



SIGn Jurnal Hukum

E-ISSN: 2685 – 8606 || P-ISSN: 2685 – 8614

<https://jurnal.penerbitsign.com/index.php/sjh/article/view/v5n1-13>

Volume 5 Issue 1: April – September 2023

Published Online: July 31, 2023

Article

The Conflict of Trade Secret Protection and Workers' Rights in Non-Competition Clauses

Konflik antara Perlindungan Rahasia Dagang dan Hak Pekerja dalam Klausul Non-Kompetisi

Wulan Purnamasari*

Univesitas Internasional Batam || wulanpsari19@gmail.com

*Corresponding Author

Elza Syarief

Univesitas Internasional Batam || elza.syarief@uib.ac.id

Rina S. Shahrullah

Univesitas Internasional Batam || rina@uib.ac.id

How to cite:

Purnamasari, W., Syarief, E., & Shahrullah, R. S. (2023). The Conflict of Trade Secret Protection and Workers' Rights in Non-Competition Clauses. *SIGn Jurnal Hukum*, 5(1), 168-181. <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.273>



This work is licensed under a CC BY-4.0 License

ABSTRACT

This study aims to scrutinize the Non-Competition Clauses in employment contracts as a manifestation of trade secrets and understand how these clauses impact an individual's right to choose employment. This study uses normative legal research with the statute and comparative approaches. The collected legal material is then qualitatively analyzed to describe the problem and answer study purposes. The results show that including Non-Competition Clauses in employment contracts by employers is a strategic measure to protect trade secrets from competitors. However, every contract must fulfill the requirements for the agreement's validity subjectively and objectively. Non-Competition Clauses can potentially conflict with workers' rights as regulated in Article 28D section (2) of the 1945 Constitution, Article 38 section (2) of Law Number 39 of 1999, and Article 31 of Law Number 13 of 2003, thereby violating the objective requirements of employment contracts based on Article 52 section (1) point d of Law Number 13 of 2003. Therefore, it recommended that relevant parties review and evaluate the implementation of Non-Competition Clauses in employment contracts in Indonesia. Before incorporating this clause into the employment contract, employers must consider the agreement's validity requirements and workers' rights. Furthermore, the employment contract should further explain the definition and scope of the Non-Competition Clause to avoid different interpretations. Meanwhile, the Government is recommended to create clear regulations concerning the legitimacy of Non-Competition Clauses in employment contracts. These regulations must consider the balance between protecting trade secrets and workers' rights to employment and income. Lastly, Courts should prioritize protecting workers' rights in resolving disputes related to breaches of the Non-Competition Clause, especially if employers cannot prove the workers have violated the company's trade secrets.

Keyword: Employment Contract; Non-Competition Clause; Trade Secret; Worker's Rights.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencermati Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja sebagai manifestasi dari rahasia dagang dan memahami bagaimana klausul ini memengaruhi hak individu untuk memilih pekerjaan. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan perbandingan. Bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mendeskripsikan masalah dan menjawab tujuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja oleh pemberi kerja merupakan langkah strategis untuk melindungi rahasia dagang dari pesaing. Namun demikian, setiap kontrak harus memenuhi syarat sahnya perjanjian secara subjektif dan objektif. Klausul Non-Kompetisi berpotensi bertentangan dengan hak pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999, dan Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003, sehingga melanggar syarat objektif kontrak kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, direkomendasikan agar pihak-pihak terkait meninjau dan mengevaluasi penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja di Indonesia. Pemberi kerja perlu mempertimbangkan syarat sahnya perjanjian dan hak-hak pekerja sebelum memasukkan klausul ini ke dalam kontrak kerja. Selanjutnya, kontrak kerja harus menjelaskan lebih lanjut definisi dan ruang lingkup Klausul Non-Kompetisi untuk menghindari interpretasi yang berbeda. Sementara itu, Pemerintah disarankan untuk membuat peraturan yang jelas tentang keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja. Peraturan ini harus mempertimbangkan keseimbangan antara perlindungan rahasia dagang dan hak pekerja atas pekerjaan dan pendapatan. Terakhir, Pengadilan harus memprioritaskan perlindungan hak-hak pekerja dalam menyelesaikan perselisihan terkait wanprestasi atas Klausul Non-Kompetisi, terutama jika pemberi kerja tidak dapat membuktikan bahwa pekerja telah melanggar rahasia dagang perusahaan.

Kata Kunci: Hak Pekerja; Klausul Non-Kompetisi; Kontrak Kerja; Rahasia Dagang.

INTRODUCTION

Inherently, humans are social creatures who interact individually or in groups, forming the foundation of all relationships between individuals or groups of individuals. Such social interaction gives rise to various agreements, ultimately resulting in contracts that serve as laws for the parties involved. These contracts function in connection with the human role in fulfilling their life needs, generally recognized as employment activities legally protected. In this case, Article 28D section (2) of the [1945 Constitution](#) regulates that:

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya, manusia adalah makhluk sosial yang berinteraksi secara individu maupun kelompok, yang menjadi landasan segala hubungan antar individu atau kelompok individu. Interaksi sosial tersebut memunculkan berbagai kesepakatan, yang pada akhirnya menghasilkan kontrak yang menjadi hukum bagi para pihak yang terlibat. Kontrak ini berfungsi sehubungan dengan peran manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, umumnya dikenal sebagai kegiatan ketenagakerjaan yang dilindungi undang-undang. Dalam hal ini, Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa:

“Every person has the right to work and to receive fair and decent remuneration and treatment in employment relations”

This right is also regulated in [Law Number 13 of 2003](#)¹ and [Law Number 39 of 1999](#) (Tan, 2022). This legislation guarantees fair and decent treatment and remuneration. This legislation affirms every individual's right to choose a workplace that can develop their career based on their skills. Hence, every company or employer must respect and uphold this fundamental right.

However, the employment relationship between the employer and the worker is a bond that binds both parties. In case of breach or violation of the contract, the aggrieved party has the right to demand accountability for the employment contract. Therefore, all parties in the employment contract are responsible for considering various work situations and conditions. This consideration must be carried out to ensure that the resulting contract is in line with the applicable legislation (Alkad & Mulyaningrum, 2022).

In addition, some of the results of previous research often conclude that there are situations where workers are required to sign contracts unilaterally prepared by the employer without sufficient negotiation (Sukardi et al., 2021). This phenomenon arises because both parties do not have an equal position in the employment relationship. Workers usually lack sufficient “bargaining power” or negotiation strength (Solechan et al., 2020). In the employment hierarchy, the position of workers is below that of employers, creating an imbalance of power. That is, the position of workers cannot be equated with employers (Sari & Dwiarti, 2018). In this regard, the asymmetry of positions between employers and worker creates less advantageous conditions for workers in employment contract negotiations.

