

Tanggung Jawab Notaris Dalam Penerapan Asas Proporsionalitas Pada Klausula Non-Kompetisi Akta Perjanjian Kerja Sektor Perbankan

Notary's Responsibility In Applying The Principle Of Proportionality In Non-Competition Clauses In Banking Sector Employment Agreements

I Gusti Ayu Agung Diyah Nitisuari^a, I Nyoman Bagiastra^b

Fakultas Hukum Universitas Udayana^{a,b}

Email : diyahnitisuari9830@gmail.com^a, nyoman_bagiastra@unud.ac.id^b

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab Notaris dalam menerapkan asas proporsionalitas pada klausula non-kompetisi dalam akta perjanjian kerja di sektor perbankan Indonesia. Ketiadaan regulasi yang secara khusus mengatur klausula non-kompetisi menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana tanggung jawab Notaris dalam memastikan keseimbangan antara perlindungan kerahasiaan nasabah dan hak konstitusional pekerja dalam akta yang dibuatnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Notaris memiliki tiga tanggung jawab utama berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris, yaitu kewajiban memberikan penyuluhan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (2) huruf e, kewajiban menjaga kepentingan para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a, serta kewajiban menolak pembuatan akta yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 16 ayat (1) huruf d. Penelitian ini juga menghasilkan tabel stratifikasi akses informasi sebagai pedoman bagi Notaris dalam menilai proporsionalitas klausula non-kompetisi berdasarkan tingkat jabatan pekerja. Kesimpulannya, Notaris tidak seharusnya hanya bertindak sebagai pihak yang secara pasif menuangkan kehendak para pihak, tetapi juga berperan sebagai penyaring hukum yang memastikan terwujudnya keadilan substantif dalam akta perjanjian kerja.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Notaris; Klausula Non-Kompetisi; Akta Perjanjian Kerja; Asas Proporsionalitas; Perbankan

Abstract

This study aims to analyze the liability of Notaries in applying the proportionality principle to non-compete clauses in employment agreement deeds within Indonesia's banking sector. The absence of specific regulations governing non-compete clauses raises questions regarding the extent of Notary liability in ensuring a balance between the protection of customer confidentiality and the constitutional rights of workers in the deeds they execute. This study employs a normative legal research method using statutory, conceptual, and comparative approaches. The findings indicate that Notaries bear three primary responsibilities under the Notary Law: the obligation to provide legal counsel as stipulated in Article 15(2)(e), the obligation to safeguard the interests of the parties concerned under Article 16(1)(a), and the obligation to refuse the execution of deeds that contravene laws and regulations under Article 16(1)(d). This study also develops a stratified information-access table as a guideline for Notaries in assessing the proportionality of non-compete clauses based on employees' job levels. In conclusion, Notaries should not merely act as passive drafters of the parties' intentions but should serve as legal filters to ensure substantive justice in employment agreement deeds.

Keywords: Notary Liability; Non-Compete Clause; Employment Agreement Deed; Proportionality Principle; Banking

1. Pendahuluan

Sektor perbankan Indonesia menghadapi dilema regulasi yang unik: di satu sisi, bank diwajibkan oleh undang-undang untuk menjaga kerahasiaan data nasabah; di sisi lain, para pekerjanya memiliki hak konstitusional untuk bekerja dan berpindah kerja demi kemajuan karir. Dilema ini mencapai titik kritis ketika seorang pekerja

bank, terutama yang memiliki akses terhadap data nasabah strategis, berpindah ke bank pesaing. Di sinilah klausula non-kompetisi (non-compete clause) seharusnya berperan, namun ketiadaan regulasi spesifik di Indonesia membuat klausul ini seringkali diterapkan secara bermasalah.

Dalam praktiknya, perjanjian kerja di sektor perbankan termasuk yang memuat klausula non-kompetisi seringkali dibuat dalam bentuk akta otentik oleh Notaris¹. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai tanggung jawab Notaris dalam memastikan bahwa klausula non-kompetisi yang tercantum dalam akta yang dibuatnya telah memenuhi asas proporsionalitas dan tidak merugikan salah satu pihak, khususnya pekerja. Pasal 16 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (selanjutnya disebut UUJN) mewajibkan Notaris untuk "bertindak amanah, jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, dan menjaga kepentingan pihak yang terkait dalam perbuatan hukum."² Kewajiban ini menegaskan bahwa Notaris tidak boleh hanya menjadi "tukang ketik" yang menuangkan kehendak para pihak secara pasif, tetapi harus secara aktif memastikan keadilan substansial dalam akta yang dibuatnya.

Penelitian sebelumnya telah meletakkan fondasi penting dalam memahami klausula non-kompetisi di Indonesia. Kerangka asas proporsionalitas telah dikembangkan untuk menilai keabsahan klausula non-kompetisi dalam perjanjian kerja secara umum, dengan mengidentifikasi kriteria seperti kepentingan bisnis yang sah, batasan waktu dan wilayah yang wajar, serta kewajiban kompensasi finansial, serta membandingkannya dengan hukum Jerman³. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum menganalisis secara mendalam dimensi kenotariatan, khususnya mengenai tanggung jawab Notaris dalam menyusun akta perjanjian kerja yang memuat klausula non-kompetisi.

Penelitian ini dibangun di atas kerangka proporsionalitas yang telah dikembangkan sebelumnya, namun memfokuskan analisis pada dua aspek yang belum dikaji secara mendalam: pertama, karakteristik spesifik sektor perbankan yang memengaruhi penerapan klausula non-kompetisi (kewajiban hukum ganda, stratifikasi akses informasi, dan model bisnis berbasis hubungan personal); dan kedua, tanggung jawab Notaris dalam memastikan penerapan asas proporsionalitas dalam akta perjanjian kerja yang memuat klausula non-kompetisi. Penelitian-penelitian sebelumnya belum menganalisis bagaimana interaksi antara UU Perbankan, UU Rahasia Dagang, dan hukum ketenagakerjaan menciptakan dinamika yang berbeda secara signifikan dalam penerapan klausula non-kompetisi di sektor perbankan, serta bagaimana Notaris harus merespons dinamika tersebut dalam pembuatan akta.

Perbedaan mendasar sektor perbankan terletak pada kewajiban hukum ganda yang dipikulnya. Tidak seperti perusahaan pada umumnya yang hanya melindungi rahasia dagangnya sendiri, bank memiliki kewajiban hukum untuk melindungi rahasia nasabah berdasarkan Pasal 40 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang

¹ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5491).

² Pasal 16 ayat (1) huruf a UUJN.

