

# PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP KLAUSULA NON-KOMPETISI TANPA LIMITASI WAKTU PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Vanessa Wijaya, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,  
e-mail: [vanessa.207231008@stu.untar.ac.id](mailto:vanessa.207231008@stu.untar.ac.id)  
Ariawan Gunadi, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,  
e-mail: [ariawang@fh.untar.ac.id](mailto:ariawang@fh.untar.ac.id)

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i10.p23>

## ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah guna mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja terhadap penerapan klausul non-kompetisi tanpa limitasi waktu. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Sifat penelitian ini adalah dilakukan secara preskriptif. Jenis data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka. Analisis kajian bahan hukum dilakukan dengan analisis kualitatif. Kesimpulan penelitian adalah penulis mengidentifikasi bahwa yang menjadi bentrokan atau ketidakselarasan sehingga hukum dari penegakan klausul non kompetisi di Indonesia masih abu-abu adalah yang pertama belum ada pengaturannya terkait hal tersebut yang tegas. Indonesia hendaknya belajar dari negara-negara yang beberapa langkah lebih maju untuk penerapan klausul non-kompetisi agar tidak terjadi kekosongan hukum kedepannya.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja, Non-Kompetisi, Indonesia, Republik Rakyat Tiongkok, California

## ABSTRACT

The aim of the research is to determine legal protection for workers against the application of non-competition clauses without time limitations. The type of research used in this research is normative legal research. The nature of this research is carried out descriptively. The type of data used consists of primary, secondary and tertiary legal materials. Data collection techniques were carried out using library research. Analysis of the study of legal materials was carried out using qualitative analysis. The conclusion of the research is that the author identified that what is causing the clash or incongruity so that the law regarding the enforcement of non-competition clauses in Indonesia is still gray is the first thing that there is no clear regulation regarding this matter. Indonesia should learn from countries that are several steps ahead in implementing non-competition clauses so that there is no legal vacuum in the future.

**Key Words:** Employment Agreement, Non-Competition, Indonesia, People's Republic of China, California

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Jumlah penduduk Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Menurut data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia pada pertengahan 2023 mencapai 278,69 juta jiwa, naik 1,05% dari tahun sebelumnya (tahun ke tahun/tahun). Ini naik sekitar 9,04% dibandingkan dengan pertengahan 2015 ketika jumlah penduduk Tanah Air mencapai 255,58 juta jiwa. Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam berbagai bidang adalah hal penting untuk mencapai kemajuan sebuah bangsa. Pendidikan tentunya merupakan faktor yang sangat penting untuk mencetak SDM yang unggul ini. Namun, sayangnya, sistem pendidikan di Indonesia

masih jauh dari kemajuan.<sup>1</sup> Sebagai zoon politicon, manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Sebagai zoon politicon, manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Semua warga negara diberikan hak untuk bekerja, yang merupakan kebutuhan dan hak konstitusional, dan hak untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka.<sup>2</sup>

Banyak persyaratan tenaga kerja disebabkan oleh minimnya lapangan kerja dan tingginya tuntutan kualifikasi dalam mencari tenaga kerja. Namun, kondisi ini membuat banyak orang terikat dengan kondisi apa pun dan dengan banyak syarat yang ditentukan oleh perusahaan. Ini terjadi bahkan dengan perjanjian kerja yang tidak dapat dinegosiasikan dan akhirnya menjadi klausula baku dalam perjanjian kerja perusahaan sebagai pemberi kerja.<sup>3</sup> Adapun hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, perjanjian kerja mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja.