A prime example of unfavorable conditions for workers is the presence of a Non-Competition Clause in their employment contract. This clause explicitly restricts workers from taking similar positions in other companies once their contract ends (Munira & Salenda, 2020). As a result, workers encounter barriers in choosing employment aligned with their skills and are limited in their efforts to improve their quality of life (Hasmalawati & Hasanati, 2017). This situation contradicts the fundamental human right to freely choose employment that matches one's abilities (Milica Z., 2016).

Whereas, based on Article 54 section (1) point f and section (2) of [Law Number 13 of 2003](#), workers can reject this Non-Competition Clause. However, employers often incorporate this clause to protect

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Hak ini juga diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003¹ dan UU Nomor 39 Tahun 1999. Peraturan perundang-undangan ini menjamin perlakuan dan pengupahan yang adil dan layak. Peraturan perundang-undangan ini menegaskan hak setiap individu untuk memilih tempat kerja yang dapat mengembangkan karir mereka berdasarkan keterampilannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau pemberi kerja harus menghormati dan menjunjung tinggi hak dasar ini.

Akan tetapi, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja merupakan suatu ikatan yang mengikat kedua belah pihak. Dalam hal terjadi wanprestasi atau pelanggaran perjanjian, pihak yang dirugikan berhak menuntut pertanggungjawaban atas kontrak kerja tersebut. Oleh karena itu, semua pihak dalam kontrak kerja bertanggung jawab untuk mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi kerja. Pertimbangan ini harus dilakukan untuk memastikan bahwa kontrak yang dihasilkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, beberapa hasil penelitian terdahulu seringkali menyimpulkan bahwa terdapat situasi dimana pekerja diharuskan menandatangani kontrak yang dibuat secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa negosiasi yang memadai. Fenomena ini muncul karena kedua belah pihak tidak memiliki kedudukan yang setara dalam hubungan kerja. Pekerja biasanya kurang memiliki “daya tawar” atau kekuatan negosiasi yang memadai. Dalam hirarki pekerjaan, posisi pekerja berada di bawah pemberi kerja sehingga menimbulkan ketimpangan kekuasaan. Artinya, kedudukan pekerja tidak bisa disamakan dengan pemberi kerja. Dalam hal ini, asimetri posisi antara pemberi kerja dan pekerja menciptakan kondisi yang kurang menguntungkan bagi pekerja dalam negosiasi kontrak kerja.

Contoh utama dari kondisi yang tidak menguntungkan bagi pekerja adalah adanya Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja mereka. Klausul ini secara tegas melarang pekerja untuk mengambil posisi serupa di perusahaan lain setelah kontrak mereka berakhir. Akibatnya, para pekerja menghadapi hambatan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka dan terbatas dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Situasi ini bertentangan dengan hak asasi manusia untuk bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Padaahal, berdasarkan Pasal 54 ayat (1) huruf f dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja dapat menolak Klausul Non-Kompetisi ini. Namun seringkali pemberi kerja memasukkan klausul ini

¹Law Number 13 of 2003 has been amended by Article 80 of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022, which is enacted with Law Number 6 of 2023.

¹UU Nomor 13 Tahun 2003 telah diubah dengan Pasal 80 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 yang ditetapkan dengan UU Nomor 6 Tahun 2023.

their assets from competitors, including protecting trade secrets regulated under [Law Number 30 of 2000 \(Siregar, 2021\)](#). The inclusion of a Non-Competition Clause in the contract is an effort by employers to ensure that workers safeguard all sensitive information from their competitors. This condition demonstrates the importance of balancing worker rights protection and employer interests in employment practices.

Based on the introduction above, this study aims to scrutinize the Non-Competition Clause in employment contracts as a manifestation of trade secrets. Moreover, it seeks to understand how this clause connects and impacts an individual's right to choose employment. This research is expected to help clarify perspectives on the Non-Competition Clause and its implications within the context of protecting workers' fundamental rights.

METHOD

This study uses normative legal research methods with the statute and comparative approaches ([Qamar & Rezah, 2020](#)). The legal materials used in this study include legislation, legal books and scholarly articles, and online materials discussing the non-competition clause. The collection of these legal materials is done through a literature study technique. The collected legal material is then qualitatively analyzed to describe the problem and answer the study objectives ([Sampara & Husen, 2016](#)).

RESULTS AND DISCUSSION

Non-Competition Clauses in Employment Contract: A Study on Trade Secret Protection and Human Rights in Indonesia

An employment contract is a legal instrument containing obligations between workers and employers. This instrument outlines the rights and obligations of both parties, as based on Article 54 section (1) point f of [Law Number 13 of 2003](#), which regulates that:

“Employment agreements made in writing must at the very least contain work terms that include the rights and obligations of both the employer and the workers/labourers.”

Drafting these rights and obligations should comply with the regulations and mutually agreed contracts to create a harmonious and aligned working relationship between both parties ([Maswandi, 2017](#)). However, an example of a clause within these contracts is the Non-Competition Clause, which imposes restrictions on a worker. A Non-Competition Clause is a provision in an employment contract that prevents workers from applying for or working for competitors after the termination of their employment ([Afdal & Purnamasari, 2021](#)). The purpose of this clause is to safeguard the

untuk melindungi aset mereka dari pesaing, termasuk melindungi rahasia dagang yang diatur dalam UU Nomor 30 Tahun 2000. Pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak merupakan upaya pemberi kerja untuk memastikan bahwa pekerja melindungi semua informasi sensitif dari pesaingnya. Kondisi ini menunjukkan pentingnya menyeimbangkan perlindungan hak pekerja dan kepentingan pemberi kerja dalam praktik ketenagakerjaan.

Berdasarkan pendahuluan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mencermati Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja sebagai manifestasi dari rahasia dagang. Selain itu, penelitian ini berupaya memahami bagaimana klausul ini menghubungkan dan memengaruhi hak individu untuk memilih pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperjelas perspektif tentang Non-Competition Clause dan implikasinya dalam konteks perlindungan hak-hak dasar pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan perbandingan. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan, buku hukum dan artikel ilmiah, serta materi online yang membahas tentang klausul non-kompetisi. Pengumpulan bahan-bahan hukum tersebut dilakukan melalui teknik studi pustaka. Bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mendeskripsikan masalah dan menjawab tujuan kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Klausul Non-Kompetisi dalam Kontrak Kerja: Studi tentang Perlindungan Rahasia Dagang dan Hak Asasi Manusia di Indonesia

Kontrak kerja adalah instrumen hukum yang berisi kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Instrumen ini menjabarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, sebagaimana berdasarkan Pasal 54 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa:

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.”

Penyusunan hak dan kewajiban ini harus sesuai dengan peraturan dan kontrak yang disepakati bersama untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan selaras antara kedua belah pihak. Namun, contoh klausul dalam kontrak ini adalah Klausul Non-Kompetisi, yang memberlakukan pembatasan pada pekerja. Klausul Non-Kompetisi adalah ketentuan dalam kontrak kerja yang mencegah pekerja untuk melamar atau bekerja untuk pesaing setelah pemutusan hubungan kerja mereka. Tujuan klausul ini adalah untuk menjaga

employer's trade secrets from competitors (Mafulah, 2020). Nevertheless, the inclusion of this Non-Competition Clause raises various legal questions.