³ Gunawan, Ricky Wijaya, Ghansham Anand, Lanny Ramli, dan Gianto Al Imron. "Asas Proporsionalitas dalam Non-Compete Clause pada Perjanjian Kerja." *Notaire* 9, no. 1 (2026): 101–126

Perbankan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998⁴. Pelanggaran terhadap kewajiban ini bukan hanya merugikan bank secara bisnis, tetapi juga dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Pasal 47 UU Perbankan yang mengancam pelaku dengan pidana penjara minimal 2 tahun dan denda minimal Rp 2 miliar⁵. Hal ini menciptakan urgensi yang jauh lebih tinggi untuk menerapkan klausula non-kompetisi dibandingkan sektor lain, namun juga menuntut penerapan yang lebih hati-hati agar tidak melanggar hak pekerja.

Selain itu, sektor perbankan memiliki stratifikasi akses informasi yang sangat tajam antar level jabatan. Seorang teller atau customer service memiliki akses terhadap data nasabah individual namun tidak terhadap strategi bisnis bank. Seorang relationship manager memiliki akses terhadap portofolio nasabah premium. Seorang treasury dealer memiliki akses terhadap strategi investasi dan posisi keuangan bank. Seorang direktur memiliki akses terhadap seluruh informasi strategis. Apakah adil memberlakukan klausula non-kompetisi yang sama untuk semua level jabatan ini? Di sinilah asas proporsionalitas harus diterapkan secara terdiferensiasi, sebuah analisis yang belum dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Model bisnis perbankan juga menciptakan dinamika yang unik. Tingkat turnover karyawan di sektor perbankan Indonesia relatif tinggi dibandingkan sektor lain⁶. Perpindahan seorang relationship manager senior ke bank pesaing dalam banyak kasus diikuti oleh perpindahan nasabah yang telah dibina hubungannya selama bertahun-tahun. Ini menciptakan risiko bisnis yang lebih besar dibandingkan sektor lain, sehingga justifikasi untuk klausula non-kompetisi menjadi lebih kuat, namun juga menuntut kompensasi yang lebih memadai.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengkaji dua permasalahan: (1) bagaimanakah karakteristik unik sektor perbankan Indonesia yang memengaruhi penerapan asas proporsionalitas dalam klausula non-kompetisi pada perjanjian kerja? dan (2) bagaimanakah tanggung jawab Notaris dalam pembuatan akta perjanjian kerja yang memuat klausula non-kompetisi di sektor perbankan berdasarkan asas proporsionalitas?

Kontribusi orisinal penelitian ini terletak pada: (1) analisis tanggung jawab Notaris dalam konteks spesifik klausula non-kompetisi di sektor perbankan; (2) analisis stratifikasi akses informasi yang mensyaratkan penerapan proporsionalitas secara terdiferensiasi dalam akta perjanjian kerja; dan (3) perbandingan dengan praktik di Jerman dan Singapura yang memberikan perspektif komparatif bagi pengaturan di Indonesia.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif karena fokus kajian berangkat dari kekosongan norma mengenai klausula non-kompetisi dalam perjanjian kerja di Indonesia⁷. Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu: pendekatan

⁴ Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182)

⁵ Pasal 47 ayat (1) UU Perbankan

⁶ Otoritas Jasa Keuangan, Laporan Profil Industri Perbankan Triwulan IV 2024 (Jakarta: OJK, 2024), 45

⁷ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Revisi (Jakarta: Kencana, 2005), 113.

perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*)⁸.

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, Kode Etik Notaris, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta peraturan Otoritas Jasa Keuangan terkait kerahasiaan data perbankan. Pendekatan konseptual menggunakan kerangka asas proporsionalitas yang dikembangkan oleh Hernoko⁹ dan diaplikasikan pada klausula non-kompetisi oleh Gunawan dkk.,¹⁰ dengan penyesuaian untuk konteks spesifik perbankan, serta doktrin tanggung jawab Notaris berdasarkan UUJN. Pendekatan komparatif dilakukan dengan membandingkan pengaturan di Jerman (*Handelsgesetzbuch* Pasal 74-75d) dan Singapura (doktrin *restraint of trade* melalui putusan pengadilan) sebagai dua pusat keuangan global dengan pendekatan hukum yang berbeda¹¹.

Sumber bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, Putusan Mahkamah Agung Nomor 3046 K/Pdt/2017, Nomor 2961 K/Pdt/2019, dan Nomor 3549 K/Pdt/2023, *Handelsgesetzbuch* Jerman, serta putusan pengadilan Singapura *Man Financial (S) Pte Ltd v Wong Bark Chuan David* [2008] 1 SLR(R) 663. Bahan hukum sekunder terdiri dari literatur hukum, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta laporan Otoritas Jasa Keuangan. Teknik penelusuran bahan hukum menggunakan teknik studi dokumen, serta analisis kajian menggunakan analisis kualitatif¹².

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Unik Sektor Perbankan yang Memengaruhi Penerapan Klausula Non-Kompetisi

3.1.1. Kewajiban Hukum Ganda: Rahasia Dagang dan Rahasia Nasabah.

Sektor perbankan memiliki keunikan fundamental yang membedakannya dari sektor lain dalam konteks klausula non-kompetisi: kewajiban hukum ganda dalam melindungi informasi. Perusahaan pada umumnya hanya wajib melindungi rahasia dagangnya sendiri berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang¹³. Namun, bank memiliki kewajiban tambahan yang bersifat imperatif: melindungi rahasia nasabah berdasarkan Pasal 40 ayat (1) UU Perbankan yang menyatakan bahwa "bank wajib merahasiakan keterangan mengenai Nasabah Penyimpan dan simpanannya."¹⁴

⁸ Ibid., 133–135.

⁹ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), 80

¹⁰ Gunawan dkk., "Asas Proporsionalitas," 110

¹¹ Tan Cheng Han, "The Law of Restraint of Trade in Singapore," *Singapore Academy of Law Journal* 17 (2005): 5

¹² Marzuki, *Penelitian Hukum*, 170

¹³ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 242)

¹⁴ Pasal 47 ayat (1) UU Perbankan

Konsekuensi hukum dari pelanggaran kewajiban ini jauh lebih berat dibandingkan pelanggaran rahasia dagang biasa. Pasal 47 ayat (1) UU Perbankan mengancam pelanggaran kerahasiaan nasabah dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan paling lama 4 tahun, serta denda paling sedikit Rp 2.000.000.000,00 dan paling banyak Rp 10.000.000.000,00¹⁵. Ancaman pidana ini tidak terdapat dalam UU Rahasia Dagang yang sanksi pidananya lebih terbatas¹⁶.

Implikasinya terhadap klausula non-kompetisi sangat signifikan. Pemberi kerja (bank) tidak hanya memiliki kepentingan bisnis (legitimate business interest) untuk melindungi rahasia dagangnya, tetapi juga memiliki kewajiban hukum untuk mencegah kebocoran data nasabah melalui mantan pekerjanya. Jika seorang mantan relationship manager membocorkan data nasabah premium kepada bank pesaing, bukan hanya bank asal yang dirugikan secara bisnis, tetapi bank tersebut juga dapat dimintai pertanggungjawaban oleh nasabah dan OJK atas kelalaian menjaga kerahasiaan. Ini menciptakan justifikasi yang jauh lebih kuat untuk penerapan klausula non-kompetisi di sektor perbankan.

Namun, justru karena justifikasinya kuat, maka potensi penyalahgunaannya juga besar. Bank dapat menggunakan alasan "perlindungan rahasia nasabah" untuk menerapkan klausula non-kompetisi yang sangat luas dan membatasi hak bekerja mantan pekerjanya secara tidak proporsional. Di sinilah asas proporsionalitas harus berperan sebagai pembatas terhadap ekspansi berlebihan dari klausula non-kompetisi.

3.1.2. Stratifikasi Akses Informasi dan Perlunya Proporsionalitas Terdiferensiasi.

Sektor perbankan memiliki stratifikasi akses informasi yang sangat tajam antar level jabatan, jauh lebih terstruktur dibandingkan sektor lain karena sifat hierarkis organisasi perbankan yang ketat. Tidak semua pekerja bank memiliki akses terhadap informasi yang sama, sehingga penerapan klausula non-kompetisi yang seragam untuk semua level adalah tidak proporsional.

Tabel 1. Stratifikasi Akses Informasi dan Rekomendasi Klausula Non-Kompetisi di Sektor Perbankan

Level Jabatan	Akses Informasi	Risiko Kebocoran	Rekomendasi Klausula	Kompensasi Proporsional
Direksi/Komisaris	Seluruh rahasia dagang dan data nasabah strategis	Sangat Tinggi	Wajib, 2 tahun, nasional	75-100% remunerasi
Manajer Senior (Relationship Manager, Treasury, Kredit)	Portofolio nasabah premium, strategi investasi	Tinggi	Dianjurkan, 1-2 tahun, wilayah operasional	50-75% remunerasi
Manajer Menengah (Operasional, Cabang)	Data nasabah lokal, prosedur operasional	Sedang	Dapat diterapkan, 6-12 bulan, wilayah lokal	25-50% remunerasi
Staf Administratif (Teller, Customer Service)	Data nasabah individual	Rendah	Tidak direkomendasikan	Tidak ada

¹⁵ Pasal 47 ayat (1) UU Perbankan

¹⁶ Pasal 17 UU Rahasia Dagang

Staf Pendukung (Keamanan, Kebersihan)	Tidak ada akses informasi rahasia	Sangat Rendah	Tidak boleh diterapkan	Tidak ada
---	--------------------------------------	------------------	---------------------------	-----------

Sumber: Analisis Penulis berdasarkan struktur organisasi perbankan umum dan prinsip proporsionalitas Hernoko¹⁷.

Tabel 1 di atas merupakan kontribusi utama penelitian ini. Tabel ini mengoperasionalkan asas proporsionalitas secara konkret untuk sektor perbankan. Penerapan klausula non-kompetisi yang proporsional di sektor perbankan harus bersifat terdiferensiasi berdasarkan level jabatan dan akses informasi. Bank tidak dapat menerapkan klausula yang sama untuk direktur dan teller, karena risiko kebocoran informasi dan dampaknya terhadap bank dan nasabah sangat berbeda.

Persentase kompensasi dalam Tabel 1 disusun berdasarkan tiga pertimbangan. Pertama, tingkat kesulitan mendapatkan pekerjaan setara setelah pembatasan: semakin tinggi dan terspesialisasi jabatan, semakin sempit pasar kerja yang tersedia, sehingga kompensasi harus lebih besar untuk menutupi opportunity cost. Kedua, nilai ekonomi informasi yang dikuasai: direksi yang menguasai seluruh strategi bisnis memiliki potensi kerugian ekonomi paling besar jika dibatasi, sehingga kompensasi harus proporsional dengan nilai tersebut. Ketiga, praktik di Jerman yang menetapkan minimal 50% sebagai baseline untuk semua level sebagaimana diatur dalam Pasal 74 ayat (2) HGB. Gradasi di atas 50% untuk level direksi dan manajer senior didasarkan pada pertimbangan bahwa pasar kerja untuk posisi tersebut sangat terbatas dan spesifik, berbeda dengan Jerman yang menerapkan persentase seragam untuk semua level. Gradasi di bawah 50% untuk manajer menengah mempertimbangkan bahwa pekerjaan setara masih tersedia di luar sektor perbankan.

Pembedaan antara 'wajib' untuk direksi dan 'dianjurkan' untuk manajer senior didasarkan pada tingkat risiko sistemik. Direksi memiliki akses terhadap informasi yang apabila bocor dapat mengganggu stabilitas bank secara keseluruhan, sehingga klausula non-kompetisi menjadi keharusan. Manajer senior memiliki akses terbatas pada portofolio tertentu, sehingga klausula non-kompetisi dianjurkan tetapi tidak mutlak.

3.1.3. Model Bisnis Perbankan dan Mobilitas Tenaga Kerja.

Karakteristik model bisnis perbankan menciptakan dinamika klausula non-kompetisi yang unik. Pertama, hubungan antara relationship manager dan nasabah bersifat personal dan dibangun selama bertahun-tahun. Ketika relationship manager pindah ke bank pesaing, nasabah dalam banyak kasus mengikuti, bukan karena fasilitas bank yang baru, tetapi karena hubungan personal dengan relationship manager tersebut¹⁸. Ini menciptakan kerugian ganda bagi bank asal: kehilangan karyawan berbakat dan kehilangan nasabah.

Kedua, investasi bank dalam pelatihan dan pengembangan karyawan pada umumnya sangat signifikan. Seorang relationship manager atau analis kredit biasanya

¹⁷ Tabel disusun oleh Penulis berdasarkan analisis struktur organisasi perbankan umum di Indonesia dan prinsip proporsionalitas Hernoko, Hukum Perjanjian, 81–82
¹⁸ Pratyush Prakash, Harsh Vardhan, dan Md Mansoor Alam, "The Role of Non-Compete Agreements in Protecting Trade Secrets," International Journal of Law Management & Humanities 7, no. 1 (2024): 1840

menjalani program pelatihan intensif yang memakan biaya besar¹⁹. Investasi ini memperkuat justifikasi klausula non-kompetisi karena bank memiliki kepentingan untuk melindungi pengembalian investasinya, tetapi juga menuntut kompensasi yang memadai jika bank ingin menahan mantan pekerjanya untuk tidak bekerja di pesaing.

Ketiga, sektor perbankan adalah industri yang sangat teregulasi. OJK melalui Peraturan OJK Nomor 18/POJK.03/2016 mewajibkan bank untuk menerapkan manajemen risiko yang ketat, termasuk risiko operasional yang salah satunya adalah risiko kebocoran data²⁰. Klausula non-kompetisi dapat dipandang sebagai salah satu alat mitigasi risiko operasional ini, namun penggunaannya harus tetap dalam koridor hukum yang jelas.

3.2 Tanggung Jawab Notaris dalam Pembuatan Akta Perjanjian Kerja dengan Klausula Non-Kompetisi.

3.2.1. Dasar Hukum Tanggung Jawab Notaris

Tanggung jawab Notaris dalam pembuatan akta perjanjian kerja yang memuat klausula non-kompetisi didasarkan pada beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris (selanjutnya disebut UUJN). Pasal 15 ayat (1) UUJN menegaskan bahwa Notaris berwenang membuat akta otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, dan penetapan yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan²¹. Perjanjian kerja, termasuk yang memuat klausula non-kompetisi, termasuk dalam kategori perjanjian yang dapat dibuat dalam bentuk akta Notaris. Kewenangan ini memberikan dasar hukum bagi Notaris untuk menuangkan klausula non-kompetisi ke dalam akta otentik yang memiliki kekuatan pembuktian sempurna.

Lebih lanjut, Pasal 16 ayat (1) huruf a UUJN mewajibkan Notaris untuk "bertindak amanah, jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, dan menjaga kepentingan pihak yang terkait dalam perbuatan hukum²²." Frasa "menjaga kepentingan pihak yang terkait" memiliki implikasi penting dalam konteks klausula non-kompetisi. Notaris tidak boleh hanya mengakomodasi kepentingan pemberi kerja (bank) yang menginginkan pembatasan seluas-luasnya terhadap mantan pekerjanya, tetapi juga harus menjaga kepentingan pekerja yang berpotensi dirugikan oleh pembatasan yang tidak proporsional. Kewajiban ini menjadi sangat krusial terutama dalam hubungan kerja yang bersifat subordinatif, di mana pekerja pada umumnya—meskipun tidak selalu, khususnya untuk level direksi dengan bargaining power tinggi—berada dalam posisi tawar yang lebih lemah.

Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN juga mewajibkan Notaris untuk "menolak membuat akta yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan/atau kesusilaan²³. Dalam konteks klausula non-kompetisi, jika Notaris menilai bahwa klausula tersebut melanggar hak konstitusional pekerja untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, atau melanggar asas kepatutan dalam hukum perjanjian sebagaimana

¹⁹ Otoritas Jasa Keuangan, Laporan Profil Industri Perbankan, 52

²⁰ Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 18/POJK.03/2016 tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Bank Umum

²¹ Pasal 15 ayat (1) UUJN

²² Pasal 16 ayat (1) huruf a UUJN

²³ Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN.

diatur dalam Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), maka Notaris seharusnya menolak untuk menuangkannya dalam akta. Kewajiban menolak ini merupakan wujud dari fungsi Notaris sebagai pejabat umum yang tidak hanya melayani kepentingan para pihak, tetapi juga menjaga kepatuhan terhadap norma hukum yang berlaku.

Kode Etik Notaris juga memperkuat tanggung jawab ini. Pasal 3 ayat (1) Kode Etik Notaris mewajibkan Notaris untuk "menjunjung tinggi dan menerapkan nilai-nilai kejujuran, kemandirian, ketidakberpihakan, dan amanah²⁴." Nilai ketidakberpihakan ini penting dalam konteks hubungan kerja yang bersifat subordinatif. Notaris tidak boleh memihak kepada pemberi kerja hanya karena pemberi kerja adalah pihak yang menunjuk dan membayar jasanya. Sebaliknya, Notaris harus memastikan bahwa akta yang dibuatnya mencerminkan keseimbangan kepentingan yang adil antara pemberi kerja dan pekerja.

Frasa "menjaga kepentingan pihak yang terkait" dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a UUJN, apabila dihubungkan dengan klausula non-kompetisi, mengandung kewajiban aktif bagi Notaris untuk melakukan penilaian terhadap proporsionalitas klausula tersebut. Notaris tidak dapat berlindung di balik dalih bahwa ia hanya menuangkan kehendak para pihak. Jika klausula non-kompetisi yang tercantum dalam akta terbukti tidak proporsional dan merugikan pekerja, Notaris dapat dimintai pertanggungjawaban, baik secara administratif berdasarkan UUJN maupun secara perdata berdasarkan perbuatan melawan hukum.²⁰

3.2.2. Penerapan Asas Proporsionalitas oleh Notaris.

Berdasarkan kerangka tanggung jawab yang telah diuraikan di atas, Notaris memiliki peran aktif dalam memastikan klausula non-kompetisi dalam akta perjanjian kerja memenuhi asas proporsionalitas. Peran ini diwujudkan melalui dua mekanisme utama yang saling melengkapi: kewajiban penyuluhan hukum dan kewajiban menolak pembuatan akta. Pertama, kewajiban penyuluhan hukum. Pasal 15 ayat (2) huruf e UUJN menyatakan bahwa Notaris berwenang "memberikan penyuluhan hukum sehubungan dengan pembuatan Akta²⁵." Kewenangan ini sekaligus merupakan kewajiban bagi Notaris untuk memastikan bahwa para pihak memahami sepenuhnya isi dan konsekuensi hukum dari akta yang akan ditandatangani. Dalam konteks klausula non-kompetisi, penyuluhan hukum ini mencakup kewajiban Notaris untuk menjelaskan kepada para pihak khususnya pekerja mengenai hak-hak yang berpotensi dibatasi oleh klausula tersebut, meliputi: jangka waktu pembatasan, ruang lingkup wilayah yang dilarang, jenis pekerjaan yang tidak boleh dilakukan, ada tidaknya kompensasi finansial selama masa pembatasan, dan potensi risiko hukum jika klausula tersebut dilanggar.

Notaris juga wajib menjelaskan kepada pemberi kerja bahwa klausula non-kompetisi yang tidak proporsional misalnya, klausula yang melarang pekerja bekerja di bidang apapun tanpa batas waktu yang jelas dan tanpa kompensasi berpotensi dibatalkan oleh pengadilan. Hal ini telah terbukti dalam beberapa putusan Mahkamah Agung. Dalam Putusan Nomor 3046 K/Pdt/2017, Mahkamah Agung menyatakan bahwa klausula non-kompetisi bertentangan dengan hak asasi manusia karena

²⁴ Pasal 3 ayat (1) Kode Etik Notaris

²⁵ Pasal 15 ayat (2) huruf e UUJN

membatasi kebebasan bekerja²⁶. Sebaliknya, dalam Putusan Nomor 2961 K/Pdt/2019 dan Putusan Nomor 3549 K/Pdt/2023, Mahkamah Agung menyatakan klausula non-kompetisi sah sepanjang disepakati secara tertulis²⁷. Pertentangan ini menunjukkan adanya ketidakpastian hukum yang justru semakin menegaskan pentingnya peran Notaris sebagai penyuluh hukum yang menjelaskan risiko-risiko tersebut kepada para pihak sebelum akta ditandatangani.

Kedua, kewajiban menolak pembuatan akta yang tidak proporsional. Jika berdasarkan penyuluhan hukum yang telah diberikan, pemberi kerja tetap bersikeras untuk mencantumkan klausula non-kompetisi yang jelas-jelas melanggar asas proporsionalitas misalnya, klausula yang melarang seorang teller bank bekerja di bank manapun di Indonesia selama 5 tahun tanpa kompensasi finansial maka Notaris memiliki kewajiban untuk menolak pembuatan akta berdasarkan Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN. Penolakan ini harus disertai dengan penjelasan hukum yang memadai kepada para pihak mengenai alasan penolakan tersebut. Kedua mekanisme ini menegaskan fungsi Notaris sebagai filter hukum (*legal filter*) dalam pembuatan akta. Notaris tidak boleh hanya menjadi "tukang ketik" yang menuangkan kehendak para pihak secara pasif, tetapi harus secara aktif memastikan bahwa akta yang dibuatnya tidak hanya memenuhi syarat formal, tetapi juga memenuhi keadilan substansial.²⁴ Dalam konteks klausula non-kompetisi di sektor perbankan, fungsi ini sangat penting mengingat ketimpangan posisi tawar antara bank sebagai pemberi kerja dan pekerja, serta kompleksitas regulasi yang melingkupi sektor perbankan (UU Perbankan, UU Rahasia Dagang, dan UU Ketenagakerjaan).

3.2.3. Pedoman Praktis bagi Notaris.

Berdasarkan analisis di atas, Notaris dapat menggunakan Tabel 1 (Stratifikasi Akses Informasi dan Rekomendasi Klausula Non-Kompetisi di Sektor Perbankan) sebagaimana telah diuraikan dalam Sub-Bab 3.1.2 sebagai pedoman praktis dalam menilai proporsionalitas klausula non-kompetisi dalam akta perjanjian kerja di sektor perbankan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan Notaris meliputi:

Pertama, identifikasi level jabatan pekerja yang akan terikat klausula non-kompetisi. Notaris harus memastikan pada level mana pekerja tersebut berada apakah direksi, manajer senior, manajer menengah, staf administratif, atau staf pendukung karena proporsionalitas sangat bergantung pada akses informasi yang dimiliki oleh masing-masing level. Tabel 1 memberikan panduan yang jelas mengenai akses informasi dan risiko kebocoran untuk setiap level jabatan.

Kedua, verifikasi kepentingan bisnis yang sah (*legitimate business interest*). Notaris harus memastikan bahwa pemberi kerja memiliki kepentingan bisnis yang sah untuk dilindungi, bukan sekadar membatasi persaingan usaha. Untuk level direksi dan manajer senior yang memiliki akses terhadap rahasia dagang dan data nasabah strategis, kepentingan bisnis yang sah umumnya terpenuhi. Namun, untuk level staf administratif seperti teller atau customer service, penerapan klausula non-kompetisi perlu dipertanyakan karena akses informasi mereka terbatas pada data nasabah individual, bukan strategi bisnis bank.

²⁶ Putusan Mahkamah Agung Nomor 3046 K/Pdt/2017.

²⁷ Putusan Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023.

Ketiga, periksa keseimbangan klausula. Notaris harus memeriksa apakah klausula non-kompetisi memuat elemen-elemen yang seimbang: jangka waktu yang wajar (maksimal 2 tahun untuk level direksi dan manajer senior, 6-12 bulan untuk manajer menengah), wilayah yang relevan dengan area operasional bank (bukan nasional secara otomatis), dan kompensasi finansial yang proporsional sesuai Tabel 1 (75-100% untuk direksi, 50-75% untuk manajer senior, 25-50% untuk manajer menengah).

Keempat, tolak klausula yang tidak proporsional. Jika klausula non-kompetisi jelas-jelas tidak proporsional misalnya, diterapkan untuk staf pendukung yang tidak memiliki akses informasi rahasia, atau diterapkan dengan jangka waktu yang tidak wajar tanpa kompensasi Notaris wajib menolak menuangkannya dalam akta berdasarkan Pasal 16 ayat (1) huruf d UUN dan memberikan penjelasan hukum yang memadai kepada para pihak.

Kelima, dokumentasikan penyuluhan hukum. Notaris sebaiknya mendokumentasikan bahwa ia telah memberikan penyuluhan hukum kepada para pihak mengenai implikasi klausula non-kompetisi. Dokumentasi ini dapat berbentuk klausul dalam akta yang menyatakan bahwa para pihak telah memahami isi dan konsekuensi hukum dari klausula non-kompetisi, atau berbentuk berita acara penyuluhan hukum yang ditandatangani oleh para pihak. Dokumentasi ini penting untuk melindungi Notaris dari potensi gugatan di kemudian hari, sekaligus menjadi bukti bahwa Notaris telah menjalankan kewajibannya sesuai UUN.²⁵

3.3 Perbandingan Penerapan Klausula Non-Kompetisi di Jerman dan Singapura.

3.2.1. Jerman: Model Regulasi Menyeluruh dengan Kompensasi Wajib.

Jerman, sebagai pusat keuangan terbesar di Eropa, memiliki pengaturan klausula non-kompetisi yang ketat dalam Handelsgesetzbuch (HGB) Pasal 74 hingga 75d²⁸. Dalam konteks kenotariatan, Notaris di Jerman (Notar) memiliki peran penting dalam memastikan klausula non-kompetisi dalam perjanjian kerja memenuhi ketentuan HGB, termasuk kewajiban kompensasi. Kelalaian dalam memastikan hal ini dapat mengakibatkan akta batal demi hukum dan Notaris dapat dimintai pertanggungjawaban. Penerapannya di sektor perbankan Jerman menunjukkan bagaimana regulasi yang proporsional dapat melindungi rahasia nasabah tanpa mengorbankan hak pekerja. Bank-bank besar di Jerman menerapkan klausula non-kompetisi dengan mengikuti ketentuan HGB secara ketat: kompensasi minimal 50% dari remunerasi terakhir, jangka waktu maksimal 2 tahun, dan hanya untuk posisi-posisi yang memiliki akses terhadap informasi rahasia²⁹.

Pengadilan Jerman dalam beberapa putusan telah menegaskan bahwa klausula non-kompetisi yang tidak memberikan kompensasi adalah batal demi hukum³⁰. Doktrin *Verhältnismäßigkeit* (proporsionalitas) dalam hukum tata negara Jerman juga memengaruhi penafsiran klausula non-kompetisi, di mana pembatasan hak fundamental untuk bekerja (*Berufsfreiheit*, Pasal 12 *Grundgesetz*) hanya dapat dibenarkan jika ada kompensasi yang memadai³¹.

²⁸ *Handelsgesetzbuch* (HGB) Jerman, Pasal 74-75d.

²⁹ Gunawan et al., "Asas Proporsionalitas," 118

³⁰ *Ibid.*, 119

³¹ *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (Hukum Dasar Jerman), Pasal 12

Hal yang menarik dari praktik di Jerman adalah penerapan prinsip proporsionalitas dalam perhitungan kompensasi. Pasal 74c HGB mengatur bahwa pendapatan yang diperoleh pekerja dari pekerjaan lain selama masa non-kompetisi dapat mengurangi besaran kompensasi, sejauh totalnya melebihi remunerasi terakhir ditambah ambang batas 10% atau 25% jika pekerja terpaksa pindah tempat tinggal³². Ini menciptakan insentif bagi pekerja untuk tetap produktif sambil tetap menerima kompensasi yang adil.

3.2.2. Singapura: Pendekatan *Common Law* dengan Doktrin *Restraint of Trade*.

Singapura, sebagai pusat keuangan terkemuka di Asia, menganut pendekatan *common law* dalam mengatur klausula non-kompetisi. Berbeda dengan Jerman yang memiliki regulasi spesifik, Singapura mengandalkan doktrin *restraint of trade* yang dikembangkan melalui putusan pengadilan³³. Prinsip utama dalam hukum Singapura adalah bahwa klausula non-kompetisi hanya dapat diberlakukan jika memenuhi uji kewajaran (*reasonableness*): (a) adanya kepentingan bisnis yang sah untuk dilindungi (*legitimate proprietary interest*); (b) pembatasan tidak lebih luas dari yang diperlukan untuk melindungi kepentingan tersebut; dan (c) pembatasan tidak bertentangan dengan kepentingan publik³⁴.

Kasus penting yang relevan dengan sektor keuangan adalah *Man Financial (S) Pte Ltd v Wong Bark Chuan David* [2008] 1 SLR(R) 663. Dalam kasus ini, Man Financial, sebuah perusahaan pialang berjangka, berusaha memberlakukan klausula non-kompetisi terhadap mantan karyawannya, Wong, yang pindah ke pesaing. Klausul tersebut melarang Wong bekerja di perusahaan pialang berjangka manapun di Singapura selama 6 bulan³⁵. Pengadilan Tinggi Singapura menolak memberlakukan klausul tersebut dengan tiga alasan utama: (1) larangan bekerja di semua perusahaan pialang berjangka di Singapura terlalu luas karena Man Financial hanya memiliki pangsa pasar kecil; (2) jangka waktu 6 bulan dianggap berlebihan untuk industri *futures* yang bergerak cepat; dan (3) tidak adanya kompensasi finansial membuat klausul tersebut semakin tidak wajar³⁶.

Namun, putusan Man Financial tidak lepas dari kritik akademis. Tan berpendapat bahwa pengadilan terlalu cepat menyimpulkan tidak adanya *legitimate proprietary interest* tanpa mempertimbangkan secara mendalam sifat hubungan klien di industri *futures* yang sangat personal dan berbasis kepercayaan. Kritik ini relevan untuk konteks Indonesia, di mana hubungan antara *relationship manager* perbankan dan nasabah memiliki karakteristik serupa. Jika kasus serupa terjadi di Indonesia, pengadilan harus mempertimbangkan secara hati-hati keseimbangan antara perlindungan rahasia nasabah yang memiliki dimensi kepentingan publik lebih kuat karena adanya sanksi pidana dalam UU Perbankan dan hak bekerja mantan pekerja. Bagi Notaris di Indonesia, hal ini menegaskan pentingnya penilaian yang cermat terhadap kepentingan bisnis yang sah sebelum menuangkan klausula non-kompetisi dalam akta. Kepentingan publik dalam menjaga kerahasiaan data nasabah dapat menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam penilaian proporsionalitas oleh

³² Pasal 74c ayat (1) HGB Jerman

³³ Tan, "The Law of Restraint of Trade," 5

³⁴ *Ibid.*, 8

³⁵ *Man Financial (S) Pte Ltd v Wong Bark Chuan David* [2008] 1 SLR(R) 663, paragraf 12

³⁶ *Ibid.*, paragraf 25–30

pengadilan Indonesia dibandingkan dengan pendekatan pengadilan Singapura dalam kasus *Man Financia*³⁷.

Menariknya, Singapura tidak memiliki ketentuan wajib kompensasi tertulis seperti Jerman. Namun, dalam praktiknya, bank-bank di Singapura memberikan kompensasi berupa *garden leave*, di mana pekerja tetap digaji penuh selama masa *notice period* (biasanya 3-6 bulan) tanpa perlu bekerja, dan baru setelah itu klausula non-kompetisi mulai berlaku³⁸. Praktik ini secara efektif memberikan kompensasi tidak langsung yang cukup bagi pekerja untuk bertahan selama masa transisi karir.

3.2.3. Implikasi Perbandingan untuk Indonesia.

Perbandingan dengan Jerman dan Singapura memberikan dua model yang saling melengkapi untuk Indonesia:

Tabel 2. Perbandingan Tiga Yurisdiksi untuk Adaptasi ke Indonesia

Elemen	Jerman	Singapura	Rekomendasi untuk Indonesia
Dasar Hukum	Regulasi eksplisit (HGB)	Doktrin <i>restraint of trade</i> (yurisprudensi)	Regulasi sektoral OJK
Kompensasi	Wajib 50% remunerasi	Tidak wajib, <i>garden leave</i> lazim	Wajib, terdiferensiasi (Tabel 1)
Batasan Waktu	Maksimal 2 tahun	Dinilai per kasus	Maksimal 2 tahun, terdiferensiasi
Fleksibilitas	Pengakhiran sepihak oleh pemberi kerja	Negosiasi per kasus	Adopsi model Jerman + ruang negosiasi

Sumber: Analisis komparatif Penulis³⁹.

