

PERBANDINGAN PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DENGAN KLAUSUL KERAHASIAAN DAN NON KOMPETISI ANTARA INDONESIA DENGAN AMERIKA SERIKAT

Logan Al Ghazi, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran
Jakarta, e-mail: 2110611126@mahasiswa.upnvj.ac.id

Dwi Aryanti Ramadhani, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional
Veteran Jakarta, e-mail: dwiaryanti@upnvj.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i11.p25>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan penerapan dari Perjanjian Kerja dengan klausul Kerahasiaan (*Non Disclosure/Confidentiality clause*) dan klausul non kompetisi (*Non Compete clause/NCC*) antara negara Indonesia dengan negara Amerika Serikat dan mengetahui hak-hak pekerja setelah berakhirnya perjanjian kerja dengan klausul kerahasiaan dan non kompetisi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di Indonesia sendiri penerapan perjanjian kerja dengan klausul kerahasiaan dan non kompetisi masih belum diatur secara eksplisit dalam undang-undang. Namun, isi dari klausul tersebut menjadi dasar perusahaan untuk menuntut pelanggar klausul tersebut. Untuk di Amerika Serikat sendiri perjanjian kerahasiaan sangat umum digunakan untuk kepentingan perusahaan. Tapi, klausul non kompetisi menjadi tidak boleh digunakan setelah adanya peraturan dari FTC sebagai bentuk upaya perlindungan terhadap pekerja. Peraturan tersebut sekiranya dapat diadopsi sebagai bentuk upaya melindungi hak-hak pekerja di Indonesia.

Kata kunci: perjanjian kerja, klausul kerahasiaan, klausul non-kompetisi, hak pekerja,

ABSTRACT

The purpose of this research is to compare the application of employment agreements with non disclosure/confidentiality clauses and non-competition clauses (NCC) between Indonesia and the United States and to determine the rights of workers after the expiration of employment agreements with confidentiality and non-competition clauses. This research uses normative juridical method with statute approach and comparative approach. The results of this research show that in Indonesia, the application of employment agreements with confidentiality and non-competition clauses is still not explicitly regulated in law. However, the content of the clause is the basis for the company to sue violators of the clause. In the United States itself, confidentiality agreements are very commonly used for the benefit of the company. However, non-competition clauses are not allowed to be used after the FTC regulation as a form of effort to protect workers. This regulation should be adopted as an effort to protect workers' rights in Indonesia.

Keywords: employment agreement, confidentiality clause, non-competition clause, workers' rights,

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perjanjian Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), perjanjian diartikan sebagai "suatu tindakan di mana satu orang atau lebih

mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih".¹ Sementara itu, Subekti mendefinisikan perjanjian "Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal."² Lanjut Subekti mendefinisikan "perikatan adalah hubungan hukum antara dua individu atau dua pihak, di mana salah satu pihak memiliki hak untuk menuntut sesuatu dari pihak lainnya, sedangkan pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut."³ Perjanjian kerja adalah kesepakatan yang dibuat antara seorang yang membutuhkan karyawan dengan karyawan atau sekelompok karyawan, yang umumnya mencakup segala persyaratan yang harus dipenuhi secara timbal balik oleh kedua belah pihak, sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian kerja pada prinsipnya disusun sebagai langkah preventif untuk mengantisipasi potensi permasalahan atau mencegah terjadinya sengketa di masa mendatang antara para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.⁴ Perjanjian kerja ini bersifat mengikat (*dwang contract*), karena para pihak tidak memiliki kebebasan penuh untuk menentukan keinginan mereka dalam perjanjian tersebut. Dalam hal ini, pihak yang satu, yaitu pemberi kerja, berada dalam posisi yang lebih kuat atau dominan, sementara pihak lainnya, yakni pekerja, berada dalam posisi yang lebih lemah atau kurang berdaya.⁵ Dalam suatu perikatan atau perjanjian antara tenaga kerja dengan pihak yang membutuhkan tenaga kerja, timbul hubungan hukum yang saling mengikat dan wajib untuk ditaati. Hubungan perjanjian atau perikatan yang timbul antara tenaga kerja dengan pihak yang membutuhkan karyawan kerja. Hal itu sejalan dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menentukan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya". Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian ini tidak hanya mencakup syarat-syarat umum terkait pekerjaan, tetapi juga dapat mencakup perjanjian yang lebih spesifik, seperti perjanjian kerahasiaan.

Klausul Kerahasiaan atau *Non-Disclosure / Confidentiality Clause* adalah bentuk spesifik dari perjanjian yang mengikat secara hukum. Klausul kerahasiaan apabila telah mengikuti undang-undang yang berlaku maka dianggap sah secara hukum untuk menetapkan hubungan rahasia antara pihak yang memiliki informasi sensitif dan pihak yang akan mengakses informasi tersebut. Hubungan ini mengharuskan salah satu atau kedua belah pihak untuk menjaga kerahasiaan dan tidak menyebarkan informasi tersebut.⁶ Klausul Kerahasiaan berfokus pada menjaga kerahasiaan informasi pribadi atau perusahaan, berbeda dengan kontrak bisnis lainnya seperti perjanjian layanan atau penjualan yang lebih menekankan syarat dan ketentuan layanan atau transaksi. Ada dua tujuan utama dari Klausul Kerahasiaan yaitu untuk menjaga kerahasiaan dan melindungi informasi. Informasi yang dilindungi oleh Klausul Kerahasiaan dapat meliputi berbagai hal, seperti spesifikasi produk hingga daftar klien. Selain itu, model bisnis, hasil uji coba, serta materi yang diembargo seperti siaran pers atau ulasan

¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

² Subekti, R. Pokok-Pokok Hukum Perdata (Jakarta: Intermasa, 1992)

³ Subekti, R. Hukum Perjanjian (Jakarta: Intermasa, 2005)

⁴ Ramadhani, Dwi Aryanti. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)," 2019,

⁵ Nadiyya, Ahsana. "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 11, no. 2 (2021).