The first issue pertains to trade secrets. Trade secrets are protected, and their disclosure is considered a violation. In this case, Article 13 of Law Number 30 of 2000 regulates that:

"A violation of Trade Secrets also occurs when someone intentionally discloses Trade Secrets, breaches an agreement, or fails to uphold a written or unwritten obligation to maintain the confidentiality of the concerned Trade Secrets."

Legally, a trade secret is any information not publicly known and has potential economic value, where its owner has made necessary efforts to keep it confidential (Simbolon, 2023). In employment, a Non-Competition Clause is viewed as a legitimate mechanism to protect these trade secrets. This clause prevents employees with knowledge and access to such secrets from working for competitors or disclosing this information after the end of their contract. Thus, including a Non-Competition Clause in an employment contract is a concrete effort to preserve the confidentiality and integrity of these trade secrets, in line with the provisions of Article 13 of Law Number 30 of 2000.

The second issue involves the interpretation of the Civil Code concerning agreements that restrict workers after the termination of their employment. In this case, Article 1601x first paragraph of the Civil Code, regulates that:

"An agreement that reduces a labourer's rights, stating that after terminating the employment relationship, they are not allowed to engage in certain employment, is only valid if it is established in a written agreement or regulation with the mature labourer."

The provision above gives employers the authority to restrict the employment that a worker can take on after the termination of their working relationship, which implies that the Non-Competition Clause can be incorporated into the employment contract. However, other provisions imply that the Non-Competition Clause contradicts human rights. In this case, Article 28D section (2) of the 1945 Constitution regulates that:

"Every person has the right to work and to receive fair and decent remuneration and treatment in employment relations"

Article 38 section (2) of Law Number 39 of 1999 regulates that:

"Everyone has the right and freedom to choose the employment they prefer and also has the right to fair employment terms and conditions."

rahasia dagang pemberi kerja dari pesaing. Namun demikian, pencantuman Klausul Non-Kompetisi ini menimbulkan berbagai pertanyaan hukum.

Masalah pertama berkaitan dengan rahasia dagang. Rahasia dagang dilindungi, dan pengungkapannya dianggap sebagai pelanggaran. Dalam hal ini, Pasal 13 UU Nomor 30 Tahun 2000 mengatur bahwa:

"Pelanggaran Rahasia Dagang juga terjadi apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan Rahasia Dagang, mengingkari kesepakatan atau mengingkari kewajiban tertulis atau tidak tertulis untuk menjaga Rahasia Dagang yang bersangkutan."

Secara hukum, rahasia dagang adalah setiap informasi yang tidak diketahui publik dan memiliki nilai ekonomi potensial, di mana pemiliknya telah melakukan upaya yang diperlukan untuk menjaga kerahasiaannya. Dalam ketenagakerjaan, Klausul Non-Kompetisi dipandang sebagai mekanisme yang sah untuk melindungi rahasia dagang ini. Klausul ini mencegah pekerja yang memiliki pengetahuan dan akses ke rahasia tersebut bekerja untuk pesaing atau mengungkapkan informasi ini setelah kontrak mereka berakhir. Dengan demikian, pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja merupakan upaya nyata untuk menjaga kerahasiaan dan keutuhan rahasia dagang tersebut, sejalan dengan ketentuan Pasal 13 UU Nomor 30 Tahun 2000.

Masalah kedua menyangkut interpretasi KUHPerdara tentang perjanjian yang membatasi pekerja setelah pemutusan hubungan kerja mereka. Dalam hal ini, Pasal 1601x alinea pertama KUHPerdara, mengatur bahwa:

"Suatu perjanjian yang mengurangi hak buruh, bahwa setelah mengakhiri hubungan kerja, ia tidak diperbolehkan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, hanya sah jika dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau suatu reglemen dengan buruh yang telah dewasa."

Ketentuan di atas memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk membatasi pekerjaan yang dapat dilakukan pekerja setelah pemutusan hubungan kerja, yang berarti bahwa Klausul Non-Kompetisi dapat dimasukkan ke dalam kontrak kerja. Namun, ketentuan lain menyiratkan bahwa Klausul Non-Kompetisi bertentangan dengan hak asasi manusia. Dalam hal ini, Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa:

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999 mengatur bahwa:

"Setiap orang berhak dan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil."

Article 31 of [Law Number 13 of 2003](#) regulates that:

“Every worker has the same rights and opportunities to choose, obtain, or change employment, and to earn a decent income, whether domestically or abroad.”

From the provisions above, it can be understood that the Non-Competition Clause may conflict with the human right to work and receive fair and decent remuneration, as regulated in Article 28D section (2) of the [1945 Constitution](#). In this context, the clause imposes restrictions on individuals seeking new employment or working in specific fields after the employment relationship with their previous employer has ended.

Furthermore, Article 38 section (2) of [Law Number 39 of 1999](#) affirms every person’s right to choose the employment they prefer freely. The Non-Competition Clause could limit this freedom by preventing individuals from working in certain places or fields.

Article 31 of [Law Number 13 of 2003](#) also encompasses every worker’s right and opportunity to choose, obtain, or switch employment and earn a decent income, whether domestically or abroad. Once again, the Non-Competition Clause could restrict these rights and opportunities.

However, the Non-Competition Clause in employment contracts may be necessary and legitimate in some circumstances as long as the established restrictions are reasonable and proportional. For instance, if a worker has access to trade secrets or other crucial information, the employer might be justified in protecting that information through a Non-Competition Clause. However, these restrictions should be balanced and not result in unfair or harmful effects on the worker. In this regard, Article 54 section (2) of [Law Number 13 of 2003](#) regulates that:

“The provisions in the employment agreement as referred to in section (1) points e and f, must not conflict with company regulations, collective employment agreements, and applicable legislation.”

Therefore, formulating and implementing the Non-Competition Clause should be carried out carefully and equitably, considering the protection of the employer’s trade secrets and the worker’s rights. Moreover, a transparent and fair legal resolution is necessary if a conflict arises between trade secrets and human rights regulations.

The Validity of the Non-Competition Clause in Employment Contract: An International and Indonesian Perspective

The principle of validity underpins the implementation of employment contracts, ensuring that each provision in the agreement complies with

Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur 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.”

Dari ketentuan di atas dapat dipahami bahwa Klausul Non-Kompetisi dapat bertentangan dengan hak asasi manusia untuk bekerja dan memperoleh imbalan yang adil dan layak, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Dalam konteks ini, klausul tersebut memberlakukan pembatasan bagi individu yang mencari pekerjaan baru atau bekerja di bidang tertentu setelah hubungan kerja dengan pemberi kerja sebelumnya berakhir.

Selanjutnya, Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999 menegaskan hak setiap orang untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya. Klausul Non-Kompetisi dapat membatasi kebebasan ini dengan mencegah individu bekerja di tempat atau bidang tertentu.

Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 juga mencakup hak dan kesempatan setiap pekerja untuk memilih, mendapatkan, atau beralih pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sekali lagi, Klausul Non-Kompetisi dapat membatasi hak dan peluang ini.

Namun, Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja mungkin diperlukan dan sah dalam beberapa keadaan selama batasan yang ditetapkan wajar dan proporsional. Misalnya, jika seorang pekerja memiliki akses ke rahasia dagang atau informasi penting lainnya, pemberi kerja dapat dibenarkan untuk melindungi informasi tersebut melalui Klausul Non-Kompetisi. Namun, pembatasan ini harus seimbang dan tidak menimbulkan efek yang tidak adil atau berbahaya bagi pekerja. Sehubungan dengan itu, Pasal 54 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa:

“Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Oleh karena itu, penyusunan dan penerapan Klausul Non-Kompetisi harus dilakukan secara hati-hati dan adil, dengan mempertimbangkan perlindungan rahasia dagang pemberi kerja dan hak-hak pekerja. Selain itu, penyelesaian hukum yang transparan dan adil diperlukan jika timbul konflik antara rahasia dagang dan peraturan hak asasi manusia.

Keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam Kontrak Kerja: Perspektif Internasional dan Indonesia

Asas keabsahan mendasari pelaksanaan kontrak kerja, memastikan bahwa setiap ketentuan dalam perjanjian telah sesuai dengan peraturan perundang-

applicable legislation and does not violate workers' rights. In this context, the principle of heteronomy in employment laws asserts that legal rules apply to all involved parties without exception (Lega, 2015).

On the other hand, the Non-Competition Clause is interpreted as a restriction preventing workers from joining competitors or similar companies within a specific timeframe and geographical area. Although beneficial for employers, both parties must agree to this clause. It establishes legal certainty between both parties, promoting harmonious and balanced employment relationships (Khairani & Gettari, 2023).

The validity of the Non-Competition Clause varies among different countries. States in the United States provide diverse responses according to each state's policies regarding the clause. For example, Florida is known for having laws that favor employers regarding non-compete agreements more than other states, such as California (Hanni, 2019). The legal basis regulating the application of the Non-Competition Clause is in Section 542.335(1) of the 2022 Florida Statutes, which regulates that:

"Notwithstanding s. 542.18 and subsection (2), enforcement of contracts that restrict or prohibit competition during or after the term of restrictive covenants, so long as such contracts are reasonable in time, area, and line of business, is not prohibited."

This provision allows the application of the Non-Competition Clause in employment contracts during or after the restrictive covenant term, provided the agreement is deemed reasonable in terms of duration, area, and type of business. In other words, Florida permits the application of Non-Competition Clauses (non-compete agreements) under certain conditions.

First, the time aspect or duration of the non-competition agreement should be proportional and reasonable to business needs. This aspect refers to determining a time limit that aligns with business interests, reinforcing the agreement's legitimacy. For instance, if a worker has access to trade secrets, the duration of the restriction must be adequate to protect the employer from potential losses due to trade secrets leakage to competitors.

Moreover, the agreement should also implement fair and reasonable geographical restrictions. If a company operates in only one area or state, restricting workers from working nationwide may be deemed disproportional and unfair.

The non-competition agreement should also set reasonable and balanced restrictions regarding the

undangan yang berlaku dan tidak melanggar hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, prinsip heteronomi dalam hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa aturan hukum berlaku bagi semua pihak yang terlibat tanpa terkecuali.

Di sisi lain, Klausul Non-Kompetisi diartikan sebagai pembatasan yang mencegah pekerja untuk bergabung dengan pesaing atau perusahaan sejenis dalam jangka waktu dan wilayah geografis tertentu. Meskipun bermanfaat bagi pemberi kerja, kedua belah pihak harus menyetujui klausul ini. Ini menciptakan kepastian hukum antara kedua belah pihak, mempromosikan hubungan kerja yang harmonis dan seimbang.

Keabsahan Klausul Non-Kompetisi bervariasi di antara negara yang berbeda. Negara-negara bagian di Amerika Serikat memberikan respon yang beragam sesuai dengan kebijakan masing-masing negara bagian terkait klausul tersebut. Misalnya, Florida dikenal memiliki undang-undang yang mendukung pemberi kerja terkait perjanjian non-kompetisi lebih dari negara bagian lain, seperti California. Dasar hukum yang mengatur penerapan Klausul Non-Kompetisi terdapat pada Pasal 542.335(1) Statuta Florida 2022, yang mengatur bahwa:

"Terlepas dari Pasal 542.18 dan ayat (2), penegakan kontrak yang membatasi atau melarang kompetisi selama atau setelah masa berlaku klausul pembatasan, sepanjang kontrak tersebut wajar dalam waktu, wilayah, dan bidang usaha, tidak dilarang."

Ketentuan ini memungkinkan penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja selama atau setelah jangka waktu perjanjian yang membatasi, asalkan perjanjian tersebut dianggap wajar dalam hal jangka waktu, wilayah, dan jenis usaha. Dengan kata lain, Florida mengizinkan penerapan Klausul Non-Kompetisi (perjanjian non-kompetisi) dalam kondisi tertentu.

Pertama, aspek waktu atau durasi perjanjian non-kompetisi harus proporsional dan masuk akal dengan kebutuhan bisnis. Aspek ini mengacu pada penentuan batas waktu yang sesuai dengan kepentingan bisnis, memperkuat legitimasi perjanjian. Misalnya, jika seorang pekerja memiliki akses ke rahasia dagang, durasi pembatasan harus cukup untuk melindungi pemberi kerja dari potensi kerugian akibat bocornya rahasia dagang ke pesaing.

Selain itu, perjanjian tersebut juga harus menerapkan pembatasan geografis yang adil dan wajar. Jika sebuah perusahaan beroperasi di satu wilayah atau negara bagian saja, membatasi pekerja untuk bekerja secara nasional dapat dianggap tidak proporsional dan kurang adil.

Perjanjian non-kompetisi juga harus menetapkan batasan yang masuk akal dan seimbang mengenai jenis bisnis atau industri. Sebagai gambaran, jika

type of business or industry. As an illustration, if a technology industry worker is restricted from working in all sectors within the technology industry after leaving the company, the restriction may be considered unreasonable and disproportional. Therefore, restricting the type of business or industry where a worker can work after leaving the company must be done with fair and proportional considerations.

Conversely, California unequivocally prohibits the application of the Non-Competition Clause in employment contracts. In this case, Section 16600 of the [California Business and Professions Code](#) regulates that:

“Except as provided in this chapter, every contract by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind is to that extent void.”

Based on the provision above, any contract restricting someone from participating in a lawful profession, trade, or business is void or canceled by law. Concerning trade secrets protection, California allows non-competition agreements ([Zimmerman, 2020](#)). In this context, an employer can still restrict workers with access to trade secrets from disclosing or using that information for personal gain after they no longer work for that employer.