Sebaliknya, masalah seperti pembatasan hak kerja pengusaha terhadap pekerja dapat terjadi. Ini terjadi ketika pemberi kerja mencantumkan klausula dalam perjanjian kerja bahwa pekerja tidak boleh bekerja untuk perusahaan yang bersaing atau bersaing dengan perusahaan mereka dalam jangka waktu tertentu dan dalam jarak tertentu dari kantor pemberi kerja setelah kontrak kerja berakhir.<sup>4</sup> Klausul Non-Kompetisi adalah nama untuk klausul ini.<sup>5</sup>

Meskipun penggunaan klausul non-kompetitif dalam kontrak kerja merupakan hal yang lumrah dalam dunia kerja, bahkan lumrah pada bidang pekerjaan tertentu, namun dalam praktiknya perdebatan tersebut masih berlanjut hingga saat ini. Permasalahan muncul ketika klausul non-kompetisi dalam suatu kontrak kerja tidak memuat batasan jangka waktu klausul non-kompetisi yang mengikat baik pekerja maupun pemberi kerja. Dengan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik dan meyakini adanya urgensi khusus untuk mengolah dan mengkajinya.<sup>6</sup>

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang hendak dikupas dan dijawab dari isu hukum dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap penerapan klausul non-kompetisi tanpa limitasi waktu dalam perjanjian kerja baik di Indonesia sendiri maupun di negara lain yang menganut system hukum *civil law* dan *common law*?

---

<sup>1</sup> Sinaga, NA. & Zaluchu T. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Teknologi Industri* 6, No. 5 (2021): 56.

<sup>2</sup> Santosa, DGG. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya". *DIH: Jurnal Ilmu Hukum* 17, No. 2 (2021): 189.

<sup>3</sup> Yuliana, WT. & Parnasari, NS. "Analysis of The Principle of Freedom of Contract in A Work Agreement Containing Non-Competition Clause". *YURISDIKSI Jurnal Wacana Hukum dan Sains* 16, No. 2 (2020): 32.

<sup>4</sup> Razak, RA. & Rajab, S. "Analisis Yuridis Kontrak Non Competition Clause Dalam Perspektif UU RI No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang". *Alauddin Law Development Journal (ALDEV)* 3, No. 3 (2021): 606.

<sup>5</sup> Asikin, Z. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta, Rajawali Press, 2012), 18.

<sup>6</sup> Wahyuddin & Rahmadani. "Karakteristik Prinsip Keadilan Sosial Dalam Hukum Positif di Indonesia (Sebuah Tinjauan Pemaknaan dan Relasionalitas)". *Jurnal Risalah Kenotariatan* 3, No. 2 (2022): 279.

### 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan dan penyusunan penelitian ini adalah guna mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja terhadap penerapan klausul non-kompetisi tanpa limitasi waktu dalam perjanjian kerja baik di Indonesia sendiri maupun di negara lain yang menganut system hukum *civil law* dan *common law*.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Sifat penelitian ini adalah dilakukan secara preskriptif. Jenis data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka. Analisis kajian bahan hukum dilakukan dengan analisis kualitatif.

Pendekatan dalam penelitian berikut adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>7</sup> Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dihadapi. Bagi penelitian untuk kegiatan akademis, perlu dicari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu undang-undang, peneliti sebenarnya mampu menangkap kandungan filosofi yang ada di belakang undang-undang itu. Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.<sup>8</sup>

Pendekatan komparatif didasarkan pada perbandingan peraturan perundang-undangan yang ada antar negara, keputusan otoritas kehakiman yang berwenang di suatu negara dan keputusan di negara lain, atau pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur materi hukum yang sama antar negara. Kegunaan pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara undang-undang tersebut. Hal ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan antara ketentuan suatu undang-undang dengan filsafat yang menghasilkan undang-undang tersebut. Peneliti akan mendapatkan gambaran tentang korespondensi filosofis dan hukum antara negara-negara tersebut.<sup>9</sup>

Metode penemuan hukum yang penulis anggap tepat untuk membahas permasalahan hukum yang dibahas dalam penelitian ini adalah interpretasi komparatif. Penafsiran ini dimaksudkan sebagai cara untuk membandingkan dan menafsirkan sistem hukum yang berbeda. Interpretasi komparatif digunakan untuk memperjelas suatu ketentuan hukum dengan cara membandingkannya dengan undang-undang lain di suatu yurisdiksi atau yurisdiksi asing lainnya.<sup>10</sup>

## 3.HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Ketentuan Di Indonesia

Hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja diatur dalam kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Menurut Pasal 50 Kitab

---

<sup>7</sup> Lubis, S. *Filsafat Ilmu dan Penelitian*. (Bandung, CV. Mandar Maju, 1994), 30.

