

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP *NON COMPETITION CLAUSE* DALAM
PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG CIPTA KERJA**

Nanda Novia Putri⁽¹⁾, Suhaibah⁽²⁾, Auzan Qasthary⁽³⁾

^{1, 2, 3} Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Jabal Ghafur
nandanovia2002@gmail.com¹, suhaibah@unigha.ac.id², auzan@unigha.ac.id³
Email: nandanovia2002@gmail.com

ABSTRAK

Bekerja merupakan suatu hal yang penting dalam peranan kehidupan setiap manusia. Tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah agar dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Maka dari itu dapat bekerja disuatu tempat juga merupakan impian setiap manusia dengan demikian pemerintah mempunyai peran penting dalam menyediakan lapangan pekerjaan. Dalam bekerja juga akan menimbulkan manusia melakukan interaksi sesama manusia yang dapat munculnya sebuah hubungan hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pada penelitian kualitatif ini analisis terhadap dinamika hubungan fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati yang tidak dituangkan ke dalam 132egislat atau hipotesis. Terutama untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan di bidang perjanjian kerja. *Non-Competition clause* adalah sebuah klausul yang mengatur bahwa tenaga kerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Upaya dalam mengatasi hambatan hukum bagi pekerja dengan adanya Non Competition Clause dalam perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci : Kajian Yuridis Terhadap Non Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja

ABSTRACT

Work is an important role in the life of every human being. The purpose of working is to get a salary or wage so that it can be used to make ends meet. Therefore, being able to work somewhere is also the dream of every human being, thus the government has an important role in providing employment. In working, it will also cause humans to interact with fellow humans which can lead to the emergence of a legal relationship. This research uses a qualitative approach, in this qualitative research the analysis of the dynamics of the relationship of the observed phenomena using scientific logic. Qualitative research is an approach that produces descriptive data in the form of written or spoken words from people and observed behavior that is not poured into egislat or hypotheses. Especially to examine the laws and regulations relating to employment agreements. Non-competition clause is a clause that regulates that the workforce agrees not to work as employees or agents of companies that are considered competitors or engaged in the same business for a certain period or period of time after the date of dismissal or termination of employment. Efforts to overcome legal obstacles for workers with the existence of Non Competition Clauses in employment agreements according to Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation.

Keywords: Juridical Study on Non Competition Clause in Employment Agreement

Pendahuluan

Bekerja merupakan suatu hal yang penting dalam peranan kehidupan setiap manusia. Tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah agar dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup.¹ Maka dari itu dapat bekerja disuatu tempat juga merupakan impian setiap manusia dengan demikian pemerintah mempunyai peran penting dalam menyediakan lapangan pekerjaan. Dalam bekerja juga akan menimbulkan manusia melakukan

¹Ni Putu Nita Erlina Sari dkk, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003". *Analogi Hukum*. Vol. 2. No (1), hal. 124-128.

interaksi sesama manusia yang dapat munculnya sebuah hubungan hukum.²

Namun jaminan perlindungan hukum untuk pekerja mendapatkan kehidupan yang layak untuk diri sendiri dan keluarga ialah terwujudnya hak-hak normatif pekerja yang adil dengan demikian standar ketikadilan hak-hak normatif pekerja dapat di cegah dengan adanya peraturan undang-undang hak-hak normatif pekerja.³

Di Indonesia berlaku ketentuan hukum ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa hubungan kerja yang sah dan diakui oleh negara timbul karena adanya kesepakatan kontrak yang menjadi bentuk pengikat bagi seorang pekerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.⁴ Kontrak tersebut dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis namun apabila perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu maka hal ini wajib dilakukan dengan cara tertulis. Di dalam hubungan kerja mempunyai unsur-unsur, yaitu perintah pekerja dan upah atau imbalan yang harus dipenuhi sehingga terlaksananya sebuah hubungan kerja yang baik.⁵

Dengan terciptanya hubungan tersebut maka akan menghasilkan suatu perikatan. Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang mengikat antara dua orang atau lebih, yang mana pihak satu dapat menuntut sesuatu hal kepada pihak yang lain agar dapat memenuhi kewajiban tuntutan tersebut.⁶ Setiap sebuah perjanjian atau perikatan yang terjadi itu didasari dari dalam undang-undang⁷. Maka untuk lahirnya suatu perjanjian harus ada perikatan yang terjadi antara seorang pekerja dengan perusahaan atau orang yang memberi kerja.

