



Pembatasan Pekerjaan Dan Dampaknya Pada Karyawan Dengan Keterbatasan Opsi Karier

Yessica Amelia¹, Grace Yulianti², Sri Utami Nurhasanah³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa

Email : yessica@stiekasihbangsa.ac.id¹, grace@stiekasihbangsa.ac.id², tammyhasanah@gmail.com³

Abstract. *This study aims to explore the impact of job restrictions on employees with limited career options and the challenges faced by companies in addressing these issues. Using a qualitative literature review, the study found that job restrictions, such as non-compete agreements, can negatively impact employees with limited career options. These impacts include reduced job mobility, career stagnation, and lower income. However, companies can mitigate these effects by implementing fair and transparent policies and providing adequate support to employees. This research highlights the need for balancing corporate resource protection with employee career development to maintain long-term productivity and organizational sustainability.*

Keywords: *Job restrictions, Low bargaining power, Employee performance, Employee income, Corporate resource protection*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pembatasan pekerjaan pada karyawan dengan keterbatasan opsi karier serta tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengatasinya. Berdasarkan tinjauan pustaka kualitatif, ditemukan bahwa pembatasan pekerjaan, seperti perjanjian non-kompetisi, dapat berdampak negatif pada karyawan dengan keterbatasan opsi karier. Dampaknya meliputi penurunan mobilitas kerja, stagnasi karier, dan pendapatan yang lebih rendah. Namun, perusahaan dapat mengurangi dampak tersebut melalui kebijakan yang adil dan transparan serta dukungan yang memadai kepada karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya menyeimbangkan perlindungan sumber daya perusahaan dengan pengembangan karier karyawan untuk menjaga produktivitas jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

Keyword: Pembatasan pekerjaan, keterbatasan opsi karier, kinerja karyawan, perlindungan sumber daya perusahaan

PENDAHULUAN

Dalam konteks perusahaan, strategi perlindungan sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat. Sumber daya manusia, terutama individu dengan keterampilan tinggi dan akses ke informasi atau teknologi yang berharga, memainkan peran kunci dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk melindungi sumber daya tersebut adalah dengan menerapkan pembatasan pekerjaan, yang mencakup perjanjian antara perusahaan dengan karyawan. Pembatasan-pembatasan ini dirancang untuk membatasi aliran informasi dan talenta yang dapat digunakan oleh pesaing, sehingga perusahaan dapat lebih mudah mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Namun, penerapan strategi perlindungan ini memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki kekuasaan tawar yang rendah.

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pembatasan pekerjaan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan, dengan fokus khusus pada pekerja yang memiliki kekuasaan tawar yang rendah. Sebelumnya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pembatasan pekerjaan dapat memengaruhi mobilitas karyawan dan keputusan mereka untuk berpindah pekerjaan (Mawdsley & Somaya, 2016). Namun, sedikit yang diketahui tentang dampak gabungan dari pembatasan-pembatasan dan bagaimana mereka saling berinteraksi dalam mempengaruhi pendapatan karyawan, khususnya dalam konteks pekerja dengan kekuasaan tawar rendah.

Perusahaan cenderung mengadopsi pembatasan pekerjaan secara bersamaan, terutama ketika karyawan memiliki akses ke sumber daya yang bernilai atau ketika pembatasan tersebut lebih dapat ditegakkan. Perusahaan yang mengadopsi pembatasan ini cenderung mengalami pengurangan pendapatan rata-rata karyawan sebesar 5,4% dan pengaruhnya lebih terasa pada karyawan yang memiliki peringkat negosiasi yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pembatasan ini dirancang untuk melindungi sumber daya perusahaan, mereka juga dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk menegosiasikan kenaikan gaji dan memperburuk kesejahteraan finansial mereka.

