

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP NON-COMPETITION CLAUSE DALAM KONTRAK KERJA¹

Oleh :

Nigel Benaya Lumowa²

Dani Robert Pinasang³

Edwin Neil Tinangon⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebenarnya upaya penyelesaian hukum (*Law Legal Remedies*) akan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kontrak kerja serta untuk menemukan penyelesaian yang tepat agar pengekangan tenaga kerja tidak kian terjadi dan mengkaji mengenai bagaimana kedudukan pengaturan terhadap penggunaan akan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja jika dilihat dari sistem hukum di Indonesia. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Penerapan sebuah klausul non kompetisi dalam kontrak kerja, merupakan perjanjian yang memiliki sifat mengekang akan sebuah hak kemerdekaan dari pada seorang pekerja, walaupun secara eksplisit tidak diatur dalam hukum Indonesia, perjanjian yang terus mengikat pada siapa saja yang telah menandatangani sekalipun hubungan antara perusahaan sudah tidak ada lagi, dinilai sebagai pengekangan hak dari pada pihak perusahaan kepada para mantan pekerjanya. 2. Penyelesaian hukum pada penerapan klausul non kompetisi untuk kontrak kerja telah memunculkan rasa bimbang bagi para calon pekerja, *take it or leave it* menggambarkan bagaimana posisi sebenarnya dari pada seorang calon pekerja dan saat mana telah ditandatangani hal tersebut menimbulkan pengekangan secara tidak langsung bagi para pekerja pada sebuah perusahaan. Pekerja dapat mengusahakan akan hak yang sudah sepatutnya menjadi miliknya dengan beberapa upaya penyelesaian berupa upaya non litigasi, litigasi ataupun upaya musyawarah internal dalam klausul kontrak kerja mereka.

Kata Kunci : *non-competition clause*, kontrak kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan usaha bisa dilihat saat ini sudah mulai berkembang secara pesat, seperti apa

yang telah disinggung sebelumnya dan Indonesia termasuk sebagai salah satu negara yang memiliki kekuatan ekonomi yang besar, dengan kata lain mengembangkan suatu usaha dan menjaga stabilitas ekonomi menjadi tugas penting yang tidak bisa dianggap remeh bagi para pelaku usaha. Rahasia dagang akan suatu usaha menjadi salah satu hak yang digunakan oleh para pengusaha untuk menjaga akan kestabilan usahanya, hak rahasia dagang informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang,⁵ dengan pengertian tersebut bisa dikatakan bahwa rahasia dagang menjadi salah satu bagian dari pada hak kekayaan intelektual, mengapa demikian? Rahasia dagang pada masyarakat barat dianggap sebagai "*private rights*" karena rahasia yang dihasilkan dari intelektualitas manusia yang telah berkorban menggunakan pikiran, tenaga, dan biaya yang tinggi.⁶

Kerahasiaan dagang akan suatu perusahaan menjadi salah satu tantangan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, pihak pengusaha akan berupaya agar rahasia dagang dari setiap usaha mereka itu tidak diketahui oleh yang lain atau "bocor". Kerahasiaan dagang harus di jaga demi pengembangan akan suatu usaha. Kasus hak rahasia dagang pernah dirasakan oleh salah satu perusahaan di Indonesia, yang mana kasus tersebut dimulai dari Mantan karyawan CV Bintang Harapan, Hi Pin harus mendekam di penjara selama 1 tahun akibat perbuatannya melanggar hak rahasia dagang pabrik racikan kopi tersebut. Dalam perbuatannya, Hi Pin mendirikan pabrik saingan dengan nama CV Tiga Berlian, yang dalam perkembangannya menggunakan resep racikan yang sama dengan yang digunakan oleh CV Bintang Harapan.

Kasus pelanggaran rahasia dagang Hi Pin bermula dari kejadian yang menyebabkan Hi Pin berselisih dengan majikannya. Setelah beberapa waktu, ia memutuskan untuk *resign* dari perusahaan tempatnya bekerja itu dan mendirikan perusahaan racikan kopi tersendiri bernama CV Tiga Berlian. Untuk melancarkan usahanya, pada November 2009, Hi Pin membujuk rekan-rekannya yang bekerja sebagai karyawan CV Bintang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101399

³ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Tim hukum online "*Dasar Hukum Rahasia Dagang dan Perlindungannya*" Hukum online <https://www.hukumonline.com/berita/a/dasar-hukum-rahasia-dagang-lt62cb818045794/> (diakses pada tanggal 5 november 2024, pukul 15.53 WITA)

⁶ Taufik Effendy, "*Rahasia Dagang Sebagai Bagian Dari Hak Kekayaan Intelektual*", *Al-Adi*, Vol.6, No. 12, 2014, diakses pada tanggal 5 november 2024, pukul 17.22 WITA, hlm. 53

Harapan untuk ikut dengannya bekerja di pabrik kopi CV Tiga Berlian. Beberapa rekan kerjanya menuruti dan usaha Hi Pin mulai berjalan lancar. Namun, Hi Pin kemudian menginstruksikan karyawannya untuk mulai memproduksi kopi dengan racikan yang sama dengan yang digunakan oleh CV Bintang Harapan, sesuai dengan kapabilitas karyawannya yang juga eks karyawan CV Bintang Harapan.

Seluruh mekanisme pembuatan kopi, mulai dengan penggorengan biji kopi, penggilingan biji, saringan, pengemasan, dan beberapa detail lain dilakukan sama persis dengan CV Bintang Harapan. Bahkan, untuk memasarkan produknya, Hi Pin menggunakan jaringan distribusi yang sama yang digunakan oleh CV Bintang Harapan. Setelah hampir tiga tahun beroperasi, CV Bintang Harapan yang kemudian mengetahui bahwa Hi Pin telah melakukan pelanggaran rahasia dagang segera melaporkan ke Pengadilan Negeri Palu. Jaksa menuntut Hi Pin dengan pidana 1 tahun penjara, dengan tuduhan melanggar Pasal 17 Ayat (1) UU No. 30 Tahun 2000. Namun, Hakim PN Palu menolak gugatan jaksa. Menanggapi hal itu, jaksa tidak terima dan meneruskan kasus hingga pada tahap kasasi. Hakim Artidjo Alkotsar kemudian menjatuhkan pidana 1 tahun penjara, dan menyatakan Hi Pin bersalah lantaran dengan pengetahuannya menyalahgunakan rahasia dagang untuk memperoleh keuntungan pribadi melalui CV Tiga Berlian.⁷

Kontrak dapat diartikan sebagai ekspresi dari kebebasan manusia untuk memilih dan mengadakan perjanjian. Konsep ini mencerminkan ide bahwa individu memiliki hak untuk membuat kesepakatan sesuai dengan kehendak mereka,⁸ dari hal tersebut penulis menilai bahwa sebenarnya sebuah kontrak itu bersifat bebas dalam artian bahwa sebuah kontrak perjanjian terdapat pemikiran manusia yang disatupadukan, makanya jika melihat dari pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1320, yang mana dijelaskan bahwa sebuah perjanjian dianggap sah jika memenuhi syarat antara lain :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri

2. Kecakapan mereka yang membuat kontrak
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Dengan melihat segala syarat tersebut dapat dinilai bahwa dalam membuat suatu perjanjian hanya perlu memperhatikan empat poin yang ada diatas, dengan mengkorelasi akan suatu permasalahan hak rahasia dagang dan perjanjian yang bersifat bebas, membuka ruang untuk setiap perusahaan bisa melakukan perjanjian non kompetisi dalam menjaga kerahasiaan dagangnya,

Kontrak non kompetisi ialah 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.⁹

Pemberi kerja merupakan tokoh yang penting dalam dunia ketenagakerjaan, dalam segi membuka, menerima serta penempatan para calon pekerja dipegang si pemberi kerja (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003), dengan kata lain pemegang kekuasaan atau kewenangan ada ditangan pemberi kerja, hal tersebut melahirkan kebiasaan berpikir bahwa yang memiliki keperluan adalah si pemberi kerja dan orang yang mencari kerja menjadi korban, contohnya Tunjangan yang tidak diberikan kepada para pekerja¹⁰, lalu ada juga kasus pemutusan hubungan kerja¹¹ dan ada juga permasalahan yang tidak terlalu tersorot ke dalam publik yaitu permasalahan klausul non kompetisi dalam kontrak kerja, dalam kasus ini menjadi polemik dideretan para pekerja dengan perusahaan, bagaimana tidak? klausul perjanjian non kompetisi adalah sebuah klausul yang mengatur

⁷ Faidatul Hikmah dan Andri Yanto, "Perlindungan Rahasia Dagang Dalam Perspektif Hukum Di Indonesia (Studi Kasus Pembocoran Rahasia Dagang Racikan Kopi CV Bintang Harapan)" *Jurnal Hukum Spektrum*, Vol.6, No. 28, 2019, diakses pada tanggal 8 November 2024, pukul 17.22 WITA) hlm. 167

⁸ Mochamad Nuzul Fatoni dan Merline eva Iyanthi "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia" *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3, No. 6, 2023 (diakses pada tanggal 20 November 2024, pukul 22.03 WITA)

⁹ *Ibid*

¹⁰ Siti Khoiriah, "13 perusahaan dilampung karena tidak mendapatkan THR." *kupastuntas.co* <https://kupastuntas.co/2024/04/16/13-perusahaan-di-lampung-dilaporkan-karena-tidak-bayar-thr>, diakses pada tanggal 9 November 2024, pukul 15.40 WITA.

¹¹ Tim CNN "32 ribu buruh terkena PHK per juni 2024, terbanyak di jakarta". *CNN Indonesia.com*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240726173438-92-1125969/32-ribu-buruh-terkena-phk-per-juni-2024-terbanyak-di-jakarta>, diakses pada tanggal 9 November 2024, pukul 16.00 WITA.

bahwa karyawan setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.¹² Pengertian tersebut telah jelas maksud dan tujuan dari pada klausul tersebut dipakai dalam kontrak kerja, yaitu adanya upaya dari pada perusahaan untuk menjaga kerahasiaan dagangnya, sama seperti yang telah di utarakan sebelumnya bahwa adanya sikap dari pada perusahaan yang berfokus untuk menjaga kestabilan serta perkembangan usahanya

Keadaan sangat menyulitkan bagi para ketenagakerjaan karena penulis menilai, sudah sepatutnya bahwa suatu perjanjian yang dibuat bersama harus melihat juga norma-norma sosial dan juga hak dari pada si tergugat, akan tetapi yang menjadi hal terpenting bagi perusahaan adalah kerahasiaan dagangnya dan memandang balik akan kesejahteraan si pekerja, memang berdasarkan Undang- Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang rahasia dagang, bahwa pihak perusahaan memiliki hak dalam menjaga rahasia perusahaannya, akan tetapi menurut penilaian penulis alasan tersebut juga sangat merugikan akan hak dari pada pekerjaannya sendiri, seperti yang sudah tertera dalam Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mulai dari hak setiap orang untuk mengembangkan diri dan hak atas kesejahteraan.

Fenomena pemberian untuk melakukan penyalahgunaan kekuasaan dari pihak perusahaan masih marak terjadi, apalagi adanya pemikiran yang berkontradiksi satu sama lain, antara pihak perusahaan ingin menjaga akan kerahasiaan dagangnya dan pihak tenaga kerja juga memiliki hak untuk mencari pekerjaan untuk dapat mengembangkan keterampilannya, sama seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, walaupun sudah ada kode etik serta pengaturan untuk menjaga keadilan serta kesejahteraan bagi setiap pihak, pihak penguasalah (perusahaan) yang lebih memegang kendali akan para karyawannya, apalagi ditambah oleh pemikiran sosial orang-orang tentang “calon pekerja lebih memerlukan pekerjaan, dari pada perusahaan yang memerlukan pekerja”, membuat hal ini menjadi polemik dalam

ruang lingkup sosial apalagi dalam ketenagakerjaan. Peristiwa inilah yang menjadi alasan mengapa penulis ingin meneliti lebih lanjut, bagaimana sebenarnya pengaturan tentang klausul non kompetisi serta sikap dan tanggung jawab dari pihak perusahaan dalam melakukan hubungan perjanjian kerja dengan para calon pekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan perjanjian non-kompetisi pada sebuah kontrak kerja berdasarkan perspektif hukum Indonesia?
2. Bagaimana upaya penyelesaian hukum (*Law Legal Remedies*) terhadap perjanjian non-kompetisi yang telah ditanda tangani oleh pekerja?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini ialah metode penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Penerapan Perjanjian Non-Kompetisi Sebuah Kontrak Berdasarkan Perspektif Hukum Indonesia

Perjanjian atau perikatan yang menjadi salah satu bagian dalam hukum perdata, yang memiliki kegunaan untuk menjaminakan sebuah hak dan kewajiban bisa dilaksanakan. Perjanjian memiliki tujuan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik bagi kedua belah pihak. Dalam pandangan Patrick S. Atiyah, perjanjian memiliki tiga tujuan dasar, seperti : Memaksakan suatu janji dan melindungi harapan wajar yang muncul darinya, mencegah pengayaan (upaya memperkaya diri) yang dilakukan secara tidak adil atau tidak benar dan *to prevent certain kinds of harm*, di samping ketiga tujuan yang disebutkan diatas, Herlien Budiono menambahkan tujuan keempat dari perjanjian yaitu mencapai keseimbangan, antara kepentingan sendiri dan kepentingan terkait dari pihak lawan, yang diturunkan dari asas laras (harmoni) di dalam hukum adat¹³.

