

## Non-Compete Clause (Telaah Hukum Terhadap Perjanjian yang Membatasi Kebebasan Memilih Pekerjaan)

Willy Farianto<sup>1</sup>, Khansa Aminatuzzahra<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Praktisi dan Pengajar Hukum Ketenagakerjaan, Farianto & Darmanto Law Firm

---

### ARTICLE INFO

**Article history:**

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2082](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2082)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

**Keywords:**

adil; non-compete; pekerja

---

### ABSTRACT

*Konstitusi Negara Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan memberikan jaminan, kebebasan, dan perlindungan hukum bagi seluruh pekerja untuk memilih pekerjaan. Persoalan implementasi terjadi pada saat pengusaha melalui perjanjian atau pernyataan melarang mantan pekerja untuk bekerja di perusahaan yang menjadi kompetitornya (non-compete clause) dan melarang untuk membocorkan rahasia perusahaan (non-disclosure agreement). Badan peradilan yang mengadili sengketa tersebut melalui beberapa putusannya justru mempersalahkan pekerja ketika tidak melaksanakan isi perjanjian atau pernyataan non-compete. Alih-alih mendapatkan hak pada saat hubungan kerja berakhir, pekerja justru dihukum untuk membayar ganti rugi kepada pihak perusahaan, karena pekerja bekerja di perusahaan kompetitor. Di Amerika Serikat, Federal Trade Commission pernah mengatur ketentuan non-compete clause, namun sudah dicabut sejak 4 September 2024 karena dianggap sebagai cara yang tidak adil bagi pekerja. Penelitian ini dilakukan dengan metodologi pendekatan peraturan perundang-undangan (statutory approach).*

*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).*



---

### Corresponding Author:

**Willy Farianto**

Farianto & Darmanto Law Firm

SOHO Pancoran N1102, Jl. MT. Haryono Kav 2-3 Jakarta Selatan

Email: [willy.farianto@fardalaw.com](mailto:willy.farianto@fardalaw.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Konstitusi dan Pancasila sebagai sumber hukum menjamin pekerja untuk bebas menentukan pilihan pekerjaan.<sup>1</sup> Nilai tersebut kemudian diturunkan dalam ketentuan Undang-Undang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut "UU HAM") yang pada pokoknya menyatakan setiap pekerja berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya.<sup>2</sup> Secara khusus, hukum ketenagakerjaan juga menjamin bahwa setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh

<sup>1</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28E ayat (1): "Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali."; Republik Indonesia, Pancasila, Sila Ke-2: "Kemanusiaan yang adil dan beradab."

<sup>2</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*, Pasal 38 ayat (2): "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil."

penghasilan yang layak.<sup>3</sup> Pemahaman hukum yang dapat diambil dari nilai konstitusi yang diturunkan ke dalam norma undang-undang menjelaskan bahwa pindah pekerjaan adalah hak konstitusional setiap pekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha melahirkan hak dan kewajiban secara timbal balik. Pengalaman, kompetensi, dan integritas pekerja selama hubungan kerja menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Kepercayaan yang terjalin selama hubungan kerja memberikan kesempatan kepada pengusaha dan pekerja untuk saling mengetahui dan memahami semua hal yang terjadi dalam proses produksi sesuai posisi/jabatannya. Beberapa kasus telah mengubah kepercayaan pengusaha kepada pekerja, karena pekerja yang mengundurkan diri dari perusahaan kemudian bekerja di perusahaan yang menjadi kompetitor, membocorkan rahasia perusahaan sebelumnya atau membawa serta nasabah, klien, atau konsumen dari perusahaan sebelumnya ke perusahaan kompetitor. Hukum ketenagakerjaan tidak mengakomodir perlindungan hukum untuk situasi tersebut sehingga pengusaha berupaya untuk melindungi kerahasiaan perusahaan dan mencegah eksodus pekerja ke perusahaan kompetitor. Upaya dilakukan dengan mendasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak dan perikatan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata<sup>4</sup> (selanjutnya disebut "KUHPerdata") melalui *Non-Compete Clause*.

*Non-compete clause* dalam Bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai klausul perjanjian anti persaingan. Subjek hukum dalam perjanjian adalah pengusaha dan pekerja, sedangkan materi perjanjian mengatur mengenai larangan untuk bekerja di perusahaan kompetitor dalam kurun waktu tertentu dan larangan untuk membocorkan informasi rahasia perusahaan kepada perusahaan kompetitor. Selain itu, perjanjian mengatur mengenai kewajiban bagi pekerja untuk membayarkan ganti rugi kepada perusahaan apabila setelah berakhir hubungan kerja, pekerja diketahui bekerja di perusahaan kompetitor.

Dalam praktik, ternyata kerap dijumpai kasus di mana pekerja dianggap telah terbukti melanggar *non-compete clause*, karena bekerja di perusahaan kompetitor dalam kurun waktu yang dilarang dalam perjanjian. Dalam beberapa putusan, pengadilan menyatakan pekerja telah *breach of contract* dengan hukuman untuk mematuhi perjanjian, membayar ganti rugi, dan membayar uang paksa. Dasar pertimbangan hukum hakim karena *non-compete clause* memenuhi ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian sehingga pekerja yang tidak melaksanakan sebagian atau seluruh isi perjanjian dinilai telah *breach of contract*.

Memilih pekerjaan adalah hak konstitusional yang dijamin oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia, namun dalam implementasinya, pekerja kehilangan hak asasnya karena suatu perjanjian yang dibuat dengan keterpaksaan. Perjanjian *non-compete clause* pernah digunakan di Amerika Serikat dan diatur dalam Federal Trade Commission Act, namun sejak tanggal 4 September 2024, pengusaha dan pekerja dilarang untuk membuat perjanjian *non-compete clause* dengan alasan ketidakadilan bagi pekerja. Bagaimana memahami *non-compete clause* dari perspektif hak asasi manusia, hukum perjanjian, dan hukum ketenagakerjaan? Bagaimana mengupayakan penegakan hukum yang dapat menjamin dan melindungi kebebasan pekerja untuk memiliki pekerjaan dengan memperhatikan kepentingan pengusaha?

Metodologi penelitian ini kualitatif, menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statutory approach*). Data yang digunakan adalah data sekunder dengan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dilakukan sinkronisasi, harmonisasi, dan interpretasi, kemudian dianalisis untuk menjawab dan menyelesaikan permasalahan.

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hak asasi memilih pekerjaan

Manusia diartikan sebagai makhluk yang berakal budi (mampu menguasai makhluk lain), insan, atau orang.<sup>5</sup> Setiap manusia yang lahir memiliki hak dasar yang melekat atau disebut sebagai hak asasi manusia, karena hakikatnya sebagai makhluk Tuhan terlahir dengan harkat dan martabat sehingga keberadaannya wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, dan setiap orang.<sup>6</sup> Hak asasi manusia melekat tanpa adanya pengecualian atau pembedaan apapun antara satu manusia dengan manusia lainnya, dan tidak dapat dicabut oleh

<sup>3</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 31: "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri."