However, California tends to provide broad protection for workers' rights to seek employment anywhere and in any field after leaving the employer. Therefore, employment contracts that include non-competition clauses should be drafted carefully and may require professional legal assistance to ensure the clause complies with the applicable laws and can be enforced in court.

In the context of employment contracts in Indonesia, there are no clear rules regarding the prohibition or approval of including the Non-Competition Clause in employment contracts. Nevertheless, a provision in Article 1320 of the [Civil Code](#) regulates that:

“For a valid agreement to occur, four conditions must be met: mutual consent of those binding themselves; capacity to make an agreement; a specific matter of concern; a cause that is not prohibited.”

In addition, Article 52 section (1) of [Law Number 13 of 2003](#) regulates that:

“An employment agreement is established based on: mutual agreement between the parties; ability or capacity to carry out legal acts; the existence of promised employment; and the promised employment does not violate public order, morality, and applicable legislation.”

seorang pekerja industri teknologi dilarang bekerja di semua sektor dalam industri teknologi setelah keluar dari perusahaan, maka pembatasan tersebut dapat dianggap tidak wajar dan tidak proporsional. Oleh karena itu, pembatasan jenis usaha atau industri tempat pekerja dapat bekerja setelah keluar dari perusahaan harus dilakukan dengan pertimbangan yang adil dan proporsional.

Sebaliknya, California dengan tegas melarang penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja. Dalam hal ini, Pasal 16600 Kode Bisnis dan Profesi California mengatur bahwa:

“Kecuali sebagaimana ditentukan dalam bab ini, setiap kontrak yang membatasi seseorang untuk terlibat dalam profesi, perdagangan, atau bisnis yang sah dalam bentuk apa pun, hingga batas tersebut adalah batal.”

Berdasarkan ketentuan di atas, setiap kontrak yang membatasi seseorang untuk berpartisipasi dalam profesi, perdagangan, atau bisnis yang sah adalah batal atau dibatalkan demi hukum. Mengenai perlindungan rahasia dagang, California mengizinkan perjanjian non-kompetisi. Dalam konteks ini, pemberi kerja masih dapat membatasi pekerja yang memiliki akses ke rahasia dagang untuk mengungkapkan atau menggunakan informasi tersebut guna keuntungan pribadinya setelah tidak lagi bekerja bagi pemberi kerja tersebut.

Namun, California cenderung memberikan perlindungan yang luas terhadap hak-hak pekerja untuk mencari pekerjaan di mana pun dan di bidang apa pun setelah keluar dari pemberi kerja. Oleh karena itu, kontrak kerja yang memuat Klausul Non-Kompetisi harus disusun dengan hati-hati dan mungkin memerlukan bantuan hukum profesional guna memastikan klausul tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan dapat ditegakkan di pengadilan.

Dalam konteks kontrak kerja di Indonesia, tidak ada aturan yang jelas mengenai larangan atau persetujuan untuk memasukkan Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja. Namun demikian, ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdata mengatur bahwa:

“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat: kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; kecakapan untuk membuat suatu perikatan; suatu pokok persoalan tertentu; suatu sebab yang tidak terlarang.”

Selain itu, Pasal 52 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

From the provisions above, it can be understood that parties in creating employment contracts that include the Non-Competition Clause must not contradict the validity requirements of the agreement, both subjectively and objectively. If they do, the employer or worker may face legal consequences, as the agreement could be canceled or declared void by law.

The Legal Consequences of Including a Non-Competition Clause in Employment Contract

The Non-Competition Clause in employment contracts carries implications for the validity and implementation of employment contracts between workers and employers. This clause can be understood as the object of the agreement, as regulated in Article 52 section (1) point c of [Law Number 13 of 2003](#). This Non-Competition Clause stipulates that workers are not allowed to work for a competitor after quitting or being terminated by their employer. Therefore, several things need to be considered to ensure the clause meets the requirements of a valid agreement.

Firstly, the non-competition clause must clearly and explicitly define 'competitor company.' This definition is crucial to ensure workers understand and acknowledge the agreed restriction. Secondly, employers must have legitimate and crucial reasons for implementing this clause, such as protecting trade secrets. Thirdly, the clause should include clear and reasonable temporal and geographical restrictions to not burden workers after the end of the employment contract.

If these three conditions are not met, the non-competition clause not fulfill the objective requirements of the agreement and could affect the validity of the entire employment contract. Therefore, the legality of an employment contract relies not only on the existence of employment as the object of the agreement but also on the clarity and detail of the agreement's object, legitimate employer reasons, and clear and reasonable restrictions.

Furthermore, the Non-Competition Clause in employment contracts must also fulfill the objective requirements regulated in Article 52 section (1) point d of [Law Number 13 of 2003](#). However, the Non-Competition Clause in employment contracts demonstrates potential conflict with legal provisions governing human rights. This clause restricts workers from working for another company in the same field after the employment contract ends. Its primary purpose is to protect the employer's interests. However, it may conflict with an individual's right to choose and obtain employment as regulated in Article 28D section (2) of the [1945 Constitution](#), Article 38 section (2) of [Law Number 39 of 1999](#), and Article 31 of [Law Number 13 of 2003](#).

If the Non-Competition Clause impacts an individual's right to seek employment and earn a decent

Dari ketentuan di atas dapat dipahami bahwa para pihak dalam membuat kontrak kerja yang memuat Klausul Non-Kompetisi tidak boleh bertentangan dengan syarat sahnya perjanjian, baik secara subyektif maupun objektif. Jika hal itu dilakukan, pemberi kerja atau pekerja dapat menghadapi konsekuensi hukum, karena perjanjian dapat dibatalkan atau batal demi hukum.

Akibat Hukum Pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam Kontrak Kerja

Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja membawa implikasi terhadap keabsahan dan pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Klausul ini dapat dipahami sebagai obyek perjanjian, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003. Klausul Non-Kompetisi ini mengatur bahwa pekerja tidak boleh bekerja pada pesaing setelah berhenti atau diberhentikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, beberapa hal perlu diperhatikan agar klausul tersebut memenuhi syarat-syarat suatu perjanjian yang sah.

Pertama, Klausul Non-Kompetisi harus secara jelas dan eksplisit mendefinisikan 'perusahaan pesaing'. Definisi ini sangat penting untuk memastikan pekerja memahami dan mengakui pembatasan yang disepakati. Kedua, pemberi kerja harus memiliki alasan yang sah dan krusial untuk menerapkan klausul ini, seperti melindungi rahasia dagang. Ketiga, klausul tersebut harus mencakup batasan waktu dan geografis yang jelas dan masuk akal untuk tidak membebani pekerja setelah berakhirnya kontrak kerja.

