

Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi

M. Lutfi Rizal Farid

Equitable Law Firm

lutfirizalfarid@gmail.com

Corresponding Author: M. Lutfi Rizal Farid

Diterima: 27 September 2023

Direvisi: 30 Oktober 2023

Disetujui: 7 November 2023

Abstract: *The concept of a noncompetition clause provides restrictions, for example, provisions on the same type of business for workers/laborers to change jobs, which can give rise to legal issues. This article uses legal research methods by applying statute, case, and conceptual approaches. The result is, firstly, the noncompetition clause requirements set by employers can have a negative impact on workers/laborers, because they are still bound by an agreement that determines restrictions on workers/laborers to change jobs after the end of the employment relationship. Second, the noncompetition clause requirement violates the basic economic rights of workers/laborers, because there are restrictions on changing jobs, so that workers/laborers do not have the freedom to change jobs in accordance with certain skills or qualifications possessed by workers/laborers.*

Keywords: *Noncompetition Clause; Worker/Labourer; Economic Human Rights.*

Abstrak: Konsep *noncompetition clause* memberikan batasan, misalnya, ketentuan kesamaan jenis usaha terhadap pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan masalah hukum. Artikel ini menggunakan metode penelitian hukum dengan menerapkan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual. Hasilnya, pertama, persyaratan *noncompetition clause* yang ditetapkan oleh pengusaha dapat memberikan dampak negatif kepada pekerja/buruh, karena masih terikat dalam perjanjian yang menentukan batasan-batasan kepada pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan setelah berakhirnya hubungan kerja. Kedua, persyaratan *noncompetition clause* melanggar hak asasi ekonomi yang dimiliki oleh pekerja/buruh, karena adanya pembatasan untuk pindah pekerjaan, sehingga pekerja/buruh tidak mempunyai kebebasan untuk pindah pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kualifikasi tertentu yang dimiliki oleh pekerja/buruh.

Kata Kunci: *Noncompetition Clause; Pekerja/Buruh, Hak Asasi Ekonomi.*

Pendahuluan

Pindah pekerjaan merupakan suatu hak bagi pekerja/buruh untuk dapat mengembangkan pengalaman, ilmu, atau bahkan untuk menambah penghasilan yang layak di perusahaan yang baru. Secara normatif, pindah pekerjaan diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya cukup disebut “UU No. 13 Tahun 2003”) sebagaimana telah diubah pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (untuk selanjutnya cukup disebut “UU No. 2 Tahun 2022”), yang menyatakan “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”. Di sisi lain, dalam hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya konsep *noncompetition clause*, yaitu konsep yang memberikan batasan untuk pindah pekerjaan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan oleh pengusaha dengan sebab-sebab tertentu, yang terdiri atas: periode waktu, letak geografis, dan/atau kesamaan jenis usaha.

Noncompetition clause bertujuan untuk menjaga rahasia perusahaan yang mempunyai nilai ekonomis agar tidak dibocorkan oleh pekerja/buruh kepada perusahaan pesaing.¹ Penerapan *noncompetition clause* yang tercantum dalam perjanjian kerja menimbulkan adanya perbedaan penafsiran dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Di pihak perusahaan, *noncompetition clause* adalah sebagai upaya untuk menjaga kerahasiaan perusahaan terhadap pekerja/buruh sebagai pihak yang mengetahui proses perusahaan dalam menghasilkan barang dan/atau jasa, cara kerja perusahaan, atau metode-metode yang dimiliki perusahaan, sedangkan di pihak

¹ Rizky Amalia, “Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja,” *Yuridika* 2, no. 26 (2011): 117–128.

pekerja/buruh, persyaratan *noncompetition clause* dapat menimbulkan adanya kerugian bagi pekerja/buruh ketika berakhirnya hubungan kerja dengan perusahaan.

Ketentuan rahasia dagang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (untuk selanjutnya cukup disebut “UU No. 30 Tahun 2000”). Pada UU No. 30 Tahun 2000 telah mengatur konsekuensi bagi pihak-pihak yang menyebarkan tanpa hak suatu rahasia dagang, salah satunya, adalah pekerja/buruh. Sanksi yang diterima berupa sanksi pidana sebagaimana yang diatur dalam Pasal 17 ayat (1) UU No. 30 Tahun 2000, yang menyatakan, “Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak menggunakan Rahasia Dagang pihak lain atau melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 atau Pasal 14 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah)”.

