

PENGATURAN BENTUK ASAS ITIKAD BAIK DALAM KLAUSUL NON-KOMPETISI PADA KONTRAK KERJA

Made Nindya Sari Devi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: c.nindyasdevi@gmail.com

I Ketut Westra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: ketutwestrafh@gmail.com

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i02.p12>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan klausul Non Kompetisi Kerja dalam perspektif hukum di Indonesia serta menganalisa bagaimana asas itikad baik itu diterapkan dalam kontrak kerja yang menggunakan Klausul Non-Kompetisi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif selaras dengan pandangan Soerjono Soekanto dalam bukunya yang berjudul "Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat" mengungkapkan penelitian hukum berkaitan dengan asas-asas hukum menjadi bagian dari penelitian hukum normatif. Pendekatan perundang-undangan (Statute approach) dan pendekatan konseptual (Conceptual Approach) menjadi pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menyatakan Pengaturan klausul Non Kompetisi dalam kontrak kerja dalam perspektif hukum di Indonesia, belum diatur secara jelas dan tegas dalam suatu pasal hingga saat ini. Kemudian pengaturan bentuk asas itikad baik dalam klausul Non Kompetisi pada suatu kontrak kerja dapat diwujudkan dengan cara para pihak membuat kesepakatan yang dinilai memberikan posisi yang seimbang dan tidak menimbulkan ketimpangan prioritas.

Kata Kunci: Kontrak Kerja, Klausul Non-Kompetisi, Itikad Baik.

ABSTRACT

This study aims to examine the regulation of the Non-Competition Clause in the perspective of law in Indonesia and analyze how the principle of good faith is applied in employment contracts that use the Non-Competition Clause. This research uses a type of normative legal research in line with Soerjono Soekanto's views in his book entitled "Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat" revealing that legal research related to legal principles is part of normative legal research. The statutory approach (Statute approach) and conceptual approach (Conceptual Approach) are the approaches used in this study. The results showed that the NonCompetition clause arrangement in the employment contract in the legal perspective in Indonesia has not been clearly and firmly regulated in an article until now. Then the regulation of the principle of good faith in the Non-Competition clause in an employment contract can be realized by the way the parties make an agreement that is considered to provide a balanced position and does not cause inequality of priorities.

Key Words: Employment Contract, Non-Competition Clause. Good Faith.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan bermasyarakat tidak terkecuali pada pelaku usaha, perjanjian dijabarkan sebagai suatu hal penting yang tidak dapat dipisahkan dan dikesampingkan. Hampir semua kegiatan usaha bisnis pasti diawali dengan tahap pembuatan perjanjian. Perjanjian secara umum dapat dikatakan adalah ketika dua pihak atau lebih yang melakukan kesepakatan mengenai sesuatu yang menimbulkan hak dan kewajiban,

menimbulkan hubungan hukum, dan membawa sanksi jika tidak dilaksanakan sesuai dengan yang diperjanjikan.¹

Dalam hubungan hukum, kesepakatan antara perusahaan dan pekerja menghasilkan suatu perikatan. Perikatan ini membuat salah satu pihak memiliki hak untuk menuntut sesuatu, sementara pihak lainnya memiliki tanggung jawab untuk memenuhi tuntutan tersebut. Untuk mengatur hak dan kewajiban ini, perusahaan dan pekerja umumnya mewujudkannya dengan 'perjanjian kerja' atau 'kontrak kerja'. Hal ini sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang mengatur "*Bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruhnya.*".

Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pemahaman mengenai "perjanjian perburuhan" yang pada praktiknya dikenal sebagai kontrak kerja, yakni sebagai kontrak di mana satu pihak, si pekerja setuju untuk melakukan pekerjaan untuk jangka waktu tertentu sambil menerima upah dari pihak lain, yakni si pemberi kerja (perusahaan). Oleh karena kontrak kerja merupakan aspek penting dalam hubungan kerja, maka kontrak tersebut harus mengikuti hukum yang berlaku.² Ketika membuat sebuah kontrak kerja, kedua belah pihak perlu memastikan bahwa kontrak tersebut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam KUHPerduta dan peraturan hukum lainnya. Oleh karena itu, prinsip-prinsip hukum perjanjian seperti asas Kebebasan Berkontrak, *Pacta Sunt Servanda*, Konsensualisme, dan Itikad Baik yang tercantum dalam KUHPerduta menjadi dasar bagi siapa pun yang akan menyusun kontrak kerja.