<sup>8</sup> Marzuki, PM. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Penerbit Kencana, 2007), 73.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Sutiyoso, B. *Metode Penemuan Hukum* Cetakan Ke-4 (Yogyakarta, UII Press, 2015), 33.

Undang-undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja timbul karena adanya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>11</sup>

Di sisi lain, jika pemberi kerja memasukkan klausul dalam kontrak yang melarang pekerjanya bekerja di perusahaan pesaing atau perusahaan pesaing setelah bekerja, terkadang terdapat pembatasan di bidang ketenagakerjaan, seperti ketika pemberi kerja membatasi hak-hak buruh pekerja masalah bisa muncul. Apabila terjadi penghentian karena rahasia dagang atau rahasia bisnis (tidak bersaing). Tentu saja, dengan mencantumkan klausul non-kompetitif, seorang pekerja dapat menjamin bahwa pemberi kerjanya tidak melanggar Undang-Undang Dasar, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan menerima remunerasi dan hubungan kerja yang adil dan manusiawi.<sup>12</sup>

UUD 1945 yang menjadi landasan konstitusi Indonesia mengatur bahwa setiap orang dapat memeluk agamanya, beribadah, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, dan memilih tempat tinggal sesuai dengan agamanya lokasi Anda. Mengenai meninggalkan wilayah negara pilihannya, perlu ditegaskan bahwa warga negara Indonesia mempunyai kebebasan untuk bekerja dan berhak untuk kembali ke tanah airnya sesuai dengan Pasal 28E (1). Setiap warga negara juga berhak memilih profesi sesuai minat, bakat, dan keterampilannya.

Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sebagai klausul pelaksanaan UUD 1945, mengatur bahwa seluruh pekerja mempunyai hak dan pilihan yang sama untuk memperoleh persamaan hak, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Hal ini juga sejalan dengan ketentuan hierarki yang komprehensif. Anda dapat mencari pekerjaan atau berganti pekerjaan di dalam atau di luar negeri dan mendapatkan penghasilan yang layak. Hak atas pekerjaan adalah konsep bahwa setiap orang mempunyai hak untuk bekerja atau berpartisipasi dalam kegiatan produktif dan tidak boleh dihalangi untuk melakukannya.

Mengenai isi pokok kontrak kerja yang diatur dalam undang-undang pokok ketenagakerjaan yaitu UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pada dasarnya empat syarat sahnya kontrak yang diatur dalam Pasal 1320 UU Ketenagakerjaan: berarti kesamaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat KUHPerduta. Ada titik atau objek tertentu yang memerlukan penekanan dan perhatian khusus. Terhadap hal-hal tertentu yang merupakan syarat-syarat objektif sahnya perjanjian, suatu pernyataan yang sifat dan ruang lingkungannya tidak dapat ditentukan sama sekali adalah tidak mengikat.<sup>13</sup>

Yang menjadi bentrokan atau ketidakselarasan sehingga hukum dari penegakan klausul non kompetisi di Indonesia masih abu-abu adalah yang pertama belum ada pengaturannya terkait hal tersebut yang tegas, dan yang kedua adanya Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni asas kebebasan berkontrak. Adapun upaya hukum yang dapat ditempuh oleh perusahaan yang dirugikan yaitu melalui penyelesaian di pengadilan atau di luar pengadilan. Bagi pekerja yang dirugikan

---

<sup>11</sup> Sutarko, R. & Sudjana. "Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia". *Al Amwal* 1, No. 1 (2018): 91.

<sup>12</sup> Razak, RA. & Rajab, S. "Analisis Yuridis Kontrak Non Competition Clause Dalam Perspektif UU RI No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang". *Alauddin Law Development Journal (ALDEV)* 3, No. 3 (2021): 606.

<sup>13</sup> Saputro, RM. "Penegakan Hukum Lingkungan Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan Aristoteles". *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* 7, No. 1 (2023): 29.

akibat adanya klausula ini dapat melakukan suatu upaya hukum yaitu pengajuan pembatalan perjanjian.

Apabila berbicara tentang hak, maka tentu esensi dari hak asasi manusia sebagai hak fundamental dari seorang manusia sebagai makhluk hidup yang berbudi dan berakal perlu disangkut-pautkan juga dengan isu hukum ini. Melihat isi Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang pada intinya menyatakan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, kemudian dikaitkan dengan pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, maka terdapat ketidaksesuaian antara *das sollen* dan *das sein*. Hal ini dikarenakan dalam undang-undang diatur mengenai hak setiap orang untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Sementara itu, pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja membatasi hak tersebut dengan melarang pekerja untuk bekerja di perusahaan dengan bidang yang sama setelah pemutusan hubungan kerja.

### 3.2 Ketentuan di China

Untuk perbandingan dari negara dengan system hukum yang serupa dengan Indonesia, penulis menggunakan hukum ketenagakerjaan dari Republik Rakyat Tiongkok sebagai perbandingannya. 中华人民共和国劳动合同法 (Undang-Undang Kontrak Ketenagakerjaan Republik Rakyat Tiongkok) menetapkan adanya pembatasan-pembatasan dari pemberlakuan dari klausul non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja di negaranya, yaitu dilihat dari subjek pekerja/buruhnya, periode klausul non-kompetisi, dan biaya kompensasi dari penerapan klausul non-kompetisi.

Berdasarkan Pasal 24 Undang-Undang tersebut, orang-orang yang harus dikenai non-kompetisi terbatas pada manajer senior, teknisi senior, dan karyawan lain yang mempunyai kewajiban menjaga kerahasiaan pemberi kerja. Adapun ketentuan dari Dalam praktiknya, sehubungan dengan peninjauan kembali orang-orang yang menerima permohonan non-kompetisi, Pengadilan Menengah Rakyat No. 1 Shanghai pada tanggal 22 April 2019 mengeluarkan Gagasan Sidang dan Pokok-pokok Keputusan untuk Kasus-kasus Sengketa Non-kompetisi, yang mana disebutkan bahwa apabila buruh tidak mengajukan pembelaan dalam gugatan tentang kesesuaian subjek nonkompetisi, maka pengadilan tidak akan meninjau perkara tersebut. Apabila buruh tidak mengajukan pembelaan dalam gugatan tentang kesesuaian subjek non-kompetisi, maka pengadilan tidak akan meninjau perkara tersebut.

Periode atau jangka waktu dari klausul non-kompetisi telah ditetapkan dalam Pasal 24 ayat (2) paling lama tidak boleh lebih dari dua tahun. Oleh karena itu, dalam hal ini, ketika pengusaha dan pekerja menyepakati jangka waktu non-kompetisi, mereka harus menyepakati jangka waktu yang jelas dan spesifik sehingga pekerja mempunyai harapan yang masuk akal dan pengetahuan yang jelas tentang kewajibannya, dan tidak boleh menetapkan jangka waktu yang tidak terbatas. Pengusaha diingatkan bahwa ketika menyepakati jangka waktu non-kompetisi dengan pekerja, tidak ada persyaratan yang dapat dilampirkan untuk memperpanjang jangka waktu hukum, dan jika jangka waktu tersebut melebihi dua tahun, kelebihan bagian tersebut dianggap tidak sah.

Pemerintah Republik Rakyat Tiongkok beberapa langkah lebih maju dibandingkan pemerintah Indonesia untuk hal kompensasi ekonomi dari penerapan klausul non-kompetisi, yang bahkan sama sekali belum mengeluarkan produk hukum

dengan konsen tersebut. Pasal 23 Undang-Undang yang sama menyatakan apabila kontrak kerja dibubarkan atau diputus, maka pekerja tersebut akan diberikan kompensasi ekonomi dalam periode non-kompetisi. Maksudnya adalah untuk pekerja yang mempunyai kewajiban menjaga kerahasiaan informasi, maka pengusaha dan buruh dapat menetapkan klausul non persaingan dalam kontrak kerja atau perjanjian kerahasiaan dan sepakat bahwa apabila kontrak kerja dibubarkan atau diputus, maka pekerja tersebut akan diberikan kompensasi ekonomi dalam periode non-kompetisi.

Dalam hal telah disepakati non-kompetisi antara para pihak namun belum disepakati tentang kompensasi ekonomi setelah pemutusan hubungan kerja dan pekerja telah memenuhi kewajiban non-kompetisinya, pekerja dapat meminta pemberi kerja untuk membayar kompensasi ekonomi bulanan sebesar 30% dari upah rata-rata pekerja selama 12 bulan dan apabila 30% dari upah bulanan rata-rata yang ditetapkan dalam ayat sebelumnya lebih rendah dari standar upah minimum di tempat kontrak kerja dilaksanakan, kompensasi ekonomi harus dibayarkan sesuai dengan standar upah minimum yang berlandas pada Pasal 36 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）(Interpretasi (I) Mahkamah Agung Rakyat Tiongkok tentang Penerapan Hukum dalam Pengadilan Perselisihan Perburuhan.

Berdasarkan Pasal 37 dan Pasal 39 regulasi yang sama, selama mantan pekerja tetap memenuhi kewajiban non-kompetitifnya, pemberi kerja harus terus membayar kompensasi non-kompetisi. Untuk mengakhiri perjanjian non-kompetisi, yang harus dilakukan pemberi kerja adalah memberi tahu mantan karyawan tentang pemutusan hubungan kerja dan membayar mereka kompensasi tambahan non-persaingan selama 3 bulan.

### 3.3 Ketentuan di California

Untuk perbandingan dari negara dengan system hukum yang berbeda dengan Indonesia, penulis menggunakan hukum ketenagakerjaan dari Negara Bagian California sebagai perbandingannya. Pemerintah California mengeluarkan ketetapan tegas yang melarang pemberi kerja membuat kontrak dengan pekerja atau calon pekerja yang mencakup ketentuan “yang dengannya seseorang dilarang melakukan profesi yang sah, perdagangan, atau bisnis apa pun, kecuali ditentukan lain. Kode Bisnis & Profesi California Bagian 16600 menetapkan bahwa setiap kontrak yang membatasi siapa pun untuk terlibat dalam profesi, perdagangan, atau bisnis apa pun yang sah adalah batal. Selain itu, dimuat pula tiga (3) pengecualian yang sangat terbatas yang diatur oleh undang-undang tersebut menyangkut perjanjian yang membatasi dalam penjualan bisnis, pembubaran kemitraan, atau pembubaran atau pengakhiran kepentingan dalam perseroan terbatas, sehingga kemungkinan besar hal tersebut tidak akan berlaku pada sebagian besar persaingan yang ada antara pemberi kerja dan pemberi kerja non-pemegang saham.

California terus bergerak secara progresif dalam menanggapi isu hukum dari klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. *Concern* dari pandangan pemerintah California terkait hal ini membuahkan terobosan baru yang lebih *advance* dibandingkan ketentuan yang telah ada sebelumnya di *Golden State* tersebut, yakni melalui Pengesahan RUU Senat (*Senate Bill*) 699 pada 1 September 2023 tentang Penambahan Pasal 16600.5 ke dalam Kode Bisnis dan Profesi California, mencakup:

- a. Melarang mengadakan atau berupaya menegakkan non-kompetisi dan menetapkan bahwa perjanjian non-kompetisi dan/atau perjanjian yang memuat klausul ini tidak berlaku di California terlepas dari di mana pekerja

- tersebut bekerja ketika perjanjian tersebut dibuat dan/atau di mana perjanjian itu ditandatangani;
- b. Pemberi kerja yang melanggar undang-undang tersebut melakukan pelanggaran perdata dan memberikan wewenang (*private action*) kepada karyawan, mantan karyawan, atau calon karyawan untuk melakukan tindakan guna menegakkan undang-undang tersebut untuk meminta ganti rugi atau pemulihan kerusakan yang sebenarnya, atau keduanya, dan menetapkan bahwa karyawan yang ada, mantan pekerja, atau calon pekerja berhak mendapatkan pengembalian biaya dan ongkos pengacara yang wajar jika tuntutan hukum berhasil;
  - c. Pemberi kerja yang kontraknya memuat perjanjian yang membatasi telah melakukan “pelanggaran perdata”.

Pasal 16600.5 membuat ketentuan dan perjanjian yang tidak bersaing menjadi batal – termasuk perjanjian atau ketentuan apa pun yang dapat dikatakan serupa dengan ketentuan yang tidak bersaing, seperti perjanjian non-permintaan atau perjanjian larangan perburuan liar – terlepas dari mana perjanjian tersebut dimulai atau ditandatangani. Akibatnya, RUU Senat 699 menjadikan California tempat yang aman bagi karyawan yang mencari keringanan dari peraturan yang tidak bersaing yang seharusnya dapat diterapkan di negara bagian lain. Dengan kata lain, jika pemberi kerja yang berbasis di luar California mempekerjakan seorang karyawan yang tinggal dan bekerja di negara bagian lain dan memintanya untuk menandatangani perjanjian non- kompetisi, dan karyawan tersebut kemudian pindah ke California, maka perjanjian non- kompetisi tersebut tidak lagi dapat diterapkan terhadap individu tersebut. Jangkauan undang-undang baru ini tidak berhenti sampai disitu saja – undang-undang ini juga berlaku pada perjanjian antara pemberi kerja yang berbasis di California dan karyawan yang tinggal di luar California di negara bagian yang secara tradisional menerapkan perjanjian non-kompetisi.

Kebaharuan yang terakhir adalah melalui adanya Pengesahan RUU Majelis (*Assembly Bill*) 1076 pada 13 Oktober 2023 tentang Penambahan Kode Bisnis & Profesi (*Business Code & Profession*) 16600.1, yang pada pokoknya memuat:

- a. Kewajiban bagi pemberi kerja memberi notifikasi kepada pekerja bahwa klausul nonkompetisi atau perjanjian nonkompetitif tidak berlaku kepada pekerja yang masih aktif, dan bagi mantan pekerja yang dipekerjakan setelah tanggal 1 Januari 2022, yang kontraknya mencakup klausul nonkompetitif, atau yang diwajibkan untuk mengadakan perjanjian nonkompetitif, paling lambat tanggal 14 Februari 2024 melalui bentuk komunikasi tertulis secara individual kepada pekerja atau mantan pekerja. karyawan, dan akan dikirimkan ke alamat terakhir yang diketahui dan alamat email pekerja atau mantan pekerja tersebut;
- b. Ketidakpatuhan terhadap persyaratan ini membawa hukuman perdata;
- c. Pelanggaran terhadap bagian ini merupakan tindakan persaingan tidak sehat sebagaimana dimaksud dalam Bab 5 (dimulai dengan Hukum Persaingan Tidak Sehat California, Kode Bisnis & Profesi 17200).

Pasal 16600.1 ini merupakan perluasan penafsiran Pasal 16600 dari Kode Bisnis dan Profesi California secara luas untuk memastikan bahwa, dengan pengecualian yang sangat terbatas, “setiap kontrak yang membatasi siapa pun untuk terlibat dalam profesi, perdagangan, atau bisnis apa pun yang sah adalah batal”. Perlu digarisbawahi

bahwa di California, kedua RUU ini berlaku efektif mulai tanggal 1 Januari 2024 dan berlaku secara retroaktif.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian 3 di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang menjadi bentrokan atau ketidakselarasan sehingga hukum dari penegakan klausul non kompetisi di Indonesia masih abu-abu adalah yang pertama belum ada pengaturannya terkait hal tersebut yang tegas, dan yang kedua adanya Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni asas kebebasan berkontrak. Masih terdapat ketidaksesuaian antara *das sollen* dan *das sein*. Hal ini dikarenakan dalam undang-undang diatur mengenai hak setiap orang untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Sementara itu, pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja membatasi hak tersebut dengan melarang pekerja untuk bekerja di perusahaan dengan bidang yang sama setelah pemutusan hubungan kerja. Terutama bagi pekerja yang terikat klausul non-kompetisi tanpa limitasi waktu yang jelas.