Selain itu, teori yang ada, seperti teori sumber daya berbasis perusahaan (*resource-based view*), biasanya mengasumsikan bahwa perlindungan terhadap sumber daya perusahaan akan memperkuat daya saing dan meningkatkan kinerja jangka panjang (Barney, 1991). Namun, dalam konteks pembatasan pekerjaan, terutama bagi karyawan dengan kekuasaan negosiasi yang rendah, strategi ini dapat menyebabkan penurunan pendapatan yang bertentangan dengan teori kontrak efisien yang menganggap bahwa kedua pihak dalam perjanjian kerja akan diuntungkan secara adil (Friedman, 1991; Grossman & Hart, 1986). Oleh karena itu, perlu ada peninjauan kembali terhadap efektivitas strategi perlindungan dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Pembatasan pekerjaan dirancang untuk melindungi informasi sensitif dan mengurangi risiko kebocoran pengetahuan yang dapat dimanfaatkan oleh pesaing. Dalam konteks teori *resource-based view*, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga dan perlindungan terhadap sumber daya ini menjadi prioritas utama bagi perusahaan (Coff, 1997). Sebagai contoh suatu perjanjian yang digunakan perusahaan untuk mencegah karyawan bergabung dengan pesaing atau membuka usaha yang bersaing setelah mereka meninggalkan perusahaan (Bishara et al., 2015). Namun, dampak dari penerapan perjanjian ini terhadap mobilitas karyawan dan pendapatan mereka telah menjadi topik perdebatan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perjanjian pembatasan dapat mengurangi mobilitas kerja dan

memengaruhi penghasilan karyawan, terutama bagi mereka yang berada di posisi yang lebih rendah dalam hierarki perusahaan (Kini et al., 2020; Starr et al., 2021).

Selain itu perjanjian pembatasan juga sering digunakan untuk melindungi informasi sensitif perusahaan. Meskipun perjanjian dirancang untuk mengurangi kebocoran informasi, namun implementasinya dapat menciptakan ketidakpastian bagi karyawan mengenai apa yang dapat atau tidak dapat mereka lakukan setelah meninggalkan perusahaan. Hal ini mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain yang membutuhkan pengetahuan atau keterampilan yang serupa (Arnold-Richman et al., 2022).

Pekerja yang terikat oleh perjanjian pembatasan pekerjaan mengalami pengurangan pendapatan sebesar 5,4%. Hal ini terutama berlaku bagi pekerja dengan kekuasaan negosiasi rendah, yang cenderung tidak memiliki banyak pilihan dalam negosiasi gaji atau peningkatan karir. Salah satu penjelasan untuk temuan ini adalah pembatasan pekerjaan dapat mengurangi peluang karyawan untuk beralih pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, yang mengarah pada stagnasi pendapatan dan karir. Karyawan yang terikat oleh pembatasan-pembatasan ini mungkin merasa terperangkap dalam peran mereka saat ini, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan.

Lebih lanjut, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pembatasan-pembatasan ini dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk berkembang dalam lingkungan yang lebih kompetitif atau inovatif. Penelitian Ganco et al. (2015) menunjukkan bahwa perjanjian pembatasan mengurangi kemampuan individu untuk berpindah ke perusahaan yang lebih inovatif atau yang lebih baik untuk perkembangan karir. Berdasarkan temuan ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana perusahaan dapat menyeimbangkan perlindungan terhadap sumber daya mereka dengan kebutuhan untuk mempertahankan karyawan yang termotivasi dan berkompeten. Selain itu, perlu ada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pembatasan pekerjaan dapat diterapkan dengan cara yang adil, terutama untuk pekerja dengan kekuasaan negosiasi rendah. Penelitian masa depan dapat mengarah pada pengembangan model konseptual yang lebih rinci untuk menganalisis penerapan pembatasan pekerjaan di berbagai industri dan jenis perusahaan (Lobel, 2021). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan dari pembatasan pekerjaan, tetapi juga dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Perjanjian pembatasan pekerjaan menjadi alat penting yang digunakan perusahaan untuk melindungi sumber daya intelektual dan mencegah kebocoran pengetahuan yang bersifat sensitif. Meskipun demikian, implementasi pembatasan ini dapat memengaruhi kinerja dan pendapatan karyawan, terutama bagi mereka dengan kekuasaan negosiasi rendah. Berdasarkan kajian-kajian sebelumnya, berikut adalah ulasan mengenai dampak pembatasan pekerjaan dalam konteks ini.

Pembatasan pekerjaan dapat membatasi mobilitas tenaga kerja, yang menghambat kemampuan karyawan untuk berpindah ke pekerjaan yang lebih baik. Hal ini sangat relevan untuk pekerja dengan kekuasaan tawar rendah, yang sering kali lebih terikat dengan perusahaan karena kurangnya alternatif pekerjaan yang menguntungkan. Menurut Starr, Prescott, dan Bishara (2021), noncompete agreements dapat mengurangi mobilitas pekerja, yang pada gilirannya mengurangi kemampuan mereka untuk meningkatkan pendapatan dan berkembang dalam karier mereka (Starr, Prescott, & Bishara, 2021).