Ketenagakerjaan memiliki kedudukan juga dalam bidang hukum perdata, seperti apa yang telah disebutkan diatas mengenai pengertian hukum perdata, pada hakikatnya hukum perdata memiliki peranan penting dalam rana ketenagakerjaan dalam hal ini berkaitan dengan

¹² Tim Libera “Ketahui Klausul Non-Kompetisi Sebelum Mencantumkannya Dalam Perjanjian Kerja”. Libera.id. [¹³ Niru Anita Sinaga, “Peranan Asas- Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian”, *Binamulia Hukum – Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol.7, No. 2, 2018, diakses pada tanggal 26 Februari 2025, pukul 17.22 WITA, hlm. 114](https://libera.id/blogs/klausul-non-kompetisi-dalam-perjanjian-kerja/#:~:text=Non%2Dcompetition%20clause%20atau%20klausul%20non%2Dkompetisi%20adalah%20sebuah%20klausul,tertentu%20setelah%20tanggal%20pemberhentian%20atau, diakses pada tanggal 9 November 2024 16.20 WITA.</p></div><div data-bbox=)

hubungan industrial seperti adanya hubungan atau ikatan antara pekerja dengan pemberi kerja atau majikan.

Hubungan kerja berlandaskan pada ketentuan pasal 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003. “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Seperti yang ada dalam pengertian tersebut adapun beberapa hal yang menjadi unsur-unsur perjanjian yang perlu diperhatikan dalam melakukan hubungan kerja, seperti :¹⁴

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
- b. Dibawah perintah/gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- c. Adanya upah tertentu/*loon*;
- d. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Hubungan kerja yang telah dijelaskan dapat menggambarkan sebenarnya bagaimana siklus dunia pekerjaan itu bekerja. Pekerja atau karyawan yang merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau tempat kerja, itu dikarenakan karyawan adalah salah satu pokok dasar agar sebuah perusahaan bisa mencapai kesuksesannya. Sumber daya manusia merupakan aset vital suatu organisasi pemerintahan karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi.¹⁵

Hubungan industrial memiliki sifat yang secara umum yaitu, pertama mengatur dan kedua bersifat memaksa.¹⁶ Perjanjian atau kontrak kerja yang menggunakan klausul non kompetisi menjadi salah satu upaya sebuah perusahaan dapat menjaga kestabilan perjalanan perusahaannya, Perjanjian klausul non kompetisi adalah sebuah klausul yang mengatur bahwa tenaga kerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk

periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau keputusan hubungan kerja.¹⁷ Berdasarkan *Black's Law Dictionary*, *non competition clause* tidak terbatas hanya kepada lingkup perjanjian saja biasanya meliputi beberapa hal waktu dan geografis. Waktu artinya pada waktu tertentu biasanya 12 bulan buruh tidak boleh gabung ke sesama pesaing perusahaan tersebut. Sedangkan geografis buruh tidak bisa bergabung dengan perusahaan manapun dalam jarak 50 km dari perusahaan sebelumnya.¹⁸

Perjanjian non-kompetisi dalam kontrak kerja tidak diatur secara eksplisit di Indonesia, dengan berlandaskan pada asas *freedom of contract* yang mengartikan setiap orang bebas untuk mengadakan suatu perjanjian yang berisi syarat-syarat perjanjian apapun, sepanjang perjanjian itu dibuat secara sah dan dengan iktikad baik, tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.¹⁹, jika mengacu pada ketentuan KUHPER pasal 1320 “Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

- a. kesepakatan mereka yang mengikat dirinya,
- b. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan,
- c. Suatu pokok persoalan tertentu dan
- d. Suatu sebab yang halal”.

Eksistensi Perjanjian Non-kompetisi dibuka ruangnya oleh sebuah ketentuan yang menghalalkannya yaitu pada Undang-Undang nomor 30 tahun 2000 tentang rahasia dagang pasal 3 ayat 1 yang berbunyi :²⁰

“Rahasia Dagang mendapat perlindungan apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya melalui upaya sebagaimana mestinya”.

“Upaya-upaya sebagaimana mestinya” adalah semua langkah yang memuat ukuran kewajiban, kelayakan, dan kepatutan yang harus dilakukan. Misalnya, di dalam suatu perusahaan harus ada prosedur baku berdasarkan praktik umum yang berlaku di tempat-tempat lain

¹⁴ Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 36

¹⁵ Ade Rambulangi, Johnny Posumah dan Very Londa, “Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawain Pelatihan Dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa”, *Jurnal Administrasi Publik – Universitas Sam Ratulangi*, Vol.4, No. 49, 2017, diakses pada tanggal 26 februari 2025, pukul 17.22 WITA, hlm. 1

¹⁶ Loc.cit, “Proses Pemutusan hubungan Kerja pada Pekerja yang Melakukan Kesalahan”

¹⁷ Tim hukum online “Masalah Klausul Non – Kompetisi Dalam Kontrak Kerja” <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja-lt514f29fbb8c02/>, diakses pada tanggal 2 Maret 2025, pukul 15.53 WITA.

¹⁸ Arif Alkad dan Edith Mulyaningrum, “Aspek Hukum Non – Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi – Universitas Batanghari Jambi*, Vol.3, No. 22, 2022, diakses pada tanggal 4 maret 2025, pukul 17.22 WITA, hlm. 2046

¹⁹ Trisulo “Mengenal Asas Kebebasan Berkontrak” Kemenkeu Learning Center. <https://klc2.kemenkeu.go.id/kms/knowledge/mengenal-asas-kebebasan-berkontrak-873bd0f0/detail/>, diakses pada tanggal 4 maret tahun 2025, pukul 17.00 WITA.

²⁰ Undang-undang nomor 30 tahun 2000 tentang rahasia dagang pasal 3 ayat 1

dan/atau yang dituangkan ke dalam ketentuan internal perusahaan itu sendiri. Demikian pula dalam ketentuan internal perusahaan dapat ditetapkan bagaimana Rahasia Dagang itu dijaga dan siapa yang bertanggung jawab atas kerahasiaan itu.²¹

Perusahaan memiliki ruang dalam mengupayakan kerahasiaan perusahaan bisa terjaga dengan baik, ditambah juga adanya asas kebebasan berkontrak yang membuat pandangan pengusaha untuk membuat klausul kontrak kerja lebih terbuka lebar, padahal perlu untuk diperhatikan bahwa dalam pasal 1338 KUHPer yang berbunyi :

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Perjanjian Non-kompetisi memiliki pengertian sebuah janji yang biasanya terjadi dalam penjualan bisnis, kemitraan atau kontrak kerja, untuk tidak terlibat dalam jenis bisnis yang sama untuk jangka waktu tertentu di pasar yang sama dengan pembeli, mitra, atau pemberi kerja²². Dalam artian bahwa perjanjian non-kompetisi melarang segala giat yang akan dilakukan oleh seseorang mau itu dalam pekerjaan, hubungan kerja, atau berusaha, walaupun orang tersebut telah berakhir hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan. hal yang serupa telah dijelaskan juga akan eksistensinya dalam ketentuan pasal 1061X KUHPer, yang berbunyi :

“Suatu perjanjian yang mengurangi hak buruh, bahwa setelah mengakhiri hubungan kerja, ia tidak diperbolehkan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, hanya sah jika dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau suatu reglemen dengan buruh yang telah dewasa”