Oleh karena itu, dengan adanya sanksi pidana yang telah tercantum dalam UU No. 30 Tahun 2000 berlaku bagi pihak yang menyebarkan tanpa hak mengenai rahasia dagang, maka penerapan *noncompetition clause* yang memberikan batasan pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan dalam perjanjian kerja merupakan langkah atau upaya untuk mengesampingkan hak asasi ekonomi yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Padahal, selain diatur dalam Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003, hak untuk pindah pekerjaan juga diatur dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (untuk selanjutnya cukup disebut “UU No. 39 Tahun 1999”), yang menyatakan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Lebih lanjut, konsep *noncompetition clause* yang memberikan batasan-batasan berupa adanya ketentuan periode waktu, letak geografis, dan/atau kesamaan jenis usaha terhadap pekerja/buruh

untuk pindah pekerjaan dapat menimbulkan adanya suatu problematika hukum, yaitu problematika teoritik dan konseptual yang berlaku di masyarakat. Hak untuk pindah pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja/buruh atau hak asasi ekonomi menjadi beban setelah berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan dirinya sendiri maupun keluarganya.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang *noncompetition clause* telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain, pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rizky Amalia dengan judul “*Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja*” yang diterbitkan oleh Yuridika pada tahun 2011.² Kebaruan dalam artikel ini berfokus pada perspektif hak asasi ekonomi untuk menjawab problematika *noncompetition clause* yang diperuntukkan bagi pekerja/buruh. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Murod dan kawan-kawan yang berjudul “Konsekuensi Yuridis yang Timbul dari Perjanjian Kontrak Kerja yang Memuat *Non-Competition Clause*”.³ Kebaruan yang ada dalam artikel ini adalah penggunaan perspektif hak asasi ekonomi sebagai upaya untuk membuktikan bahwa perjanjian kerja yang memuat *noncompetition clause* dapat melanggar hak pekerja untuk pindah pekerjaan dan mendapatkan penghasilan setelah berakhirnya hubungan kerja.

Oleh karena itu, isu hukum yang dapat untuk dikaji dan diteliti secara mendalam dalam penelitian ini, pertama, konsekuensi yang diterima oleh pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan kerja dengan adanya persyaratan *non-competition clause*. Tujuannya adalah untuk menganalisis dan mengetahui konsekuensi yang diterima oleh

² Ibid.

³ Lailatul Murad, Ronay Winarno, and Yudhia Ismail, “Konsekuensi Yuridis Yang Timbul Dari Perjanjian Kontrak Kerja Yang Memuat Non Competition Clause,” *Yurijaya* 4, no. 1 (2022): 59–74.

pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan kerja terhadap adanya persyaratan *noncompetition clause*. Kedua, persyaratan *noncompetition clause* dapat melanggar hak asasi ekonomi pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan setelah berakhirnya hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk menganalisis dan memberikan preskripsi mengenai persyaratan *noncompetition clause* dapat membatasi hak asasi ekonomi yang dimiliki oleh pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum (*legal research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan kebenaran-kebenaran koherensi guna untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi dan memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya dilakukan.⁴ Pendekatan masalah yang diterapkan dalam penelitian hukum ini, terdiri atas: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*).⁵ Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum ini, terdiri atas 2 (dua) bahan hukum. Pertama, bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat autoratif atau mempunyai otoritas, antara lain, peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim.⁶ Kedua, bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum berupa publikasi tentang hukum yang bukan termasuk dalam dokumen-dokumen resmi,

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2021). Lihat juga, Moch Choirul Rizal, Fatimatuz Zahro', and Rizki Dermawan, "Metode Penelitian Hukum Normatif," in *Ragam Metode Penelitian Hukum*, ed. Moch Choirul Rizal (Kediri: Lembaga Studi Hukum Pidana, Excellent 12: Solidaritas untuk Penelitian Hukum, dan Pusat Studi Hukum dan Hak Asasi Manusia Fakultas Syariah IAIN Kediri, 2022), 19–25.

⁵ Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*.

⁶ *Ibid.*

antara lain: buku hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁷

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian hukum ini, yaitu dengan mencari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang relevan dan sesuai dengan penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan studi kepustakaan, yaitu melakukan pengumpulan dan pemilahan atas bahan-bahan hukum tersebut. Setelah dilakukan pengumpulan bahan hukum, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis bahan hukum. Adapun teknik analisis bahan hukum yang dilakukan adalah dengan cara melakukan indentifikasi bahan hukum, sistematisasi bahan hukum, dan analisis bahan hukum. Melalui rangkaian-rangkaian tersebut, diharapkan mampu untuk memberikan preskripsi atas permasalahan yang sedang diteliti.