<sup>4</sup> Republik Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesië)*, Pasal 1338: "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."

<sup>5</sup> "Manusia", Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses 13 November 2025, <https://kbbi.web.id/manusia>.

<sup>6</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 angka 1: "Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia"; United Nations, *Universal Declaration of Human Rights (1948)*, Pasal 1: "All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood."

siapapun atas alasan kemerdekaan, keadilan, dan perdamaian di dunia.<sup>7</sup> Hak asasi manusia juga bersifat universal, tidak terpisahkan, saling berkaitan, dan saling bergantung satu sama lain sehingga tidak dapat dibandingkan satu dengan yang lainnya atau disusun dalam bentuk hierarki.<sup>8</sup>

Hak asasi manusia meliputi hak untuk hidup, bebas dari perbudakan, penghambaan, penyiksaan, atau perlakuan tidak manusiawi, berhak atas pengakuan yang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum tanpa diskriminasi.<sup>9</sup> Tidak hanya berkaitan dengan hak untuk hidup, hak asasi manusia juga termasuk kebebasan untuk tinggal di negara manapun, mendapatkan suaka di negara lain, berhak atas kewarganegaraan, bebas untuk memilih agama atau kepercayaan, berkumpul atau berserikat dan mengeluarkan pendapat, serta berhak atas hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya.<sup>10</sup> Hak asasi manusia di bidang ekonomi meliputi hak untuk bekerja, hak untuk memilih pekerjaan, hak untuk berserikat, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk tidak didiskriminasi dalam pekerjaan, hak menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk dilindungi dari pengangguran, hak atas jaminan sosial, dan lain sebagainya.<sup>11</sup>

Pekerjaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, sesuatu yang harus dikerjakan, hasil dari bekerja, fungsi atau kegiatan tertentu.<sup>12</sup> Bekerja atau pekerjaan menurut Karl Marx adalah inti kemanusiaan, karena bekerja adalah sarana manusia untuk merealisasikan dan menciptakan dirinya sendiri dalam wujud nyata melalui kesadaran dan kreativitasnya, bukan hanya sekadar kegiatan ekonomi untuk bertahan hidup.<sup>13</sup> Namun, Karl Marx juga memahami bahwa bekerja atau pekerjaan dalam sistem kapitalis dipandang sebagai sumber keterasingan manusia, karena pekerja justru terasingkan dari hasil kerjanya, dari proses kerjanya, dari dirinya sendiri, dan dari manusia lainnya.<sup>14</sup> Karl Marx memandang bahwa manusia dapat bekerja sebagai kegiatan kreatif dan bebas untuk mencapai hakikat kemanusiaannya hanya jika tidak ada penindasan kelas (komunisme).

Menurut Aloysius Uwiyono, pekerjaan diartikan sebagai prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lainnya.<sup>15</sup> Oleh karena pekerjaan adalah hakikat manusia, maka kebebasan memilih pekerjaan menjadi salah satu hak yang paling asasi sehingga harus mendapatkan perlindungan dan jaminan dari pemerintah.

Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut “UUD NRI 1945”) menjamin hak asasi warga negara untuk bebas memilih pekerjaan dalam mencapai kehidupan yang layak.<sup>16</sup> Hak konstitusional ini merupakan suatu tugas dan tanggung jawab Pemerintah Indonesia demi mencapai nilai kemanusiaan yang dicita-citakan dalam Pancasila, yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab. Kebebasan memilih pekerjaan telah diturunkan dari UUD NRI 1945 ke dalam Pasal 38 ayat (2) UU HAM yang menyatakan, “*Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*” Selain UU HAM, kebebasan dalam memilih pekerjaan juga diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) yang berbunyi, “*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.*” Baik UU HAM dan UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih lanjut tentang kebebasan memilih pekerjaan dan tidak mengatur sanksi terhadap pelanggaran ketentuan ini.

Pada pokoknya, konstitusi sampai dengan peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan, jaminan, dan kebebasan kepada setiap pekerja untuk memilih pekerjaan. Hal tersebut juga sesuai dengan *Universal Declaration of Human Rights 1948* yang menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja dan memilih pekerjaan.<sup>17</sup> Prinsip ini diturunkan dalam *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights 1967*

<sup>7</sup> United Nations, *Ibid.*, Preamble: “Whereas recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world.”

<sup>8</sup> Pir Ali Kaya dan Isin Ulas Ertugrul Yilmazer, “The Right to Work as a Fundamental Human Right,” European Scientific Journal 15, no. 14 (Mei 2019), <https://ejournal.org/index.php/esj/article/view/12059/11493>.

<sup>9</sup> *Ibid.*, Pasal 2 s.d. Pasal 12.

<sup>10</sup> *Ibid.*, Pasal 13 s.d. Pasal 27.

<sup>11</sup> Alan S. Guterman, “The Human Right to Work,” SSRN Scholarly Paper, diakses pada 14 November 2025, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4143934](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4143934).

<sup>12</sup> “Pekerjaan”, jagokata.com, diakses 14 November 2025, <https://jagokata.com/arti-kata/pekerjaan.html>.

<sup>13</sup> Franz Magnis-Suseno, *Pemikiran Karl Marx: Dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), 87-92.

<sup>14</sup> *Ibid.*, 95-104.

<sup>15</sup> Aloysius Uwiyono (ed.), *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 57.

<sup>16</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28E ayat (1): “*Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.*”

<sup>17</sup> United Nations, *Universal Declaration of Human Rights (1948)*, Pasal 23 ayat (1): “*Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*”

sebagaimana telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, yang pada pokoknya mengatur bahwa setiap negara wajib menjamin hak untuk bekerja dan memilih pekerjaan.<sup>18</sup>

Hak asasi manusia pada dasarnya menjamin hak dan kebebasan manusia namun tetap dengan batasan-batasan tertentu. *Universal Declaration of Human Rights 1948* pada pokoknya menyatakan hak asasi setiap manusia dibatasi oleh hak dan kebebasan manusia lain, moral, keamanan, dan ketertiban umum, serta pembatasan tersebut harus ditetapkan oleh hukum.<sup>19</sup> Ketentuan serupa juga telah diatur dalam Pasal 28J ayat (2) UUD NRI 1945 dan Pasal 70 UU HAM yang menyatakan hak dan kebebasan setiap orang dibatasi oleh undang-undang untuk menjamin hak dan kebebasan orang lain, moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban masyarakat.<sup>20</sup> Dari pemahaman ketentuan tersebut, maka pembatasan suatu hak asasi manusia harus diatur melalui undang-undang atau instrumen hukum lainnya. Jika melihat ketentuan dalam UUD NRI 1945, UU HAM, dan UU Ketenagakerjaan, hak asasi pekerja dalam memilih pekerjaan diberikan tanpa adanya pembatasan atau tanpa syarat apapun, termasuk apakah pekerjaan tersebut berasal dari perusahaan kompetitor atau perusahaan lainnya.