⁶ Klee, M. M. "The Importance of Having a Non-Disclosure Agreement." *IEEE Engineering in Medicine and Biology Magazine* 19, no. 3 (2000)

produk, juga dapat dilindungi oleh Klausul Kerahasiaan. Klausul Kerahasiaan memberikan dasar hukum untuk memastikan bahwa ide atau informasi tidak dicuri atau dibagikan kepada pihak lain, seperti pesaing atau pihak ketiga. Oleh karena itu, perjanjian kerja dan perjanjian kerahasiaan memiliki keterkaitan yang erat, di mana keduanya merupakan perikatan yang mengikat secara hukum. Perjanjian kerahasiaan dapat menjadi bagian integral dari perjanjian kerja untuk melindungi informasi-informasi sensitif terkait pekerjaan yang dikelola oleh pekerja selama mereka terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan.

Selain Klausul kerahasiaan, dalam perjanjian kerja juga terdapat klausul non-kompetisi atau *Non Compete Clause*. Klausul tersebut melarang individu, seperti karyawan atau mitra bisnis, untuk terlibat dalam kegiatan atau usaha yang bersaing dengan pihak yang memberlakukan klausul tersebut.⁷ Black's Law Dictionary mendefinisikan "non-competition covenant" sebagai "a promise usually in a sale-of business, partnership or 33 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"⁸. Pernyataan tersebut mengacu pada suatu perjanjian yang biasanya dalam konteks penjualan bisnis, kemitraan, atau kontrak kerja, untuk tidak terlibat dalam jenis usaha yang sama selama jangka waktu tertentu di pasar yang sama dengan pembeli, mitra, atau pemberi kerja. Tujuan utamanya adalah melindungi kepentingan bisnis, termasuk menjaga informasi rahasia, mempertahankan hubungan dengan pelanggan, dan melindungi strategi bisnis agar tidak dimanfaatkan oleh pihak yang sudah tidak lagi memiliki ikatan kontrak dengan perusahaan. Klausul non-kompetisi bertujuan melindungi kepentingan perusahaan, seperti rahasia dagang, hubungan pelanggan, dan mencegah persaingan tidak sehat. ada dasarnya Perjanjian Kerja dengan klausul kerahasiaan dan non kompetisi dirancang untuk melindungi informasi strategis dan rahasia dagang perusahaan, serta mencegah mantan karyawan atau mitra bisnis untuk menggunakan informasi atau keahlian mereka dalam persaingan yang tidak sehat. Hal ini sejalan dengan Pasal 4 Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang yang menyatakan "Pemilik Rahasia Dagang memiliki hak untuk:

- a. menggunakan sendiri Rahasia Dagang yang dimilikinya;
- b. memberikan Lisensi kepada atau melarang pihak lain untuk menggunakan Rahasia Dagang atau mengungkapkan Rahasia Dagang itu kepada pihak ketiga untuk kepentingan yang bersifat komersial."⁹

Perjanjian kerahasiaan dan non-kompetisi melindungi informasi strategis yang vital bagi bisnis. William L. Prosser dalam *Law of Torts* menyebutkan bahwa informasi rahasia adalah bentuk kepemilikan intelektual yang melibatkan teknologi, strategi, hingga hubungan pelanggan. Berdasarkan teori kepercayaan, perusahaan mengandalkan karyawannya untuk menjaga kerahasiaan informasi tersebut. Selain itu, teori perlindungan usaha, seperti dijelaskan Friedrich Kessler dalam *Contracts of Adhesion*, menegaskan pentingnya perjanjian non-kompetisi untuk mencegah kompetisi tidak sehat oleh mantan karyawan, sehingga menjaga keadilan di pasar.

Penelitian terkait penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja telah menjadi topik yang menarik perhatian dalam berbagai studi hukum ketenagakerjaan. Fatoni dan Lyanthi (2023) dalam artikel mereka membahas legalitas klausul non-

⁷ McAdams, John. "Non-Compete Agreements: A Review of the Literature" (2019)

⁸ *Attractive-Nuisance Doctrine*, "Black's Law Dictionary, 11th ed. (2019)" (11th ed. 2019).

⁹ Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang Pasal 4

kompetisi berdasarkan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menyoroiti bahwa klausul non-kompetisi tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penerapannya. Sementara itu, Prasetiyono (2023) melalui studi kasus putusan Pengadilan Negeri Nomor 325/Pdt.G/2018/PN Cbi, meneliti keabsahan perjanjian kerja yang memuat klausul non-kompetisi. Fokus utamanya adalah analisis yuridis terhadap pengaturan klausul tersebut dalam praktik hukum di Indonesia. Penelitian ini memberikan wawasan tambahan dengan meninjau bagaimana klausul serupa diterapkan di negara lain, khususnya Amerika Serikat. Herawati (2024) memperluas diskusi dengan menyoroiti perlindungan hukum bagi pekerja terhadap penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Penelitiannya lebih menitikberatkan pada hak-hak pekerja setelah berakhirnya perjanjian kerja, khususnya ketika klausul kerahasiaan dan non-kompetisi tetap mengikat mereka. Penelitian ini menjadi penting dalam memberikan perspektif perlindungan bagi pekerja sebagai pihak yang rentan dalam hubungan kerja. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas legalitas, keabsahan, dan perlindungan hukum klausul non-kompetisi, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan tidak hanya mengevaluasi aspek legalitasnya tetapi juga melakukan perbandingan penerapan klausul ini di Indonesia dan Amerika Serikat. Selain itu, fokus pada hak-hak pekerja pasca berakhirnya perjanjian kerja memberikan sudut pandang baru dalam menjembatani ketimpangan perlindungan hukum antara kedua negara.