Konsekuensi Bagi Pekerja/Buruh setelah Berakhirnya Hubungan Kerja dengan Adanya Persyaratan *Noncompetition Clause*

Subjek hukum dalam hukum ketenagakerjaan terdiri atas 3 (tiga), yaitu pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.⁸ Subjek hukum dalam hukum ketenagakerjaan mengalami adanya perluasan. Berawal dari 3 (tiga) subjek hukum menjadi 5 (lima) subjek hukum yang meliputi perkumpulan pengusaha dan perkumpulan serikat pekerja/buruh.⁹ Dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat suatu hubungan hukum yang dibentuk oleh 2 (dua) subjek hukum, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan sebagai berikut “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

⁷ Ibid.

⁸ Abdullah Sulaiman and Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Pertama. (Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019).

⁹ Ibid.

berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁰ Zainal Asikin dalam Lalu Husni sebagaimana dikutip Abdul Khakim memberikan penjelasan mengenai hubungan kerja sebagai hubungan antara buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.¹¹

Pendapat di atas menitikberatkan hubungan kerja lahir setelah adanya perjanjian kerja. Pada Pasal 1 angka 14 No. 13 Tahun 2003, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Menurut Abdul Khakim, prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dan menerima upah.¹² Dalam praktiknya, pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang tidak seimbang secara ekonomi dengan pengusaha,¹³ sehingga pengusaha lebih dominan dalam menentukan¹⁴

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Djambatan, 1987).

¹¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007).

¹² Ibid.

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2014).

¹⁴ Fitriana, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Depok: CV. Gema Insani Press, 2021).

klausul-klausul atau ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja ditentukan oleh pengusaha.

Padahal, perjanjian kerja dibuat harus berdasarkan pada 4 (empat) syarat yang diatur pada Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; serta (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konsekuensi yang diterima apabila tidak melaksanakan syarat-syarat tersebut di atas dapat berakibat pada, pertama, apabila perjanjian kerja bertentangan dengan persyaratan pada angka 1 dan 2 di atas, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Kedua, apabila perjanjian kerja bertentangan dengan angka 3 dan 4, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Perjanjian kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi suatu peristiwa pengakhiran perjanjian kerja atau yang disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang juga diartikan pula sebagai berakhirnya hubungan kerja para pihak tersebut. Hal-hal yang dapat menyebabkan perjanjian kerja berakhir dapat disebabkan karena 4 (empat) macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pekerja/buruh, PHK oleh pengusaha, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.¹⁵ Terjadinya PHK merupakan permulaan dari kesengsaraan, karena hilangnya mata pencaharian.¹⁶ Akar kesengsaraan tersebut juga dapat disebabkan karena masih melekatnya syarat-syarat kerja atau hak dan kewajiban yang diatur di luar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama setelah berakhirnya

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018).

¹⁶ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Airlangga University Press, 2008).

hubungan kerja, seperti halnya adalah persyaratan *noncompetition clause*.

Noncompetition clause, dalam *Black's Law Dictionary*, yang dikutip oleh Ahsana Nadiyya, menjelaskan, “a promise usually in a sale-of business, partnership or employment contract, not to engage in the same type of business for a stated time in the same market as the buyer, partner or employer”¹⁷. Dengan terjemahan bebasnya, *noncompetition clause* adalah klausul yang mengatur bahwa pekerja/buruh sepakat untuk tidak bekerja dan/atau tidak membuka usaha sendiri pada perusahaan yang memiliki bidang yang sama pada tempat kerja sebelumnya dalam jangka waktu tertentu setelah tanggal PHK. Matt Marx dan kawan-kawan menyebutnya dengan istilah *noncompete agreements*, yaitu “*non-compete agreements are employment contracts that place restrictions on the sort of jobs ex-employees may take after leaving the firm, usually for a term of 1-2 years*”¹⁸. Artinya, perjanjian tidak bersaing adalah perjanjian kerja yang membatasi jenis pekerjaan yang diterima oleh pekerja/buruh setelah meninggalkan perusahaan untuk jangka waktu 1-2 (satu sampai dua) tahun.