Dalam pasal tersebut menjadi salah satu yang dapat menjelaskan bagaimana kedudukan perjanjian non-kompetisi yang mana, adanya sebuah larangan yang bisa dibuat walaupun telah berakhir hubungan kerja hampir mirip dengan penjelasan akan sebuah penggunaan *Clause Non-Competition* dalam kontrak kerja. Kedudukan suatu sistem bebas dalam melakukan perjanjian di Indonesia, memberikan ruang gerak untuk

memakai klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja, dan diakui akan keabsahannya

Sejatinya praktik sebuah perjanjian kerja yang menggunakan klausul non-kompetisi didalamnya pernah terjadi dan telah ditolak eksistensinya berdasarkan pada sebuah kasus yang telah diputuskan oleh pengadilan negeri Bale Bandung dengan nomor perkara : 130/PDT.G/2016/PN.BLB, yang duduk perkaranya ialah pihak perusahaan melakukan gugatan kepada mantan pekerjanya yang telah melanggar perjanjian/wanprestasi, dimana perjanjian tersebut telah mencantumkan mengenai klausul non kompetisi dan dalam gugatan tersebut mengatakan bahwa tergugat telah melanggar perjanjian dan perlu untuk membayar sanksi atau *penalty* yang cukup besar, tapi pada akhirnya hakim memutuskan untuk menolak gugatan dari pada penggugat dengan didasari melihat sendiri *causa* perjanjian yang dibuat dan dalam perjanjian tersebut dinilai tidak adil.²³

Praktek pencantuman klausul non kompetisi tidak diatur secara eksplisit oleh Indonesia dan masih bisa dianggap sah jika berdasarkan pada sistem perjanjian terbuka Indonesia berdasarkan pasal 1338 KUHPer, akan tetapi perlu untuk diingat bahwa dalam menerapkan hal tersebut perlu untuk diperhatikan beberapa norma-norma serta asas-asas yang berlaku untuk mencapai sebuah kepastian, kemanfaatan dan keadilan.²⁴

B. Upaya Penyelesaian Hukum (*Law Legal Remedies*) Terhadap Perjanjian Non-Kompetisi Yang Telah Di Tanda Tangan Oleh Pekerja

Perjanjian dalam melakukan hubungan kerja sejatinya untuk agar adanya jaminan serta komitmen bersama dalam menjaga serta merawat segala kepentingan antara pihak perusahaan dengan pekerja yang tentu pada akhirnya membutuhkan pengawasan dari pada negara. Pada waktu mengadakan perjanjian, kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi yuridis bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah

²¹ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang Pasal 3 ayat 1

²² “*Non Competition Covenant*” *Black’s law dictionary*. <https://heimatundrecht.de/sites/default/files/dokumente/Bla ck%27sLaw4th.pdf>, diakses pada tanggal 11 Maret 2025, pukul 17.05 WITA.

²³ Abraham Adonai “*Pencantuman Klausula Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 130/Pdt.g/2016/pn.blb)*”, skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, 2023, hlm. 29-33

²⁴ Nur Muhlas, *Tujuan Hukum : Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan*, nurrizkiyahmhs blogspot. <https://nurrizkiyahmhs.blogspot.com/2018/05/tujuan-hukum-keadilan-kepastian-dan.html>, diakses pada tanggal 10 maret tahun 2025, pukul 17.00 WITA.

dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial, sedangkan kepentingan dari pada perusahaan ialah perlindungan agar usahanya dapat berjalan dengan baik.²⁵ Keseimbangan dalam sebuah kontrak kerja sangat penting demi menjaga akan prinsip keadilan serta kemanfaatan dari kedua belah pihak, akan tetapi pada kenyataannya kadangkala para pekerja yang ingin bekerja mendapatkan posisi yang lemah, berbeda dengan pihak perusahaan yang pasti berada pada posisi yang lebih kuat, dengan artian bahwa adanya ketidakseimbangan posisi antara pihak perusahaan dengan pekerja. Pekerjaan yang menjadi sebuah kebutuhan hidup bagi setiap orang menjadi sebuah alasan utama mengapa para pekerja lebih condong berada pada posisi yang lebih lemah dari pada perusahaan, permasalahan tersebut dapat dianalogikan seperti “orang yang menjadi penumpang terakhir di kapal yang bocor” yang mana pekerja adalah penumpang terakhir dan perusahaan adalah orang yang memberikan kapal, walaupun sudah tahu bahwa kapal tersebut bisa saja tenggelam, tapi demi sampai tujuan orang tetap memakai kapal itu.

Dalam melakukan kontrak kerja yang adalah juga sebagai karya hukum baru perlu untuk berlandaskan pada tiga nilai dasar hukum, yang pertama adanya nilai keadilan di dalamnya, Menurut Radbruch, “suatu peraturan perundang-undangan sudah sepatutnyalah didasarkan pada nilai keadilan karena suatu peraturan perundang-undangan yang tidak adil akan menyebabkan penegakan hukum di masyarakat akan menghasilkan ketidakadilan pula”, dengan berlandaskan moralitas pada sebuah hukum secara tidak langsung ada nilai keadilan *idea of law* yang dikandung.²⁶ Kehidupan manusia sudah sepatutnya menjadi lebih baik dan menunjukan rasa perhatian yang setara bagi setiap orang, sebuah proyeksi hukum tanpa berlandaskan *idea of law* hakikat sebuah hukum tersebut dianggap mati.

Kepastian hukum, menjadi nilai dasar kedua dalam menerapkan sebuah hukum, karena pada dasarnya hukum bersifat paksaan serta ketegasan agar segala kondisi sosial juga bisa terkontrol dengan baik, didalam kehidupan manusia terdapat hak yang perlu adanya penjagaan serta perawatan, dan dari hal tersebut perlu ada aturan yang mengatur untuk memastikan hal-hal tersebut bisa terakomodir dengan baik, maka dari itu sangat diperlukannya

hukum positif. Terdapat pakar yang secara tegas menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan intermediary value artinya kepastian hukum sejatinya eksis untuk menunjang keadilan dan kepentingan masyarakat. Recasens Siches menyatakan bahwa, “hukum eksis bukan untuk dirinya sendiri tetapi menjadi means atau sarana untuk mencapai tujuan tertentu.”²⁷ Siches ingin menerangkan sebenarnya bagaimana hukum itu bisa terus hidup, yang mana ia ingin menggambarkan bahwa hukum seperti kompas kepada para pelaut yang sedang berlayar, hukum akan mati atau tidak dikenal jika tidak ada tujuan yang menjadi dasarnya, sejatinya nilai kepastian hukum itu dikaitkan dengan hukum yang telah terpositivikasi atau yang telah hukum yang sudah tertulis.