Dalam implementasinya, kebebasan pekerja dalam memilih pekerjaan ternyata diartikan seluas-luasnya tanpa memperhatikan hak pihak lain. Banyak pekerja yang pindah pekerjaan dari perusahaan asal ke perusahaan kompetitor, karena adanya pembajakan pekerja dari perusahaan kompetitor. Pekerja yang telah mengetahui informasi rahasia perusahaan asal kemudian mengambil, membawa, dan membocorkan informasi rahasia tersebut kepada perusahaan kompetitor. Tidak hanya itu, pekerja juga kerap membawa klien atau nasabah dari perusahaan asal ke perusahaan kompetitor sehingga perusahaan asal kehilangan klien atau nasabahnya dan berakibat kerugian. Informasi rahasia perusahaan asal yang dibocorkan kepada perusahaan kompetitor juga kerap digunakan sebagai referensi perusahaan kompetitor untuk membuat strategi bisnis yang lebih baik dari perusahaan asal. Hal ini juga tentu merugikan perusahaan asal. Untuk mencegah hal tersebut, perusahaan asal membuat *non-compete clause* dengan pekerja.

## 2. Non-Compete Clause

*Non-compete clause* merupakan gabungan dari beberapa kata, yaitu non, *compete* atau kompetisi, dan *clause* atau klausul. Secara etimologi, Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata non sebagai tidak atau bukan,<sup>21</sup> kompetisi sebagai persaingan,<sup>22</sup> dan klausul sebagai ketentuan tersendiri dari suatu perjanjian, yang salah satu pokok atau pasalnya diperluas atau dibatasi.<sup>23</sup> Menurut Black's Law Dictionary, *non-compete clause* adalah klausul dalam suatu transaksi jual beli yang melarang penjual melakukan bisnis serupa di area tertentu untuk jangka waktu tertentu.<sup>24</sup> Legal Information Institute Cornell Law School mendefinisikan *non-compete clause* atau *non-compete agreement* sebagai suatu perjanjian di mana salah satu pihak sepakat untuk tidak melakukan perbuatan yang berpotensi kompetisi bagi pihak lainnya untuk jangka waktu tertentu untuk melindungi rahasia perusahaan sebelumnya.<sup>25</sup> Dari uraian tersebut, dapat dipahami *non-compete clause* dalam konteks hubungan kerja adalah suatu perjanjian atau pernyataan yang melarang pekerja bekerja di perusahaan kompetitor untuk jangka waktu tertentu.

Dalam praktik, *non-compete clause* kerap digunakan oleh banyak perusahaan di Indonesia. Berikut adalah contoh *non-compete clause* yang diterapkan oleh perusahaan *fast-moving consumer goods* (FMCG) di Indonesia:

“Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani pada hari ... tanggal ... antara:

I. PTA ... Selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama

dengan

II. Sdr. B selaku Karyawan PTA ... Selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua

...

<sup>18</sup> United Nations, *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (1967), Pasal 6 ayat (1): “The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate steps to safeguard this right.”

<sup>19</sup> United Nations, *Universal Declaration of Human Rights* (1948), Pasal 29 ayat (2): “In the exercise of his rights and freedoms, everyone shall be subject only to such limitations as are determined by law solely for the purpose of securing due recognition and respect for the rights and freedoms of others and of meeting the just requirements of morality, public order and the general welfare in a democratic society.”

<sup>20</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28J ayat (2): “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.”; Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*, Pasal 70: “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan oleh Undang-undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.”

<sup>21</sup> “Non”, Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses 11 November 2025, <https://kbbi.web.id/non-4>.

<sup>22</sup> “Kompetisi”, Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses 11 November 2025, <https://kbbi.web.id/kompetisi>.

<sup>23</sup> “Klausul”, Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses 11 November 2025, <https://kbbi.web.id/klausul>.

<sup>24</sup> “Non-compete clause”, Black’s Law Dictionary 2<sup>nd</sup> Edition dalam [thelawdictionary.org](https://thelawdictionary.org/non-compete-clause/), diakses pada 11 November 2025, <https://thelawdictionary.org/non-compete-clause/>.

<sup>25</sup> “Noncompete”, Legal Information Institute Cornell Law School, diakses pada 11 November 2025, <https://www.law.cornell.edu/wex/noncompete>.

*Selama 2 (dua) tahun sejak tanggal Pihak Kedua bekerja di Pihak Pertama atau Perusahaan Afiliasi, Pihak Kedua berjanji untuk tidak:*

- a. bekerja baik sebagai konsultan, adviser, penasehat, pejabat, atau karyawan untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu di perusahaan yang melakukan kegiatan usaha di wilayah Republik Indonesia, yang memenuhi salah satu atau lebih kriteria berikut ini (setiap perusahaan tersebut disebut sebagai "Perusahaan Kompetitor"):
  - (i) perusahaan tersebut merupakan perusahaan distribusi atau manufaktur di kategori produk biscuit, wafer dan roti, confectionary (permen dan coklat), minuman ready to drink, oral care, personal care dan home care, serta produk lain yang diproduksi atau didistribusikan oleh Perusahaan atau Perusahaan Afiliasi;
  - (ii) perusahaan tersebut merupakan perusahaan portal web atau platform digital dengan tujuan komersial dengan rantai distribusi model B2B (business-to-business) untuk kategori FMCG (Fast-Moving Consumer Goods);
  - (iii) perusahaan tersebut merupakan perusahaan atau bagian dari grup perusahaan yang kegiatan usahanya secara substansial serupa dengan atau bersaing dengan, kegiatan usaha yang saat ini sedang dijalankan oleh Pihak Pertama dan/atau Perusahaan Afiliasi atau yang saya ketahui direncanakan akan dijalankan oleh Pihak Pertama dan/atau Perusahaan Afiliasi dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun setelah saya tidak lagi bekerja di Pihak Pertama atau Perusahaan Afiliasi; dan
  - (iv) perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang terafiliasi dengan atau berada dalam naungan grup yang sama dengan perusahaan yang memenuhi salah satu atau lebih dari kriteria dalam Pasal 4(a)(i) hingga Pasal 4(a)(iii) di atas.
- b. baik secara langsung maupun tidak langsung (seperti melalui pihak lain atau suatu badan usaha tertentu), memberikan jasa konsultasi/nasehat kepada Perusahaan Kompetitor;
- c. memiliki, mengelola, atau menjalankan suatu usaha/perusahaan yang serupa dengan atau bersaing dengan Perusahaan Kompetitor;
- d. menghubungi, merekrut atau mengarahkan pihak ketiga mana pun untuk menghubungi agen, toko, pembeli, konsumen, atau rekan bisnis Pihak Pertama atau Perusahaan Afiliasi dengan tujuan untuk menjual atau menawarkan barang atau jasa yang serupa atau sama dengan yang dijual atau disediakan oleh Pihak Pertama atau Perusahaan Afiliasi; dan/atau
- e. menghasut, merekrut, mempekerjakan atau mengarahkan pihak ketiga manapun untuk menghubungi, mempekerjakan, atau merekrut karyawan, agen, prinsipal, mitra, atau pejabat di Pihak Pertama atau Perusahaan Afiliasi."