Rizky Amalia dalam artikelnya memberikan definisi *noncompetition clause* yang dihimpun dari berbagai sumber, yaitu *noncompetition clause* biasanya meliputi beberapa hal, seperti waktu dan geografis. Hal waktu artinya dalam durasi tertentu (biasanya 12 (dua belas) bulan) pekerja tidak boleh bergabung dengan semua pesaing perusahaan atau sejenisnya. Sementara itu, berdasarkan geografis diartikan pekerja tidak dapat bergabung dengan perusahaan manapun dalam jarak 50 km (lima puluh kilometer) dari perusahaan sebelumnya.¹⁹

¹⁷ Ahsana Nadiyya, “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura,” *Humani* 11, no. 2 (2021): 412–424.

¹⁸ Matt Marx, Jasjit Singh, and Lee Fleming, “Regional Disadvantage? Employee Non-Compete Agreements and Brain Drain,” *Research Policy* 44, no. 2 (2015): 394–404.

¹⁹ Amalia, “Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja.”

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *noncompetition clause* adalah suatu klausul yang memberikan batasan kepada pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan untuk tidak bergabung dengan perusahaan yang sejenis, adanya durasi atau jangka waktu setelah berakhirnya hubungan kerja untuk bergabung di perusahaan yang sejenis, dan/atau ketentuan letak geografis antar perusahaan yang sejenis.

Dalam artikel ini ini, peneliti menampilkan contoh perjanjian di luar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama atau di luar kaidah otonom. Pasalnya, frasa dalam Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutnya tenaga kerja, sehingga perlu untuk ditelaah mengenai penyebutan tersebut agar menjadi relevan dan sesuai dengan penggunaan contoh perjanjian di luar kaidah otonom. Pada Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja terbagi menjadi 2 (dua) klasifikasi, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.²⁰

Angkatan kerja terdiri atas orang yang sedang bekerja dan orang yang masih mencari pekerjaan, sedangkan orang yang bukan angkatan kerja adalah mereka yang dalam masa studi, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan penerima pendapatan, yaitu orang yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.²¹ Oleh karena itu, perumusan pasal tersebut menyebutnya bukan pekerja/buruh, tetapi tenaga kerja. Karena ketika pekerja/buruh sudah berakhir hubungan kerjanya, maka berubah status bukan sebagai pekerja/buruh dan dapat termasuk ke dalam klasifikasi orang yang mencari pekerjaan. Dengan demikian, pemberian contoh perjanjian di

²⁰ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.

²¹ Ibid.

luar kaidah otonom dapat menjurus kepada orang yang sedang mencari pekerjaan, tetapi masih terikat dalam perjanjian yang memuat *noncompetition clause*.

Adapun contoh perjanjian di luar kaidah otonom yang memuat ketentuan *noncompetition clause*, yaitu pada Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor: 29/Pdt.G/2014 jo Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 447/PDT/2015/PT. DKI jo Putusan Mahkamah Agung Nomor: 2225 K/Pdt/2016 antara Cintia Retno Tajuddin melawan PT. Torrecid Indonesia. Dalam gugatan tersebut terdapat suatu perjanjian bersama antara para pihak yang memuat mengenai konsep *noncompetition clause*, yaitu dalam Pasal 8 perihal Jangka Waktu Tidak Bersaing, yang berbunyi, “Pihak kedua setuju untuk tidak menerima atau bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada perusahaan pesaing langsung dan/atau perusahaan penerima produk, teknologi, dan jasa dari pihak pertama dan/atau perusahaan yang menggunakan produk, teknologi, dan jasa yang serupa dengan yang ditawarkan pihak pertama dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak tanggal pemutusan perjanjian ini”.

Persyaratan *noncompetition clause* yang diatur dalam perjanjian bersama di atas memuat 2 (dua) unsur konsep *noncompetition clause*, yaitu mengenai jangka waktu dan perusahaan yang sejenis. Apabila merujuk pada bunyi ketentuan yang mengatur mengenai *non-competition clause* di atas, maka klausul tersebut masih dapat berlaku setelah berakhirnya hubungan. Adapun ilustrasinya: pekerja/buruh dan pengusaha menyepakati ketentuan *noncompetition clause* yang melarang pekerja/buruh pindah pekerjaan dengan syarat jangka waktu dan perusahaan yang sejenis. Dalam kondisi perjanjian tersebut masih berlaku, mantan pekerja/buruh melamar pada perusahaan yang sejenis dan selanjutnya bekerja di perusahaan baru yang sejenis tersebut, maka pengusaha dapat untuk mengajukan gugatan, karena pekerja/buruh dianggap telah melanggar perjanjian atau wanprestasi sebagaimana

diatur dalam Pasal 1243 *Burgerlijk Wetboek* atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya cukup disebut “KUHPerdata”).²²