Beberapa asas hukum yang perlu diperhatikan dalam perikatan, antara lain sebagai berikut :

1. Asas setiap orang dianggap mengetahui hukum dan perlindungan
2. Asas kebebasan berkontrak (partij otonomi)
3. Asas konsensualitas
4. Asas kepercayaan (*vertrouwensbeginsel*)
5. Asas itikad baik (*good faith*)
6. Asas kepatutan/kawajaran (*fairness*)
7. Asas persamaan dalam hukum (*equality before the law*)
8. Asas keseimbangan
9. Asas tanggung jawab
10. Asas kepastian hukum/ketetapan waktu
11. Asas keterbukaan (*as is where is*)
12. Asas kerahasiaan (*confidentiality*)
13. Asas ketertiban umum (*public order*)
14. Asas kepentingan umum (*general necessity principles*)

Oleh karena itu, setiapsemua hubungan hukum antara para pihak dalam perjanjian harus tunduk kepada asas hukum perikatan sebagai sistem dari hukum perdata nasional yang didasarkan nilai filosofi dan terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945.⁸

Non-Competition Clause mengatur tenaga kerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan

²Dewa Gede Giri Santosa. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja:Implementasi Dan Permasalahannya." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*

³Muhammad Zubi, Marzuki, Ibnu Affan "tinjauan yuridis perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja setelah berlakunya undang-undang cipta kerja (*omnibus law*). " *Jurnal Ilmiah Metadata*. Vol.3.No.3, hal. 1171-1195.

⁴Windi Afdal1, Wulan Purnamasari2 *kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia* ". Komunikasi hukum, . Vol 7. No. 2, agustus 2021, hal. 833.

⁵Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁶Pasal 1 angka 4 dan 6

⁷ Pasal 1233 KUHPerdata

⁸Marulak Pardede,hukum perjanjian,2021.hal.26

hubungan kerja. Dengan adanya klausul ini tentu saja dapat menghambat karir seseorang, padahal ia juga berhak jika untuk mengundurkan diri.⁹

Jika dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bahwa 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.¹⁰ Selain itu juga terdapat bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.¹¹ Namun tidak hanya perundang-undangan ini saja yang mengatur tentang ketenagakerjaan,¹² dari hasil kajian yang dilakukan oleh BPHN pada tahun 2018 setidaknya terdapat 17 peraturan perundang-undangan.¹³ Maka dari banyaknya perundang-undangan tersebut dan ditambah dengan adanya tumpang tindih antar peraturan tentang pengawasan ketenagakerjaan. Tak hanya itu undang-undang Cipta Kerja atau dikenal “*omnibus law*” juga menjadi salah satu perdebatan sejak awal diberlakukan.¹⁴

Undang-undang ini mengalami perubahan terus-menerus, terbukti dengan rangkaian revisi dari Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, hingga terakhir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Adapun yang menjadi pertanyaan dasarnya adalah apakah undang-undang ketenagakerjaan dapat mengatasi permasalahan klausul kompetisi ini.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: ” Kajian Yuridis Terhadap Non Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui tentang *Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja .
2. Untuk mengetahui hambatan hukum bagi pekerja dengan adanya *Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
3. Untuk mengetahui Upaya dalam mengatasi hambatan hukum bagi pekerja dengan adanya *Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

⁹Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 150 Tahun 2000 Tentang PHK

¹⁰ Pasal 31 uu ketenagakerjaan

¹¹ Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

¹² Luthvi Febryka Nola “*Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*“, kajian Vol. 25, No. 3, Tahun 2020 hal. 217

¹³ Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, 2018, hlm. 9.

¹⁴ Patrick Winson Salim John Michael Hizkia Rasji “*Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja*” Jurnal Kewarganegaraan Vol. 7 No. 2 Desember 2023

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pada penelitian kualitatif ini analisis terhadap dinamika hubungan fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.¹⁵ Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati yang tidak dituangkan ke dalam hipotesis. Penelitian kualitatif karena data-data yang dibutuhkan dan digunakan berupa informasi yang tidak perlu dikuantifikasi. Metode penelitian ini bersifat penelitian hukum atau penulisan kepastakaan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*).¹⁶Terutama untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan di bidang perjanjian kerja.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka jenis penelitian ini masuk dalam kategori penelitian normatif, karena menggunakan bahan-bahan kepastakaan sebagai sumber data penelitian atau disebut juga dengan (*library research*), metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai literatur.¹⁷ Penelitian ini bersifat deskriptif analisis artinya bahwa penelitian ini termasuk lingkup penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan secara tepat serta menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini bersumber pada perundang-undangan yang berkaitan dengann penelitian.