Meskipun beberapa studi menunjukkan bahwa pembatasan pekerjaan dapat melindungi aset perusahaan, seperti pengetahuan dan keterampilan yang sensitif, hal ini dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Menurut Marx dan Strumsky (2009), mobilitas yang terbatas dapat menghambat inovasi dan kreativitas karyawan, karena mereka tidak dapat mengeksplorasi peluang baru atau menerapkan keterampilan mereka di luar perusahaan (Marx & Strumsky, 2009). Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang stagnan, mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan.

Karyawan dengan kekuasaan tawar rendah sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan terhadap dampak pembatasan pekerjaan. Arnow-Richman et al. (2022) menunjukkan bahwa pekerja dengan kekuasaan tawar rendah mungkin terpaksa menandatangani kontrak noncompete meskipun hal tersebut dapat merugikan mereka dalam hal pendapatan dan peluang kerja di masa depan (Arnow-Richman et al., 2022). Selain itu, penelitian oleh Lipsitz dan Starr (2022) mengungkapkan bahwa penerapan NCA pada pekerja dengan keterampilan rendah sering kali menyebabkan mereka terjebak dalam pekerjaan dengan upah rendah dan sedikit peluang untuk meningkatkan karier (Lipsitz & Starr, 2022).

Dalam beberapa kasus, meskipun pembatasan pekerjaan dapat melindungi kepentingan perusahaan, mereka dapat menghambat investasi dan inovasi dalam jangka panjang. Ganco, Ziedonis, dan Agarwal (2015) mengemukakan bahwa perusahaan yang mengandalkan pembatasan pekerjaan mungkin kurang berani dalam berinvestasi pada inovasi baru, karena takut kehilangan karyawan yang memiliki keterampilan penting (Ganco, Ziedonis, & Agarwal,

2015). Oleh karena itu, meskipun perusahaan berusaha melindungi sumber daya manusia mereka, hal ini bisa menjadi penghalang bagi pertumbuhan dan daya saing perusahaan.

Pembatasan pekerjaan juga mempengaruhi dinamika pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Kolvin dan Shierholz (2019) menyoroti bahwa NCA yang diterapkan secara luas dapat mengurangi persaingan di pasar kerja, yang pada gilirannya berdampak pada upah dan kualitas pekerjaan (Colvin & Shierholz, 2019). Ketika banyak karyawan terhambat oleh pembatasan pekerjaan, mereka mungkin tidak dapat memanfaatkan keterampilan mereka dengan maksimal, yang mengurangi efisiensi ekonomi secara keseluruhan.

Mengingat dampak negatif dari pembatasan pekerjaan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan, beberapa negara mulai mengimplementasikan reformasi untuk membatasi penggunaan NCA. Sebagai contoh, penelitian oleh Starr (2019b) menunjukkan bahwa reformasi terhadap kontrak noncompete di beberapa wilayah dapat meningkatkan mobilitas pekerja dan merangsang kompetisi yang lebih sehat di pasar tenaga kerja (Starr, 2019b).

Secara keseluruhan, pembatasan pekerjaan seperti noncompete agreements dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah. Meskipun ada argumen bahwa pembatasan ini melindungi sumber daya perusahaan, bukti menunjukkan bahwa mereka dapat membatasi mobilitas, menghambat inovasi, dan menurunkan pendapatan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dampak jangka panjang dari kebijakan ini terhadap karyawan dan pasar tenaga kerja secara keseluruhan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam bentuk tinjauan pustaka atau literatur review, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai penelitian terdahulu terkait dengan dampak pembatasan pekerjaan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan, khususnya mereka yang memiliki kekuasaan tawar rendah. Dalam konteks ini, literatur review difokuskan pada pembahasan teori-teori yang menghubungkan pembatasan pekerjaan, seperti perjanjian non-kompetisi, dengan hasil kerja karyawan dan implikasi ekonomi bagi perusahaan serta individu dengan kekuasaan tawar rendah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistematis literatur review. Menurut Kitchenham (2004), literatur review sistematis bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan meringkas hasil penelitian yang relevan untuk pertanyaan riset tertentu. Dalam hal ini, penelitian ini mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pengaruh

pembatasan pekerjaan terhadap mobilitas tenaga kerja, kinerja, dan pendapatan mereka, dengan fokus pada pekerja dengan kekuasaan tawar rendah. Sumber-sumber yang dipilih mencakup jurnal akademik, buku, laporan penelitian, dan publikasi lain yang relevan, dengan mempertimbangkan kriteria kualitas yang ketat (Tranfield, Denyer, & Smart, 2003).