Klausul kerahasiaan (*Non-Disclosure/Confidentiality Clause*) dan perjanjian non-kompetisi (*Non-Compete Clause*) merupakan dua instrumen hukum yang krusial dalam dunia bisnis modern, terutama dalam melindungi kepentingan perusahaan dari eksposur informasi rahasia dan risiko persaingan yang tidak sehat. Penerapan kedua perjanjian ini berfungsi untuk menjaga stabilitas bisnis, melindungi kekayaan intelektual, dan mempertahankan posisi kompetitif di pasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis pada latar belakang, penulisan pada artikel ilmiah ini akan membawa 2 (dua) rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana penerapan perjanjian kerja dengan klausul kerahasiaan dan non kompetisi di Indonesia dan Amerika Serikat?
2. Bagaimana hak-hak pekerja setelah berakhirnya perjanjian kerja dengan klausul kerahasiaan dan non kompetisi di Indonesia?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengkaji terkait penerapan perjanjian kerja yang memuat klausul kerahasiaan dan non-kompetisi di Indonesia dan Amerika Serikat, termasuk membandingkan bagaimana regulasi kedua negara mengatur klausul tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis hak-hak pekerja setelah berakhirnya perjanjian kerja dengan klausul tersebut, khususnya dalam konteks perlindungan hukum di Indonesia. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memahami perjanjian kerja yang mengandung klausul kerahasiaan dan non-kompetisi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan tentang perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja yang sering kali timpang. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan, pelaku usaha, dan pekerja

dalam memahami implikasi hukum klausul tersebut serta memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif dan adil.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada teori hukum, asas-asas, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian.¹⁰ Metode ini melibatkan penggunaan bahan hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder dari sumber pustaka seperti buku, jurnal, dan pendapat ahli.¹¹ Pendekatan yang digunakan meliputi *statute approach*, yaitu pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan untuk memahami hierarki dan asas hukum,¹² serta *comparative approach* untuk membandingkan pengaturan perjanjian klausul kerahasiaan dan non-kompetisi di Indonesia dan Amerika Serikat. Data dianalisis secara kualitatif dengan tahapan pengumpulan data, klasifikasi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan guna menghasilkan analisis yang sistematis dan mendalam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penerapan Perjanjian Kerja Dengan Klausul Kerahasiaan Dan Non Kompetisi Di Indonesia Dan Amerika Serikat

a. Penerapan Perjanjian Kerja dengan Klausul Kerahasiaan dan Non Kompetisi di Indonesia

Klausul kerahasiaan kerap diterapkan dalam kontrak kerja di Indonesia untuk menjaga informasi bisnis penting, seperti rahasia dagang, strategi perusahaan, data klien, hingga informasi teknis tertentu. Istilah "rahasia perusahaan" tercantum dalam UU Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat pasal 23 yang menyatakan "Pelaku usaha dilarang bersekongkol dengan pihak lain untuk mendapatkan informasi kegiatan usaha pesaingnya yang diklasifikasikan sebagai rahasia perusahaan sehingga dapat mengakibatkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat."¹³ Pengertian mengenai rahasia perusahaan ini juga terlihat dalam UU Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang yang menyatakan "Rahasia Dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/ atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan

¹⁰ Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat) (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), 14.

¹¹ Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), 12.

¹² Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 93.

¹³ Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat Pasal 23

dijaga kerahasiaannya oleh pemilik Rahasia Dagang”¹⁴ Terdapat kesamaan antara rahasia perusahaan dan rahasia dagang, yakni unsur kerahasiaannya.¹⁵

Pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan perusahaan. Cara-cara yang digunakan perusahaan dalam mengelola dan mengontrol informasi rahasia sangat mempengaruhi kemampuan pekerja menjaga kerahasiaan tersebut. Langkah awal yang dapat diambil perusahaan adalah dengan menetapkan aturan melalui perjanjian kerja. Biasanya, perjanjian kerahasiaan mencakup poin-poin seperti:¹⁶ informasi yang tergolong rahasia, alasan klasifikasinya, siapa saja yang berhak mengakses, tindakan apa yang diizinkan terkait informasi tersebut, batas waktu informasi dianggap rahasia, serta klasifikasi indikasi penyalahgunaan informasi.

Perjanjian kerahasiaan perlu secara tegas mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk batasan bagi pemilik informasi dan pekerja terkait apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Hal ini bertujuan agar setiap pihak memahami hak dan kewajiban mereka untuk menghindari kesalahpahaman. Penerapan perjanjian perlindungan informasi harus komprehensif guna memberikan kepastian hukum bagi perusahaan, terutama jika terjadi perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian ini dapat berfungsi sebagai bukti bahwa perusahaan memiliki informasi rahasia yang secara khusus dimanfaatkan dalam operasional bisnisnya.¹⁷

Klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja melarang karyawan bekerja atau mendirikan usaha di bidang yang sama setelah hubungan kerja berakhir. Klausul ini mengatur agar karyawan tidak terlibat dalam aktivitas kerja atau usaha yang sejenis dengan perusahaan tempatnya bekerja sebelumnya, dalam waktu tertentu setelah hubungan kerja berakhir.¹⁸ Tujuan klausul ini adalah untuk melindungi perusahaan dari potensi kebocoran rahasia dagang kepada pesaing, dengan membatasi kesempatan karyawan bekerja di perusahaan yang kompetitif.¹⁹ Meski bertujuan melindungi rahasia perusahaan, klausul ini sering dianggap kontroversial karena dinilai membatasi hak-hak dasar karyawan. Walaupun tujuannya untuk menjaga rahasia dagang perusahaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada karyawan untuk mencari dan berpindah pekerjaan. Pasal 31 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.²⁰ Dalam konteks Undang-Undang Ketenagakerjaan, penerapan klausul non-kompetisi yang tidak seimbang dapat mengancam hak-hak dasar pekerja, seperti kebebasan untuk memilih, memperoleh, atau berganti pekerjaan, serta hak atas penghasilan yang layak. Oleh karena itu, penting agar kebijakan dan pelaksanaan klausul non-kompetisi dirancang dengan

¹⁴ Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang Pasal 1

¹⁵ Komisi Pengawas Persaingan Usaha, “Draft Pedoman Pasal 23 UU No. 5 Tahun 1999 Tentang Rahasia Perusahaan,” 2012, <https://kppu.go.id/blog/2012/01/kppu-mengeluarkan-draft-pedoman-pasal-23-uu-no-5-tahun-1999-tentang-rahasia-perusahaan/>.