Sumber data sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer seperti berupa literatur-literatur hukum baik klasik maupun kontemporer, dan didukung dengan buku-buku, Karena dalam penelitian 135egislasi, bahan 135egisla merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder.

4. Teknik Penyajian Data

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk uraian-uraian yang tersusun secara sistematis, artinya data sekunder yang diperoleh akan dihubungkan satu dengan yang lain disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga secara keseluruhan merupakan satu kesatuan yang utuh sesuai dengan kebutuhan penelitian.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan dengan studi kepastakaan tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yang didukung oleh logika berfikir secara deduktif, sebagai jawaban atas segala permasalahan hukum yang ada dalam penulisan penelitian ini.

Setelah pengumpulan data melalui penelusuran, membaca dan mencatat, 135egislat

¹⁵ Saifudin Amzar, 2001. *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset

¹⁶ Soerjono soekanto, sri mamudji, *penelitian hukum normatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 23

¹⁷ Amiruddin dan Zainal asikin, 2004. *pengantar metode penelitian hukum*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hal. 133

selanjutnya adalah penyusunan data, mengklasifikasinya, yang kemudian dilanjutkan dengan penganalisaan data tentang ketentuan non competition clause dalam perjanjian kerja terhadap pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan.

6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. *Non Competition Clause* adalah sebuah klausul yang mengatur untuk tenaga kerja setuju bahwa tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen legislatif yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.
- b. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian legislatif pihak yang satu buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁸
- c. Undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat atau dengan sebutan lain DPR dengan persetujuan legislatif Presiden. Legislasi ialah proses pembuatan Undang-undang atau penyempurnaan perangkat hukum yang telah disahkan oleh badan legislative dan unsur pemerintahan eksekutif.

Pembahasan

Non Competition Clause dalam perjanjian kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara normatif terhadap UU Cipta Kerja terdapat 31 pasal yang telah di ubah, menghapus 29 pasal dan menyisip 13 pasal baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. 31 pasal yang telah berubah meliputi : Pasal 13, 14, 37, 42,45, 47, 49, 56, 57, 58, 59, 61, 66, 77, 78, 79, 88, 92, 94, 95, 98, 151, 153, 156, 157, 160, 185,186, 187, 188, dan 190 UU Ketenagakerjaan.¹⁹ Misalnya pada pasal 56 yang berbunyi perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu artinya jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja yang telah di sepakati. Dan pada Pasal 78 yang menyatakan setiap pengusaha (majikan) yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, waktu kerja lembur telah di ubah yang sebelumnya paling lama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam seminggu menjadi 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam seminggu yang berarti mengalami penambahan waktu kerja lembur sehingga pengusaha (majikan) wajib membayar upah kerja lembur.

Hambatan Hukum Bagi Pekerja Dengan Adanya Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Untuk mengetahui hambatan hokum bagi pekerja dengan adanya Non-Competition Clause (klausul non kompetisi) adalah sebuah ketentuan yang umumnya terdapat dalam kontrak kerja yang mencegah karyawan untuk bekerja atau terlibat dalam bisnis yang bersaing dengan perusahaan tempat mereka bekerja, baik selama maupun setelah masa kerja mereka berakhir. Dalam konteks Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Non-Competition Clause telah diatur lebih rinci, memberikan kerangka hukum yang lebih jelas bagi implementasinya. Namun, meskipun bertujuan untuk melindungi kepentingan bisnis, Non-Competition Clause juga dapat menimbulkan beberapa hambatan hukum bagi pekerja, Pengaturan serupa juga di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan). Prinsipnya, UU Ketenagakerjaan memberikan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memilih,

¹⁸Pasal 1601 a KHUPerdata

¹⁹Muhammad Zubi, Marzuki, Ibnu Affan "tinjauan yuridis perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja setelah berlakunya undang-undang cipta kerja (omnibus law)." Jurnal Ilmiah Metadata. Vol.3.No.3, hal. 1171-1195.

mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri²⁰.

Pembatasan kebebasan berkarir yang ditimbulkan oleh Non-Competition Clause dapat menjadi masalah bagi pekerja karena beberapa alasan:

- 1) Keterbatasan Pilihan Karir
- 2) Kesulitan Mendapatkan Pekerjaan Baru
- 3) Keterbatasan Potensi Penghasilan
- 4) Ketidakpastian dan Stres

Oleh karena itu, penting bagi pihak perusahaan untuk merancang Non-Competition Clause dengan bijaksana, memperhatikan kepentingan dan hak-hak pekerja. Hal ini termasuk menetapkan batasan yang jelas dan wajar mengenai durasi dan lingkup larangan, serta memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja yang terikat oleh ketentuan tersebut. Selain itu, pekerja juga perlu memahami sepenuhnya implikasi dari Non-Competition Clause sebelum menandatangani, dan jika perlu, mendapatkan saran dari ahli hukum untuk melindungi kepentingan mereka.

Upaya dalam mengatasi hambatan hukum bagi pekerja dengan adanya *Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja

Upaya dalam mengatasi hambatan hukum Pelanggaran non-competition clause oleh pekerja yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan dapat dilakukan suatu upaya hukum. Adapun upaya hukum yang dapat ditempuh oleh perusahaan tersebut adalah melalui jalur pengadilan maupun di luar pengadilan. Hal ini disesuaikan dengan perjanjian yang telah dibuat kedua belah pihak dalam hal penyelesaian perselisihan sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian tersebut. Upaya hukum di luar pengadilan dapat ditempuh melalui suatu penyelesaian sengketa alternatif, yaitu dengan melakukan negosiasi, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Sedangkan melalui pengadilan dapat melalui pengajuan gugatan wanprestasi atau gugatan perbuatan melanggar hukum. Pelanggaran non-competition clause erat kaitannya dengan pelanggaran rahasia dagang. Jika seorang pekerja melakukan pelanggaran rahasia dagang (pengusaha) antara lain melalui lembaga peradilan umum baik itu secara perdata maupun pidana melalui arbitrase, atau menggunakan alternatif penyelesaian sengketa²¹. Dengan demikian terhadap pelanggaran klausula ini dapat diajukan upaya hukum, baik melalui jalur perdata dan juga pidana.

Non-Competition Clause merupakan ketentuan yang seringkali dimasukkan dalam perjanjian kerja antara majikan dan pekerja yang mengatur bahwa pekerja tidak akan bekerja untuk pesaing atau membuka usaha yang bersaing dengan perusahaan tempat mereka bekerja setelah berhenti dari pekerjaan tersebut. Namun, implementasi Non-Competition Clause seringkali menjadi sumber hambatan hukum bagi pekerja, terutama dalam hal hak-hak mereka untuk mencari pekerjaan baru setelah berhenti atau diberhentikan dari perusahaan yang menerapkan klausul tersebut.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memuat beberapa upaya untuk mengatasi hambatan hukum yang mungkin dihadapi oleh pekerja terkait Non-Competition Clause. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan:

1. Pembatasan Waktu

Undang-Undang dapat membatasi lamanya Non-Competition Clause berlaku setelah

²⁰ Chandra Kurniawan, dalam artikel "Menyoal Non Competition Clause dalam Perjanjian Kerja", www.purcahyo.blogspot.com, dikunjungi pada Juli 2010, h.1

²¹ www.blog.mybeshop.com, op.cit

pekerja berhenti atau diberhentikan dari pekerjaan. Pembatasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa klausul tersebut tidak memberikan hambatan yang tidak wajar bagi pekerja untuk mencari pekerjaan baru.

2. Pembatasan Wilayah

Undang-Undang juga dapat membatasi wilayah geografis di mana Non-Competition Clause berlaku. Hal ini bertujuan untuk mencegah agar klausul tersebut tidak memberikan hambatan yang berlebihan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan di wilayah tertentu setelah berhenti dari perusahaan.

3. Kompensasi yang Adil

Undang-Undang dapat menetapkan bahwa jika perusahaan ingin menerapkan Non-Competition Clause, mereka harus memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja sebagai imbalan atas pembatasan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan secara tidak adil oleh klausul tersebut.

4. Perlindungan Hak Pekerja

Undang-Undang juga dapat memuat ketentuan-ketentuan yang lebih jelas mengenai hak-hak pekerja terkait Non-Competition Clause, termasuk hak untuk menolak klausul tersebut atau untuk mengajukan gugatan jika hak-hak mereka dilanggar.