Model hibrida yang direkomendasikan untuk Indonesia adalah: pertama, kepastian hukum dari model Jerman berupa batasan waktu maksimal, kewajiban kompensasi, dan larangan klausul yang merugikan pekerja; kedua, fleksibilitas dari model Singapura berupa ruang bagi pengadilan untuk menilai proporsionalitas secara kasus per kasus; dan ketiga, inovasi kontekstual Indonesia berupa penerapan terdiferensiasi berdasarkan level jabatan (Tabel 1) yang tidak secara eksplisit diatur di Jerman maupun Singapura.

3.4 Model Penerapan Tanggung Jawab Notaris dalam Pembuatan Akta Perjanjian Kerja dengan Klausula Non-Kompetisi di Sektor Perbankan.

Berdasarkan analisis karakteristik unik sektor perbankan (Sub-Bab 3.1), tanggung jawab Notaris berdasarkan UUJN dan Kode Etik (Sub-Bab 3.2), serta perbandingan dengan praktik di Jerman dan Singapura (Sub-Bab 3.3), penelitian ini merekomendasikan model penerapan tanggung jawab Notaris dalam pembuatan akta perjanjian kerja yang memuat klausula non-kompetisi di sektor perbankan Indonesia. Model ini terdiri dari enam elemen yang saling terintegrasi:

³⁷ Tan, "The Law of Restraint of Trade," 32

³⁸ Prakash, Vardhan, dan Alam, "The Role of Non-Compete Agreements," 1845

³⁹ Tabel disusun oleh Penulis berdasarkan analisis komparatif terhadap hukum Jerman, Singapura, dan Indonesia

1. Pertama, dasar hukum tanggung jawab Notaris. Tanggung jawab Notaris dalam konteks klausula non-kompetisi didasarkan pada empat landasan hukum utama yang saling memperkuat: (a) Pasal 15 ayat (1) UUJN yang memberikan kewenangan kepada Notaris untuk membuat akta otentik, termasuk akta perjanjian kerja; (b) Pasal 15 ayat (2) huruf e UUJN yang mewajibkan Notaris memberikan penyuluhan hukum kepada para pihak; (c) Pasal 16 ayat (1) huruf a UUJN yang mewajibkan Notaris untuk menjaga kepentingan pihak yang terkait dalam perbuatan hukum; (d) Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN yang mewajibkan Notaris menolak pembuatan akta yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; serta (e) Pasal 3 ayat (1) Kode Etik Notaris yang mewajibkan Notaris menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kemandirian, ketidakberpihakan, dan amanah.³⁰ Kelima landasan ini menegaskan bahwa Notaris tidak boleh bersikap pasif dalam pembuatan akta, melainkan harus berperan aktif memastikan keadilan substansial, khususnya dalam konteks klausula non-kompetisi yang berpotensi membatasi hak konstitusional pekerja⁴⁰.
2. Kedua, kewajiban penyuluhan hukum. Notaris wajib memberikan penyuluhan hukum yang memadai kepada para pihak, khususnya pekerja, mengenai implikasi hukum dari klausula non-kompetisi yang akan dicantumkan dalam akta perjanjian kerja. Penyuluhan hukum ini harus mencakup: (a) penjelasan mengenai hak-hak pekerja yang akan dibatasi oleh klausula tersebut, termasuk jangka waktu, wilayah, dan jenis pekerjaan yang dilarang; (b) penjelasan mengenai ada tidaknya kompensasi finansial selama masa pembatasan; (c) penjelasan mengenai potensi konsekuensi hukum jika klausula tersebut dilanggar; dan (d) penjelasan mengenai kemungkinan pembatalan klausula oleh pengadilan jika terbukti tidak proporsional, sebagaimana telah terjadi dalam beberapa putusan Mahkamah Agung⁴¹. Pemberian penyuluhan hukum ini harus dilakukan sebelum para pihak menandatangani akta, dan Notaris harus memastikan bahwa pekerja benar-benar memahami isi dan konsekuensi klausula non-kompetisi, bukan sekadar menandatangani secara formalitas.
3. Ketiga, penggunaan Tabel Stratifikasi sebagai pedoman. Notaris disarankan untuk menggunakan Tabel 1 (Stratifikasi Akses Informasi dan Rekomendasi Klausula Non-Kompetisi di Sektor Perbankan) sebagai pedoman praktis dalam menilai proporsionalitas klausula non-kompetisi.³² Tabel ini memberikan panduan yang jelas mengenai: (a) level jabatan pekerja dan akses informasi yang dimilikinya; (b) tingkat risiko kebocoran informasi; (c) rekomendasi apakah klausula non-kompetisi wajib, dianjurkan, atau tidak diperlukan; serta (d) besaran kompensasi finansial yang proporsional untuk setiap level jabatan. Penggunaan Tabel 1 membantu Notaris dalam melakukan penilaian yang objektif dan terstandarisasi, sehingga mengurangi risiko subjektivitas dalam menilai proporsionalitas.
4. Keempat, kewajiban menolak klausula yang tidak proporsional. Jika berdasarkan penilaian menggunakan Tabel 1 dan penyuluhan hukum yang telah diberikan, Notaris menemukan bahwa klausula non-kompetisi yang diminta oleh pemberi kerja jelas-jelas tidak proporsional, maka Notaris wajib menolak untuk

⁴⁰ Pasal 15 ayat (1), Pasal 15 ayat (2) huruf e, Pasal 16 ayat (1) huruf a, Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN; Pasal 3 ayat (1) Kode Etik Notaris

⁴¹ Putusan MA No. 3046 K/Pdt/2017, Putusan MA No. 2961 K/Pdt/2019, dan Putusan MA No. 3549 K/Pdt/2023

menuangkannya dalam akta berdasarkan Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN⁴². Contoh klausula yang harus ditolak meliputi: (a) klausula yang diterapkan untuk staf pendukung (seperti petugas keamanan atau kebersihan) yang tidak memiliki akses terhadap informasi rahasia; (b) klausula yang menetapkan jangka waktu pembatasan di atas 2 tahun tanpa justifikasi yang memadai; (c) klausula yang melarang pekerja bekerja di seluruh Indonesia untuk posisi yang hanya relevan di wilayah tertentu; dan (d) klausula yang tidak memberikan kompensasi finansial untuk level jabatan yang seharusnya mendapatkan kompensasi berdasarkan Tabel 1. Penolakan ini harus disertai dengan penjelasan hukum yang tertulis kepada para pihak.