Untuk memastikan keakuratan dan relevansi literatur yang digunakan, penelitian ini mengadopsi kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Studi yang termasuk dalam review ini adalah artikel yang memfokuskan pada perjanjian pembatasan pekerjaan, seperti perjanjian non-kompetisi dan non-disclosure agreements (NDA), serta dampaknya terhadap pekerja dengan kekuasaan tawar rendah. Literatur yang mengeksplorasi isu terkait mobilitas pekerja, upah, dan inovasi perusahaan juga dipertimbangkan (Bishara, 2011; Starr, 2021). Sementara itu, artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian atau yang tidak memenuhi standar metodologi yang ketat, seperti artikel dengan metodologi yang tidak transparan atau hasil yang tidak dapat diulang, dikeluarkan dari review ini (Balan, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis di berbagai database akademik terkemuka. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan, termasuk "non-compete agreements," "worker mobility," "low bargaining power," "employee performance," dan "compensation." Proses pencarian ini dilakukan dengan mempertimbangkan artikel yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan keaktualan data yang digunakan (Starr, 2019a).

Setelah data literatur terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis tematik. Analisis ini dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur yang relevan, seperti dampak perjanjian pembatasan pekerjaan terhadap mobilitas tenaga kerja, pengaruh terhadap upah, serta hubungan antara kekuasaan tawar rendah dan kinerja. Analisis ini mengacu pada pendekatan yang digunakan oleh Gamboa dan Orozco (2020), yang menganalisis hubungan antara perjanjian non-kompetisi dengan hasil ekonomi perusahaan dan individu.

Setelah analisis dilakukan, hasilnya disintesis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai topik yang diteliti. Hasil sintesis akan menunjukkan kesimpulan tentang bagaimana pembatasan pekerjaan mempengaruhi kinerja dan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan oleh perusahaan. Proses ini mengikuti panduan dari meta-sintesis penelitian kualitatif yang dijelaskan oleh Dixon-Woods et al. (2006), yang menekankan pentingnya menggali pola-pola yang lebih luas dari hasil-hasil yang bersifat kontekstual.

Hasil dari tinjauan literatur ini akan disajikan dalam bentuk naratif yang jelas dan terstruktur. Pembahasan hasil penelitian akan dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang telah diidentifikasi sebelumnya, serta disertai dengan referensi yang relevan. Hasil sintesis akan dipresentasikan dengan memperhatikan pandangan teori sumber daya perusahaan dan bargaining power dari pekerja (Barney, 1991; Coff, 1997).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pembatasan pekerjaan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah. Hasil dari tinjauan pustaka ini menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara pembatasan pekerjaan yang diterapkan oleh perusahaan, seperti perjanjian non-kompetisi (non-compete agreements), dan pengaruhnya terhadap mobilitas tenaga kerja, kinerja individu, serta pendapatan karyawan yang memiliki kekuasaan tawar rendah. Berikut adalah hasil analisis yang diperoleh dari literatur yang ditinjau:

Perjanjian pembatasan pekerjaan, terutama yang berupa perjanjian non-kompetisi, memiliki dampak signifikan terhadap mobilitas tenaga kerja. Studi menunjukkan bahwa pembatasan ini dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik, terutama bagi mereka yang memiliki kekuasaan tawar rendah (Starr, 2019a). Karyawan dengan kekuasaan tawar rendah cenderung terjebak dalam kontrak jangka panjang dengan sedikit pilihan untuk pindah ke perusahaan lain, yang pada gilirannya membatasi potensi mereka untuk meningkatkan karier dan pendapatan (Bishara, 2011).