Jika ketiga syarat ini tidak terpenuhi, Klausul Non-Kompetisi tidak memenuhi persyaratan objektif dari perjanjian dan dapat mempengaruhi keabsahan seluruh kontrak kerja. Oleh karena itu, legalitas suatu kontrak kerja tidak hanya bergantung pada keberadaan pekerjaan sebagai objek perjanjian, tetapi juga pada kejelasan dan detail objek perjanjian, alasan pemberi kerja yang sah, dan pembatasan yang jelas dan masuk akal.

Selanjutnya, Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja juga harus memenuhi persyaratan objektif yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Nomor 13 Tahun 2003. Namun, Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja menunjukkan potensi konflik dengan ketentuan hukum yang mengatur hak asasi Manusia. Klausul ini melarang pekerja untuk bekerja pada perusahaan lain di bidang yang sama setelah kontrak kerja berakhir. Tujuan utamanya adalah untuk melindungi kepentingan pemberi kerja. Namun dapat bertentangan dengan hak individu untuk memilih dan memperoleh pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999, dan Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Jika Klausul Non-Kompetisi berdampak pada hak seseorang untuk mencari pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, maka hal tersebut dapat

income, it could be viewed as violating the objective requirements of employment contracts as regulated in Article 52 section (1) point d of [Law Number 13 of 2003](#). Therefore, the legality of an employment contract requires not only compliance with internal company regulations but also consistency with broader legal rules, including provisions on human rights.

If an employer continues to include the Non-Competition Clause, and that clause contradicts the objective requirements for the validity of the agreement, then based on Article 52 section (3) of [Law Number 13 of 2003](#) regulates that:

“An employment agreement made by the parties that contradicts the provisions referred to in section (1) points c and d is null and void by law.”

The legal consequence of an employment contract containing a Non-Competition Clause and void by law is the termination of the employment relationship. In this scenario, the worker can seek new employment anywhere, including a competitor company, without worrying about violating the agreement. Moreover, suppose the employer accuses the worker of breach of contract. In that case, the worker can mount a legal defense by proving that the employment contract is void by law as regulated in Article 52 section (3) of [Law Number 13 of 2003](#).

Thus, employers must ensure that the Non-Competition Clause in employment contracts aligns with the objective requirements for a valid agreement. Meanwhile, workers should fully understand their rights and obligations under the employment contract, including the potential impacts of the Non-Competition Clause.

Legal Remedies for Breaches of the Non-Competition Clause in Employment Contract: A Decision Study

An employment contract between workers and employers usually has a specific validity period, but the Non-Competition Clause remains effective even after the employment relationship ends ([Alkad & Mulyaningrum, 2022](#)). This clause restricts workers, including accepting employment from competing companies in the same field. The primary objective of these restrictions is to prevent the potential leakage of crucial employer data and information that could harm the company. This information includes trade secrets and other strategic data that, if leaked and fell into competitors' hands, could result in significant losses for the employer.

In practice, violations of the Non-Competition Clause often occur. Typically, this arises from workers underestimating the clause's importance, claiming that choosing and accepting employment is a human right. This scenario is not problematic if it does not adversely impact the previous employer. However, the situation

dipandang melanggar syarat objektif kontrak kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, legalitas kontrak kerja tidak hanya mensyaratkan kepatuhan terhadap peraturan internal perusahaan tetapi juga konsistensi dengan aturan hukum yang lebih luas, termasuk ketentuan tentang hak asasi manusia.

Apabila pemberi kerja tetap mencantumkan Klausul Non-Kompetisi, dan klausul tersebut bertentangan dengan syarat objektif sahnyanya perjanjian, maka berdasarkan Pasal 52 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa:

“Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”

Akibat hukum dari suatu kontrak kerja yang mengandung Klausul Non-Kompetisi dan batal demi hukum adalah berakhirnya hubungan kerja tersebut. Dalam skenario ini, pekerja dapat mencari pekerjaan baru di mana saja, termasuk perusahaan pesaing, tanpa khawatir melanggar perjanjian. Selain itu, misalkan pemberi kerja menuduh pekerja wanprestasi. Dalam hal itu, pekerja dapat mengajukan pembelaan hukum dengan membuktikan bahwa kontrak kerja tersebut batal demi hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan demikian, pemberi kerja harus memastikan bahwa Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja sejalan dengan persyaratan objektif untuk perjanjian yang sah. Sementara itu, pekerja harus benar-benar memahami hak dan kewajiban mereka berdasarkan kontrak kerja, termasuk dampak potensial dari Klausul Non-Kompetisi.

Upaya Hukum untuk Pelanggaran atas Klausul Non-Kompetisi dalam Kontrak Kerja: Studi Putusan

Kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja biasanya memiliki masa berlaku tertentu, tetapi Klausul Non-Kompetisi tetap berlaku bahkan setelah hubungan kerja berakhir. Klausul ini membatasi pekerja, termasuk menerima pekerjaan dari perusahaan pesaing di bidang yang sama. Tujuan utama pembatasan ini adalah untuk mencegah potensi kebocoran data dan informasi penting pemberi kerja yang dapat merugikan perusahaan. Informasi ini termasuk rahasia dagang dan data strategis lainnya yang jika bocor dan jatuh ke tangan pesaing dapat mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi pemberi kerja.

Dalam praktiknya, pelanggaran Non-Competition Clause sering terjadi. Biasanya, ini muncul dari pekerja yang meremehkan pentingnya klausul tersebut, mengklaim bahwa memilih dan menerima pekerjaan adalah hak asasi manusia. Skenario ini tidak bermasalah jika tidak berdampak buruk pada pemberi kerja sebelumnya. Namun, situasi menjadi krusial

becomes crucial when such violations cause damage and potentially threaten the company's continuity. An example of such a violation could be when workers leak their previous company's trade secrets to benefit their new employer.

However, if employers cannot prove that workers have leaked trade secrets, lawsuits filed through the Court based on the breach of the Non-Competition Clause will receive special consideration from the Judge. This consideration protects workers' rights to seek and accept new employment anywhere, including at competing companies.

For reference, the ruling in [Docket Number C69818](#) by the Court of Appeal for Ontario illustrates how human rights become legal considerations in disputes over employment contracts containing a Non-Competition Clause, such as between M & P Drug Mart Inc. v. Norton. The case began when Norton, a pharmacist, decided to resign and work at another pharmacy within a 3-kilometre radius of M & P Drug Mart Inc.'s location. Norton and M & P Drug Mart Inc. had previously signed an employment contract that included a Non-Competition Clause stating:

"The Employee agrees that during the Employee's employment with the Company and during the one year period following the termination of the Employee's employment with the Company, for any reason whatsoever, the Employee shall not carry on, or be engaged in, concerned with, or interested in, directly or indirectly, any undertaking involving any business the same as, similar to or competitive with the business within a fifteen (15) kilometre radius of the business located at 10 Main Street East, Huntsville, Ontario P1H 2C9."

Even though Norton breached the clause above, the Court argued that the clause hindered Norton from working in the same industry. Moreover, they deemed this restriction broader than necessary to provide adequate protection for M & P Drug Mart Inc.'s trade secrets. The Court emphasized that this clause could limit a worker's freedom regarding time, period, and geographical area. In this context, they saw the restriction as potentially exploitable by M & P Drug Mart Inc., to inhibit Norton from working for another company.