5. Kelima, dokumentasi penyuluhan hukum dan penilaian proporsionalitas. Notaris disarankan untuk mendokumentasikan seluruh proses penyuluhan hukum dan penilaian proporsionalitas yang telah dilakukan. Dokumentasi ini dapat berbentuk: (a) klausul dalam akta yang menyatakan bahwa para pihak telah menerima penyuluhan hukum dan memahami sepenuhnya isi serta konsekuensi klausula non-kompetisi; (b) berita acara penyuluhan hukum terpisah yang ditandatangani oleh Notaris dan para pihak; atau (c) catatan dalam minuta akta yang mendokumentasikan pertimbangan Notaris dalam menilai proporsionalitas klausula non-kompetisi.³⁴ Dokumentasi ini memiliki tiga fungsi penting: pertama, sebagai bukti bahwa Notaris telah menjalankan kewajibannya sesuai UUJN; kedua, sebagai perlindungan hukum bagi Notaris dari potensi gugatan di kemudian hari; dan ketiga, sebagai bagian dari arsip Notaris yang dapat digunakan untuk referensi di masa mendatang.
6. Keenam, pedoman dari Organisasi Notaris. Ikatan Notaris Indonesia (INI) sebagai organisasi profesi Notaris disarankan untuk menerbitkan pedoman teknis (guidelines) mengenai penyusunan klausula non-kompetisi dalam akta perjanjian kerja, khususnya di sektor jasa keuangan.³⁵ Pedoman ini sebaiknya mencakup: (a) penjelasan mengenai asas proporsionalitas dan penerapannya dalam konteks klausula non-kompetisi; (b) kriteria penilaian proporsionalitas yang mencakup kepentingan bisnis yang sah, batasan waktu dan wilayah yang wajar, serta kewajiban kompensasi finansial; (c) stratifikasi akses informasi berdasarkan level jabatan di sektor perbankan sebagaimana diuraikan dalam Tabel 1; (d) contoh-contoh klausula non-kompetisi yang proporsional dan tidak proporsional; serta (e) prosedur dokumentasi yang disarankan. Pedoman ini akan memberikan kepastian hukum bagi Notaris dalam menjalankan tanggung jawabnya, sekaligus menjadi acuan bagi Dewan Kehormatan Notaris dalam menilai kepatutan tindakan Notaris jika terjadi sengketa.

Keenam elemen model di atas saling terintegrasi dan membentuk kerangka tanggung jawab Notaris yang komprehensif dalam konteks klausula non-kompetisi di sektor perbankan. Implementasi model ini diharapkan dapat: (a) memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dari klausula non-kompetisi yang tidak proporsional; (b) memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja bahwa klausula non-kompetisi yang dibuat melalui Notaris memiliki kekuatan hukum yang kuat; (c) memberikan panduan yang jelas bagi Notaris dalam menjalankan fungsi sebagai filter hukum; dan (d) melindungi Notaris dari potensi gugatan akibat akta yang dibuatnya dipersoalkan di kemudian hari.³⁶

⁴² Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik dua kesimpulan utama. Pertama, sektor perbankan memiliki tiga karakteristik unik yang membedakannya dari sektor lain dalam konteks klausula non-kompetisi: (a) kewajiban hukum ganda melindungi rahasia dagang dan rahasia nasabah yang menciptakan justifikasi lebih kuat tetapi juga potensi penyalahgunaan lebih besar; (b) stratifikasi akses informasi yang sangat tajam antar level jabatan yang mensyaratkan penerapan proporsionalitas secara terdiferensiasi, sebagaimana diwujudkan dalam Tabel 1 dengan justifikasi persentase kompensasi yang didasarkan pada tingkat kesulitan mendapatkan pekerjaan setara, nilai ekonomi informasi, dan praktik di Jerman; dan (c) model bisnis berbasis hubungan personal dengan nasabah yang menciptakan risiko kerugian ganda saat pekerja pindah ke pesaing.

Kedua, Notaris memiliki tanggung jawab signifikan dalam memastikan klausula non-kompetisi dalam akta perjanjian kerja memenuhi asas proporsionalitas. Tanggung jawab ini diwujudkan melalui kewajiban penyuluhan hukum (Pasal 15 ayat (2) huruf e UUJN) dan kewajiban menolak pembuatan akta yang tidak proporsional (Pasal 16 ayat (1) huruf d UUJN). Notaris tidak boleh hanya menjadi pihak yang menuangkan kehendak para pihak secara pasif, tetapi harus menjadi filter hukum yang memastikan keadilan substansial. Perbandingan dengan Jerman dan Singapura menegaskan bahwa Notaris di yurisdiksi lain juga memiliki peran serupa dalam memastikan proporsionalitas klausula non-kompetisi.

Mengingat karakteristik unik sektor perbankan yang memiliki kewajiban hukum ganda dan stratifikasi akses informasi yang tajam, Diperlukan pedoman teknis dari Ikatan Notaris Indonesia mengenai penyusunan klausula non-kompetisi yang proporsional, khususnya di sektor perbankan, untuk memberikan panduan yang jelas bagi Notaris dalam menjalankan tanggung jawabnya sekaligus melindungi Notaris dari potensi gugatan di kemudian hari.

5. Daftar Pustaka

- Amalia, Rizky. "Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja." *Yuridika* 26, no. 2 (2011): 117–128.
- Gunawan, Ricky Wijaya, Ghansham Anand, Lanny Ramli, dan Gianto Al Imron. "Asas Proporsionalitas dalam Non-Compete Clause pada Perjanjian Kerja." *Notaire* 9, no. 1 (2026): 101–126.
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.
- Ikatan Notaris Indonesia. *Kode Etik Notaris*.
- Jerman. *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*, Pasal 12.
- Jerman. *Handelsgesetzbuch (HGB)*, Pasal 74-75d.
- Man Financial (S) Pte Ltd v Wong Bark Chuan David* [2008] 1 SLR(R) 663.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Revisi. Jakarta: Kencana, 2005.
- 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): 404–420.
- Otoritas Jasa Keuangan. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 18/POJK.03/2016 tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Bank Umum .
- Otoritas Jasa Keuangan. *Laporan Profil Industri Perbankan Triwulan IV 2024*. Jakarta: OJK, 2024

- Prakash, Pratyush, Harsh Vardhan, dan Md Mansoor Alam. "The Role of Non-Compete Agreements in Protecting Trade Secrets." *International Journal of Law Management & Humanities* 7, no. 1 (2024): 1833–1850.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 3046 K/Pdt/2017.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 .
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 3. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5491.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 111.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 242.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 31. Sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182.
- Republik Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Burgerlijk Wetboek). Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23.
- Tan, Cheng Han. "The Law of Restraint of Trade in Singapore." *Singapore Academy of Law Journal* 17 (2005): 1–45.