¹⁶ Mahila, Syarifa. “Perlindungan Rahasia Dagang Dalam Hubungannya Dengan Perjanjian Kerja.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 10, no. 3 (2017).

¹⁷ Gerungan, Anastasia E. “Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Ditinjau Dari Aspek Hukum Perdata Dan Pidana Di Indonesia.” *Jurnal Hukum Unsrat* 22, no. 5 (2016).

¹⁸ Alkad, A. F., dan E. R. Mulyaningrum. “Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22, no. 3 (2022): 2045–2049.

¹⁹ Amalia, Rizky. “Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja.” *Yuridika* 26, no. 2 (2011): 118.

²⁰ Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mempertimbangkan keseimbangan antara perlindungan kepentingan bisnis dan hak-hak pekerja. Pendekatan yang bijak dan proporsional diperlukan untuk memastikan bahwa prinsip kesetaraan dan kesempatan yang adil tetap terpelihara dalam hubungan kerja. Hal ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kompetitif, di mana pekerja memiliki ruang untuk mengembangkan potensi mereka sekaligus menikmati kebebasan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan aspirasi mereka. Oleh sebab itu, klausul non-kompetisi dapat dianggap melanggar hak karyawan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain.²¹

Dalam praktiknya, klausul non-kompetisi dapat dimasukkan sebagai bagian dari perjanjian kerja atau dibuat sebagai dokumen terpisah. Jika klausul ini menjadi bagian dari kontrak kerja, maka harus mematuhi peraturan hukum yang berlaku. Di Indonesia, regulasi terkait klausul non-kompetisi tidak diatur secara tegas dalam undang-undang. Klausul ini mengacu pada ketentuan yang membatasi dan menghambat kebebasan karyawan, di mana salah satu pihak diwajibkan untuk menahan diri dari tindakan tertentu yang telah disepakati.²² Jika pekerja melakukan tindakan yang seharusnya dihindari berdasarkan klausul tersebut, mereka dianggap melanggar kesepakatan atau melakukan wanprestasi. Larangan ini biasanya mencakup ketidakbolehan bagi pekerja untuk bekerja atau terlibat dalam bisnis serupa dengan tempat kerja sebelumnya. Di Indonesia, hukum tidak secara khusus mengatur mengenai klausul ini, namun pelanggaran dapat dijadikan dasar bagi perusahaan untuk mengajukan tuntutan atas pembocoran informasi rahasia. Meskipun demikian, jika klausul non-kompetisi tidak memenuhi persyaratan objektif suatu perjanjian atau melanggar hukum, klausul ini dapat dianggap batal demi hukum. Oleh karena itu, perlindungan bagi hak-hak pekerja sangat dibutuhkan, dan kontrak yang berpotensi melanggar hak dasar pekerja bisa dinyatakan tidak sah.

b. Penerapan Perjanjian Kerja dengan Klausul Kerahasiaan dan Non Kompetisi di Amerika Serikat

Di Amerika Serikat, kontrak kerja dengan Perjanjian Kerahasiaan atau *Non-Disclosure/Confidentiality Agreement* sering kali digunakan bersamaan untuk melindungi informasi rahasia serta hak kekayaan intelektual perusahaan, terutama ketika berhubungan dengan karyawan, kontraktor independen, atau mitra bisnis. Klausul Kerahasiaan biasanya berdiri sendiri namun umumnya melengkapi kontrak kerja. Klausul Kerahasiaan fokus melindungi informasi rahasia dan banyak digunakan di bidang kerja yang mengandalkan rahasia dagang, data perusahaan, atau keunggulan kompetitif. Elemen-elemen penting Klausul Kerahasiaan meliputi:²³

1. **Definisi Informasi Rahasia:** Menentukan jenis informasi yang dianggap rahasia, seperti rahasia dagang, data perusahaan, daftar klien, informasi keuangan, dan materi penting lainnya.

²¹ Fatonii, Mochamad Nuzul, dan Merline Eva Lyanthi. "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia." *Innovative: Journal of Social Science Research* 3, no. 6 (2023): 5150-5160.

²² Munira, Munira, dan Kasjim Salenda. "Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise." *Alauddin Law Development Journal* 2, no. 2 (2020).

²³ Egan, B. F. "Non-Disclosure and Other Preliminary Agreements in Business Transactions." *Texas Journal of Business Law* 49 (2020).

2. **Pengecualian:** Menyatakan informasi yang tidak dianggap rahasia, seperti informasi yang sudah tersedia untuk umum, informasi yang dikembangkan secara mandiri tanpa akses ke informasi rahasia, serta informasi yang diperoleh dari pihak ketiga tanpa kewajiban kerahasiaan.
3. **Kewajiban Kerahasiaan:** Mengharuskan penerima untuk menjaga kerahasiaan informasi dan membatasi pengungkapannya tanpa izin.
4. **Durasi Kerahasiaan:** Menetapkan jangka waktu untuk menjaga kerahasiaan, yang bisa jadi tidak terbatas untuk rahasia dagang.
5. **Pengungkapan yang Diperbolehkan:** Menjelaskan situasi di mana pengungkapan diperbolehkan, misalnya untuk memenuhi persyaratan hukum atau peraturan.

Meskipun Klausul Kerahasiaan dapat diterapkan secara luas di AS, penerapannya harus diatur secara hati-hati. Klausul Kerahasiaan sebaiknya disusun dengan masuk akal, secara jelas mendefinisikan informasi rahasia, dan tidak memberlakukan pembatasan yang berlebihan. Beberapa batasan meliputi:

1. **Klausul Kerahasiaan yang Terlalu Luas:** Pengadilan mungkin membatalkan atau membatasi NDA yang mencakup terlalu banyak informasi atau jangka waktu yang berlebihan.
2. **Variasi Antar Negara Bagian:** Beberapa negara bagian, seperti California, menerapkan aturan yang lebih ketat terkait NDA, terutama yang menghambat hak individu untuk bekerja. Misalnya, California umumnya menolak perjanjian non-kompetisi dalam kontrak kerja, kecuali pada situasi tertentu seperti penjualan bisnis atau kemitraan.
3. **Perlindungan untuk Pelapor atau Whistleblower:** Undang-undang federal (Defend Trade Secrets Act of 2016) melindungi whistleblower, memperbolehkan karyawan untuk mengungkap rahasia dagang dalam kondisi tertentu seperti pelaporan pelanggaran hukum tanpa melanggar NDA.