Hukum diibaratkan seperti sebuah alat yang dipakai oleh manusia untuk kepentingan atau tujuan yang baik, akan tetapi pada realitasnya manusia seringkali berpijak pada sebuah kepentingan individu. Kehadiran hukum seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu untuk menciptakan keadilan, kepastian serta kemanfaatan, berarti secara tidak langsung jika terjadi sebuah kesejangan, maka secara otomatis hukum akan mengambil bagian dalam penyelesaian masalah tersebut. Permasalahan perdata dalam hal ini perjanjian hubungan kerja, tidak akan pernah terlepas dari sebuah kesalahan, dalam kehidupan masyarakat manapun terdapat berbagai bentuk kepentingan. Kepentingan tersebut ada yang selaras satu sama lain, tetapi ada juga yang saling bertentangan satu dengan yang lain. Apabila terdapat dua atau lebih kepentingan yang saling bertentangan, maka terjadilah bentrok kepentingan. Inilah yang dalam istilah yuridis dinamakan sengketa.

Sengketa ini adakalanya dapat diselesaikan secara damai, tetapi adakalanya konflik tersebut menimbulkan ketegangan yang terus menerus sehingga mengakibatkan kerugian pada kedua belah pihak. Agar dalam mempertahankan kepentingan masing-masing pihak itu tidak melampaui batas-batas dari norma yang ditentukan maka perbuatan main hakim sendiri (*eigenrichting*) haruslah dihindarkan. Apabila para pihak merasa hak-haknya dirugikan, maka ia dapat memutuskan untuk mencari cara-cara penyelesaian sengketa tersebut yang menurut mereka dapat menyelesaikan konflik yang terjadi, dan pada akhirnya perlu adanya upaya hukum yang dilakukan, yang pasti tujuannya adalah dapat menyelesaikan sebuah masalah pada hak dan kewajibannya, dalam hal ini penyelesaian hukum

²⁵ Niru Anita Sinaga, *Op.cit*, hlm. 33

²⁶ Afif Mahfud, 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*, Semarang: Yoga Pratama, hlm. 38

²⁷ *Ibid*, hlm. 46

terbagi dua yaitu dan penyelesaian diluar pengadilan (non-litigasi) dan penyelesaian didalam pengadilan (litigasi).

Penyelesaian hukum secara non litigasi memiliki tujuan untuk menyelesaikan permasalahan hukum di luar pengadilan atau juga dengan alternatif penyelesaian sengketa. Non Litigasi ini dilakukan dalam rangka mencari kesepakatan para pihak. Jenis-jenis alternatif penyelesaian sengketa ialah negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.²⁸

Penyelesaian hukum secara mediasi adalah salah satu cara atau upaya hukum diluar pengadilan yang bisa dilakukan dalam menyelesaikan masalah, menurut Christopher Moore, mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa atau negosiasi oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral untuk mengambil keputusan dalam membantu para pihak berselisih dalam upaya mencapai kesepakatan secara sukarela dalam penyelesaian permasalahan.²⁹

Alternatif penyelesaian sengketa secara negosiasi yang merupakan juga upaya hukum diluar pengadilan yang bisa dilakukan, Menurut Aan Jackman negosiasi ialah sebuah proses yang dilakukan oleh dua pihak atau beberapa pihak yang pada mulanya memiliki pemikiran yang berbeda, hingga akhirnya mencapai kesepakatan,³⁰ Negosiasi secara umum telah dikenal sebagai salah satu cara bagaimana setiap orang menyelesaikan masalahnya masing-masing. Negosiasi adalah *fact of life* atau keseharian. Setiap orang melakukan negosiasi untuk mendapatkan apa yang diinginkan dari orang lain³¹, dalam Pasal 1 ayat 10 Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dijelaskan bahwa Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau

penilaian ahli. Penyelesaian sengketa melalui perdamaian berakar dalam budaya masyarakat, Lembaga musyawarah, mufakat dan tenggang rasa merupakan falsafah negara yang digali dari hukum adat dan dipraktekan dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam kegiatan berbisnis. Sejatinya negosiasi telah melekat dalam kehidupan masyarakat atau bisa juga dikatakan sebagai kebiasaan dalam menyelesaikan masalah, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam negosiasi yaitu:³²

1. Keseimbangan posisi dan kesamaan kedudukan para pihak.
2. Sikap para pihak yang santun dan menghormati pendapat pihak lain.
3. Itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa dengan menggunakan alternatif penyelesaian sengketa, yaitu negosiasi dengan asas musyawarah mufakat.

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa di hadapan pihak ketiga yang netral dan tidak memihak. Dengan kata lain merupakan usaha untuk mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan³³, Jika mengacu pada *Black's Law Dictionary* yang mengatakan, "*Conciliation is the adjustment and settlement of a dispute in a friendly, unantagonistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor dispute before arbitration. Court of Conciliation is a court with propose terms of adjustments, so as to avoid litigation*",³⁴ yang berarti konsiliasi adalah penyelesaian dan penyelesaian sengketa dengan cara yang bersahabat dan tidak bermusuhan yang digunakan di pengadilan sebelum persidangan dengan tujuan menghindari persidangan dan dalam sengketa perburuhan sebelum arbitrase. Pengadilan Konsiliasi adalah pengadilan dengan ketentuan penyesuaian yang diusulkan, sehingga dapat menghindari litigasi.

Arbitrase menjadi salah satu upaya penyelesaian hukum diluar pengadilan yang sering dikenal dalam dunia bisnis, jika mengacu pada Undang-Undang no 30 tahun 1999 tentang

²⁸ Gede Aditya Pratama, 2023. *Buku Ajar Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Sumedang: CV. Mega Press Nusantara, hlm. 7

²⁹ Muchlisin Riadi. *Pengertian, Prinsip dan Dasar hukum Mediasi*, <https://www.kajianpustaka.com/2018/11/pengertian-prinsip-dan-dasar-hukum-mediasi.html>, diakses pada tanggal 29 April tahun 2025, pukul 17.00 WITA.

³⁰ Silmi Nurul Utami. "*Pengertian Negosiasi Menurut para Ahli*" Kompas.com. <https://www.kompas.com/skola/read/2023/01/09/160000669/pengertian-negosiasi-menurut-para-ahli> (diakses pada tanggal 29 April tahun 2025, pukul 17.30 WITA)

³¹ Suyud Margono, 2004. *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 49.

³² Agung Subakti, "Tinjauan Yuridis Terhadap Konsep Negosiasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sengketa Bisnis Di Indonesia Yang Berlandaskan Nilai Pancasila" *Jurnal PSMH UNTAN* Vol.10, No. 4, 2014, diakses pada tanggal 29 Mei 2025, pukul 18.00 WITA, hlm. 21

³³ Adcolaw, *Konsiliasi: Alternatif Penyelesaian Sengketa*, AdcowLaw.com <https://adcolaw.com/id/blog/konsiliasi-suatu-alternatif-penyelesaian-sengketa/>, diakses pada tanggal 29 April 2025, pukul 17.30 WITA.