Persyaratan *Noncompetition Clause* Melanggar Hak Asasi Ekonomi Pekerja/Buruh untuk Pindah Pekerjaan setelah Berakhinya Hubungan Kerja

Penerapan persyaratan *noncompetition clause* yang dipersyaratkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dalam hubungan kerja, dapat menimbulkan konsekuensi hukum setelah berakhirnya hubungan kerja. Pekerja/buruh akan kesulitan untuk pindah pekerjaan karena syarat-syarat yang ada di dalam konsep *noncompetition clause*, antara lain, perusahaan yang sejenis atau sama, periode waktu tertentu, dan/atau letak geografis, sehingga konsep tersebut dapat melanggar Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 untuk mantan pekerja/buruh tersebut dapat pindah pekerjaan. Sementara itu, apabila pekerja/buruh tidak mendapatkan pekerjaan karena masih terikat persyaratan *noncompetition clause* dengan perusahaan yang sebelumnya, maka tujuan utama pekerja/buruh untuk menerima upah atau penghasilan guna mencukupi kebutuhan dirinya sendiri maupun keluarganya akan menjadi terhambat. Oleh karena itu, hal tersebut juga dapat mengurangi hak normatif pekerja/buruh.

Dalam konteks hak asasi manusia (HAM), menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 1999, yang dimaksud dengan HAM 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”. Leah Levin dalam Firdaus

²² Lihat, Pengadilan Negeri Jakarta Timur, *Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor: 29/Pdt.G/2014* (2014). jo Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, *Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 447/PDT/2015/PT.DKI* (2015). jo Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 2225 K/Pdt/2016* (2016).

Arifin memberikan pengertian HAM, “*human right meaning moral claims which are inalienable and inherent in all human individual by virtue of their humanity alone*” (hak-hak yang melekat pada manusia yang tanpanya mustahil manusia dapat hidup sebagai manusia).²³ Selanjutnya, Baharudin Lopa mengartikan HAM sebagai “hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta (hak-hak yang bersifat kondrati)”.²⁴

Berdasarkan beberapa pengertian HAM tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa HAM adalah hak yang bersifat melekat dan universal pada diri manusia yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Bagir Manan membagi HAM menjadi beberapa kategori, antara lain, hak sipil, hak politik, hak ekonomi, dan hak sosial budaya.²⁵ Sementara itu, dalam *The Universal Declaration of Human Rights* membagi HAM sebagai berikut: hak personal, hak legal, hak politik, hak-hak subsitenti, hak ekonomi, dan hak sosial.²⁶ Hak untuk bekerja atau konteks ketenagakerjaan termasuk ke dalam kategori hak asasi ekonomi. Terdapat beberapa penggunaan istilah hak asasi ekonomi, antara lain, hak ekonomi atau hak asasi manusia bidang ekonomi.

Pada opini yang diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara menyebutnya dengan istilah hak ekonomi (*property rights*) yang diartikan sebagai pemberian kebebasan untuk memiliki sesuatu, bebas untuk menjual serta membeli sesuatu barang atau jasa, serta bebas untuk mengadakan suatu perjanjian kontrak dan memiliki

²³ Firdaus Arifin, *Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: Thafa Media, 2019).

²⁴ Ibid.

²⁵ Serlika Aprita and Yonani Hasyim, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020). Lihat juga, Moch Choirul Rizal, “Hak-Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya,” in *Beberapa Aspek Terkait Hak Asasi Manusia* (Surabaya: Cipta Media Nusantara dan Pusat Studi Hukum dan Hak Asasi Manusia Fakultas Syariah IAIN Kediri, 2023), 39–56.