Besar harapan penulis bahwa klausul non-kompetisi agaknya dapat menjadi perhatian bagi pemerintah sebagai pembentuk hukum di Indonesia bahwa tidak sedikit negara-negara di luar sana yang mulai melihat isu berikut sebagai urgensi dan perlu diatur hukumnya. Untuk negara sesama *civil law*, salah satunya adalah Republik Rakyat Tiongkok yang menetapkan adanya pembatasan-pembatasan dari pemberlakuan dari klausul non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja di negaranya, yaitu dilihat dari subjek pekerja/buruhnya, periode klausul non-kompetisi, dan biaya kompensasi dari penerapan klausul non-kompetisi. Sedangkan di negara dengan system hukum *common law*, ada negara bagian California yang secara tegas telah melarang penggunaan klausul non-kompetisi dengan pengecualian yang sangat terbatas dan mengeluarkan produk-produk hukum terkait berupa RUU Senat (*Senate Bill*) 699 pada 1 September 2023 tentang Penambahan Pasal 16600.5 ke dalam Kode Bisnis dan Profesi California dan RUU Majelis (*Assembly Bill*) 1076 pada 13 Oktober 2023 tentang Penambahan Kode Bisnis & Profesi (*Business Code & Profession*) 16600.1. Indonesia hendaknya belajar dari negara-negara yang beberapa langkah lebih maju untuk penerapan klausul non-kompetisi agar tidak terjadi kekosongan hukum kedepannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Asikin, Z. Pengantar Tata Hukum Indonesia. Rajawali Press, Jakarta. (2012).  
Lubis, S. Filsafat Ilmu dan Penelitian. Bandung: CV. Mandar Maju, (1994).  
Marzuki, PM. Penelitian Hukum. Jakarta: Penerbit Kencana, (2007).  
Sutiyoso, B. Metode Penemuan Hukum. Cetakan Ke-4. Yogyakarta: UII Press, (2015).

## Jurnal

- Razak, Reza Anugerah, and Syamsuddin Rajab. "Analisis Yuridis Kontrak Non Competition Clause Dalam Perspektif UU No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang." *Alauddin Law Development Journal* 3, no. 3 (2021): 606-625.
- Santosa, Dewa Gede Giri, and Dewa Gede. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya." *Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178-191.
- Saputro, Rudri Musdianto. "Penegakan Hukum Lingkungan Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan Aristoteles." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 7, no. 1 (2023): 25-32.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).
- Sudjana, Sudjana, and Ria Sutarko. "Klausul Non-kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia." *Al Amwal* 1, no. 1 (2018): 90-100.
- Wahyuddin, Wahyuddin, and Rahmadani Rahmadani. "Karakteristik Prinsip Keadilan Sosial Dalam Hukum Positif Di Indonesia (Sebuah Tinjauan Pemaknaan Dan Relasionalitas)." *Jurnal Risalah Kenotariatan* 3, no. 2 (2022).
- Yuliana, Wahyu Tri, and N. Santy Parnasari. "Analysis of The Principle of Freedom of Contract In A Work Agreement Containing Non-Competition Clause." *YURISDIKSI: Jurnal Wacana Hukum dan Sains* 16, no. 2 (2020): 32-42.

## Peraturan perundangan

- California. Business Code & Profession Section 16600 2017.
- \_\_\_\_\_. Senate Bill Section 699 2023.
- \_\_\_\_\_. Assembly Bill Section 1076 2023.
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- \_\_\_\_\_. Undang-Undang 1999, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, LN Nomor 165 Tahun 1999, TLN Nomor 3886.
- \_\_\_\_\_. Undang-Undang 2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279.
- \_\_\_\_\_. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Republik Rakyat Tiongkok. People's Republic of China Labor Law 2007, (中华人民共和国劳动合同法).
- \_\_\_\_\_. Shanghai No. 1 Intermediate People's Court, the Hearing Ideas and Judgment Points for Cases over Non-competition Disputes 2019.
- \_\_\_\_\_. Interpretation (I) of the Supreme People's Court of Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases 2020, (最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)).