Klausul Kerahasiaan dianggap penting oleh pemberi kerja untuk menjaga keunggulan kompetitif dan memastikan bahwa informasi berharga tetap terlindungi. NDA juga menandakan bahwa informasi tertentu bernilai dan tidak boleh disebarluaskan atau digunakan sembarangan.²⁴ Bagi karyawan, keberadaan klausul kerahasiaan dalam kontrak kerja sudah umum, terutama bagi posisi-posisi yang mengakses informasi sensitif. Karyawan harus mempelajari klausul kerahasiaan dengan saksama agar memahami batasan dalam membagikan informasi, baik selama bekerja maupun setelahnya. Kesalahan dalam memahami ketentuan ini dapat menyebabkan konsekuensi hukum. Klausul non-kompetisi di AS juga menjadi bagian penting dalam kontrak kerja, namun penggunaannya berbeda di tiap negara bagian. Di California, klausul ini hampir seluruhnya dilarang, sedangkan di negara bagian seperti Texas dan Florida, perjanjian non-kompetisi diperbolehkan jika dianggap wajar dan tidak terlalu membatasi pekerja. Pengadilan AS umumnya mempertimbangkan "jangka waktu yang wajar" dan "cakupan geografis yang wajar" dalam klausul ini. Namun, pada 23 April 2024, Komisi Perdagangan Federal (FTC) mengeluarkan "*Non-Compete Clause Rule*" atau

²⁴ Sharma, T., and R. Srivastav. "Non-Disclosure Agreement: A Curve in a Glossy Path." *DME Journal of Management* 1, no. 01 (2020): 126-145.

aturan baru yang melarang semua klausul non-kompetisi pasca-kerja baru dan membatalkan sebagian besar klausul non-kompetisi yang ada, berlaku mulai 4 September 2024.

Ketika FTC pertama kali mengusulkan aturan ini pada Januari 2023, larangan ini mencakup tidak hanya klausul persaingan (yang secara eksplisit mencegah seseorang bekerja untuk pesaing) tetapi juga klausul kontrak lain yang berfungsi sebagai pengganti non-kompetisi. Meskipun referensi langsung ke pengganti non-kompetisi tidak muncul dalam Final Rule, definisi "*non-compete clause*" tetap cukup luas sehingga bisa membatasi cakupan Klausul Kerahasiaan dan klausul pembatasan lainnya. Menurut Final Rule, "klausul non-kompetisi" adalah syarat atau ketentuan kerja yang melarang pekerja atau memberikan penalti kepada pekerja jika ia, atau seolah-olah mencegah pekerja untuk (i) mencari atau menerima pekerjaan di AS dengan pihak lain setelah masa kerja berakhir; atau memulai usaha di AS setelah masa kerja berakhir.²⁵ klausul ini dilarang diberlakukan bagi pekerja biasa, meskipun tetap diperbolehkan untuk eksekutif senior dalam kondisi tertentu. Pelarangan ini bertujuan untuk menghindari metode persaingan yang dianggap tidak sehat dan memberikan perlindungan bagi pekerja agar dapat melanjutkan karir tanpa hambatan setelah berakhirnya hubungan kerja. Dalam aturan ini, pekerja didefinisikan secara luas, mencakup semua individu yang memberikan jasa, baik sebagai karyawan maupun sebagai pekerja mandiri. Adapun, eksekutif senior yang masih diperbolehkan terikat non-kompetisi adalah mereka yang memiliki otoritas pengambilan keputusan strategis dan menerima kompensasi yang signifikan. Ketua FTC, Lina M. Khan, menjelaskan bahwa alasan utama di balik pelarangan klausul non-kompetisi adalah karena klausul tersebut berkontribusi pada rendahnya tingkat upah, membatasi inovasi, dan menghambat dinamika ekonomi di Amerika Serikat. Ia juga menambahkan bahwa dengan dihapuskannya klausul ini, diperkirakan lebih dari 8.500 perusahaan baru akan muncul setiap tahun. Selain itu, pelarangan ini bertujuan untuk memastikan bahwa masyarakat Amerika memiliki kebebasan dalam mencari pekerjaan baru, memulai usaha, atau menghadirkan ide-ide segar ke pasar.

Perjanjian kerja yang memuat klausul non-kompetisi kini harus memenuhi syarat ketat, terutama dalam hal pemberitahuan kepada pekerja terkait ketidakberlakuan klausul tersebut. Pemberitahuan ini diwajibkan dilakukan dengan format yang jelas dan dapat dipahami oleh pekerja, termasuk kemungkinan penyampaian dalam berbagai bahasa. Namun demikian, masih terdapat pengecualian seperti pada transaksi penjualan bisnis secara bona fide, di mana klausul non-kompetisi dapat diberlakukan untuk melindungi kepentingan pembeli. Selain itu, hubungan hukum atau kewajiban yang telah ada sebelum aturan ini berlaku tidak terpengaruh, sehingga perusahaan tetap memiliki perlindungan hukum dalam kasus yang sudah berjalan.²⁶ Secara keseluruhan, aturan ini merepresentasikan langkah progresif dalam melindungi hak-hak pekerja, mendorong mobilitas tenaga kerja, dan memastikan persaingan bisnis yang lebih adil. Namun, penerapannya membutuhkan penyesuaian besar dari pihak pemberi kerja, terutama dalam mendesain ulang kontrak kerja untuk tetap sejalan dengan kerangka hukum yang baru. FTC menjelaskan Final Rule tidak secara langsung melarang NDA atau klausul pembatasan lain, FTC merujuk pada dua kasus yang mendukung

²⁵ Federal Trade Commission (FTC), FTC announces rule banning noncompetes, April 2024, <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes>.