Dari contoh tersebut, dapat dipahami *non-compete clause* dibuat oleh perusahaan dengan pekerja untuk melindungi data dan informasi rahasia perusahaan setelah hubungan kerjanya dengan pekerja berakhir. Berbagai alasan melatarbelakangi tujuan tersebut, antara lain supaya data dan informasi rahasia perusahaan tidak disalahgunakan oleh pekerja di perusahaan kompetitor dan menjadikan persaingan usaha tetap sehat. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pekerja tidak diperbolehkan bekerja di perusahaan kompetitor selama jangka waktu tertentu dengan menandatangani pernyataan atau perjanjian berisi *non-compete clause*. Selain itu, perjanjian atau pernyataan tersebut juga untuk mencegah terjadinya pembajakan pekerja pada posisi, keahlian, dan bidang tertentu oleh perusahaan kompetitor. Pelanggaran terhadap *non-compete clause* berakibat pada ganti rugi atau denda yang harus dibayar oleh pekerja kepada perusahaan.

### 3. *Non-compete clause* dalam perspektif hukum perjanjian

Perjanjian perdata diatur dalam KUHPerdata, Buku Ketiga mengenai Perikatan. Beberapa asas-asas perjanjian adalah, antara lain:

- 1) Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), artinya para pihak bebas menentukan atau mengatur objek perjanjian, bentuk perjanjian, hak dan kewajiban para pihak selama tidak bertentangan atau menyalahi peraturan perundang-undangan. Asas ini terkandung dalam Pasal 1320 KUHPerdata;
- 2) Asas konsensualisme, artinya para pihak yang membuat perjanjian harus sepakat mengenai hal-hal yang diatur dalam perjanjian tersebut. Asas ini terkandung dalam Pasal 1320 KUHPerdata;
- 3) Asas *Pacta Sunt Servanda*, artinya perjanjian dianggap sebagai suatu undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas ini terkandung dalam Pasal 1338 KUHPerdata; dan
- 4) Asas iktikad baik (*good faith*), artinya perjanjian harus dibuat dan dilaksanakan berdasarkan iktikad baik. Asas ini dalam Pasal 1338 KUHPerdata.

Selain asas-asas tersebut, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman pada tanggal 17-19 Desember 1985 melalui Lokakarya Hukum Perikatan merumuskan 8 (delapan) asas hukum perikatan nasional, yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Asas kepercayaan, artinya para pihak saling percaya bahwa pihak lainnya akan memenuhi prestasinya di kemudian hari;
- 2) Asas persamaan hak, artinya para pihak dalam perjanjian memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dalam hukum;
- 3) Asas keseimbangan, artinya para pihak wajib memenuhi dan melaksanakan perjanjian;
- 4) Asas kepastian hukum, artinya suatu perjanjian yang menjadi undang-undang bagi para pihak merupakan kepastian hukum;
- 5) Asas moralitas, berkaitan dengan perikatan wajar, suatu perbuatan sukarela dari salah satu pihak tidak dapat menuntut hak baginya untuk menggugat prestasi dari pihak debitur;
- 6) Asas kepatutan, artinya isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya;
- 7) Asas kebiasaan, artinya suatu perjanjian tidak hanya mengikat hal-hal yang telah diatur secara tegas, namun juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti; dan
- 8) Asas perlindungan, artinya para pihak harus sama-sama dilindungi oleh hukum.

Dalam menentukan apakah suatu perjanjian sah secara hukum, maka perjanjian tersebut harus memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu: (1) adanya kesepakatan para pihak; (2) kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian; (3) adanya suatu hal tertentu yang diperjanjikan; dan (4) perjanjian dibuat berdasarkan sebab yang halal atau tidak dilarang.<sup>27</sup> Syarat pertama dan kedua merupakan syarat formal, sedangkan syarat ketiga dan keempat merupakan syarat materiil. Tidak terpenuhinya syarat formal menyebabkan perjanjian dapat dibatalkan, namun tidak dipenuhinya syarat materiil menyebabkan perjanjian batal demi hukum.

#### Syarat pertama: Adanya kesepakatan para pihak

Menurut Subekti dalam bukunya berjudul *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, kesepakatan harus dibuat berdasarkan kehendak bebas para pihak untuk mengikatkan diri dalam perjanjian.<sup>28</sup> Kehendak tersebut dapat dinyatakan oleh para pihak dengan tegas atau diam-diam.<sup>29</sup> Asas kebebasan berkontrak ini seharusnya menempatkan para pihak dalam posisi yang berimbang, namun terdapat beberapa keadaan yang menempatkan para pihak dalam posisi yang tidak berimbang sehingga menimbulkan cacat dalam kehendak para pihak (*undue influence*). Pasal 1321 KUHPerdata pada pokoknya menyatakan tidak ada kesepakatan yang sah apabila diberikan karena kekhilafan, dengan paksaan, atau penipuan.<sup>30</sup> Apabila perjanjian dibuat karena kesepakatannya mengandung kekhilafan, paksaan, atau penipuan, maka kesepakatan mengandung cacat kehendak. Ketentuan lebih lanjut mengenai cacat kehendak telah diatur dalam Pasal 1322 s.d. Pasal 1328 KUHPerdata

Dalam perkembangan hukum perjanjian, Belanda melalui *Nieuw Burgerlijk Wetboek* yang berlaku sejak tanggal 1 Januari 1992, menambahkan 1 (satu) keadaan yang dapat membatalkan perjanjian karena kesepakatannya mengandung cacat kehendak, yaitu penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*).<sup>31</sup> Namun demikian, penyalahgunaan keadaan belum diatur dalam KUHPerdata atau ditetapkan sebagai yurisprudensi oleh Mahkamah Agung sebagai salah satu alasan yang dapat membatalkan perjanjian.