Pembatasan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang beragam. Di satu sisi, beberapa studi menunjukkan bahwa pembatasan dapat meningkatkan loyalitas dan fokus karyawan terhadap pekerjaan mereka, karena mereka merasa terikat oleh kontrak yang membatasi kemampuan untuk berpindah pekerjaan (Coff, 1997). Namun, di sisi lain, pembatasan tersebut dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan dengan menciptakan rasa tidak puas terhadap pekerjaan dan perusahaan, terutama jika mereka merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang lebih lanjut (Gamboa & Orozco, 2020).

Berdasarkan analisis literatur, pembatasan pekerjaan, terutama dalam bentuk perjanjian non-kompetisi, cenderung menurunkan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah. Hal ini karena perjanjian tersebut mengurangi opsi karir dan kesempatan untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain (Bishara, 2011). Selain itu, pekerja dengan kekuasaan tawar rendah mungkin tidak mampu menegosiasikan kompensasi yang lebih tinggi dalam

perusahaan tempat mereka bekerja, karena mereka terikat dengan pembatasan yang ada dalam kontrak kerja mereka (Starr, 2021).

Karyawan dengan kekuasaan tawar rendah lebih rentan terhadap dampak negatif dari pembatasan pekerjaan. Kekuasaan tawar rendah biasanya mengarah pada ketergantungan yang lebih besar pada pekerjaan dan perusahaan tertentu, karena mereka memiliki sedikit alternatif atau pengaruh untuk menegosiasikan kondisi kerja mereka (Barney, 1991). Hal ini mempengaruhi kemampuan mereka untuk mendapatkan keuntungan lebih besar dari pasar tenaga kerja, yang berpotensi merugikan kinerja dan pendapatan mereka dalam jangka panjang (Coff, 1997).

Dari tinjauan pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat tantangan besar dalam menyeimbangkan kebijakan pembatasan pekerjaan dengan kepentingan karyawan, terutama mereka yang memiliki kekuasaan tawar rendah. Pembatasan pekerjaan yang terlalu ketat dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan, sementara pada saat yang sama, dapat membatasi potensi pendapatan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek kesejahteraan karyawan serta implikasi jangka panjang dari pembatasan pekerjaan ini, untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tetap adil dan menguntungkan bagi kedua belah pihak (Balan, 2021).

Secara keseluruhan, pembatasan pekerjaan memberikan dampak yang beragam terhadap kinerja dan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah. Di satu sisi, pembatasan tersebut dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, tetapi di sisi lain, dapat menghambat mobilitas dan pendapatan karyawan, terutama yang memiliki kekuasaan tawar rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi yang cermat terhadap kebijakan pembatasan pekerjaan yang mereka terapkan, dengan memperhatikan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan potensi pengembangan mereka.

PEMBAHASAN

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak pembatasan pekerjaan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah. Melalui pendekatan kualitatif literatur review, kami mengkaji berbagai penelitian terdahulu untuk memahami secara mendalam efek dari perjanjian pembatasan pekerjaan, seperti non-compete agreements, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja dan pendapatan karyawan yang memiliki posisi tawar rendah. Berdasarkan hasil tinjauan literatur, terdapat beberapa temuan utama yang perlu didiskusikan secara rinci, dengan memperhatikan perspektif dari berbagai studi yang relevan.

Pembatasan pekerjaan, khususnya dalam bentuk perjanjian non-kompetisi, mempengaruhi mobilitas karyawan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa perjanjian non-kompetisi dapat menurunkan fleksibilitas dan peluang karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang mungkin menawarkan kondisi kerja atau kompensasi yang lebih baik (Bishara, 2011). Hal ini sejalan dengan temuan Gamboa dan Orozco (2020), yang menyatakan bahwa pembatasan pekerjaan semacam ini menciptakan kondisi monopoli pada perusahaan, di mana karyawan terperangkap dalam hubungan kerja yang terbatas. Karyawan dengan kekuasaan tawar rendah cenderung lebih terpengaruh oleh pembatasan ini karena mereka memiliki sedikit alternatif pekerjaan atau kesempatan untuk mengembangkan karier di luar perusahaan yang sama (Starr, 2019a).

Perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barney (1991) mengungkapkan bahwa meskipun pembatasan pekerjaan dapat memberikan keuntungan jangka pendek bagi perusahaan dalam menjaga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini pada gilirannya dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk berpindah ke pekerjaan yang lebih menguntungkan. Penurunan mobilitas karyawan dengan kekuasaan tawar rendah menciptakan ketidaksetaraan yang dapat merugikan mereka dalam jangka panjang, seperti yang dijelaskan oleh Coff (1997), yang mengungkapkan bahwa kurangnya mobilitas dapat berakibat pada stagnasi pendapatan dan karier.