²⁶ Arifin, *Hak Asasi Manusia*.

pekerjaan.²⁷ I Made Subawa memberikan istilah HAM bidang ekonomi, yang artinya adalah hak yang berkaitan dengan aktivitas perekonomian, perburuhan, hak memperoleh pekerjaan, perolehan upah dan hak ikut serta dalam serikat buruh.²⁸ Hak asasi ekonomi terdiri atas: hak kebebasan melakukan kegiatan jual beli; hak kebebasan mengadakan perjanjian kontrak; hak kebebasan menyelenggarakan sewa-menyewa dan utang piutang; hak kebebasan untuk memiliki sesuatu; dan hak memiliki dan mendapatkan pekerjaan yang layak.²⁹

Kesemua istilah tersebut mempunyai makna yang sama, yaitu mengenai HAM yang berhubungan dengan kebebasan manusia untuk kegiatan perekonomian, seperti halnya bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dalam artikel ini akan menggunakan istilah hak asasi ekonomi. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap rangkaian kalimat yang disusun. Selanjutnya, hak warga negara Indonesia di bidang ketenagakerjaan diamanatkan pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya cukup disebut “UUD NRI Tahun 1945”), yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selain itu, amanat tersebut ditegaskan kembali pada Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Hak asasi ekonomi di bidang ketenagakerjaan, seperti contohnya adalah pindah pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 38 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999. Hak

²⁷ Fai, “Hak Asasi Manusia,” *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, last modified 2022, accessed October 6, 2023, <https://umsu.ac.id/hak-asasi-manusia/>.

²⁸ I Made Subawa, “Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi, Sosial, Dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945,” *Kertha Patrika* 33, no. 1 (2008): 1–7.

²⁹ Suyato, “Hak Asasi Manusia,” *Universitas Negeri Yogyakarta*, accessed October 6, 2023, <https://staffnew.uny.ac.id/upload/132093042/pendidikan/hak-asasi-manusia-siap-upload.pdf>.

pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan menjadi suatu hambatan dengan adanya persyaratan *noncompetition clause*. Untuk itu, pekerja/buruh dibebankan kewajiban untuk tidak pindah pekerjaan dengan syarat letak geografis, jangka waktu, dan perusahaan yang sejenis. Hal tersebut secara nyata dapat memberikan pengurangan terhadap hak asasi ekonomi pekerja/buruh setelah pekerja/buruh melakukan atau dilakukannya PHK. Kesulitan untuk pindah pekerjaan tersebut memberikan dampak bagi perekonomian bagi pekerja/buruh atau keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Padahal, pekerja/buruh mempunyai kualifikasi keahlian tertentu, seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), atau pengalaman (*experience*) sebagai bahan penunjang pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan.³⁰

Upaya membocorkan kerahasiaan perusahaan merupakan tindakan yang tidak dibenarkan oleh hukum. Namun, bukan berarti pengusaha melakukan tindakan untuk mengamankan kerahasiaan perusahaan yang berimbas menyengsarakan pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan. Pengusaha dapat membuat perjanjian bersama atau perjanjian kerahasiaan dengan pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan kerja yang memuat klausul-klausul, misalnya, mantan pekerja/buruh tidak melakukan tindakan-tindakan membocorkan kerahasiaan yang dapat merugikan perusahaan dan terdapat ketentuan sanksi yang dapat diterima oleh mantan pekerja/buruh apabila terbukti membocorkan kerahasiaan perusahaan.

Konsep hak asasi ekonomi dapat berfungsi sebagai salah satu upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh atas persyaratan *noncompetition clause* yang ditetapkan oleh pengusaha, baik ketika dalam hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan

³⁰ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin Teori-Kebijakan-Praktik* (Bandung: CV Alfabeta, 2018).

kerja. Upaya tersebut sesuai dengan konsep HAM yang dipaparkan oleh Thomas Hobbes, yaitu HAM merupakan jalan keluar untuk mengatasi keadaan yang *homo homini lupus, bellum omnium contra omnes* (manusia dapat menjadi serigala bagi manusia lain).³¹ Kedudukan sosial dan ekonomi pengusaha yang lebih tinggi daripada pekerja/buruh, bukan berarti pengusaha dapat sewenang-wenang dalam menentukan pembatasan bagi pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan dengan menerapkan konsep *noncompetition clause*.

Lauren E Aydinliyim, memaparkan pendapat mengenai persyaratan *noncompetition clause* yang ditetapkan oleh pengusaha, yaitu persyaratan *noncompetition clause* telah diberikan label sebagai klausula berbahaya bagi pekerja/buruh, karena berisikan syarat-syarat yang tidak adil terhadap hak-hak pekerja/buruh dan telah menguras otak pekerja/buruh.³² Andrew J. Gallot juga memberikan pendapat mengenai persyaratan *noncompetition clause*, yaitu kebebasan pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan lain setelah dilakukannya PHK merupakan hal pribadi atau hak preogratif yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Oleh karena itu, penerapan persyaratan *noncompetition clause* pada perspektif prinsip kepribadian adalah dapat menghilangkan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan.³³

Merujuk pada 2 (dua) pandangan tersebut di atas mengenai persyaratan *noncompetition clause*, dapat disimpulkan bahwa persyaratan *noncompetition clause* yang ditujukan kepada pekerja/buruh merupakan persyaratan yang mutlak memberikan dampak negatif terhadap pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan

³¹ Aprita and Hasyim, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia*.