Dalam buku ketiga Pasal 44 ayat (1) *Nieuw Burgerlijk Wetboek*, terdapat 4 (empat) syarat untuk menyatakan perjanjian mengandung penyalahgunaan keadaan, yaitu:

- (1) Keadaan-keadaan istimewa (*Bijzondere Omstandigheden*), contohnya seperti keadaan darurat, ketergantungan, ceroboh, kurangnya kewarasannya, atau tidak berpengalaman;
- (2) Suatu hal yang nyata (*Kenbaarheid*), artinya pihak yang lebih kuat mengetahui atau seharusnya mengetahui pihak yang lebih lemah sedang tidak memiliki kehendak bebas untuk menyepakati perjanjian karena keadaan istimewa tersebut, sehingga terpaksa menyetujui perjanjian;
- (3) Penyalahgunaan (*Misbruik*), artinya pihak yang lebih lemah mengetahui bahwa ia melaksanakan perjanjian tersebut karena keadaan yang terpaksa dan bergantung pada pihak yang lebih kuat; dan
- (4) Hubungan kausal (*Causaal Verband*), artinya terdapat hubungan kausal atau sebab akibat antara penyalahgunaan keadaan dengan persetujuan yang diberikan.

Dalam perkembangannya, Van Dunne membedakan penyalahgunaan keadaan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu penyalahgunaan keunggulan ekonomis dan penyalahgunaan keunggulan kejiwaan atau psikologis. Penyalahgunaan keunggulan ekonomis (*economische overwicht*) adalah keadaan di mana salah satu pihak yang

<sup>26</sup> Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan Badan Pembinaan Hukum Nasional pada tanggal 17 – 19 Desember 1985.

<sup>27</sup> *Nieuw Burgerlijk Wetboek*, Buku 3, Pasal 44 ayat 1: “Een rechtshandeling is vernietigbaar, wanneer zij door bedreiging, door bedrog of door misbruik van omstandigheden is tot stand gekomen.”

<sup>28</sup> Prof. Subekti, S.H., *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: PT Intermasa, 2002), 135.

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Republik Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 1321: “Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.”

<sup>31</sup> *Nieuw Burgerlijk Wetboek*, Buku 3, Pasal 44 ayat 1.

keadaan ekonomisnya lebih tinggi mengetahui keadaan pihak lainnya dan menggunakan kelemahan atau keadaan ekonomis pihak tersebut, sehingga pihak yang lebih lemah tidak dapat menolak untuk membuat perjanjian.<sup>32</sup> Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk menentukan apakah penyalahgunaan keunggulan ekonomis telah terjadi, yaitu salah satu pihak memiliki keunggulan secara ekonomis terhadap pihak lainnya dan pihak lain tersebut dengan kedudukannya terpaksa membuat perjanjian.<sup>33</sup> Terjadinya penyalahgunaan keunggulan ekonomis menyebabkan kerugian materiil yang dibebankan kepada pihak yang lebih lemah dan melakukan perbuatan tersebut.<sup>34</sup>

Berbeda dengan penyalahgunaan keunggulan ekonomis, penyalahgunaan keadaan kejiwaan atau psikologis (*geestelijke overwicht*) adalah situasi di mana pihak yang lebih kuat secara psikologis menggunakan kekuatannya dalam memaksakan pihak lain yang psikologis atau mentalnya lebih lemah untuk membuat perjanjian.<sup>35</sup> Syarat terjadinya penyalahgunaan keunggulan psikologis adalah pihak yang lebih kuat menyalahgunakan ketergantungan relatif dan menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa.<sup>36</sup>

Apabila mencermati perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*, para pihak dalam *non-compete clause* adalah perusahaan dan pekerja. Posisi perusahaan dan pekerja tentu tidak berimbang, karena faktanya, perusahaan memiliki kekuatan ekonomi yang lebih tinggi dari pekerja. Selain itu, pekerja terpaksa membuat perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*, karena pekerja mengetahui posisinya lebih lemah dari perusahaan dan bergantung pada perusahaan. Tidak jarang pekerja menandatangani perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* setelah diancam dengan pemutusan hubungan kerja atau tidak jadi direkrut sebagai karyawan perusahaan. Oleh karenanya, telah terjadi penyalahgunaan keadaan melalui keunggulan ekonomis antara perusahaan dengan pekerjaan dalam pembuatan perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*.

Adanya penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* menjadikan kesepakatan perusahaan dan pekerja menjadi cacat kehendak. Dengan demikian, syarat pertama mengenai adanya kesepakatan para pihak tidak terpenuhi sehingga perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* dapat dibatalkan.

Syarat kedua: Kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian

Kecakapan yang disyaratkan oleh Pasal 1320 KUHPerdata adalah kecakapan para pihak menurut hukum untuk bertindak sendiri. Orang yang dianggap tidak cakap hukum berdasarkan hukum perjanjian adalah anak yang belum dewasa atau masih di bawah umur, orang yang berada di bawah pengawasan atau pengampuan, dan perempuan yang telah menikah.<sup>37</sup>

Memahami syarat kedua ini dan dimasukkan ke dalam konteks perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*, maka perusahaan dan pekerja dianggap telah cakap hukum dalam membuat perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*, sepanjang para pihak bukan orang yang dianggap tidak cakap hukum. Oleh karenanya, syarat kedua mengenai kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* telah terpenuhi.

Syarat ketiga: Adanya suatu hal tertentu yang diperjanjikan

Subekti menerangkan bahwa suatu hal atau objek tertentu adalah suatu barang yang cukup jelas untuk dihitung dan ditetapkan.<sup>38</sup> Hal ini menjadi penting untuk dapat menetapkan kewajiban salah satu pihak kepada pihak lainnya.<sup>39</sup> Objek atau barang yang diperjanjikan dapat berbentuk penyerahan suatu barang, melakukan suatu perbuatan, atau tidak melakukan suatu perbuatan.<sup>40</sup>

Dalam konteks perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*, pekerja dilarang untuk bekerja di perusahaan kompetitor dalam kurun waktu tertentu dan dilarang untuk membocorkan informasi rahasia perusahaan kepada perusahaan kompetitor. Larangan tersebut tentu menimbulkan kewajiban ganti rugi atau denda yang harus dibayar pekerja dalam hal perjanjian dilanggar. Besaran angka ganti rugi atau denda biasanya telah

<sup>32</sup> Sharon Clarins, "Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) dalam Putusan Pengadilan Indonesia," Dharmasiswa: Jurnal Ilmu Hukum, (Juli 2022), diakses 11 November 2025, <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1159&context=dharmasiswa>; Dwi Fidhayanti, "Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Larangan dalam Perjanjian Syariah," Jurisdiction: Jurnal Hukum dan Syariah 9 No. 2 (2018), diakses 11 November 2025, <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jurisdiction/article/view/5076/pdf>.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Sharon Clarins, *ibid.*; Mulida Hayati, Evi, dan Elin Sudiarti, "Ajaran Misbruik van Omstandigheden Sebagai Alasan Hakim dalam Memperbaiki Suatu Perjanjian (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 160/Pdt.G/2016/PN Plk)," UNES Law Review 6 No. 3 (Maret 2024), diakses 14 November 2025, <https://reviewunes.com/law/article/view/1746/1423>.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Republik Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 1330: "Yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah; 1. anak yang belum dewasa; 2. orang yang ditaruh di bawah pengampuan; 3. perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu."

<sup>38</sup> Prof. Subekti, S.H., *op. cit.*, 136.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Republik Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 1234: "Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu."

disebutkan di dalam perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*. Dengan demikian, syarat ketiga mengenai suatu hal tertentu yang diperjanjikan telah terpenuhi.

Syarat keempat: Sebab yang halal atau tidak dilarang

Syarat terakhir yang menjadi syarat materiil perjanjian yaitu adanya sebab yang halal atau tidak dilarang dalam membuat sebuah perjanjian. Sebab yang dimaksud dalam syarat keempat ini adalah tujuan atau apa yang dikehendaki para pihak atau isi perjanjian tersebut. Hukum perjanjian mengatur bahwa perjanjian yang dibuat tanpa adanya sebab, atau sebab yang palsu atau terlarang, tidak memiliki kekuatan hukum sehingga batal demi hukum. Sebab yang tidak diperbolehkan adalah yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum, seperti sepakat untuk melakukan suatu kejahatan.

Dalam konteks perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*, perusahaan dan pekerja sepakat untuk mewajibkan pekerja bekerja di perusahaan kompetitor dalam kurun waktu tertentu dan membocorkan informasi rahasia perusahaan kepada perusahaan kompetitor. Larangan ini justru bertentangan dengan UUD NRI 1945, UU HAM, dan UU Ketenagakerjaan yang telah memberikan kebebasan seluas-luasnya bagi pekerja untuk memilih pekerjaan. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, UUD NRI 1945, UU HAM, dan UU Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan dalam memilih pekerjaan, sehingga pekerja sebenarnya bebas memilih pekerjaan apapun yang dapat membantunya mencapai kehidupan yang layak. Dengan demikian, sebab dibuatnya perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* bukan sebab yang halal atau diperbolehkan dalam undang-undang. Oleh karenanya, syarat keempat sahnya suatu perjanjian dalam konteks perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* tidak terpenuhi sehingga seharusnya perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* batal demi hukum.

Berdasarkan uraian di atas, perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* tidak memenuhi syarat kesepakatan para pihak dan sebab yang halal sehingga *non-compete clause* adalah perjanjian yang dapat dibatalkan dan batal demi hukum. Namun demikian, hakim dalam berbagai putusan memiliki pandangan yang berbeda terhadap perjanjian atau pernyataan *non-compete clause*.

#### 4. Implementasi *non-compete clause* di pengadilan

Dalam implementasinya, beberapa kasus mengenai *non-compete clause* telah diselesaikan melalui proses hukum di pengadilan, baik Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, maupun Mahkamah Agung. Pengadilan Negeri Jakarta Timur dalam Putusan No. 29/PDT.G/2014/PN.Jkt.Tim tertanggal 17 Desember 2014 dalam kasus antara PT Torrecid Indonesia melawan Cintia Retno Tajuddin, mengabulkan gugatan perusahaan dan menyatakan pekerja melakukan wanprestasi terhadap Surat Pernyataan dan Perjanjian Bersama yang mengatur tentang *non-compete clause* dan *non-disclosure agreement*, karena pekerja terbukti bekerja di perusahaan kompetitor dalam kurun waktu yang ditentukan. Oleh karenanya, berdasarkan Surat Pernyataan tersebut, pekerja dihukum membayar denda dan penggantian biaya *training* kepada perusahaan sebesar Rp464.524.889,21,00 (empat ratus enam puluh empat juta lima ratus dua puluh empat ribu delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah dan dua puluh satu sen). Putusan ini dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi DKI Jakarta melalui Putusan Nomor 447/PDT/2015/PT.DKI tertanggal 3 November 2015 dan Mahkamah Agung melalui Putusan No. 2225 K/Pdt/2016 tertanggal 31 Oktober 2016.<sup>41</sup>

Dalam kasus berbeda yang diputus oleh Pengadilan Tinggi Banten melalui Putusan No. 133/PDT/2024/PT.BTN tertanggal 24 Juli 2024 dan dikuatkan oleh Mahkamah Agung melalui Putusan No. 6726 K/PDT/2024 tertanggal 16 Desember 2024 antara Silviana Martha Putri Handojo melawan PT Cayadewi Sehat Indonesia Abadi, PT Ultra Prima Abadi, PT Seruput Kava Abhinaya Nusantara, dan PT Torabika Eka Semesta, Majelis Hakim menyatakan Surat Pernyataan tertanggal 4 Agustus 2020 dan Surat Pernyataan Komitmen Keluar tertanggal 30 Desember 2022 yang berisi *non-compete clause* memenuhi unsur sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 1320 KUHPerdata. Oleh karenanya, pekerja dinyatakan telah melakukan wanprestasi, karena terbukti bekerja di perusahaan kompetitor dalam jangka waktu yang ditentukan dalam surat pernyataan sehingga pekerja dihukum membayar ganti rugi materiil sebesar 12 (dua belas) kali gaji bulan terakhir kepada perusahaan sebelumnya.<sup>42</sup>

Putusan serupa juga dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan melalui Putusan No. 666/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Sel. tertanggal 20 Februari 2025 dalam kasus antara PT Foom Lab Global melawan Muhamad Rezha Syuhnizar dan PT Movi Ventura Prima. Majelis Hakim juga menyatakan bahwa Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi No. 0140/NDA/FLG/VI/2023 tanggal 22 Juni 2023 memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Dengan demikian, pekerja dinyatakan telah melakukan wanprestasi terhadap perjanjian tersebut, karena bekerja di perusahaan kompetitor setelah berhenti bekerja di perusahaan sebelumnya dalam jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian sehingga pekerja dihukum

<sup>41</sup> Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Putusan No. 2225 K/Pdt/2016*, 31 Oktober 2016; Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, *Putusan No. 447/PDT/2015/PT.DKI*, 3 November 2015; Pengadilan Negeri Jakarta Timur, *Putusan No. 29/PDT.G/2014/PN.Jkt.Tim*, 17 Desember 2014.

<sup>42</sup> Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Putusan No. 6726 K/PDT/2024*, 16 Desember 2024; Pengadilan Tinggi Banten, *Putusan No. 133/PDT/2024/PT.BTN*, 24 Juli 2024.

melaksanakan perjanjian dan membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari dari keterlambatan melaksanakan isi putusan setelah putusan berkekuatan hukum tetap. Putusan tersebut dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi DKI Jakarta melalui Putusan No. 460/PDT/2025/PT DKI tertanggal 29 April 2025.<sup>43</sup>

Berdasarkan implementasi tersebut, perjanjian ataupun surat pernyataan *non-compete clause* dipahami oleh Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, dan Mahkamah Agung sebagai suatu perikatan antara perusahaan dengan pekerja yang memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. *Non-compete clause* dianggap suatu perbuatan yang diperbolehkan oleh hukum sehingga pekerja yang melanggar atau tidak memenuhi *non-compete clause* dianggap telah melakukan wanprestasi dan dihukum untuk membayar ganti rugi atau denda, beserta uang paksa (*dwangsom*).