Dalam realitasnya, sebagai bentuk perwujudan dari Pasal 1338 KUHPerduta, para pihak dalam suatu kontrak kerja dapat mengatur adanya penambahan klausul kontrak. Salah satu penambahan klausul yang sering digunakan oleh perusahaan adalah klausul Non-Kompetisi (*Non-Competition Clause*). Klausul ini pada umumnya dicantumkan sebagai upaya perlindungan kepentingan/bisnis perusahaannya dari pesaing (*competitor*). Klausul Non-Kompetisi juga sebagai cara perusahaan untuk mengontrol baik informasi maupun rahasia milik perusahaan yang diketahui si pekerja. Dalam *Black's Law Dictionary*, klausul Non Kompetisi diartikan sebagai ketentuan yang mencegah pekerja membuka usaha ataupun bekerja di perusahaan yang beroperasi di industri yang serupa dengan mereka pesaing selama periode waktu tertentu sejak tanggal pemberhentian hubungan kerja. Suatu perusahaan menggunakan klausul ini dengan tujuan sebagai perlindungan perusahaannya terutama dalam hal rahasia dagang serta mencegah pengambil-alihan pekerja oleh perusahaan kompetitor.

Meskipun dalam penerapannya para pihak dapat menentukan isi perjanjian sendiri, nyatanya dalam praktiknya, hal ini seringkali salah dan tidak jarang menimbulkan konflik karena salah satu pihak yakni si pekerja menganggapnya sebagai beban atau memberatkan sehingga menimbulkan posisi yang timpang. Permasalahan seperti ini dibutuhkan sarana hukum dalam penyelesaiannya. Prinsip-prinsip hukum yang berlaku bertujuan untuk melindungi kepentingan masyarakat, dengan harapan bahwa kontrak yang disepakati dan dijalankan sesuai hukum akan berfungsi dengan dan berjalan dengan baik.

Selain tidak bertentangan dengan regulasi yang ada, kontrak yang disusun para pihak juga seharusnya memperhatikan aspek kesusilaan dan ketertiban umum. Atas

¹ Sinaga, Niru. (2018). "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Mewujudkan Keadilan Para Pihak". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 9 (1), 32-54.

² Nadiyya, Ahsanna. (2021). "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura". *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, 11(2), 412-424.

permasalahan tersebut, untuk mengatasinya dibutuhkan solusi agar tercipta keadilan bagi para pihak yang merupakan tujuan dari adanya kontrak tersebut. Dengan melindungi para pihak, khususnya pihak yang dirugikan menjadi salah satu cara mencapai keadilan yang diinginkan. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan diterapkannya asas itikad baik, sebagai asas paling mendasar dalam hukum perjanjian untuk mewujudkan keadilan.

Dalam hukum Romawi, ada tiga jenis perilaku itikad baik yang dapat ditunjukkan oleh para pihak. Pertama, para pihak harus menepati isi kontrak mereka. Kedua, para pihak dilarang atau dianggap melanggar aturan jika mendapatkan keuntungan dari tindakannya yang merugikan salah satu pihak. Ketiga, meskipun kewajiban tersebut tidak secara eksplisit dinyatakan dalam perjanjian, para pihak memenuhi tanggung jawabnya dan bertindak secara jujur. Asas itikad baik menuntut adanya kepatutan dan keadilan. Hal ini diwujudkan dengan adanya kepastian hukum dalam melaksanakan isi kontrak.³