³² Lauren E. Aydinliyim, "The Case for Ethical Non-Compete Agreements: Executives versus Sandwich-Makers," *Journal of Business Ethics* 175 (2017): 651-668.

³³ Andrew J. Gallot, "A Uniform Rule for Enforcement of Non-Competition Contract Considered In Relation To Termination Cases," *Labor and Employment Law* 1, no. 2 (1998).

hidup setelah berakhirnya hubungan kerja. Hak kebebasan untuk memilih pindah pekerjaan yang merupakan bagian dari hak asasi ekonomi menjadi terganggu dan menimbulkan hambatan bagi pekerja/buruh, apabila masih terikat dalam suatu perjanjian yang mensyaratkan adanya ketentuan *noncompetition clause*, sehingga amanat pindah pekerjaan yang diatur pada Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2013, dan Pasal 38 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999 tidak dapat direalisasikan mengenai kebebasan pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan.

Upaya hukum untuk membatalkan persyaratan *noncompetition clause* yang telah ditetapkan dalam perjanjian di luar kaidah otonom guna untuk mempertahankan hak asasi ekonomi pekerja/buruh adalah mengajukan pembatalan perjanjian. Menurut Djumadi, sebagaimana yang dikutip oleh Windi Afdal dan Wulan Purnamasari, melakukan permohonan pembatalan perjanjian yang di dalamnya juga dicantumkan dengan tidak memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian yang didasarkan pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara berupa syarat objektif. Dengan demikian, terhadap perjanjian itu dapat saja dikatakan batal karena hukum dan untuk memberikan kepastian hukum terhadap permohonan penetapan pembatalan walaupun perjanjian itu telah batal.³⁴ Mantan pekerja/buruh diberikan hak untuk dapat melakukan pembatalan perjanjian yang memuat persyaratan *noncompetition clause* setelah berakhirnya hubungan kerja, sehingga upaya pencideraan terhadap hak asasi ekonomi pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan dapat dapat diminimalisir atau bahkan ditiadakan.

Penutup

Pertama, persyaratan *noncompetition clause* yang ditetapkan di luar kaidah otonom pada saat pekerja/buruh masih aktif bekerja atau

³⁴ Windi Afdal and Wulan Purnamasari, "Kajian Hukum Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia," *Jurnal Komunikasi Hukum* 7, no. 2 (2021): 828–842.

akan berakhirnya hubungan kerja dapat berakibat dan memberikan dampak yang merugikan bagi pekerja/buruh. Pasalnya, konsep *noncompetition clause* yang memberikan batasan, antara lain, perusahaan yang sejenis, periode waktu, dan/atau letak geografis perusahaan masih akan terikat sampai berakhirnya perjanjian tersebut, sehingga dapat memberikan hambatan bagi pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri atau keluarganya. Kedua, hak untuk pindah pekerjaan termasuk ke dalam klasifikasi hak asasi ekonomi yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Namun, kebebasan untuk pindah pekerjaan tersebut menjadikan suatu kesengsaraan bagi pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan kerja untuk dapat bekerja di perusahaan baru, sehingga persyaratan *noncompetition clause* dapat melanggar hak asasi ekonomi pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan karena memuat klausul-klausul yang membahayakan bagi pekerja/buruh. Padahal, hak untuk pindah pekerjaan telah diamanatkan dalam Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 38 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999.