Berbeda dengan putusan-putusan sebelumnya, Pengadilan Negeri Jakarta Utara dalam Putusan No. 644/Pdt.G/2019/PN.Jkt.Utr tertanggal 14 Mei 2020 antara PT Akasha Wira International Tbk melawan Lina, menyatakan bahwa perselisihan mengenai *non-compete clause* yang diatur dalam Surat Pernyataan (*Non-Compete*) tertanggal 10 November 2017, merupakan perselisihan hak sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karenanya, pengadilan yang berwenang untuk mengadili perselisihan tersebut adalah Pengadilan Hubungan Industrial, bukan Pengadilan Negeri. Putusan ini juga telah dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi DKI Jakarta melalui Putusan No. 698/PDT/2021/PT DKI tanggal 30 Desember 2021.<sup>44</sup> Hal ini menarik dan tentu memberikan perspektif yang berbeda, karena pernyataan atau perjanjian *non-compete clause* tidak sepenuhnya dipahami sebagai perjanjian yang menjadi ranah hukum perdata, tetapi juga dibuat oleh para pihak yang terikat hubungan kerja sehingga tidak dipenuhinya hak berdasarkan pernyataan atau perjanjian tersebut merupakan perselisihan hak yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

*Non-compete clause* pada dasarnya bukan suatu praktik baru untuk mengikat pekerja demi melindungi rahasia perusahaan. Hal ini kerap dilakukan oleh berbagai perusahaan di Amerika Serikat untuk menutup ruang gerak pekerja dalam bekerja di perusahaan kompetitor dan mendorong persaingan usaha yang sehat. Namun, Federal Trade Commission Amerika Serikat (FTC) sebagai lembaga independen di bidang kompetisi perdagangan sempat membuat aturan yang melarang praktik *non-compete clause* melalui Section 5 Federal Trade Commission Act, karena *non-compete clause* dianggap sebagai suatu metode yang tidak adil bagi pekerja karena melimitasi kebebasan pekerja dalam memilih pekerjaannya.<sup>45</sup> Larangan ini juga diterapkan oleh Negara Bagian California melalui California Business and Professions Code yang pada pokoknya menyatakan perjanjian yang membatasi kebebasan pekerja memilih pekerjaan adalah batal demi hukum.<sup>46</sup> Dengan membandingkan aturan *non-compete clause* di negara lain yang melarang *non-compete clause*, menunjukkan bahwa di Amerika Serikat, negara hadir secara nyata dalam melindungi hak asasi pekerja untuk memilih pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, *non-compete clause* telah melanggar hak asasi pekerja yang diatur dalam UUD NRI 1945, UU HAM, dan UU Ketenagakerjaan, karena pekerja tidak dapat bekerja di perusahaan kompetitor untuk jangka waktu tertentu dan tidak bebas menentukan pilihan pekerjaan yang diinginkan. Hal ini juga menimbulkan ketidakadilan di mana pekerja yang mengundurkan diri dengan baik hanya berhak atas uang pisah dan uang penggantian hak, sedangkan putusan pengadilan menghukum pekerja membayar ganti rugi dan uang paksa. Selain itu, pekerja dicurigai tidak loyal dan membocorkan rahasia perusahaan, hanya karena pindah bekerja di perusahaan kompetitor, padahal kebocoran informasi rahasia perusahaan baru berupa potensi kerugian.

Ketimpangan antara perusahaan dan pekerja dalam *non-compete clause* tidak hanya menimbulkan pelanggaran hak asasi manusia, namun juga bertentangan dengan nilai kemanusiaan dan keadilan. Kemanusiaan yang diamanatkan Pancasila adalah menjunjung tinggi dan menjamin hak asasi manusia seluruh warga negara Indonesia, sedangkan keadilan sosial yang diamanatkan Pancasila didasarkan pada hakikat adil, yaitu memberikan siapapun yang telah menjadi haknya.<sup>47</sup>

## 5. Upaya mencegah pembajakan pekerja dan kebocoran informasi rahasia perusahaan

Dari uraian di atas, terdapat 2 (dua) permasalahan utama yang dialami oleh perusahaan dan harus dicari solusinya, yaitu pembajakan pekerja oleh perusahaan kompetitor dan kebocoran informasi rahasia perusahaan oleh pekerja ke perusahaan kompetitor.

<sup>43</sup> Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, *Putusan No. 460/PDT/2025/PT.DKI*, 29 April 2025; Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, *Putusan No. 666/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Sel.*, 20 Februari 2025.

<sup>44</sup> Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, *Putusan No. 698/PDT/2021/PT DKI*, 30 Desember 2021; Pengadilan Negeri Jakarta Utara, *Putusan No. 644/Pdt.G/2019/PN.Jkt.Utr.*, 14 Mei 2020.

<sup>45</sup> *Federal Trade Commission Act*, 15 U.S.C. § 45(a)(1), “*Unfair methods of competition in or affecting commerce, and unfair or deceptive acts or practices in or affecting commerce, are hereby declared unlawful.*”

<sup>46</sup> *California Business and Professions Code* § 16600, “*Except as provided in this chapter, every contract by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind is to that extent void.*”

<sup>47</sup> Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja (Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 30.

Berkaitan dengan pembajakan pekerja, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan pekerja. Namun, sebelum menguraikan upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, maka perlu dianalisis terlebih dahulu alasan pekerja pindah dan memilih pekerjaan lain dari perusahaan sebelumnya. Pada umumnya, pekerja memilih pekerjaan lain karena mendapatkan penawaran yang lebih baik dari perusahaan saat ini. Selain itu, pekerja juga kerap kali memilih pindah pekerjaan karena lingkungan kerja yang tidak sehat, mengalami perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dari rekan kerjanya, kontrak tidak diperpanjang, dan adanya pertimbangan personal lainnya. Tidak jarang juga pekerja hanya dipandang sebagai alat produksi sehingga tidak diberikan jenjang karir yang jelas.

Untuk mencegah perusahaan kompetitor mengambil pekerja, maka langkah perusahaan untuk mempertahankan pekerja tersebut adalah memposisikan pekerja sebagai aset perusahaan. Dengan pola pikir ini, maka perusahaan akan terus mengembangkan *skill* dan kompetensi pekerja tersebut demi produktivitas perusahaan, serta memperhatikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perusahaan juga harus mengevaluasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan sehat. Apabila pekerja merasa kesejahteraan dan pribadinya diperhatikan oleh perusahaan, maka akan tumbuh *sense of belonging* yang kuat di perusahaan. Hal inilah yang biasanya menjadi penentu utama pekerja akan pindah pekerjaan atau justru memilih bertahan di perusahaan saat ini. Di sisi luar, perusahaan juga dapat membuat *memorandum of understanding* (MOU) dengan perusahaan kompetitor untuk tidak membajak pekerja antar perusahaan.