On the other hand, the Court opined that an employment contract needs to balance the employer's interests and workers' rights. The Court considered this clause unenforceable because they saw it as unreasonable and ambiguous. Based on these considerations, the Court rejected M & P Drug Mart Inc.'s appeal.

ketika pelanggaran tersebut menimbulkan kerugian dan berpotensi mengancam kelangsungan perusahaan. Contoh pelanggaran tersebut dapat terjadi ketika pekerja membocorkan rahasia dagang perusahaan mereka sebelumnya untuk menguntungkan pemberi kerja baru mereka.

Namun, jika pemberi kerja tidak dapat membuktikan bahwa pekerja telah membocorkan rahasia dagang, gugatan yang diajukan melalui Pengadilan berdasarkan pelanggaran Klausul Non-Kompetisi akan mendapat pertimbangan khusus dari Hakim. Pertimbangan ini melindungi hak pekerja untuk mencari dan menerima pekerjaan baru di manapun, termasuk di perusahaan pesaing.

Sebagai referensi, putusan dalam Docket Nomor C69818 oleh Pengadilan Tinggi untuk Ontario menggambarkan bagaimana hak asasi manusia menjadi pertimbangan hukum dalam perselisihan kontrak kerja yang mengandung Klausul Non-Kompetisi, seperti antara M & P Drug Mart Inc. v. Norton. Kasus bermula ketika Norton, seorang apoteker, memutuskan untuk mengundurkan diri dan bekerja di apotek lain dalam radius 3 kilometer dari lokasi M&P Drug Mart Inc. Norton dan M & P Drug Mart Inc., sebelumnya telah menandatangani kontrak kerja yang mencantumkan Klausul Non-Kompetisi yang menyatakan:

"Pekerja setuju bahwa selama masa kerja Pekerja di Perusahaan dan selama satu tahun setelah pengakhiran kerja Pekerja di Perusahaan, karena alasan apa pun, Pekerja tidak boleh menjalankan, atau terlibat dalam, peduli dengan, atau tertarik pada, secara langsung atau tidak langsung, usaha apa pun yang melibatkan bisnis yang sama, serupa, atau bersaing dengan bisnis dalam radius lima belas (15) kilometer dari bisnis yang berlokasi di 10 Main Street East, Huntsville, Ontario P1H 2C9."

Meskipun Norton melanggar klausul di atas, Pengadilan berpendapat bahwa klausul tersebut menghalangi Norton untuk bekerja di industri yang sama. Selain itu, mereka menganggap pembatasan ini lebih luas dari yang diperlukan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi rahasia dagang M&P Drug Mart Inc. Mahkamah menegaskan, klausul ini dapat membatasi kebebasan pekerja dalam hal waktu, jangka waktu, dan wilayah geografis. Dalam konteks ini, mereka melihat pembatasan tersebut berpotensi dimanfaatkan oleh M & P Drug Mart Inc., untuk menghambat Norton bekerja di perusahaan lain.

Di sisi lain, menurut Mahkamah, kontrak kerja perlu menyeimbangkan kepentingan pemberi kerja dan hak pekerja. Pengadilan menganggap klausul ini tidak dapat dilaksanakan karena mereka melihatnya sebagai tidak masuk akal dan ambigu. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Pengadilan menolak banding M&P Drug Mart Inc.

In addition to the above ruling, [Decision Number 106/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst](#) also reinforces the understanding that a Non-Competition Clause contradicts workers' human rights. In the Judge's consideration, the Non-Competition Clause in the employment contract was found to conflict with Article 28D section (2) of the [1945 Constitution](#), Article 38 section (2) of [Law Number 39 of 1999](#), and Article 31 of [Law Number 13 of 2003](#) that guarantee freedom in choosing employment. Therefore, [Decision Number 106/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst](#), the Non-Competition Clause was declared void by law because it contradicts workers' constitutional rights.

Based on these two court decisions, employers should be careful when filing lawsuits against workers in Court for breach of the Non-Competition Clause. In this case, employers must prove that workers have explicitly leaked trade secrets for the benefit of their new company. If employers cannot prove this, the Judge's considerations prioritize protecting workers' rights, even if workers have breached the Non-Competition Clause in the mutually agreed employment contract.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Based on the results and discussion, it can be concluded that the inclusion of Non-Competition Clauses in employment contracts by employers is a strategic measure to protect trade secrets from competitors. However, the validity of these Non-Competition Clauses varies across countries, influenced by the conflict between the clause's contents and workers' rights. In Indonesia, no clear regulations exist concerning the appropriateness of incorporating Non-Competition Clauses into employment contracts. However, every contract must fulfill the requirements for the agreement's validity subjectively and objectively. Non-Competition Clauses can potentially conflict with workers' rights as regulated in Article 28D section (2) of the [1945 Constitution](#), Article 38 section (2) of [Law Number 39 of 1999](#), and Article 31 of [Law Number 13 of 2003](#), thereby violating the objective requirements of employment contracts based on Article 52 section (1) point d of [Law Number 13 of 2003](#). In legal practice, Judges prioritize protecting workers' rights, even when the worker has breached the agreed Non-Competition Clause in the employment contract, provided the employer cannot prove a violation of the company's trade secrets by the worker.

Based on the conclusions above, it is recommended that relevant parties review and evaluate the implementation of Non-Competition Clauses in employment contracts in Indonesia. Before incorporating this clause into the employment contract, employers must consider the agreement's validity

Selain putusan di atas, Putusan Nomor 106/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst juga memperkuat pemahaman bahwa Klausul Non-Kompetisi bertentangan dengan hak asasi pekerja. Dalam pertimbangan Hakim, Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja ditemukan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999, dan Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menjamin kebebasan dalam memilih pekerjaan. Oleh karena itu, Putusan Nomor 106/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst, Klausul Non-Kompetisi dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan hak konstitusional pekerja.

Berdasarkan dua keputusan pengadilan tersebut, pemberi kerja harus berhati-hati saat mengajukan tuntutan hukum terhadap pekerja di Pengadilan atas pelanggaran Klausul Non-Kompetisi. Dalam hal ini, pemberi kerja harus membuktikan bahwa pekerja telah secara terang-terangan membocorkan rahasia dagang untuk kepentingan perusahaan baru mereka. Apabila pemberi kerja tidak dapat membuktikan hal tersebut, maka pertimbangan Hakim mengutamakan perlindungan hak-hak pekerja, sekalipun pekerja telah melanggar Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja yang telah disepakati bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja oleh pemberi kerja merupakan langkah strategis untuk melindungi rahasia dagang dari pesaing. Namun, validitas Klausul Non-Kompetisi ini berbeda-beda di berbagai negara, dipengaruhi oleh konflik antara isi klausul dan hak-hak pekerja. Di Indonesia, tidak ada peraturan yang jelas tentang kelayakan memasukkan Klausul Non-Kompetisi ke dalam kontrak kerja. Namun demikian, setiap kontrak harus memenuhi syarat sahnya perjanjian secara subjektif dan objektif. Klausul Non-Kompetisi berpotensi bertentangan dengan hak pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999, dan Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003, sehingga melanggar syarat objektif kontrak kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam praktik hukum, Hakim mengutamakan perlindungan hak-hak pekerja, bahkan ketika pekerja telah melanggar Klausul Non-Persaingan yang disepakati dalam kontrak kerja, asalkan pemberi kerja tidak dapat membuktikan pelanggaran rahasia dagang perusahaan yang dilakukan oleh pekerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, direkomendasikan agar pihak-pihak terkait meninjau dan mengevaluasi penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja di Indonesia. Pemberi kerja perlu mempertimbangkan syarat sahnya perjanjian dan hak-hak pekerja sebelum memasukkan klausul ini ke dalam kontrak

requirements and workers' rights. Furthermore, the employment contract should further explain the definition and scope of the Non-Competition Clause to avoid different interpretations. Meanwhile, the Government is recommended to create clear regulations concerning the legitimacy of Non-Competition Clauses in employment contracts. These regulations must consider the balance between protecting trade secrets and workers' rights to employment and income. Lastly, Courts should prioritize protecting workers' rights in resolving disputes related to breaches of the Non-Competition Clause, especially if employers cannot prove the workers have violated the company's trade secrets.

kerja. Selanjutnya, kontrak kerja harus menjelaskan lebih lanjut definisi dan ruang lingkup Klausul Non-Kompetisi untuk menghindari interpretasi yang berbeda. Sementara itu, Pemerintah disarankan untuk membuat peraturan yang jelas tentang keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam kontrak kerja. Peraturan ini harus mempertimbangkan keseimbangan antara perlindungan rahasia dagang dan hak pekerja atas pekerjaan dan pendapatan. Terakhir, Pengadilan harus memprioritaskan perlindungan hak-hak pekerja dalam menyelesaikan perselisihan terkait wanprestasi atas Klausul Non-Kompetisi, terutama jika pemberi kerja tidak dapat membuktikan bahwa pekerja telah melanggar rahasia dagang perusahaan.

REFERENCES

- The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. <https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945>
- The 2022 Florida Statutes. <http://www.leg.state.fl.us/statutes/>
- Afdal, W., & Purnamasari, W. (2021). Kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7(2), 828-842.
- Alkad, A. F., & Mulyaningrum, E. R. (2022). Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2045-2049. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2615>
- The California Business and Professions Code. <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesTOCSelected.xhtml?toCCode=BPC&tocTitle=+Business+and+Professions+Code+-+BPC>
- Colonial Regulations, *Staatsblad* Number 23 of 1847 on the *Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*/the Civil Code. <https://jdih.mahkamahagung.go.id/legal-product/kitab-undang-undang-hukum-perdata/detail>
- Court of Appeal for Ontario. (2022, 17 May). *M & P Drug Mart Inc. v. Norton* (Docket: C69818). <https://coadecisions.ontariocourts.ca/coa/coa/en/20616/1/document.do>
- Decision of the District Court of Central Jakarta Number 106/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst. <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/adc15ddfb079e0a7f3df4d9ad18a8c60.html>
- Government Regulation in Lieu of Law of the Republic of Indonesia Number 2 of 2022 on Job Creation (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2022 Number 238, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 6841). <https://peraturan.go.id/id/perppu-no-2-tahun-2022>
- Hanni, N. (2019). Exclusive Distribution and Non-Compete Clause in Trade: Transnational Agreements in European Union and United States. *Udayana Journal of Law and Culture*, 3(2), 141-163. <https://doi.org/10.24843/UJLC.2019.v03.i02.p02>
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 3(2), 1-9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Khairani, K., & Gettari, T. R. (2023). Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Unes Journal of Swara Justisia*, 7(2), 709-721. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.372>
- Law of the Republic of Indonesia Number 39 of 1999 on Human Rights (State Gazette of the Republic of Indonesia of 1999 Number 165, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3886). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/440>
- Law of the Republic of Indonesia Number 30 of 2000 on Trade Secret (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2000 Number 242, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4044). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/394>
- Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 on Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/196>

- Law of the Republic of Indonesia Number 6 of 2023 on Enactment of Government Regulation In Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation Into Law (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2023 Number 41, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 6856). <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/1825>
- Lega, F. S. (2015). Martabat Manusia dalam Perspektif Filsafat Moral Immanuel Kant. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Missio*, 7(1), 83-101. <https://doi.org/10.36928/jpkm.v7i1.24>
- Mafulah, H. (2020). Pengecualian Perjanjian yang Berkaitan Paten dan Lisensinya dalam Pengawasan Persaingan Usaha. *SIGn Jurnal Hukum*, 1(2), 87-103. <https://doi.org/10.37276/sjh.v1i2.55>
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Milica Z., K. (2016). The Right to Work in the Constitution of the Republic of Serbia. *Zbornik Radova: Pravni Fakultet u Novom Sadu*, 50(1), 313-330. <https://doi.org/10.5937/zrpfns50-10929>
- Munira, M., & Salenda, K. (2020). Kontrak Non Competition Clause terhadap Perusahaan Franchise. *Alauddin Law Development Journal (ALDEV)*, 2(2), 175-182. <https://doi.org/10.24252/aldev.v2i2.15409>
- Qamar, N., & Rezah, F. S. (2020). *Metode Penelitian Hukum: Doktrinal dan Non-Doktrinal*. CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Sampara, S., & Husen, L. O. (2016). *Metode Penelitian Hukum*. Kretakupa Print.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Simbolon, P. G. M. (2023). Implementation of the Fair Use Defense Doctrine and Minimum Standards Principle in Copyright Dispute Settlement. *SIGn Jurnal Hukum*, 5(1), 74-90. <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.263>
- Siregar, Y. N. (2021). TRIPS dalam Perspektif Hukum atas Perlindungan Rahasia Dagang terhadap Tindakan Pekerja (Studi Kasus CV. Bintang Harapan dan CV Tiga Putra Berlian). *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4), 1522-1529. <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2592>
- Solechan, S., Utami, T. R., & Azhar, M. (2020). Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(1), 153-161. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.153-161>
- Sukardi, E., Pasaribu, D., & Kaliye, V. X. (2021). Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pemberi Kerja dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat. *Law Review*, 20(3), 300-322. <http://dx.doi.org/10.19166/lr.v0i0.3107>
- Tan, W. (2022). Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Bidang Ketenagakerjaan. *Dialogia Iuridica*, 13(2), 46-64. <https://doi.org/10.28932/di.v13i2.3630>
- Zimmerman, A. (2020). The California Gig Economy Law. *Voices in Bioethics*, 6, 1-7. <https://doi.org/10.7916/vib.v6i.6961>