Saran yang dapat dijadikan referensi atau rujukan bagi masyarakat umum maupun kegiatan akademis dalam penelitian mengenai persyaratan *noncompetition clause*, pertama, bagi pihak pengusaha. Pengusaha yang bermaksud untuk menjaga kerahasiaan perusahaan dari mantan pekerja/buruh pada perusahaannya, dapat untuk menerapkan perjanjian kerahasiaan atau perjanjian lisensi kepada pekerja/buruh sesuai dengan yang diatur dalam UU No. 30 Tahun 2000, sehingga upaya untuk menjaga kerahasiaan perusahaan tidak menjadikan suatu beban bagi pihak pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan kerja. Pengusaha dapat membuat klausul-klausul yang berisikan perihal larangan-larangan untuk membocorkan kerahasiaan perusahaan dan sanksi yang diterima oleh mantan pekerja/buruh apabila melakukan tindakan membocorkan kerahasiaan perusahaan dan apabila mantan pekerja/buruh diduga melakukan

tindakan membocorkan kerahasiaan perusahaan, maka pengusaha dapat untuk melakukan upaya hukum guna mempertahankan kerahasiaan perusahaan. Kedua, bagi pihak pekerja. Tindakan membocorkan kerahasiaan perusahaan merupakan tindakan yang dapat memberikan kerugian bagi perusahaan maupun bagi pekerja/buruh sendiri. Oleh karena itu, setelah berakhirnya hubungan kerja, pihak pekerja/buruh wajib untuk dapat menjaga kerahasiaan yang dimiliki perusahaan agar tidak membocorkan di perusahaan lain. Namun, apabila pekerja/buruh diberikan perjanjian yang identik dengan unsur-unsur dalam konsep *noncompetition clause*, maka pekerja/buruh dapat menolak perjanjian tersebut.

Referensi

- Adjat Daradjat Kartawijaya. *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin Teori-Kebijakan-Praktik*. Bandung: CV Alfabeta, 2018.
- Afdal, Windi, and Wulan Purnamasari. "Kajian Hukum Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia." *Jurnal Komunikasi Hukum* 7, no. 2 (2021): 828–842.
- Ahsana Nadiyya. "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura." *Humani* 11, no. 2 (2021): 412–424.
- Amalia, Rizky. "Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja." *Yuridika* 2, no. 26 (2011): 117–128.
- Andrew J. Gallot. "A Uniform Rule for Enforcement of Non-Competition Contract Considerad In Relation To Termination Cases." *Labor and Employment Law* 1, no. 2 (1998).
- Aprita, Serlika, and Yonani Hasyim. *Hukum Dan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020.

- Arifin, Firdaus. *Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Thafa Media, 2019.
- Fai. "Hak Asasi Manusia." *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Last modified 2022. Accessed October 6, 2023. <https://umsu.ac.id/hak-asasi-manusia/>.
- Fitriana. *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Depok: CV. Gema Insani Press, 2021.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, 1987.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Lauren E. Aydinliyim. "The Case for Ethical Non-Compete Agreements: Executives versus Sandwich-Makers." *Journal of Business Ethics* 175 (2017): 651–668.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 2225 K/Pdt/2016* (2016).
- Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Marx, Matt, Jasjit Singh, and Lee Fleming. "Regional Disadvantage? Employee Non-Compete Agreements and Brain Drain." *Research Policy* 44, no. 2 (2015): 394–404.
- Murad, Lailatul, Ronay Winarno, and Yudhia Ismail. "Konsekuensi Yuridis Yang Timbul Dari Perjanjian Kontrak Kerja Yang Memuat Non Competition Clause." *Yurijaya* 4, no. 1 (2022): 59–74.
- Pengadilan Negeri Jakarta Timur. *Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor: 29/Pdt.G/2014* (2014).
- Pengadilan Tinggi DKI Jakarta. *Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta*

Nomor: 447/PDT/2015/PT.DKI (2015).

Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press, 2008.

Rizal, Moch Choirul. “Hak-Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya.” In *Beberapa Aspek Terkait Hak Asasi Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara dan Pusat Studi Hukum dan Hak Asasi Manusia Fakultas Syariah IAIN Kediri, 2023.

Rizal, Moch Choirul, Fatimatuz Zahro’, and Rizki Dermawan. “Metode Penelitian Hukum Normatif.” In *Ragam Metode Penelitian Hukum*, edited by Moch Choirul Rizal, 19–44. Kediri: Lembaga Studi Hukum Pidana, Excellent 12: Solidaritas untuk Penelitian Hukum, dan Pusat Studi Hukum dan Hak Asasi Manusia Fakultas Syariah IAIN Kediri, 2022.

Subawa, I Made. “Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi, Sosial, Dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945.” *Kertha Patrika* 33, no. 1 (2008): 1–7.

Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Pertama. Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.

Suyato. “Hak Asasi Manusia.” *Universitas Negeri Yogyakarta*. Accessed October 6, 2023. <https://staffnew.uny.ac.id/upload/132093042/pendidikan/hak-asasi-manusia-siap-upload.pdf>.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