²⁶ Federal Trade Commission (FTC). Noncompete Rule.

pandangannya bahwa klausul pembatasan, jika terlalu luas, dapat dianggap anti kompetitif. Kasus-kasus tersebut adalah :

1. **Brown v. TGS Management Company, LLC:** Pengadilan di California memutuskan bahwa NDA TGS Management, yang mendefinisikan "informasi rahasia" terlalu luas, pada dasarnya berfungsi sebagai non-kompetisi yang melanggar hukum di California, karena terlalu membatasi karyawan bekerja di bidang keahliannya.
2. **TLS Management & Marketing Services v. Rodriguez-Toledo:** Pengadilan Banding Amerika Serikat untuk Sirkuit Pertama menyatakan bahwa NDA yang dibuat antara firma perencanaan pajak dan karyawannya berfungsi sebagai non-kompetisi karena mencakup pengetahuan umum serta informasi yang sudah diketahui publik atau yang dikembangkan secara independen.

Mengingat luasnya cakupan Final Rule di luar klausul non-kompetisi tradisional, pemberi kerja perlu mempersiapkan diri menghadapi kemungkinan peninjauan ulang NDA mereka. Penting bagi pemberi kerja untuk meninjau kembali NDA dan mempertimbangkan penyesuaian yang diperlukan.

c. Perbandingan Penerapan Perjanjian Kerja dengan Klausul Kerahasiaan dan Non Kompetisi di Indonesia dan Amerika Serikat

Di Indonesia, klausul kerahasiaan dan non-kompetisi diatur dalam berbagai undang-undang seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, serta Undang-Undang Rahasia Dagang. Meskipun begitu, tidak ada ketentuan spesifik yang mengatur klausul non-kompetisi secara eksplisit. Sebaliknya, di Amerika Serikat, regulasi mengenai klausul ini lebih terstruktur, baik melalui undang-undang federal seperti *Defend Trade Secrets Act* (DTSA) maupun undang-undang negara bagian yang berbeda-beda. Sebagai contoh, negara bagian seperti California hampir sepenuhnya melarang klausul non-kompetisi, sedangkan Texas dan Florida mengizinkannya dengan batasan tertentu. Klausul kerahasiaan merupakan praktik umum di Indonesia, terutama untuk melindungi rahasia dagang, strategi bisnis, dan informasi sensitif perusahaan. Perjanjian ini sering kali mencakup ketentuan yang melarang pengungkapan informasi rahasia kepada pihak luar. Serupa dengan itu, di Amerika Serikat, Klausul Kerahasiaan banyak digunakan di berbagai sektor, terutama di industri yang bergantung pada data sensitif dan rahasia dagang. Klausul Kerahasiaan di Amerika Serikat biasanya menetapkan definisi informasi rahasia, pengecualian, kewajiban menjaga kerahasiaan, dan durasi perjanjian. Dalam hal durasi, klausul kerahasiaan di Indonesia bergantung pada kesepakatan antara pihak yang terlibat. Biasanya, klausul ini berlaku selama hubungan kerja berlangsung atau untuk periode tertentu setelah hubungan kerja berakhir. Sebaliknya, di Amerika Serikat, durasi kerahasiaan untuk rahasia dagang dapat berlaku tanpa batas waktu, meskipun batasan durasi untuk informasi lain sering kali ditentukan. Beberapa negara bagian bahkan membatasi durasi yang dianggap tidak wajar.

Klausul non-kompetisi di Indonesia sering kali dianggap kontroversial karena berpotensi membatasi hak pekerja untuk berpindah pekerjaan sebagaimana dilindungi oleh Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, klausul ini dapat

diberlakukan jika disepakati antara perusahaan dan pekerja. Di Amerika Serikat, Final Rule dari FTC, berlaku pada 4 September 2024, melarang klausul non-kompetisi secara luas, kecuali dalam konteks tertentu seperti penjualan bisnis. Negara bagian memiliki aturan berbeda; pelanggaran biasanya dinilai berdasarkan "reasonable time" dan "geographic scope." dan hanya untuk karyawan senior. Dari segi perlindungan hukum, pekerja di Indonesia memiliki hak untuk berpindah pekerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelanggaran klausul kerahasiaan atau non-kompetisi biasanya ditindak berdasarkan perjanjian kontrak yang berlaku. Di Amerika Serikat, undang-undang federal seperti DTSA memberikan perlindungan kepada pelapor pelanggaran hukum (*whistleblower*) dan memungkinkan pengungkapan rahasia dagang dalam konteks tertentu. Pelanggaran terhadap Klausul Kerahasiaan atau klausul non-kompetisi dapat mengakibatkan gugatan hukum oleh pemberi kerja. Namun, tantangan penegakan klausul ini tetap ada di kedua negara. Di Indonesia, klausul yang terlalu membatasi hak pekerja berisiko melanggar ketentuan hak asasi manusia dan hukum ketenagakerjaan. Penegakannya pun sering kali bergantung pada persetujuan antara pekerja dan perusahaan, yang dapat menimbulkan konflik hukum. Di Amerika Serikat, Klausul Kerahasiaan dan klausul non-kompetisi yang dianggap terlalu luas dapat dibatalkan oleh pengadilan atau disesuaikan agar tidak melanggar hak karyawan. Dengan diberlakukannya *Final Rule* dari Federal Trade Commission (FTC) pada tahun 2024, perusahaan di Amerika Serikat perlu meninjau ulang klausul non-kompetisi mereka agar sesuai dengan hukum federal yang lebih ketat.