Asas itikad baik ada dalam seluruh kontrak, tidak terkecuali dengan kontrak kerja yang berisikan klausul Non Kompetisi. Pentingnya asas ini ada dalam klausul NonKompetisi adalah bertujuan untuk para pihak dapat dengan jelas dan tegas memahami batasan-batasan yang diatur dari penggunaan klausul tersebut secara adil. Pengimplementasian asas itikad baik bukanlah hal sederhana. Asas ini ada dimulai sejak awal pembuatan, pelaksanaan, hingga tahap penyelesaian kontrak. Hal ini sejalan dengan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menekankan para pihak untuk melangsungkan isi kontrak dengan itikad baik. Tetapi sayangnya pasal tersebut kabur dalam mendefinisikan apa itu itikad baik, yang berefek para pihak kesulitan menafsirkan dan mengimplementasikan asas itikad baik itu sendiri.⁴ Ada beragam bentuk asas itikad baik yang dapat diimplementasikan oleh para pihak dalam kontrak kerja, namun hal ini juga belum diatur dan ditegaskan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan membahas lebih mendalam terkait pengaturan bentuk asas itikad baik dalam Klausul Non-Kompetisi pada suatu kontrak kerja dengan judul **“PENGATURAN BENTUK ASAS ITIKAD BAIK DALAM KLAUSUL NON-KOMPETISI PADA KONTRAK KERJA”**.

Penelitian ini merupakan penelitian baru dan tidak terdapat kajian yang sama sebelumnya. Karya tulis lain yang digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian ini adalah jurnal ilmiah dengan Judul “Urgensi Perjanjian Kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement*) Terhadap Pekerja yang Pindah Kerja ke Perusahaan Kompetitor” oleh I Komang Heryawan Trilaksana Dalam Jurnal Magister Hukum Udayana. Jurnal ini membahas pencantuman klausul kerahasiaan dalam perjanjian kerja adalah hal yang penting dalam menjaga rahasia dagang perusahaan dibandingkan dengan penggunaan Klausul Non-Kompetisi yang dianggap merugikan pihak pekerja. Yang menjadi pembeda adalah bahwa penelitian ini lebih berfokus bahwa bagaimana asas itikad baik berperan dalam penggunaan Klausul Non-Kompetisi pada kontrak kerja antar pihak perusahaan dan pihak pekerja, yang nantinya menciptakan *win-win solution* dan tidak menimbulkan ketimpangan prioritas dan memberikan posisi yang seimbang bagi kedua belah pihak.

³ Syaifuddin, Muhammad. 2012. *Hukum Kontrak*. Bandung: Mandar Maju. (94).

⁴ Arifin, Miftah. (2020). “Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Itikad Baik dalam Hukum Perjanjian”. *Jurnal Ius Constituendum* 5(1), 66-82.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan klausul Non Kompetisi dalam suatu kontrak kerja dalam perspektif hukum di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk pengaturan asas itikad baik dalam klausul Non Kompetisi pada suatu kontrak kerja?

1.3 Tujuan Penulisan

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengkaji pengaturan Klausul Non-Kompetisi Kerja dalam perspektif hukum di Indonesia serta menganalisa bagaimana pengaturan bentuk asas itikad baik yang diterapkan para pihak dalam kontrak kerja yang menggunakan Klausul Non-Kompetisi. Hal ini memperjelas bahwa masing-masing pihak dalam kontrak harus berusaha untuk memenuhi kewajibannya dan tidak bertindak dengan maksud mengeksploitasi atau merugikan pihak lain dengan adanya pengaturan yang berkaitan dengan bentuk asas itikad baik dalam klausul Non Kompetisi ini.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif selaras dengan pandangan Soerjono Soekanto dalam bukunya yang berjudul "Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat" yang mengungkapkan bahwa penelitian hukum yang berkaitan dengan asas-asas hukum menjadi bagian dari penelitian hukum normatif. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) menjadi pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Fokus dari penelitian ini adalah mengkaji seluruh peraturan perundang-undangan dan doktrin-doktrin hukum yang mengacu pada pengaturan Klausul Non-Kompetisi di Indonesia dan penerapan asas hukum itikad baik dalam kontrak kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Suatu Kontrak Kerja Dalam Perspektif Hukum di Indonesia

Salah satu tujuan dari adanya perusahaan adalah untuk mewujudkan lapangan pekerjaan bagi orang-orang yang membutuhkan. Ikatan yang timbul dari adanya kontrak kerja antara perusahaan dengan pekerja disebut sebagai hubungan kerja.⁵ Hubungan kerja merupakan istilah yang lazim digunakan terhadap suatu hubungan yang mengikat pada dua atau lebih pihak, yang dikenal dengan istilah 'pekerja' dan pihak lain dikenal dengan istilah 'pengusaha' atau 'perusahaan'. Menurut UU Ketenagakerjaan, negara mengakui hubungan kerja yang sah yaitu hubungan yang berkembang sebagai hasil kontrak yang berfungsi sebagai simbol yang mengikat secara hukum bagi pekerja dan perusahaan.⁶ Kontrak kerja diperlukan untuk menentukan dan mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu hubungan kerja.

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan mengatur "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*" Dari pasal tersebut terlihat bahwa pentingnya pengaturan yang jelas dan sesuai dengan hukum dalam hak dan kewajiban setiap pihak untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang dan harmonis. Selain hak, kewajiban, dan

⁵ Farida, Ike. 2014. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*. Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia. (50).

⁶ Afdal, Windi dan Purnamasari, Wulan. (2021). "Kajian Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia". *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7(2), 828-842.

batasan-batasan para pihak, kontrak kerja juga mengatur mengenai tindakan-tindakan para pihak yang dilarang/diperbolehkan pada saat hubungan kerja telah berakhir (*post employment*).

Klausul Non-Kompetisi menjadi salah satu bentuk klausul dalam kontrak kerja yang mengatur larangan pekerja untuk bekerja dalam kurun waktu tertentu pada perusahaan pesaing ketika berakhirnya hubungan kerja (*post employment*). Klausul ini juga dikenal dengan istilah "*non-competition covenant*" yang menurut *Black's Law Dictionary* adalah "*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*". Dalam terjemahannya berarti pekerja sepakat sesuai dengan klausul Non Kompetisi untuk tidak terlibat dalam pekerjaan atau usaha bisnis yang sama dengan perusahaan sebelumnya dalam periode tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja.

Pada dasarnya, klausul Non Kompetisi merupakan klausul kontrak yang mengatur tidak diperbolehkan pekerja memiliki hubungan pekerjaan pada perusahaan bisnis pesaing (*competitor*) selama periode waktu tertentu atau setelah berakhirnya kontrak kerja. Penggunaan klausul ini tidak serta merta untuk membatasi pekerja dalam bekerja dan memilih pekerjaan, namun klausul ini bertujuan untuk mencegah adanya pembocoran rahasia dagang milik perusahaan tempat ia bekerja pada perusahaan kompetitor.⁷

Hingga saat ini, peraturan perundang-undangan di Indonesia belum mengatur secara khusus mengenai penggunaan Klausul Non-Kompetisi. Beberapa peraturan perundang-undangan yang dianggap memiliki regulasi tentang pemberlakuan Klausul Non-Kompetisi adalah:⁸

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2) yang mengatur "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*"
2. KUHPerduta, Pasal 1601x yang mengatur "*Suatu janji antara si majikan dan si buruh, dengan mana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam reglemen, dengan seorang buruh yang dewasa.*"
3. UU No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (2) yang mengatur "*Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*"
4. UU Ketenagakerjaan, Pasal 31 yang mengatur "*Setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.*"

Walaupun tidak secara tersurat menggunakan kata "Klausul Non Kompetisi", KUHPerduta memperbolehkan bahwa setelah hubungan kerja berakhir, kontrak yang membatasi salah satu pihak dapat digunakan, sesuai dengan Pasal 1601x KUHPerduta. Dari pasal tersebut dapat diartikan bahwa KUHPerduta tidak melarang penggunaan klausul kontrak yang mengatur pembatasan kekuasaan setelah hubungan kerja berakhir

⁷ Karina, Ni Wayan dan Utami, Putu Devi Yustisia. (2022). "Proteksi Serta Akibat Hukum Pembocoran Rahasia Dagang Kepada Para Pihak Dalam Perjanjian Waralaba (*Franchise*)". *Jurnal Kertha Semaya*, 10(7), 1509-1524.

⁸ *Ibid.*

pada satu pihak, dengan syarat tetap berpacu dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak sedikit penggunaan klausul Non Kompetisi ini menuai kontra karena dari sudut pandang pekerja, klausul ini memberatkan.⁹ Salah satu tujuan adanya klausul Non Kompetisi adalah untuk menjaga rahasia dagang perusahaan yang dengan kata lain, pihak pekerja merasa hak asasi mereka hilang dengan adanya klausul ini. Mereka tidak lagi dapat dengan bebas untuk mencari pekerjaan lain jika hubungan kerjanya dengan perusahaan sebelumnya berakhir. Namun hal ini dapat diatasi oleh karena pekerja memiliki dasar yang tercantum di Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yang mana pekerja memiliki hak memilih untuk bekerja dimana saja baik di dalam maupun di luar negeri.¹⁰ Dalam klausul Non Kompetisi, tidak disebutkan kewajiban pekerja untuk menjaga kerahasiaan perusahaan (rahasia dagang), hanya mengatur pekerja dilarang bekerja untuk bisnis pesaing. Dengan kata lain, jika ada perselisihan mengenai kerahasiaan perusahaan, pelanggaran terhadap klausul ini tidak dapat dianggap sebagai pelanggaran terkait kerahasiaan perusahaan.

Peraturan perundang-undangan tidak mengatur secara tegas mengenai pembatasan pemberlakuan klausul Non Kompetisi. Namun hal ini tidak akan menjadi masalah sepanjang para pihak berpedoman pada Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara, yakni menjalankan isi kontrak kerja dengan itikad baik. Menurut Pasal 1320 KUHPerdara, klausul Non Kompetisi bisa dianggap tidak berlaku secara hukum jika terbukti melanggar syarat-syarat objektif yang sah untuk sebuah perjanjian. Syarat ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang diatur dalam perjanjian tersebut tidak boleh melanggar peraturan hukum yang berlaku dan tidak boleh merugikan kepentingan masyarakat. Batal demi hukum suatu perjanjian memberikan dampak:

- a. Tidak dianggap ada perjanjian tersebut;
- b. Tidak memiliki kekuatan dan akibat hukum;
- c. Tidak diperlukan permohonan pembatalan perjanjian di pengadilan.

Namun untuk memberikan tambahan kepastian hukum, pekerja dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian pada Pengadilan Negeri meskipun telah dinyatakan batal demi hukum. Permohonan tersebut berisikan keberatan atas isi dari kontrak kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 1601x ayat (2) KUHPerdara yang menyatakan "*Pengadilan diperbolehkan atas tuntutan buruh walaupun karena dimintanya pada pembelaannya dalam suatu perkara, meniadakan untuk seluruhnya atau sebagian suatu janji seperti itu dengan alasan bahwa dibandingkan dengan kepentingan majikan yang dilindungi itu, buruh dirugikan secara tidak adil oleh janji tersebut.*".

3.2 Pengaturan Bentuk Asas Itikad Baik Dalam Klausul Non-Kompetisi Pada Suatu Kontrak Kerja

Asas-asas hukum yang terdapat dalam Hukum Perjanjian menjadi landasan utama dalam menyusun suatu kontrak. Asas-asas hukum tersebut adalah asas Konsensualisme, asas Kebebasan Berkontrak, asas Itikad Baik, dan asas *Pacta Sun Servanda*. Salah satu asas yang paling mendasar yang digunakan ketika pihak-pihak menyusun suatu kontrak (dalam hal ini kontrak kerja) adalah asas itikad baik. Asas ini mengedepankan bahwa para pihak untuk beritikad baik dalam membuat isi kontrak, melaksanakan isi kontrak, dan juga ketika berakhirnya masa berlaku kontrak tersebut

⁹ Alkad, Arif Fajri dan Mulyaningrum, Edith Ratna. (2022). "Aspek Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2045-2049.

¹⁰ Trilaksana, I Komang Heryawan dan Rudy, Dewa Gde. (2022). "Urgensi Perjanjian Kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement*) Terhadap Pekerja yang Pindah Kerja ke Perusahaan Kompetitor". *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 11(3), 677-690.

dengan cara secara sukarela berjanji untuk memenuhi semua kewajibannya dan menerima hak-hak yang diperjanjikan sebagai imbalan atas kewajiban tersebut.¹¹

R. Subekti berpandangan itikad baik dalam suatu kontrak sebagai bentuk dari kejujuran. Para pihak tidak menutupi apalagi menyembunyikan hal yang negatif yang berpotensi memberikan dampak buruk bagi kelangsungan kontrak di kemudian hari. Dengan asas itikad baik, para pihak harus melaksanakan isi kontrak dengan baik agar tujuan dari pembuatan kontrak yang diwujudkan dengan adanya keadilan bagi para pihak dapat tercapai. Keadilan yang dimaksud disini adalah tidak ada ketimpangan posisi yang mendominasi satu pihak dalam pelaksanaan kontrak.

Dalam sudut pandang kajian teoritis, Muliadi Nur memberikan pendapatnya bahwa asas itikad baik dibagi dua untuk mengetahui apakah seseorang sudah menerapkan itikad baik atau belum dalam sebuah kontrak.¹² 1) Itikad baik subjektif, berarti para pihak harus jujur dan berterus terang pada saat sebelum kontrak dilaksanakan, tepatnya pada saat negosiasi terjadi. Pada saat ini pihak satu menjelaskan dan memberikan informasi dengan jujur dan jelas, sedangkan pihak lainnya mengoreksi informasi tersebut dengan baik dan benar dengan membawa konsekuensi bagi kelanjutan negosiasi tersebut, yakni terciptanya kontrak yang diinginkan.¹³ 2) Itikad baik objektif, artinya pada saat pelaksanaan isi kontrak, para pihak melaksanakannya sesuai dengan isi yang telah disepakati dan berpegang teguh pada asas kepatutan. Pada tahap ini itikad baik memiliki peran penting untuk mengatur menambah kewajiban kontraktual, meniadakan, dan membatasi hal dalam kontrak.¹⁴

Pada dasarnya semua kontrak yang disusun para pihak harus dilaksanakan dengan itikad baik, tak terkecuali dengan kontrak yang berisikan klausul Non Kompetisi. Klausul ini dikatakan menjadi salah satu bentuk klausul larangan dan dikatakan pula sebagai sebuah prestasi untuk tidak melakukan sesuatu. Larangan tersebut berupa pekerja tidak diperbolehkan untuk bekerja ataupun membangun perusahaan yang memiliki bidang usaha sama dengan perusahaan sebelumnya. Walaupun klausul ini berisi larangan bagi pihak pekerja, bukanlah menjadi alasan pihak perusahaan untuk berbuat semena-mena yang menguntungkan satu pihak saja.

Asas itikad baik penting diterapkan dalam kontrak kerja yang memiliki dan menggunakan klausul Non Kompetisi karena umumnya perusahaan mencantumkan klausul ini sebagai upaya perlindungan terhadap rahasia perusahaan dan sebagai akibat dari kekhawatiran perusahaan bahwa mantan pekerja akan membocorkan rahasia dagang dan informasi rahasia lainnya, merugikan bisnis, dan membahayakan posisinya dalam kaitannya dengan para pesaingnya. Penggunaan klausul Non Kompetisi menimbulkan ketimpangan prioritas antara pihak perusahaan dan pekerja. Klausul ini dibuat condong menguntungkan pihak perusahaan dan mengikat pekerja sehingga tidak dapat bekerja di tempat yang memiliki kesamaan sektor industri dengan perusahaan sebelumnya. Asas itikad baik dalam penggunaan klausul ini mengacu pada komitmen semua pihak, baik perusahaan maupun pekerja untuk menaati secara tegas klausul Non Kompetisi dan begitu pula semua ketentuan-ketentuan dalam kontrak

¹¹ Ardhana, Aditya Putra dan Sarjana, I Made. (2020). "Penerapan Asas Itikad Baik Sebagai Dasar Pembuatan Nota Kesepahaman". *Jurnal Kertha Wicara*, 9(9), 1-10.