³⁴ "*Conciliation*" *Black's law dictionary*. <https://heimatundrecht.de/sites/default/files/dokumente/Black%27sLaw4th.pdf>, diakses pada tanggal 29 Mei 2025, pukul 19.00 WITA.

arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam ketentuan umumnya yang berada pada pasal 1 ayat 1 mengatakan bahwa Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. R. Subekti juga mengatakan bahwa arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan (perkara) oleh seseorang atau beberapa orang wasit (arbitrer) yang bersama sama di tunjuk oleh para pihak yang berperkara dengan tidak di selesaikan lewat pengadilan³⁵

Upaya penyelesaian hukum dalam pengadilan jika berfokus pada sengketa hubungan perdata, maka akan berbeda dengan mekanisme penyelesaian perkara pidana, Hukum Acara perdata merupakan fondasi yang tidak dapat diabaikan dalam sistem pengadilan, khususnya dalam penyelesaian sengketa antara individu atau badan hukum di pengadilan. Hukum ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap proses litigasi berjalan secara adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Sebagai instrumen yang mengatur tata cara pengajuan gugatan, pemeriksaan bukti, hingga pelaksanaan putusan, hukum acara perdata bertujuan menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban bagi semua pihak yang terlibat. Dalam konteks ini, sumber-sumber hukum acara perdata berperan sebagai pedoman yang mengikat, guna menjamin pelaksanaan pengadilan yang sah, efektif, dan sesuai dengan tujuan hukum perdata itu sendiri.³⁶

Penyelesaian sengketa keperdataan melalui pengadilan, pastinya akan mulai berhubungan dengan hakim yang akan memeriksa serta memutuskan pemenuhan hak serta kewajiban dalam sebuah sengketa, Menurut R. Subekti, Hukum Acara Perdata adalah mengabdikan kepada hukum materiil, setiap perkembangan dalam hukum materiil itu, sebaiknya selalu diikuti dengan penyesuaian hukum acaranya. Oleh karena itu, Hukum Perdata diikuti dengan penyesuaian Hukum Acara Perdata dan Hukum Pidana diikuti dengan penyesuaian Hukum Acara Pidana.

Sejatinya penyelesaian sengketa secara litigasi maupun non litigasi memiliki mekanisme yang berbeda akan tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengimplementasikan nilai-

nilai penting hukum, jika dalam hubungan perdata terdapat sengketa karena mengancam atau mengganggu akan sebuah hak dan kewajiban seseorang, maka hal tersebut harus diperjuangkan, dalam penulisan ini ingin membahas bagaimana sikap dari para tenaga kerja dalam menghadapi polemik bisnis, dalam hal ini hubungan kerja atau hubungan industrial, Perselisihan hubungan industrial (PHI) yaitu, “perbedaan pendapat mengakibatkan pertentangan antarpengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan tenakerataupun serikat tenaker karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, besertaperselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat tenaker hanya dalam satu Perusahaan.” Dari sini bisa disimpulkan bahwa ada wewenang yang hanya dimiliki oleh pemerintah.

Kewenangan itu berupa intervensi dalam permasalahan ketenagakerjaan dari pihak-pihak yang bersengketa.³⁷ Pemberlakuan *non competition clause* merupakan keberlakuan yang tidak mutlak, karena jika klausula tersebut diberlakukan tanpa ada pembatasan dan hal tersebut terlalu membatasi hak dari pekerja, maka klausula tersebut tidak bisa diberlakukan sehingga tidak mempunyai daya mengikat terhadap pekerja. Sangat aneh saat mana sebuah perjanjian dilakukan dengan kesepakatan bersama ternyata memiliki sifat berat sebelah, Pekerja dapat melakukan beberapa upaya penyelesaian sengketa sesuai dengan apa yang telah dijelaskan di atas, Mengenai keberatan terhadap *non competition clause* ini dapat dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perselisihan ini wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian jika perundingan bipartit tersebut gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan sebuah klausul non kompetisi dalam kontrak kerja, merupakan perjanjian yang memiliki sifat mengekang akan sebuah hak kemerdekaan dari pada seorang pekerja,

³⁵ Aditya Nur Kahfi. “Pengertian Arbitrase, Arbitrase Syariah, Tujuan, Jenis-Jenis, Manfaat, Dan Prosedurnya”, Study Aditya <https://study.adityatekno.com/2021/03/pengertian-arbitrase.html>, diakses pada tanggal 29 April tahun 2025, pukul 19.00WITA.

³⁶ Sidi wiraguna, Wahyu Ramadani dll. 2024. *Hukum Acara Perdata*, Bandung: Widina Media Utama, hlm 28

³⁷ Edwin Tinangon dkk, ”Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Minahasa Utara”, *Jurnal Nuansa Akademik- niversitas Sam Ratulangi*. Vol. 13, No. 1, 2024, diakses pada tanggal 13 Februari 2025, pukul 17.22 WITA, hlm. 129

walaupun secara eksplisit tidak diatur dalam hukum Indonesia, perjanjian yang terus mengikat pada siapa saja yang telah menandatangani sekalipun hubungan antara perusahaan sudah tidak ada lagi, dinilai sebagai pengekangan hak dari pada pihak perusahaan kepada para mantan pekerjanya. Praktik perjanjian non kompetisi pada sebuah kontrak kerja perlu dilandasi pada aturan-aturan lain serta memperhatikan juga nilai dasar dan asas hukum untuk menciptakan situasi yang adil bagi setiap orang.

2. Penyelesaian hukum pada penerapan klausul non kompetisi untuk kontrak kerja telah memunculkan rasa bimbang bagi para calon pekerja, *take it or leave it* menggambarkan bagaimana posisi sebenarnya dari pada seorang calon pekerja dan saat mana telah ditandatangani hal tersebut menimbulkan pengekangan secara tidak langsung bagi para pekerja pada sebuah perusahaan, hukum sejatinya harus selalu hadir untuk mengontrol kondisi sosial yang bertimpang tersebut, dengan begitu pekerja dapat mengusahakan akan hak yang sudah sepatutnya menjadi miliknya dengan beberapa upaya penyelesaian berupa upaya non litigasi, litigasi ataupun upaya musyawarah internal dalam klausul kontrak kerja mereka.

B. Saran

1. Sistem terbuka dalam melakukan perjanjian di Indonesia perlu untuk ditegaskan kembali, karena jika mengacu pada aturan yang mengatur tentang kontrak kerja yang dalam KUHPER pasal 1320 dan juga pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, belum cukup kuat dalam mengatasi praktik perjanjian kerja *non competition clause*, dengan hanya berfokus pada empat syarat sah, akhirnya membuat sebuah perjanjian bisa bersifat “berat sebelah”, perlu untuk dilakukan penekanan aturan dalam melakukan perjanjian kerja apa lagi dalam hal ini pemakaian klausu non kompetisi, serta pengawasan pemerintah untuk kesejahteraan para pekerja. Contohnya pengaturan untuk membatasi klausul khususnya pada kontrak kerja bukan hanya sekedar pada syarat sah yang tercantum pada Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mulai dari Batasan wilayah, waktu atau durasi, jenis industri serta hak kompensasi bagi para mantan pekerja yang mendapatkan klausul non kompetisi tersebut, agar terciptanya sifat moral serta berkeadilan bagi setiap pihak.

2. Hukum sebagai *social control* menjadi alat untuk menyelesaikan sebuah ketimpangan yang terjadi, dunia ketenagakerjaan telah dijamin hak oleh konstitusi negara, dengan begitu selain adanya wadah penyelesaian sengketa seperti litigasi serta non-litigasi perlu juga adanya wadah pemerintahan dalam mendukung hak ketenagakerjaan seperti contohnya adalah dinas ketenagakerjaan, yang harusnya memiliki peran lebih aktif dalam mengatasi ketimpangan dalam praktik kontrak kerja yang memakai klausul non kompetisi, dan saran konkretnya adalah memberikan wadah mediasi akan sebuah sengketa kontrak kerja, selain itu juga memberikan tempat untuk berkonsultasi akan legalitas praktik non kompetisi, selain itu juga perlu adanya upaya dalam meningkatkan pemahaman publik akan sebuah kontrak kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afif Mahfud, 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*, Semarang: Yoga Pratama.
- Ahmadi Miru, Hukum 2007. *Kontrak & Perancangan Kontrak*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Andi Fahmi Lubis, Anna Maria Tri Anggraini, dll. 2017. *Hukum Persaingan Usaha KPPU*, Jakarta: Komisi Pengawas Persaingan Usaha.
- Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Budi Prihatminingtyas, 2019. *Etika Bisnis Suatu Pendekatan dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders*, Malang: CV IRDH.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Endah Pujiastuti, 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press.
- Gede Aditya Pratama, 2023. *Buku Ajar Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- I Ketut Oka Setiawan, 2014. *Hukum Perdata Mengenai Perikatan*, Jakarta: HF- UTAMA.
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2020. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana.
- Lalu Husni, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lukman Santoso Az, 2016. *Negara Hukum dan Demokrasi : Pasang Surut Negar Hukum Indonesia Pasca Reformasi*, Ponorogo: IAIN Po PRESS.

- Lukman Santoso, 2019. *Aspek Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Peter Mahmud Marzuki, 2017. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana.
- Sidi Wiraguna, Wahyu Ramadani dll. 2024. *Hukum Acara Perdata*, Bandung: Widina Media Utama.
- Suyud Margono, 2004. *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yulia, 2018. *Hukum Acara Perdata*, Aceh: Unimal Press.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*)
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang pengesahan *agreement establishing the world trade organization* (Persetujuan pembentukan organisasi perdagangan dunia)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang
- Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang -Undang Nomor. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Jurnal

- Ade Rambulangi, Johhny Posumah dan Very Londa, "Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawain Pelatihan Dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa", *Jurnal Administrasi Publik – Universitas Sam Ratulangi*, Vol.4, No. 49, 2017, diakses pada tanggal 26 februari 2025, pukul 17.22 WITA.
- Agung Subakti, "Tinjauan Yuridis Terhadap Konsep Negosiasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sengketa Bisnis Di Indonesia Yang Berlandaskan Nilai Pancasila" *Jurnal PSMH UNTAN* Vol.10, No. 4, 2014, diakses pada tanggal 29 Mei 2025, pukul 18.00 WITA.
- Arif Alkad dan Edith Mulyaningrum, "Aspek Hukum *Non – Comppetetion Clause* Dalam

Perjanjian Kerja", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi – Universitas Batanghari Jambi*, Vol.3, No. 22, 2022, diakses pada tanggal 4 maret 2025, pukul 17.22 WITA.

- Edwin Tinangon dkk, "Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Minahasa Utara", *Jurnal Nuansa Akademik, Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 13, No. 1, 2024, diakses pada tanggal 13 Februari 2025, pukul 17.22 WITA.

Faidatul Hikmah dan Andri Yanto, "Perlindungan Rahasia Dagang Dalam Perspektif Hukum Di Indonesia (Studi Kasus Pembocoran Rahasia Dagang Racikan Kopi CV Bintang Harapan)" *Jurnal Hukum Spektrum*, Vol.6, No. 28, 2019, diakses pada tanggal 8 November 2024, pukul 17.22 WITA.

Giofani Damar, Ronny Maramis "Proses Pemutusan hubungan Kerja pada Pekerja yang Melakukan Kesalahan", *Jurnal Fakultas Hukum - Lex Privantum* Vol. 13, No. 1, 2024, diakses pada tanggal 13 Februari 2025, pukul 17.22 WITA.

Johanis H. Raharusun, "Makna Kerja menurut Karl Marx" *Media Jurnal Filsafat Dan Teologi*, Vol. 2, No. 1, 2021, diakses pada tanggal 13 Februari 2025, pukul 17.22 WITA.

Lina Jamilah,"Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Standar Baku" *Siyar Hukum : Jurnal ilmu hukum – Fakultas Hukum Islam Bandung*, Vol. 14, No.2, 2012, diakses pada tanggal 05 Juli 2024, pukul 19.09 WITA.

M Faiz Mufidi, "Perjanjian Alih Teknologi Dalam Bisnis Frenchise sebagai Sarana Pengembangan Hukum Ekonomi", *Siyar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum - Universitas Islam Bandung*, Vol. 11, No. 1, 2009, diakses pada tanggal 4 Maret 2025, pukul 17.22 WITA.

Mochamad Nuzul Fatoni dan Merline eva Iyanthi "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia" *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3, No. 6, 2023, diakses pada tanggal 20 November 2024, pukul 22.03 WITA.

Niru Anita Sinaga "Peranan Perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksanannya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara – Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol.7, No. 2, 2017, diakses pada tanggal 27 Juli 2024, pukul 17.22 WITA.

Niru Anita Sinaga, "Peranan Asas- Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan

Perjanjian”, *Binamulia Hukum – Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol.7, No. 2, 2018, diakses pada tanggal 26 Februari 2025, pukul 17.22 WITA.

Rizky Amalia, “*Non Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja*”, *Yuridika* Vol. 26, No. 2, 2011, diakses pada tanggal 30 mei 2025, pukul 17.00 WITA.

Taufik Effendy, “Rahasia Dagang Sebagai Bagian Dari Hak Kekayaan Intelektual”, *Al-Adi*, Vol.6, No. 12, 2014, diakses pada tanggal 5 November 2024, pukul 17.22 WITA.

Tri wahyu Lestari dan Lukman santoso “Komparasi Syarat Keabsahan ‘Sebab Yang Halal’ Dalam Perjanjian Konvensional Dan Perjanjian Syariah” *Rumah Jurnal Iain Kudus*, Vol.8, No. 2, 2017, diakses pada tanggal 08 Juni 2024, pukul 22.03 WITA.

Internet dan Sumber Lainnya

“*Consiliation*” *Black’s law dictionary*.

<https://heimatundrecht.de/sites/default/files/dokumente/Black%27sLaw4th.pdf>, diakses pada tanggal 29 Mei 2025, pukul 19.00 WITA.

“*Non Competition Covenant*” *Black’s law dictionary*”.

<https://heimatundrecht.de/sites/default/files/dokumente/Black%27sLaw4th.pdf>, diakses pada tanggal 11 Maret 2025, pukul 17.05 WITA.

Abraham Adonai “*Pencantuman Klausula Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 130/Pdt.g/2016/pn.blb)*”, Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, 2023.

Adam Hayes, *What Is a Non-Compete Agreement? Its Purpose and Requirements*, Investopedia

<https://www.investopedia.com/terms/n/noncompete-agreement.asp>, diakses pada tanggal 21 Agustus 2024, pukul 17.00 WITA.

Adcolaw, *Konsiliasi: Alternatif Penyelesaian Sengketa*, AdcowLaw.com

<https://adcolaw.com/id/blog/konsiliasi-suatu-alternatif-penyelesaian-sengketa/>, diakses pada tanggal 29 April 2025, pukul 17.30 WITA.

Aditya Nur Kahfi. “*Pengertian Arbitrase, Arbitrase Syariah, Tujuan, Jenis-Jenis, Manfaat, Dan Prosedurnya*”, Study Aditya <https://study.adityatekno.com/2021/03/pengertian-arbitrase.html>, diakses pada tanggal 29 April tahun 2025, pukul 19.00WITA.

Bambang Sugeng. “*Apa Perbedaan Perjanjian Baku Dan Klausula Baku?*” <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apa-perbedaan-perjanjian-baku-dengan-klausula-baku-cl2546/>, diakses pada tanggal 26 maret tahun 2025, pukul 17.00 WITA.

Bernadetha Oktavira, “*10 Asas Hukum Acara Perdata*”

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-hukum-acara-perdata-lt62ac05c59f6cb/>, diakses pada tanggal 30 April tahun 2025, pukul 15.00WITA.

Cahyono “*Pembatasan asas Freedom Of Contract dalam perjanjian komersial*” pn-bandaaceh <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>, diakses pada tanggal 08 Juni 2024, pukul 20.42 WITA

Feradhita “*Pengertian Tenaga Kerja Dan Beragam Peran Pentingnya*” Kazokku <https://kazokku.com/blog/2024/04/29/pengertian-tenaga-kerja/>, diakses pada tanggal 09 Juni 2024, pukul 22.24 WITA

<https://kbbi.web.id/cakap>, diakses pada tanggal 08 Juni 2024, pukul 21.30 WITA.

Jordhi Farhansyah *Serba-serbi Perjanjian Kerja, Pesangon, PHK Sesuai PP 35 2021*, Mekari Talenta <https://www.talenta.co/blog/seputar-perjanjian-kerja-pesangon-phk-sesuai-pp-35-2021-tentang-kenetragakerjaan/>, diakses pada tanggal 27 Agustus 2024, pukul 13.00 WITA.

Law Associate, *Hukum Ketenagakerjaan, Pengacara Muslim*

<https://pengacaramuslim.com/hukum-kenetragakerjaan/>, diakses pada tanggal 22 Juni 2024, pukul 18.49 WITA.

Muchlisin Riadi. *Pengertian, Prinsip dan Dasar hukum Mediasi*,

<https://www.kajianpustaka.com/2018/11/pengertian-prinsip-dan-dasar-hukum-mediasi.html>, diakses pada tanggal 29 April tahun 2025, pukul 17.00 WITA.

Nur Muhlas, *Tujuan Hukum : Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan*, nurrizkiyamhls.blogspot.

<https://nurrizkiyamhls.blogspot.com/2018/05/tujuan-hukum-keadilan-kepastian-dan.html>, diakses pada tanggal 10 Maret 2025, pukul 17.00 WITA.

Retna Gumanti “*Syarat sah perjanjian (ditinjau dari KUHPerdata)*” Core.uc.uk <https://core.ac.uk/download/pdf/233373833.pdf>, diakses pada tanggal 08 Juni 2024, pukul 21.27 WITA.

Risdawati, *Kenali Perbedaan PKWT Dan PKWTT Sebelum Terima Pekerjaan Baru*” Insertlive

tanggal 26 Februari tahun 2025, pukul 17.00 WITA.

Tim Libera “Ketahui Klausul Non-Kompetisi Sebelum Mencantumkan Dalam Perjanjian Kerja”. Libera.id. [Trisulo “Menegal Asas Kebebasan Berkontrak” Kemenkeu Learning Center. <https://klc2.kemenkeu.go.id/kms/knowledge/mengenal-asas-kebebasan-berkontrak-873bd0f0/detail/>, diakses pada tanggal 4 maret tahun 2025, pukul 17.00 WITA.](https://libera.id/blogs/klausul-non-kompetisi-dalam-perjanjian-kerja/#:~:text=Non%2Dcompetition%20clause%20atau%20klausul%20non%2Dkompetisi%20adalah%20sebuah%20klausul,tertentu%20setelah%20tanggal%20pemberhentian%20atau, diakses pada tanggal 9 November 2024 16.20 WITA.</p></div><div data-bbox=)

<https://www.insertlive.com/lifestyle/20230906205840-210-318525/kenali-perbedaan-pkwt-dan-pkwt-sebelum-terima-pekerjaan-baru>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2024, pukul 17.00 WITA.

Rosyda “Badan Usaha : Pengertian dan Bentuk Badan Usaha di Indonesia” Gramedia Blog <https://www.gramedia.com/literasi/macam-badan-usaha/> diakses pada tanggal 29 Mei 2024, pukul 15.53 WITA

Selina Juwita Putri “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia Studi Putusan Nomor : 2225 K/Pdt/2016”, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.

Silmi Nurul Utami “Pengertian Negosiasi Menurut para Ahli” Kompas.com. <https://www.kompas.com/skola/read/2023/01/09/160000669/pengertian-negosiasi-menurut-para-ahli>, diakses pada tanggal 29 April tahun 2025, pukul 17.30 WITA.

Siti Khoiriah, “13 perusahaan dilampung karena tidak mendapatkan THR.” kupastuntas.co <https://kupastuntas.co/2024/04/16/13-perusahaan-di-lampung-dilaporkan-karena-tidak-bayar-thr>, diakses pada tanggal 9 November 2024, pukul 15.40 WITA.

Tim CNN “32 ribu buruh terkena PHK per juni 2024, terbanyak di jakarta”. CNN Indonesia.com. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240726173438-92-1125969/32-ribu-buruh-terkena-phk-per-juni-2024-terbanyak-di-jakarta>, diakses pada tanggal 9 November 2024, pukul 16.00 WITA.

Tim hukum online “Dasar Hukum Rahasia Dagang dan Perlindungannya” Hukum online <https://www.hukumonline.com/berita/a/dasar-hukum-rahasia-dagang-lt62cb818045794/> (diakses pada tanggal 5 november 2024, pukul 15.53 WITA)

Tim hukum online “Masalah Klausul Non – Kompetisi Dalam Kontrak Kerja” <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja-lt514f29fbb8c02/>, diakses pada tanggal 2 Maret 2025, pukul 15.53 WITA.

Tim hukum Online, “10 Pengertian Hukum Perdata Menurut para Ahli”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/pengertian-hukum-perdata-menurut-para-ahli-lt6450ac1b1741b/?page=2>, diakses pada