Terkait dengan kebocoran rahasia perusahaan, sebenarnya telah ada perlindungan hukum yang diberikan kepada perusahaan melalui hukum pidana sehingga perusahaan dapat melaporkan perbuatan pekerja tersebut kepada pihak berwenang. Namun, upaya lain selain jalur hukum yang dapat ditempuh adalah membuat dan menandatangi *non-disclosure agreement* (NDA) dengan pekerja pada saat hubungan kerja dimulai dan berakhir. Hal ini dapat menjadi pengaman perusahaan dari sisi perdata, supaya apabila perusahaan mengalami kerugian dari kebocoran informasi rahasia tersebut, maka perusahaan dapat meminta ganti rugi melalui upaya hukum perdata. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan keamanan sistem informasi perusahaan, seperti membatasi akses informasi pada level-level tertentu, membuat *standard operating procedure* (SOP) terkait akses dan penggunaan data perusahaan, juga memberikan edukasi bagi pekerja mengenai informasi rahasia perusahaan. *Tour of duty* juga dapat dilakukan untuk mencegah pekerja mengakses dan menggunakan informasi rahasia perusahaan dengan tidak benar. Hal penting lainnya yang harus dilakukan adalah melakukan audit secara berkala pada setiap divisi ataupun departemen di perusahaan.

### 3. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Perjanjian atau pernyataan *non-compete clause* yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja dengan tujuan untuk mencegah pembajakan pekerja dan mencegah kebocoran perusahaan, justru membatasi kebebasan pekerja dalam memilih pekerjaan dan membatasi pilihan pekerja. Implementasi *non-compete clause* pengadilan menyatakan *non-compete clause* sebagai perjanjian yang sah menurut Pasal 1320 KUHPerdata sehingga pekerja wajib melaksanakan dan mematuhi *non-compete clause*, membayar ganti rugi atau denda kepada perusahaan, dan membayar uang paksa (*dwangsom*) apabila tidak melaksanakan *non-compete clause*. Faktanya, *non-compete clause* dibuat dengan kesepakatan yang cacat kehendak karena ada paksaan atau ancaman perusahaan terhadap pekerja dan adanya penyalahgunaan keadaan oleh perusahaan. Terlebih, *non-compete clause* telah melanggar UUD NRI 1945, UU HAM, dan UU Ketenagakerjaan sehingga dibuat dengan sebab yang dilarang undang-undang. Oleh karenanya, *non-compete clause* seharusnya dapat dibatalkan dan batal demi hukum, bukan menjadi perjanjian yang sah secara hukum. Dengan demikian, *non-compete clause* adalah pelanggaran hukum, bukan perbuatan hukum.

Permasalahan pembajakan pekerja dan kebocoran informasi rahasia perusahaan yang menjadi alasan utama dibuatnya *non-compete clause* dapat dicegah dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Pekerja juga dapat tetap dibebaskan bekerja di perusahaan kompetitor dengan menjaga informasi rahasia perusahaan sebelumnya. Untuk mengatur implementasi di pengadilan supaya adanya keseragaman putusan, Mahkamah Agung dapat meneliti dan membandingkan berbagai regulasi dan putusan *non-compete clause* di negara lain yang melarang penerapannya. Dengan adanya pembelajaran tersebut, Mahkamah Agung diharapkan dapat menerbitkan surat edaran atau peraturan Mahkamah Agung yang menyatakan *non-compete clause* melanggar hukum.

### REFERENSI

- California Business and Professions Code § 16600.
- Federal Trade Commission Act, 15 U.S.C. § 45(a)(1).
- Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan No. 2225 K/Pdt/2016, 31 Oktober 2016.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan No. 6726 K/PDT/2024, 16 Desember 2024.

- Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, Putusan No. 666/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Sel., 20 Februari 2025.
- Pengadilan Negeri Jakarta Timur, Putusan No. 29/PDT.G/2014/PN.Jkt.Tim., 17 Desember 2014.
- Pengadilan Negeri Jakarta Utara, Putusan No. 644/Pdt.G/2019/PN.Jkt.Utr., 14 Mei 2020.
- Pengadilan Tinggi Banten, Putusan No. 133/PDT/2024/PT.BTN, 24 Juli 2024.
- Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, Putusan No. 447/PDT/2015/PT.DKI, 3 November 2015.
- Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, Putusan No. 460/PDT/2025/PT.DKI, 29 April 2025.
- Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, Putusan No. 698/PDT/2021/PT DKI, 30 Desember 2021.
- Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesië*).
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- United Nations. International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (1967).
- United Nations. Universal Declaration of Human Rights (1948).
- Clarins, Sharon. “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) dalam Putusan Pengadilan Indonesia.” Dharmasiswa: Jurnal Ilmu Hukum (Juli 2022).
- Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja (Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Fidhayanti, Dwi. “Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Larangan dalam Perjanjian Syariah.” Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah 9, no. 2 (2018).
- Gutterman, Alan S. “The Human Right to Work.” SSRN Scholarly Paper, 2022. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4143934](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4143934).
- Hayati, Mulida, Evi, dan Elin Sudiarti. “Ajaran Misbruik van Omstandigheden Sebagai Alasan Hakim dalam Memperbaiki Suatu Perjanjian (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 160/Pdt.G/2016/PN Plk).” UNES Law Review 6, no. 3 (Maret 2024). Diakses 14 November 2025. <https://review-unes.com/law/article/view/1746/1423>
- Kaya, Pir Ali, dan Isin Ulas Ertugrul Yilmazer. “The Right to Work as a Fundamental Human Right.” European Scientific Journal 15, no. 14 (Mei 2019). <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/12059/11493>.
- Magnis-Suseno, Franz. Pemikiran Karl Marx: Dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Subekti, Prof. S.H. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: PT Intermasa, 2002.
- Uwiyono, Aloysius, ed. Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- “Non-compete clause.” Black’s Law Dictionary 2nd Edition. thelawdictionary.org. Diakses 11 November 2025. <https://thelawdictionary.org/non-compete-clause/>.
- “Noncompete.” Legal Information Institute, Cornell Law School. Diakses 11 November 2025. <https://www.law.cornell.edu/wex/noncompete>.
- “Kompetisi.” Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses 11 November 2025. <https://kbbi.web.id/kompetisi>.
- “Non.” Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses 11 November 2025. <https://kbbi.web.id/non-4>.
- “Klausul.” Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses 11 November 2025. <https://kbbi.web.id/klausul>.
- “Manusia.” Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses 13 November 2025. <https://kbbi.web.id/manusia>.
- “Pekerjaan.” Jagokata.com. Diakses 14 November 2025. <https://jagokata.com/arti-kata/pekerjaan.html>.