¹² Innaka, Antari, et. al. (2012). "Penerapan Asas Itikad Baik Terhadap Prakontraktual pada Perjanjian Jual Beli Perumahan". *Jurnal Mimbar Hukum*, 24(3), 505-514.

¹³ Putra, Gede Nopta Ari dan Priyanto, I Made Dedy. (2020). "Asas Itikad Baik Dalam Memperkuat Kekuatan Mengikat *Memorandum of Understanding*", 8 (3), 269-285.

¹⁴ Barnabas, Dumas Manery. (2017). "Makna dan Fungsi Itikad Baik dalam Kontrak Kerja Konstruksi". *Jurnal SASI* 23(2), 136-148.

kerja yang harus dipenuhi dengan jujur dan tanpa niat jahat terhadap pihak lain. Para pihak dalam kontrak harus berusaha mencapai kesepakatan yang terbuka dan dapat diterima jika terjadi pelanggaran terhadap klausul ini.

Dari hal diatas, dapat dilihat urgensi dan pentingnya bentuk itikad baik dari masing-masing pihak dalam kontrak harus diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini sebagai perwujudan dari Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata dan apabila asas ini diterapkan, menimbulkan posisi yang seimbang bagi kedua pihak, perusahaan dapat melindungi haknya (menjaga kerahasiaan perusahaan) dan pekerja dapat dilindungi haknya (dapat memperoleh pekerjaan). Penerapan bentuk itikad baik oleh perusahaan dan pekerja untuk memperoleh posisi yang seimbang dapat dilakukan dengan menyusun kesepakatan awal yang dilakukan pada saat fase pra kontrak. Meskipun belum diatur secara tegas, bentuk-bentuk itikad baik yang dapat dilakukan masing-masing pihak antara lain adalah:

1. Batasan wilayah geografis, jenis pekerjaan, dan periode waktu
Kesepakatan awal yang dicapai oleh perusahaan dan pekerja adalah mengenai batasan terkait wilayah geografis, jenis pekerjaan dan periode waktu. Pembatasan ini mengarah pada wilayah atau perusahaan mana yang secara spesifik yang tidak boleh dimasuki oleh pekerjanya atas kekhawatiran perusahaan akan pembocoran kerahasiaan perusahaannya.¹⁵ Pembatasan wilayah ini sejalan dengan jenis pekerjaan yang dilarang dan diperbolehkan perusahaan untuk dilakukan oleh pekerja ketika hubungan kerja berakhir. Pihak perusahaan dan pihak pekerja juga wajib menyepakati berapa lama periode waktu pembatasan wilayah geografis ini berlaku. Namun dalam menentukan pembatasan-pembatasan ini, para pihak dapat memastikan bahwa pembatasan yang diberlakukan masuk akal dan harus seimbang dengan industri pekerjaan yang terlibat.
2. Perolehan kompensasi
Akibat dampak dari adanya klausul Non Kompetisi dan batasan-batasan yang diperoleh, pekerja bisa mendapatkan atau perusahaan bisa menyediakan kompensasi dalam bentuk uang atau hal lain secara adil sebagai bentuk itikad baik perusahaan kepada pekerja.
3. Penyelesaian sengketa yang konstruktif
Jika terjadi sengketa atau perselisihan yang timbul akibat klausul Non Kompetisi, para pihak harus mencari *win-win solution*. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan melakukan negosiasi dan mediasi sebagai cara damai untuk menyelesaikan masalah.

Poin-poin penting diatas sebagai wujud bentuk asas itikad baik yang dapat dilakukan para pihak dalam klausul Non Kompetisi pada suatu kontrak kerja membantu dalam membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara pihak perusahaan dan pekerja. Sifat keterbukaan dan konsistensi dalam pelaksanaan kontrak menjadi kunci penerapan asas itikad baik demi terwujudnya pelaksanaan kontrak yang berlandaskan keadilan bagi para pihak. Setiap hak dan kewajiban yang tertera dalam kontrak wajib dihormati dan dijalankan para pihak dengan itikad baik sehingga menguntungkan bagi kedua belah pihak dalam kontrak.

¹⁵ Sutarko, Ria dan Sudjana. (2018). "Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia". *Jurnal Al Amwal*, 1(1), 90-100.

4. Kesimpulan

Pengaturan klausul Non Kompetisi dalam kontrak kerja dalam perspektif hukum di Indonesia, belum diatur secara jelas dan tegas dalam suatu pasal hingga saat ini. Peraturan perundang-undangan yang dianggap memiliki regulasi yang berkaitan dengan pemberlakuan klausul Non Kompetisi adalah Pasal 28D UUD NRI 1945, Pasal 1601x KUHPerduta, Pasal 38 ayat (2) UU HAM, dan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan. Meskipun belum diatur secara jelas, hal ini tidak akan menjadi masalah sepanjang para pihak berpedoman pada Pasal 1338 ayat (3) KUHPerduta, yakni menjalankan isi kontrak kerja dengan itikad baik. Pengaturan bentuk asas itikad baik dalam klausul Non Kompetisi pada suatu kontrak kerja dapat diwujudkan dengan cara para pihak membuat kesepakatan yang dinilai memberikan posisi yang seimbang dan tidak menimbulkan ketimpangan prioritas, antara lain perlu adanya batasan terkait area geografis, jenis pekerjaan, dan batas periode waktu, pemberian kompensasi kepada pekerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang tidak merugikan masing-masing pihak. Asas itikad baik ini penting diterapkan demi mewujudkan keadilan yang menjadi tujuan dari adanya kontrak yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Syaifuddin, Muhammad. 2012. *Hukum Kontrak*. Bandung: Mandar Maju.
- Farida, Ike. 2014. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsorcing*. Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Ali, H. Zainuddin. 2017. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

- Afdal, Windi dan Purnamasari, Wulan. (2021). Kajian Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7(2).
- Alkad, Arif Fajri dan Mulyaningrum, Edith Ratna. (2022). Aspek Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3).
- Ardhana, Aditya Putra dan Sarjana, I Made. (2020). Penerapan Asas itikad Baik Sebagai Dasar Pembuatan Nota Kesepahaman. *Jurnal Kertha Wicara*, 9(9).
- Arifin, Miftah. (2020). Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Itikad Baik dalam Hukum Perjanjian. *Jurnal Ius Constituendum* 5(1).
- Barnabas, Dumas Manery. (2017). Makna dan Fungsi Itikad Baik dalam Kontrak Kerja Konstruksi. *Jurnal SASI* 23(2).
- Innaka, Antari, et. al. (2012). Penerapan Asas Itikad Baik Terhadap Prakontraktual pada Perjanjian Jual Beli Perumahan. *Jurnal Mimbar Hukum*, 24(3).
- Karina, Ni Wayan dan Utami, Putu Devi Yustisia. (2022). Proteksi Serta Akibat Hukum Pembocoran Rahasia Dagang Kepada Para Pihak Dalam Perjanjian Waralaba (*Franchise*). *Jurnal Kertha Semaya*, 10(7).
- Nadiyya, Ahsanna. (2021). Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura. *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, 11(2).
- Putra, Gede Nopta Ari dan Priyanto, I Made Dedy. (2020). Asas Itikad Baik Dalam Memperkuat Kekuatan Mengikat *Memorandum of Understanding*, 8 (3), 269-285.

- Sinaga, Niru. (2018). Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Mewujudkan Keadilan Para Pihak. *Jurnal Ilmiah Hukum Drrgantara*, 9 (1).
- Sutarko, Ria dan Sudjana. (2018). Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia. *Jurnal Al Amwal*, 1(1).
- Trilaksana, I Komang Heryawan dan Rudy, Dewa Gde. (2022). Urgensi Perjanjian Kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement*) Terhadap Pekerja yang Pindah Kerja ke Perusahaan Kompetitor. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 11(3).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Inonesia Nomo 4279).