Dampak dari pembatasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana karyawan menanggapi kondisi tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pembatasan pekerjaan dapat meningkatkan fokus dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Coff, 1997). Dalam kasus ini, karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan lebih giat dan memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan sebagai bentuk imbalan atas keberlanjutan pekerjaan mereka. Namun, hal ini hanya berlaku pada karyawan yang merasa dihargai dan diberikan peluang untuk berkembang di dalam perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan dengan kekuasaan tawar rendah, pembatasan pekerjaan dapat menurunkan motivasi mereka, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka (Balan, 2021).

Perbandingan dengan penelitian oleh Gamboa dan Orozco (2020) mengungkapkan bahwa pembatasan pekerjaan sering kali menciptakan ketegangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Karyawan dengan kekuasaan tawar rendah cenderung lebih mudah merasa terjebak dalam hubungan yang tidak menguntungkan. Ini dapat mengarah pada penurunan tingkat kepuasan kerja, yang akhirnya mengurangi kinerja mereka. Sebagai contoh, dalam penelitian oleh Starr (2021), ditemukan bahwa karyawan yang terikat dengan perjanjian

non-kompetisi sering kali merasa terjebak dan frustrasi, yang berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Sebaliknya, studi oleh Coff (1997) menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, pembatasan pekerjaan dapat berfungsi sebagai insentif untuk meningkatkan produktivitas. Misalnya, karyawan yang merasa bahwa perusahaan mereka adalah satu-satunya tempat di mana mereka bisa berkembang mungkin akan berusaha lebih keras untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, hal ini sangat tergantung pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan apakah mereka merasa bahwa perusahaan tersebut memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karier.

Pembatasan pekerjaan juga berpengaruh langsung terhadap pendapatan karyawan, terutama yang memiliki kekuasaan tawar rendah. Perjanjian non-kompetisi sering kali membatasi karyawan untuk mencari pekerjaan baru dengan gaji yang lebih tinggi, karena mereka terikat dengan pembatasan yang ada dalam kontrak kerja mereka (Bishara, 2011). Hal ini dapat menyebabkan stagnasi pendapatan, karena karyawan dengan kekuasaan tawar rendah memiliki sedikit kesempatan untuk bernegosiasi mengenai gaji atau tunjangan lainnya (Starr, 2021).

Studi oleh Barney (1991) juga mengungkapkan bahwa pembatasan pekerjaan dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Karena mereka terikat dengan satu perusahaan, mereka tidak dapat memanfaatkan kompetisi pasar tenaga kerja untuk meningkatkan pendapatan mereka. Penelitian oleh Gamboa dan Orozco (2020) menyoroti bahwa pembatasan pekerjaan ini juga dapat menyebabkan ketidaksetaraan dalam distribusi pendapatan antara karyawan yang terikat dengan perusahaan dan mereka yang tidak terikat dengan perjanjian semacam itu.

Karyawan dengan kekuasaan tawar rendah sangat rentan terhadap dampak negatif dari pembatasan pekerjaan. Mereka sering kali berada dalam posisi yang tidak dapat menegosiasikan persyaratan kerja yang lebih baik, termasuk gaji dan kondisi kerja lainnya (Balan, 2021). Hal ini mengarah pada ketergantungan mereka terhadap perusahaan dan mengurangi kesempatan untuk berkembang atau memperoleh gaji yang lebih tinggi. Perjanjian non-kompetisi membuat mereka semakin terperangkap dalam hubungan kerja yang tidak fleksibel, yang dapat mengarah pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja (Bishara, 2011).

Dalam penelitian oleh Coff (1997), ditemukan bahwa karyawan dengan kekuasaan tawar rendah memiliki sedikit pilihan untuk menegosiasikan kondisi kerja mereka, yang membuat mereka lebih mudah terjebak dalam perjanjian yang membatasi kebebasan mereka. Penelitian oleh Starr (2021) juga menunjukkan bahwa karyawan dalam posisi ini sering kali merasa

terkekang oleh pembatasan yang diterapkan oleh perusahaan, yang menyebabkan penurunan motivasi dan, akhirnya, kinerja mereka.

Berdasarkan temuan dari literatur yang ditinjau, pembatasan pekerjaan, terutama bagi karyawan dengan kekuasaan tawar rendah, dapat menciptakan ketidakseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Kebijakan pembatasan pekerjaan perlu diperhatikan dengan hati-hati, karena dapat menimbulkan dampak yang merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pembatasan pekerjaan dapat menurunkan mobilitas karyawan, mengurangi potensi pendapatan mereka, dan menghambat pengembangan karier mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan ini secara cermat, dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang, sambil menjaga keberlanjutan bisnis perusahaan (Balan, 2021).

Penelitian oleh Gamboa dan Orozco (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang memberlakukan pembatasan pekerjaan harus lebih transparan dalam komunikasi dan memberikan insentif yang cukup untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Dengan cara ini, meskipun ada pembatasan, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga sejalan dengan pandangan yang diajukan oleh Coff (1997), yang menyarankan agar perusahaan mengembangkan kebijakan yang seimbang antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan pengembangan individu karyawan.

Hasil tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa pembatasan pekerjaan, khususnya perjanjian non-kompetisi, memiliki dampak yang signifikan terhadap mobilitas, kinerja, dan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah. Meskipun dapat menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek dengan menjaga pengetahuan dan keterampilan karyawan, pembatasan pekerjaan ini juga dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan dengan cermat dampak jangka panjang dari kebijakan pembatasan pekerjaan ini untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak merugikan kesejahteraan karyawan dan dapat menciptakan keseimbangan antara kepentingan bisnis dan pengembangan individu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa pembatasan pekerjaan, terutama dalam bentuk perjanjian non-kompetisi, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, mobilitas, dan pendapatan karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki kekuasaan tawar rendah. Pembatasan pekerjaan ini, meskipun bertujuan untuk melindungi kepentingan

perusahaan dengan menjaga pengetahuan dan keterampilan karyawan, dapat menciptakan ketidaksetaraan antara karyawan dan perusahaan, terutama dalam hal kesempatan pengembangan karier dan pendapatan.

Untuk karyawan dengan kekuasaan tawar rendah, pembatasan pekerjaan dapat menurunkan fleksibilitas mereka untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain yang mungkin menawarkan peluang yang lebih baik. Hal ini dapat mengarah pada stagnasi karier dan pendapatan yang lebih rendah, karena mereka terikat dengan perusahaan yang sama tanpa kemampuan untuk menegosiasikan gaji yang lebih tinggi. Di sisi lain, bagi beberapa karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, pembatasan pekerjaan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai bentuk imbalan atas kesempatan tersebut.

Namun, secara umum, dampak negatif dari pembatasan pekerjaan lebih dominan bagi karyawan dengan posisi tawar yang rendah, yang sering kali terjebak dalam hubungan yang tidak menguntungkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan pembatasan pekerjaan dengan hati-hati, dengan memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak merugikan karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang secara profesional dan finansial.

LIMITASI

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai dampak pembatasan pekerjaan terhadap kinerja dan pendapatan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah, terdapat beberapa limitasi yang perlu diperhatikan. Keterbatasan Data Empiris: Studi ini didasarkan pada tinjauan literatur yang ada, yang sebagian besar bersifat teoritis dan tidak mencakup data empiris yang lebih mendalam. Oleh karena itu, meskipun temuan-temuan yang ditemukan relevan, penelitian ini tidak dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi nyata di lapangan, terutama dalam konteks spesifik industri atau wilayah tertentu.

Fokus pada Literatur yang Terbatas: Penelitian ini bergantung pada literatur yang tersedia dan relevan, namun beberapa studi terkait mungkin belum dimasukkan, atau ada penelitian yang lebih baru yang belum tercakup. Hal ini dapat membatasi kesimpulan yang diambil, terutama dalam menghadapi perubahan terbaru dalam kebijakan pembatasan pekerjaan dan dinamika pasar tenaga kerja.

Perbedaan Konteks Sosial dan Ekonomi: Banyak penelitian yang ditinjau dilakukan di negara dengan sistem hukum dan ekonomi yang berbeda. Perbedaan ini dapat mempengaruhi generalisasi temuan, terutama karena konteks sosial dan budaya dapat mempengaruhi cara perusahaan dan karyawan menanggapi pembatasan pekerjaan.