Dari perbandingan di atas, terlihat bahwa Indonesia masih memerlukan regulasi yang lebih jelas terkait klausul non-kompetisi untuk menghindari konflik hukum dan melindungi hak pekerja. Tidak adanya kerangka hukum yang spesifik membuka peluang bagi perusahaan untuk memberlakukan klausul yang berpotensi melanggar hak pekerja. Pemerintah Indonesia dapat mempertimbangkan langkah seperti pemberian kompensasi kepada pekerja yang terikat klausul ini, sebagaimana praktik yang berlaku di beberapa negara bagian di Amerika Serikat. Sementara itu, regulasi di Amerika Serikat, meskipun lebih rinci, masih menunjukkan keragaman antara negara bagian, yang dapat membingungkan perusahaan dan pekerja. Aturan baru dari FTC diharapkan dapat menjadi langkah progresif untuk memperkuat perlindungan hak pekerja dan membatasi penggunaan klausul pembatasan yang tidak masuk akal. Indonesia dapat belajar dari pendekatan ini untuk menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan perusahaan.

3.2 Hak-Hak Pekerja Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja Dengan Klausul Kerahasiaan dan Non Kompetisi di Indonesia

Perjanjian kerja dengan klausul kerahasiaan atau non-disclosure/confidentiality clause, merupakan kontrak hukum antara pekerja dengan pemberi kerja yang mengatur kewajiban dan hak dalam pemberian serta penerimaan informasi rahasia antara pihak yang memberikan dan pihak yang menerima informasi tersebut, dengan tujuan tertentu, baik untuk perjanjian kerja maupun kebutuhan bisnis lainnya. Hak dan kewajiban dalam Klausul kerahasiaan antara lain adalah:²⁷

²⁷ Jeffrey, Michael. "Akibat Hukum Wan Prestasi Dari Salah Satu Pihak Dalam Non Disclosure Agreement (Perjanjian Kerahasiaan) Yang Sulit Dibuktikan Kebenarannya." *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat* 20, No. 3 (2021): 408-418.

1. Hak bagi penerima informasi untuk menerima informasi rahasia dari pihak pemberi;
2. Hak bagi penerima untuk menggunakan informasi rahasia tersebut sesuai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak;
3. Kewajiban penerima informasi untuk menjaga kerahasiaan tersebut dan tidak membocorkannya, kecuali dengan persetujuan tertulis dari pihak terkait;
4. Pembatasan bagi penerima untuk tidak menggunakan informasi tersebut di luar tujuan yang telah disepakati dalam perjanjian.

Lauren E. Aydinliyim mengemukakan bahwa klausul non-kompetisi yang diterapkan oleh pemberi kerja sering dianggap memberatkan pekerja karena mengandung persyaratan yang membatasi hak-hak pekerja dan membebani mereka.²⁸ Andrew J. Gallot menambahkan bahwa pekerja memiliki hak pribadi untuk bekerja di perusahaan lain setelah berakhirnya hubungan kerja, yang merupakan hak prerogatif bagi setiap pekerja. Berdasarkan perspektif ini, penerapan klausul non-kompetisi berpotensi merampas hak pekerja untuk berpindah pekerjaan.²⁹

Pasal 38 ayat (2) UU Hak Asasi Manusia menekankan bahwa setiap individu memiliki hak untuk bebas memilih pekerjaan serta mendapatkan kondisi kerja yang layak dan adil. Namun, keberadaan klausul non-kompetisi dapat menjadi hambatan terhadap kebebasan ini. Klausul tersebut tidak hanya membatasi individu dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka, tetapi juga bisa melarang mereka untuk memulai atau bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang serupa. Akibatnya, seseorang mungkin terpaksa menerima pekerjaan di luar kompetensi mereka karena tidak dapat bergabung dengan perusahaan di sektor yang mereka kuasai. Selain itu, klausul ini juga berpotensi menghalangi seseorang untuk memulai usaha sendiri, sehingga menurunkan potensi kewirausahaan dan inovasi di pasar. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh perekonomian secara keseluruhan, mengingat kewirausahaan sering menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.³⁰

Sebagian besar regulasi dan putusan pengadilan di berbagai negara menyatakan bahwa klausul non-kompetisi memiliki kekuatan hukum mengikat (*legal binding*). Namun, ketentuan ini biasanya disertai batasan waktu dan wilayah geografis yang wajar untuk mencegah penyalahgunaan klausul tersebut oleh perusahaan, sehingga tidak sepenuhnya membatasi pekerja dalam mencari pekerjaan lain.

Di Indonesia, hak-hak pekerja tetap diakui meski ada perjanjian kerahasiaan dan non-kompetisi setelah berakhirnya hubungan kerja. Berdasarkan teori terjadinya perjanjian (*verklaring theorie*) dari Van Dunne, perjanjian terjadi setelah adanya persetujuan dari kedua belah pihak. Artinya, perjanjian kerahasiaan memberikan

²⁸ Aydinliyim, Lauren E. "The Case for Ethical Non-Compete Agreements: Executives Versus Sandwich-Makers." *Journal of Business Ethics* 175, No. 3 (2022): 651-668.

²⁹ Gallot, Andrew J. "A Uniform Rule for Enforcement of Non-Competition Contract Considered In Relation To 'Termination Cases.'" *Labor and Employment Law* 1, No. 2 (1998).

³⁰ Diharianto, Muhammad, Suartini, dan Anas Lutfi. "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dari Perspektif Hukum Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 5, No. 1 (2024): 210-220.

kewajiban bagi pekerja untuk menjaga informasi rahasia perusahaan sesuai perjanjian, meskipun perjanjian ini bersifat tambahan dan terpisah dari kontrak utama.³¹

Dengan demikian, jika kontrak kerja mencakup klausul kerahasiaan atau non-kompetisi, maka pekerja tetap terikat pada ketentuan tersebut setelah masa kerja berakhir. Namun, perusahaan juga wajib memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Sesuai dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 61A, yang menyatakan bahwa.

1. "Dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah."³²

Setelah kontrak dengan klausul kerahasiaan atau non-kompetisi berakhir, pekerja sepenuhnya dibebaskan dari kewajiban mematuhi ketentuan kerahasiaan dan non-kompetisi. Artinya, pekerja sudah terbebas dari segala batasan yang diatur dalam klausul-klausul tersebut.