Kesimpulan

Berdasarkan dari penjelasan pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan kerangka regulasi yang lebih fleksibel terkait dengan Non-Competition Clause dalam perjanjian kerja. Hal ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melindungi kepentingan bisnis mereka, namun juga menjamin perlindungan yang wajar bagi hak-hak pekerja.
2. Kajian menunjukkan bahwa pembatasan yang jelas terhadap waktu dan wilayah dalam penerapan Non-Competition Clause sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan dan memberikan keadilan bagi pekerja. Pembatasan ini harus sejalan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang adil dan proporsional.
3. Kajian juga menyoroti pentingnya memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja sebagai imbalan atas pembatasan yang diberlakukan oleh Non-Competition Clause. Kompensasi ini harus mencerminkan nilai sebenarnya dari pembatasan tersebut dan tidak boleh merugikan pekerja secara tidak adil.

Saran

Saran-saran yang dapat penulis sarankan untuk perkembangan mengenai penelitian ini dikemudian hari adalah:

1. Kajian dapat fokus pada analisis mendalam terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang terpengaruh oleh Non-Competition Clause, termasuk hak untuk mencari pekerjaan dan berwirausaha setelah berhenti dari perusahaan.
2. Saran ini mengajukan ide untuk mengeksplorasi alternatif dalam pengaturan Non-Competition Clause yang memperhatikan kepentingan baik perusahaan maupun pekerja, seperti pembatasan waktu dan wilayah yang lebih proporsional.
3. Kajian dapat menyoroti pentingnya transparansi dalam penyusunan dan implementasi Non-Competition Clause, serta keadilan dalam penentuan kompensasi bagi pekerja yang terikat oleh klausul tersebut.

Dengan fokus pada aspek-aspek tersebut, kajian dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan pemahaman dan implementasi Non-Competition Clause dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Daftar Pustaka

A. Buku – Buku

Amiruddin dan Zainal asikin, 2004. *pengantar metode penelitian hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 133

Amiruddin dan Zainal asikin, 2004. *pengantar metode penelitian hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 133

Soerjono soekanto, sri mamudji, *penelitian hukum normatif* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 23

Susanto, Budi. (2024). "Implementasi Non-Competition Clause dalam Praktik Ketenagakerjaan di Indonesia." *Majalah Hukum Indonesia*, 8(1), 78-92.

Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, 2018, hlm. 9.

Sudjana Sudjana, dan 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 (HUKUM EKONOMI SYARIAH)* 1.1 (2018)

B. Artikel Jurnal

Muhammad Zubi, Marzuki, Ibnu Affan ”*tinjauan yuridis perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja setelah berlakunya undang-undang cipta kerja (omnibus law)*.” *Jurnal Ilmiah Metadata*.Vol.3.No.3, hal. 1171-1195.

Kurniawan, Ahmad. (2023). "Analisis Yuridis terhadap Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis*, 5(2), 45-60.

Luthvi Febryka Nola “*Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*“, kajian Vol. 25, No. 3, Tahun 2020 hal. 217

Luthvi Febryka Nola “*Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*“, kajian Vol. 25, No. 3, Tahun 2020 hal. 217

Pramudito, Dian. (2023). "Perlindungan Hak Pekerja dalam Konteks Non-Competition Clause: Tinjauan atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023." *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(3), 112-125.

Wibowo, Eko. (2024). "Kajian Perbandingan Regulasi Non-Competition Clause di Beberapa Negara dan Implikasinya terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Kajian Hukum Internasional*, 3(2), 34-49.

Suryadi, Fadil. (2023). "Tinjauan Terhadap Penegakan Hukum Terkait Pelanggaran

Non-Competition Clause: Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023." *Jurnal Hukum Pekerjaan*, 7(4), 102-118.

Patrick Winson Salim John Michael Hizkia Rasji "*Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja*" *Jurnal Kewarganegaraan* Vol. 7 No. 2 Desember 2023

Ifada Qurrata Ayun Amalia, dan Endang Prasetyawati. "Karakteristik asas proporsionalitas Dalam Pembentukan Klausul Perjanjian Waralaba." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2.2 (2019): 173-184., hlm. 179.

Abdul Azis, Aan Handriani, dan Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10.1 (2019)

C. Website

Chandra Kurniawan, dalam artikel "Menyoal Non Competition Clause dalam Perjanjian Kerja", www.purcahyo.blogspot.com, dikunjungi pada Juli 2010, h.1

Wibowo, Eko. (2024). "Kajian Perbandingan Regulasi Non-Competition Clause di Beberapa Negara dan Implikasinya terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Kajian Hukum Internasional*, 3(2), 34-49.