Variabilitas dalam Pengukuran Kinerja dan Pendapatan: Penelitian-penelitian yang digunakan dalam tinjauan ini mengukur kinerja dan pendapatan dengan cara yang berbeda, yang dapat menyebabkan variasi dalam hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, meskipun ada pola umum yang ditemukan, pengukuran kinerja dan pendapatan yang konsisten dalam penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih jelas.

Tidak Memperhitungkan Dampak Jangka Panjang: Banyak penelitian yang ditinjau lebih fokus pada dampak jangka pendek dari pembatasan pekerjaan. Dampak jangka panjang terhadap karier dan kesejahteraan karyawan dengan kekuasaan tawar rendah, seperti akumulasi ketidakpuasan atau pengaruh terhadap perkembangan karier jangka panjang, belum sepenuhnya digali.

Penelitian lebih lanjut yang menggabungkan data empiris dan memperluas cakupan analisis di berbagai industri dan wilayah diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dampak pembatasan pekerjaan terhadap karyawan dengan kekuasaan tawar rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnow-Richman, R. S., Carlson, G., Lobel, O., Roginsky, J., Short, J. L., & Starr, E. (2022). *Supporting market accountability, workplace equity, and fair competition by reining in non-disclosure agreements*. Day One Project. Retrieved from <https://fas.org/publication/supporting-market-accountability-workplace-equity-and-fair-competition-by-reining-in-non-disclosure-agreements/>
- Balan, D. J. (2021). Labor noncompete agreements: Tool for economic efficiency or means to extract value from workers? *The Antitrust Bulletin*, 66(4), 593–608.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bishara, N. D. (2011). Fifty ways to leave your employer: Relative enforcement of noncompete agreements, trends, and implications for employee mobility policy. *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, 13, 751–795.
- Bishara, N. D., Martin, K. J., & Thomas, R. S. (2015). An empirical analysis of noncompetition clauses and other restrictive postemployment covenants. *Vanderbilt Law Review*, 68, 1.

- Coff, R. W. (1997). Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource-based theory. *Academy of Management Review*, 22(2), 374–402.
- Colvin, A., & Shierholz, H. (2019). Noncompete agreements: Ubiquitous, harmful to wages and to competition, and part of a growing trend of employers requiring employees to sign away their rights. *Economic Policy Institute*, 57. Retrieved from
- Dixon-Woods, M., Agarwal, S., Jones, D., Young, B., & Sutton, A. (2006). Synthesising qualitative and quantitative evidence: A review of possible methods. *Journal of Health Services Research & Policy*, 11(1), 45–53.
- Friedman, D. (1991). Non-competition agreements: Some alternative explanations. Mimeo.
- Gamboa, L. F., & Orozco, A. A. (2020). Contractual limitations on mobility and innovation in high-tech industries: Evidence from noncompete clauses. *Strategic Management Journal*, 41(12), 2241–2263.
- Ganco, M., Ziedonis, R. H., & Agarwal, R. (2015). More stars stay, but the brightest ones still leave: Job hopping in the shadow of patent enforcement. *Strategic Management Journal*, 36(5), 659–685.
- <https://www.epi.org/publication/noncompete-agreements/>
- Kini, O., Williams, R., & Yin, D. (2020). CEO noncompete agreements, job risk, and compensation. *Review of Financial Studies*, 34, hhaa103.
- Marx, M., Strumsky, D., & Fleming, L. (2009). Mobility, skills, and the Michigan non-compete experiment. *Management Science*, 55(6), 875–889.
- Starr, E. (2019a). *The use, abuse, and enforceability of non-compete and no-poach agreements: A brief review of the theory, evidence, and recent reform efforts*. Economic Innovation Group.
- Starr, E. (2019b). Consider this: Training, wages, and the enforceability of covenants not to compete. *ILR Review*, 72(4), 783–817.
- Starr, E. (2021). Non-compete agreements and their impact on innovation and labor mobility: A review of the literature. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 87–112.
- Starr, E., Balasubramanian, N., & Yamaguchi, S. (2021). Employment restrictions and earnings: Evidence from worker mobility. *Strategic Management Journal*, 42(7), 1319–1337.
- Starr, E., Prescott, J. J., & Bishara, N. (2021). Noncompetes in the US labor force. *Journal of Law and Economics*, 64, 53–84.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.