4. KESIMPULAN

Penerapan perjanjian kerja yang mencakup klausul kerahasiaan dan non-kompetisi menunjukkan perbedaan yang signifikan antara Indonesia dan Amerika Serikat. Di Indonesia, meskipun belum ada peraturan spesifik yang melarang klausul non-kompetisi, penerapannya sering memunculkan konflik dengan hak dasar pekerja, seperti hak untuk berpindah pekerjaan. Pasal 31 dalam UU Ketenagakerjaan melindungi hak pekerja untuk mencari pekerjaan lain, yang dapat berbenturan dengan keberadaan klausul non-kompetisi. Namun, klausul kerahasiaan lebih diterima secara hukum, sesuai ketentuan dalam UU Rahasia Dagang yang bertujuan melindungi informasi rahasia perusahaan. Sementara itu, di Amerika Serikat, pengaturan perjanjian kerahasiaan (NDA) dan klausul non-kompetisi lebih terstruktur dengan variasi antarnegara bagian. Misalnya, negara bagian seperti California cenderung menolak klausul non-kompetisi, sedangkan Texas dan Florida membolehkan dengan pembatasan tertentu. Selain itu, aturan baru dari Federal Trade Commission (FTC) yang berlaku mulai 2024 memperketat ruang lingkup klausul non-kompetisi secara nasional dengan melarang klausul baru dan membatalkan klausul yang sudah ada. Perubahan ini mencerminkan upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja di AS.

Untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan hak pekerja, pemerintah Indonesia disarankan memperjelas aturan mengenai klausul non-kompetisi dalam

³¹ Trilaksana, I Komang Heryawan, dan Rudy, Dewa Gde. "Urgensi Perjanjian Kerahasiaan (Non-Disclosure Agreement) Terhadap Pekerja yang Pindah Kerja ke Perusahaan Kompetitor." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 11, No. 3 (2022): 677-690..

³² Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 61A.

undang-undang, termasuk ketentuan tentang pemberian kompensasi bagi pekerja yang tunduk pada klausul tersebut. Hal ini bertujuan menciptakan kepastian hukum dan mencegah kerugian finansial bagi pekerja. Perusahaan juga diharapkan memastikan klausul kerahasiaan hanya mencakup informasi yang benar-benar relevan dan tidak membatasi hak pekerja secara berlebihan. Di Amerika Serikat, perusahaan perlu meninjau ulang perjanjian non-kompetisi mereka sesuai aturan FTC terbaru untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum federal. Pendekatan ini dapat menjadi inspirasi bagi Indonesia dalam melindungi pekerja dari perjanjian kerja yang tidak adil, sehingga klausul kerahasiaan dan non-kompetisi dapat diterapkan secara lebih adil dan seimbang di kedua negara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia, 2005.
- Subekti, R. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermedia, 1992.
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Soekanto, Sorjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Soekanto, Sorjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2015.
- Hasibuan, Zainal A. *Metodologi Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi*. Depok: 2007.

Jurnal

- Alkad, A. F., and E. R. Mulyaningrum. "Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22, no. 3 (2022): 2045–2049.
- Amalia, R. "Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja." *Yuridika* 26, no. 2 (2011): 118.
- Aydinliyim, Lauren E. "The Case for Ethical Non-Compete Agreements: Executives versus Sandwich-Makers." *Journal of Business Ethics* 175 (2022): 651–668.
- Diharianto, Muhammad, Suartini, and Anas Lutfi. "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dari Perspektif Hukum Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 5, no. 1 (2024): 210–220.
- Egan, B. F. "Non-Disclosure and Other Preliminary Agreements in Business Transactions." *Tex. J. Bus. L.* 49 (2020): i.
- Fatoni, M. N., and M. E. Lyanthi. "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 6 (2023): 5150–5160.
- Gallot, Andrew J. "A Uniform Rule for Enforcement of Non-Competition Contract Considered In Relation To 'Termination Cases'." *Labor and Employment Law* 1, no. 2 (1998).
- Gerungan, Anastasia E. "Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Ditinjau Dari Aspek Hukum Perdata Dan Pidana Di Indonesia." *Jurnal Hukum Unsrat* 22, no. 5 (2016).
- Jeffrey, Michael. "Akibat Hukum Wan Prestasi Dari Salah Satu Pihak Dalam Non-Disclosure Agreement (Perjanjian Kerahasiaan) Yang Sulit Dibuktikan

- Kebenarannya." *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat* 20, no. 3 (2021): 408–418.
- Klee, M. M. "The Importance of Having a Non-Disclosure Agreement." *IEEE Engineering in Medicine and Biology Magazine* 19, no. 3 (2000): 120.
- McAdams, J. M. "Non-Compete Agreements: A Review of the Literature." *Law & Society: Private Law - Labor & Employment Law eJournal* (2019).
- Moto, M. M. "Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Dalam Dunia Pendidikan." *Indonesian Journal of Primary Education* 3, no. 1 (2019): 20–28.
- Munira, M., and K. Salenda. "Kontrak Non-Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise." *Alauddin Law Development Journal* 2, no. 2 (2020).
- Nadiyya, A. "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 11, no. 2 (2021): 412–424.

Website

- Federal Trade Commission. (2024, April). *FTC announces rule banning noncompetes*. <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes>
- Komisi Pengawas Persaingan Usaha. (2012). *Draft pedoman Pasal 23 UU No. 5 Tahun 1999 tentang rahasia perusahaan*, <https://kppu.go.id/blog/2012/01/kppu-mengeluarkan-draft-pedoman-pasal-23-uu-no-5-tahun-1999-tentang-rahasia-perusahaan/>
- Oktavira, Bernadetha Aurelia S.H.. 2023, "Hukumnya Dipaksa Sepakati Non-Competition Clause Saat Resign", <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukumnya-dipaksa-sepakati-inon-competition-clause-i-saat-iresign-i-lt5327f77c4c646/>

Peraturan Perundang-undangan

- Federal Trade Commission Non Compete Rule 2024
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang