

Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja

Legal Justice for Workers under Non-Competition Clauses in Employment Contracts

Dennis Atallah, Suherman Suherman

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Jakarta, Indonesia

Dennisatallah06@gmail.com

Abstract

This study analyzes legal justice for workers in the application of non-competition clauses in employment contracts, particularly in the context of unequal bargaining positions between employers and employees. Although non-competition clauses are commonly used to protect trade secrets and business interests, Indonesian labor law does not explicitly regulate their scope and limitations, resulting in legal uncertainty and inconsistent judicial decisions. This research employs a normative juridical method with statutory, conceptual, comparative, and case approaches, focusing on court decisions concerning non-competition clauses and comparing Indonesian practice with regulatory models in the United States. The findings reveal that the application of non-competition clauses may restrict workers' constitutional right to work and hinder career mobility, especially when such clauses are imposed without proportional compensation and clear limitations. The study further demonstrates that excessive reliance on the principle of freedom of contract often undermines substantive justice for workers. The novelty of this research lies in offering a comparative regulatory framework that integrates justice-oriented principles, including reasonable duration, limited scope, and compensation requirements, as reflected in the Freedom to Work Act and consideration requirements applied in the United States. This study concludes that the establishment of explicit and worker-oriented regulations on non-competition clauses is essential to ensure legal certainty, balanced protection, and a fair labor market in Indonesia.

Keywords: *Justice; Labor Law; Non-Competition Clause; Workers' Rights*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji urgensi pengaturan sanksi hukum dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam rangka memperkuat perlindungan pekerja dan menjamin kepastian hukum dalam praktik pemutusan hubungan kerja. Ketiadaan norma sanksi yang tegas dan operasional terhadap pelanggaran ketentuan PHK menimbulkan ambiguitas normatif yang melemahkan penegakan hukum serta menciptakan ketimpangan perlindungan antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk menganalisis kedudukan Pasal 157A dalam sistem sanksi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumusan Pasal 157A masih bersifat umum dan belum memiliki daya sanksi yang efektif jika dibandingkan dengan ketentuan lain dalam kluster ketenagakerjaan, khususnya Pasal 185–189 yang secara tegas mengatur sanksi administratif dan pidana. Kondisi tersebut menyebabkan norma Pasal 157A cenderung tidak efektif dalam mencegah praktik PHK yang sewenang-wenang. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual melalui tawaran rekonstruksi norma sanksi yang lebih spesifik dan proporsional dengan menitikberatkan pada sanksi administratif yang diperkuat dengan denda sebagai *ultimum remedium*, guna mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan yang berimbang dalam hubungan industrial.

Kata kunci: Cipta Kerja; Hukum Ketenagakerjaan; Kepastian Hukum; Sanksi Hukum

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam pembuatan perjanjian kontrak dikenal lima asas yang salah satunya asas kebebasan berkontrak. Kelima asas ini menjadi pedoman dalam pembentukan suatu perjanjian yang diamanatkan dalam ketentuan KUHPerduta. Tahap pembentukan suatu perjanjian diawali dengan asas kebebasan berkontrak, dimana dalam asas ini setiap orang dapat menentukan isi perjanjian dan siapa saja pihaknya dengan bebas (*partij autonomi, freedom of contract*).¹ Maka dengan begitu, ketentuan dalam perjanjian diizinkan untuk mengadakan peraturannya sendiri.² Ketentuan asas ini merupakan landasan bagi para pemberi kerja untuk menggunakan klausul non-kompetisi.

Pada kenyataannya banyak dari pemberi kerja yang menerapkan klausul-klausul larangan atau membatasi kebebasan pekerja dalam perjanjian kerjanya. Salah satu contoh penerapan klausul ini adalah "Klausul Non-Kompetisi". Singkatnya klausul ini mengatur larangan untuk bekerja pada perusahaan di bidang yang serupa bagi para pekerjanya. Klausul dalam perjanjian ini aktif ketika pekerja telah keluar dari perusahaan yang telah mengikatkan perjanjian kerja sebelumnya.³ Tujuan dari pembuatan klausul ini karena dikhawatirkan jika mantan pekerja tersebut menyebarkan informasi rahasia. Pencantuman klausul ini jelas membatasi kesempatan mantan pekerja untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang baru. Namun, disisi lain klausul ini penting untuk mencegah persaingan yang tidak sehat dan akan menimbulkan kerugian seperti menurunnya penjualan produk, hilangnya kepercayaan pelanggan dan dampak negatif lainnya.

Berdasarkan hakikatnya manusia memiliki kebebasan dan hak untuk dapat memilih dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Pemenuhan hak tersebut sejalan dengan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 39 Tahun 1999, yang menyatakan jika negara menjamin perlakuan dan pengupahan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁴ Penafsiran hak bekerja disini dapat diartikan sebagai hak asasi manusia, sehingga pembatasan bekerja dalam perjanjian tentu melanggar dari hak asasi manusia. Terlebih lagi dalam penerapan klausul tersebut juga disisipkan besaran denda bagi para pekerja yang terbukti melanggar isi dalam perjanjian kerja.

Klausul non-kompetisi lumrah dipakai perusahaan untuk melindungi rahasia justru melanggar dari hak-hak para pekerjanya. Faktanya beberapa pekerja membutuhkan pekerjaan lain untuk memenuhi tingginya kebutuhan hidup sehingga tidak mematuhi klausul

¹ Ery Agus Priyono and Katya Nabila Saka Birauti, "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan," *Law, Development and Justice Review* 5, no. 1 (2022): 24–43, <https://doi.org/10.14710/ldjr.v5i1.15003>.

² Anggitariani Rayi Larasati Siswanta and Maria Mu'ti Wulandari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerja," *Soedirman Law Review* 4, no. 4 (2022), <https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.4.221>.

³ Muhammad Bisri Affandi et al., "Eksaminasi Putusan Klausul Non-Kompetisi Berdasarkan Teori Keadilan: Studi Putusan NO. 459/PDT/2019/PT. BDG," *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga* 6, no. 2 (2024): 1938–46, <https://doi.org/10.47467/as.v6i2.6773>.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

tersebut.⁵ Permasalahan ini disebabkan oleh ketidakseimbangannya kedudukan antara pemberi kerja dan pekerja. Kedudukan pekerja tidaklah bebas karena hanya bergantung pada pemberi kerja.⁶ Konsep keadilan dalam hukum ketenagakerjaan bermula pada awal perjanjian kerja. Satjipto Rahardjo, berpendapat bahwa untuk menjalankan prinsip keadilan maka diperlukan pendekatan dari asas keseimbangan dalam perjanjian, sehingga keduanya dapat menjalankan prestasinya.⁷ Prinsip keseimbangan dalam perjanjian memberikan ruang yang setara bagi pekerja untuk memperoleh keadilan hak pekerja.⁸

Konsep keadilan dalam ketenagakerjaan mempunyai peranan penting dalam menunjang prestasi. Pemahaman ini juga sejalan dengan teori John Rawls yang menjamin persamaan posisi dalam perjanjian. Perjanjian kerja kerap kali dibentuk sepihak oleh pemberi kerja. Fenomena ini membuat relasi yang tidak seimbang antara keduanya. Terlebih lagi jika pemberi kerja menerapkan klausul yang membatasi hak pekerja. John Rawls menyatakan bahwa negara wajib memiliki pengaturan bagi pihak yang tidak beruntung sebagai tujuan untuk mencegah tidak setaraan sosial-ekonomi.⁹ Penerapan itu dapat dilihat melalui pembaruan hukum yang berkaitan dengan klausul *noncompete*. Negara berkewajiban sebagai pihak penengah yang memiliki sikap condong kepada hak pekerja.

Dalam hal ini peranan hakim sangat krusial serta hakim juga harus berperan aktif agar mampu melindungi kedua hak mereka. Pertimbangan khusus ini didasari pada kewajiban untuk membuktikan bahwa tindakan karyawannya memang telah membocorkannya. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli, R. Subekti yang menyatakan jika dalam proses persidangan, pembuktian merupakan tahapan yang krusial untuk meyakinkan hakim atas kekuatan dan keabsahan dalil.¹⁰ Ketentuan ini ditujukan untuk melindungi kepastian hukum pekerja apabila dituduh dan memang tidak membocorkan rahasia dagang. Pertimbangan tersebut ditujukan sebagai upaya perlindungan bagi para pekerja untuk bisa mencari kerja dan dapat di manapun menerima pekerjaan baru. Salah satunya adalah kasus tuduhan pembocoran

⁵ Mochamad Nuzul Fatoni and Merline Eva Lyanthi, "Legalitas Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 6 (2023): 5150–60, <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i11.10045>.

⁶ Devi Rahayu, A I N 241/JTI/2019, and S M Pustaka, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan* (Scopindo Media Pusataka, 2020), https://books.google.co.id/books?id=VF_UDwAAQBAJ.

⁷ Eva Noviana, Toto Tohir Suriaatmadja, and Rini Irianti Sundary, "Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak," *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (2022): 84, <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.

⁸ Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises," *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

⁹ Teori Keadilan et al., "Kebijakan Pembagian Harta Bersama Di Era Kontemporer John Rawls' s Theory Of Justice And Its Relevance In The Formulation Of Community Property Distribution Policies In The Contemporary Era" 1, no. 1 (2025): 25–36, <https://doi.org/10.64344/hry.v1i1.13>.

¹⁰ Rachel Fayza Rabbani and Suherman Suherman, "Urgensi Pengaturan Confidentiality Agreement Sebagai Optimalisasi Perlindungan Kerahasiaan Informasi Bernilai Ekonomi," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023): 1020, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7830>.

rahasia perusahaan yaitu pada kasus yang menimpa karyawan PT. Foom Lab Global pada putusan 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL

Penggunaan klausul non-kompetisi lumrah dipakai di beberapa negara salah satunya negara Amerika Serikat. Negara Amerika Serikat memiliki sejarah hukum yang kuat yang berkaitan dengan kerentanan pekerja yang menjadi paradoks sebagai akibat penggunaan teori kebebasan berkontrak dalam ketentuan “*Bill of rights*” dan penerapan kasusnya di *Lochner v. New York* (1905).¹¹ Berdasarkan pengalamannya tersebut maka cukup relevan untuk dibandingkan dengan negara Indonesia, walaupun keduanya memiliki sistem hukum yang berbeda. Mantan Presiden Obama juga memiliki kesadaran yang cukup tinggi terkait perlindungan hak pekerja. Obama memberikan “*order*” kepada seluruh negara bagiannya untuk melakukan pengurangan klausul non-kompetisi terhadap perjanjian kerja sebagai laporan terkait dampak negatif klausul tersebut pada kondisi pasar.¹²

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas terkait penggunaan klausul non-kompetisi dalam berbagai pandangan. Seperti penelitian Fatoni mengenai legalitas klausul non-kompetisi berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan. Fokus penelitian ini menitikberatkan pada larangan klausul non-kompetisi yang berkaca pada peraturan ketenagakerjaan, sehingga bahasan pada penelitian ini hanya terkait pada aturan ketenagakerjaan dan penelitian ini tidak menyinggung terkait bagaimana implementasi aturannya yang sesuai. Maka dalam penelitian ini memberikan rekomendasi metode aturan yang dapat diadopsi.¹³ Pada penelitian selanjutnya Purnamasari yang menekankan pemerintah mengakomodasi aturan, namun dalam penelitian ini tidak membahas pada peran hakim dalam memutuskan putusan. Maka dalam penelitian ini menjawab celah bagaimana peran hakim seharusnya bertindak yang berpedoman pada keadilan¹⁴ Penelitian terakhir yang ditulis oleh Ghozi, menjelaskan perbandingan dengan negara Amerika Serikat.¹⁵ Namun pada penelitian tersebut tidak menyebutkan pada *state* mana karena Amerika memiliki aturan yang berbeda-beda serta kasus nyatanya di Indonesia. Pada penelitian ini juga menjelaskan bahwa California melarang penggunaan klausul ini namun apakah ini bisa diterapkan dalam hukum Indonesia. Maka dalam penelitian ini memberikan model yang sesuai dengan Indonesia.

¹¹ Agus Wibowo, “Sejarah Teori Hukum,” *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 2025.

¹² H. S. Arsen, “A Call-to-Action: Obama Administration Encourages States to Ban Noncompetes for Low-Wage Workers and Certain Other Employees,” *Ogletree*, October 26, 2016, diakses Juli 14, 2025, <https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/a-call-to-action-obama-administration-encourages-states-to-ban-noncompetes-for-low-wage-workers-and-certain-other-employees/>.

¹³ Wulan Purnamasari, Elza Syarif, and Rina S. Shahrullah, “Konflik Antara Perlindungan Rahasia Dagang Dan Hak Pekerja Dalam Klausul Non-Kompetisi,” *SIGN Jurnal Hukum* 5, no. 1 (2023): 168–81, <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.273>.

¹⁴ Fatoni and Lyanthi, “Legalitas Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia.”

¹⁵ Logan Al Ghozi, “Perbandingan Penerapan Perjanjian Kerja Dengan Klausul Kerahasiaan Dan Non-Kompetisi Antara Indonesia Dengan Amerika Serikat,” *Jurnal Kertha Semaya* 12, no. 11 (2024): 3082, <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i11.p25>.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya meninjau aspek legalitas klausul *noncompete* secara normatif, penelitian ini memberikan analisis komparatif antara praktik di Indonesia dan Amerika Serikat serta menyoroti pertimbangan hakim dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja. Perbedaan pandangan hakim dalam memutuskan perkara klausul non-kompetisi akan menimbulkan masalah dan menjadi kebingungan bagi keadilan hukum hak pekerja. Pada saat ini negara dan petugas hukum lainnya belum memprioritaskan hak pekerja. Maka dari itu penelitian ini merekomendasi bagi pemerintah untuk bisa mengadopsi aturan dari Amerika Serikat yang kemudian dapat di elaborasikan dengan kondisi pasar kerja di Indonesia. Penggunaan syarat yang ketat bagi perusahaan serta prioritas yang lebih bagi kesejahteraan pekerja. Contohnya melalui pemberian insentif secara bertahap atau ruang lingkup dari klausul non-kompetisi yang dibatasi. Bagi keahlian yang memang memiliki ruang kerja yang sedikit maka akan diberi kelonggaran.

Pada ketiga penelitian tersebut memiliki keterbatasan dalam memformulasikan dan mengimplementasikan aturan klausul non-kompetisi pada kasus nyatanya. Penelitian ini melahirkan pandangan baru mengenai bagaimana penerapan aturan klausul non-kompetisi yang berkeadilan bagi pekerja berdasarkan pendekatan normatif dan studi kasus. Keunggulan dalam penelitian ini memiliki fokus pada peran hakim dalam memutuskan perkara klausul non-kompetisi yang berlandaskan pada teori keadilan, analisis kasus yang spesifik berkaca pada peraturan ketenagakerjaan, perbandingan penerapan aturan klausul non-kompetisi di Amerika Serikat dengan prinsip kebebasan berkontrak di Indonesia. Maka urgensi dalam penelitian ini disebabkan pada lemahnya pemerintah dalam melakukan pembaruan hukum terkait penggunaan klausul *noncompete* yang berorientasi pada keadilan pekerja sehingga penelitian ini bertujuan dalam memperbaiki iklim pasar kerja di Indonesia untuk bisa menjadi lebih kompetitif dan sejahtera bagi para pekerja. Melalui penelitian ini perusahaan atau pemberi kerja tidak bisa mengunci karyawannya dengan berbagai aturan yang cenderung merugikan.

2. METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam penyusunan tulisan ini adalah hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian ini mengkaji sistem norma yang terdiri atas asas, norma, putusan pengadilan, dan kaidah peraturan terhadap permasalahan hukum. Peter Ahmad Marzuki menjelaskan bahwa untuk menjawab permasalahan hukum, maka dibutuhkan penelitian hukum normatif dengan cara menemukan aturan dalam suatu masyarakat, prinsip-prinsip, bahkan doktrin hukum.¹⁶ Maka dalam penelitian ini terfokus pada masalah hukum terkait hak-hak pekerja pada kasus putusan. Pada penelitian ini memiliki teknik pendekatan masalah yang terfokus pada kasus, sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan kasus yaitu Studi Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL. Pendekatan kasus bertujuan agar memberikan pandangan atas penerapan ketentuan norma hukum dalam peristiwa yang

¹⁶ Yulianto Achmad Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

konkret, khususnya dalam putusan pengadilan. Penelitian akan mengelaborasi penerapan undang-undang dalam pertimbangan pandangan hakim dalam memutuskan perkara.

Penyusunan penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum yuridis normatif sehingga menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi kepustakaan. Teknik studi kepustakaan dibentuk melalui penelusuran bahan-bahan hukum primer maupun sekunder.¹⁷ Bahan primer terdiri atas peraturan perundang-undangan UUD 1945, KUHPerdara, UU Ketenagakerjaan, UU HAM, UU Rahasia Dagang, Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL. Kemudian Penelusuran data sekunder didapatkan dengan melalui bacaan hukum, bahan non hukum yang tersedia di internet, literatur, jurnal hukum, hasil penelitian terdahulu, dan pandangan ahli hukum serta bahan hukum tersier: kamus hukum, ensiklopedia hukum, serta sumber daring pendukung, sehingga data-data tersebut nantinya akan diselaraskan dengan masalah hukum yang sedang dibahas. Data yang telah dikumpulkan dan diolah kemudian akan dianalisis melalui bantuan teori yang berkesinambungan.¹⁸ Dalam teknik analisis data dikenal dengan tiga cara yaitu deskriptif, evaluatif dan preskriptif. Tipe penelitian yang dipilih merupakan hukum normatif melalui metode *case study* sehingga penelitian ini memakai teknik analisis data deskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Keadilan Hukum Pekerja Dengan Klausul Non Competitive Agreement Dalam Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL

Kasus pelanggaran tuduhan pembocoran rahasia perusahaan banyak terjadi dan juga beberapa berakhir pada penyelesaian di persidangan. Hal ini disebabkan oleh klausul *non competitive* yang membatasi ruang gerak karier pekerja.¹⁹ Selain itu keterbatasan keterampilan kerja juga menjadi alasan para pekerja untuk memilih bekerja di bidang yang sama. Penggunaan klausul ini memiliki tujuan awal melindungi rahasia perusahaan justru melahirkan ketidakadilan khususnya untuk pekerja.²⁰ Hal yang serupa dialami oleh Sulfa Sofiani. Berikut penjelasan kasus posisi dalam putusan tersebut: Bahwa pada tanggal 29 Desember 2021, Tergugat atau Sulfa Sopiani telah mengikatkan diri dalam “Perjanjian Kerja” dengan jabatan sebagai sales admin pada perusahaan Penggugat yaitu PT. Foom Lab Global yang bergerak di bidang industri bumbu rokok serta kelengkapan rokok lainnya dalam Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu No. 010/PK/FLB/XI/2021.

Pada saat masuk sebagai pekerja Tergugat tidak pernah diminta untuk menandatangani perjanjian NDA, namun kemudian setelah tujuh belas bulan kemudian yaitu pada perkiraan bulan Juli 2023 Tergugat dan seluruh karyawan diwajibkan dan dipaksa

¹⁷ Ibid., hlm 39.

¹⁸ Ibid., hlm 56.

¹⁹ Miftahul Rosyadi, “Perlindungan Hukum Akibat Klausul Non Kompetisi Di Dalam Kontrak Franchise” (Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2021).

²⁰ Nursalam Nursalam et al., “Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama,” *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.

untuk menandatangani perjanjian NDA tanpa diberikan salinan *copy* perjanjian karena perjanjian hanya dibuat dalam satu rangkap. Dalam Perjanjian NDA tersebut keduanya sepakat dan menyetujui untuk mengikatkan diri dalam Perjanjian NDA yang salah satunya mengatur mengenai klausul non-kompetisi. Ketentuan tersebut tertuang dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b Perjanjian NDA, yang mengatur: Tidak boleh memiliki, mengelola, mengoperasikan, menjadi konsultan atau dipekerjakan dalam bisnis yang secara substansial serupa atau bersaing dengan bisnis perusahaan baik pada saat masih bekerja pada perusahaan ataupun setelah keluar dari perusahaan minimal selama dua tahun semenjak pihak kedua keluar dari perusahaan.

Pada saat penandatanganan Perjanjian NDA tersebut, Sulfa dalam posisi yang tidak ideal dimana Sulfa sudah bekerja dan terpaksa karena tidak mau kehilangan pekerjaannya lalu menandatangani perjanjian NDA dan memuat nilai sanksinya adalah sebesar tiga ratus juta rupiah, yang kemudian perjanjian tersebut tidak pernah dibuat dalam dua rangkap yang kemudian meminta lagi perjanjian NDA dengan nilai sanksi sebesar delapan ratus juta rupiah, namun Tergugat tidak menandatangani perjanjian tersebut. Situasi ini menimbulkan ketidakseimbangan posisi hukum dikarenakan Sulfa tidak mempunyai kebebasan yang setara untuk dapat menegosiasikan isi perjanjiannya. Akibat dari lemahnya posisi para pihak dan tawar-menawar melahirkan prestasi yang tidak seimbang dalam perjanjiannya. Sulfa dengan posisinya yang lemah hanya mendapatkan ketentuan perjanjian dengan terpaksa (*taken for granted*).²¹ Karena konsekuensi yang besar Sulfa hanya punya pilihan untuk menerima.

Kemudian, Tergugat dengan jabatan terakhir *sales executive* mengundurkan diri dari perusahaan Penggugat tertanggal 01 Desember 2023 dengan alasan “Ingin rehat mengingat waktu lahir yang sudah dekat dan *quality time* untuk anak saya” *sebagaimana e-mail* dengan *subject* Pengunduran Diri tanggal 07 Desember 2023, sehingga Tergugat berhenti dari perusahaan Penggugat terhitung sejak tanggal 08 Desember 2023. Selain itu PT. Foom Lab Global tidak membayar insentif Sulfa selama setahun yang seharusnya dibayar setiap 3 bulan di tahun 2023, kemudian pada tanggal 01 Desember 2023 Sulfa diduga telah menjalin komunikasi dan pindah pada perusahaan dibidang yang sama seperti yaitu perusahaan PT Movi Ventura Prima yang bergerak dalam industri bidang ECigs, Liquid Producers, Vape/Pod dan mengembangkan Liquid/Vape. PT. Foom Lab Global berpendapat jika tindakan Sulfa mengakibatkan kerugian atas jeri payah, ide, rancangan, inisiatif, program, dan hasil kerja yang dikembangkan guna membuat atau menciptakan produk-produk Intelektual seperti E- Cigs, Liquid, dan Vape/Pod, sehingga patut diduga juga kehilangan customer, agen dan distributor Penggugat yang beralih ke perusahaan Turut Tergugat.

Maka berdasarkan penjelasan tersebut, Majelis hakim berpendapat dan memutuskan Sulfa bahwa perbuatan Tergugat sudah dapat dikualifikasi sebagai perbuatan wanprestasi.

²¹ Ibid

Majelis hakim menyatakan jika Perjanjian NDA yang terdapat klausul non-kompetisi No. 0187/NDA/FLG/VII/2023 tanggal 4 Juli 2023 antara keduanya adalah sah dan mengikat, sehingga serta menghukum Tergugat untuk membayar Sanksi atas pelanggaran Perjanjian NDA kepada Penggugat sebesar delapan ratus juta Rupiah.

Berdasarkan putusan hakim, Sulfa didakwa dengan ketentuan melanggar Perjanjian NDA sebagai bentuk tindakan wanprestasi. Maka hal itu harus sesuai dengan *vide* Pasal 1320 Jo. Pasal 1338 KUHPer, dimana iktikad baik merupakan kewajiban bagi para pihak yang melahirkan hak dan kewajiban. Ketentuan tersebut menekankan jika unsur consensus dalam perjanjian didasarkan pada kesepakatan para pihak (kebebasan berkontrak) yang melahirkan kekuatan mengikat bagi pihak yang terlibat. Namun, prinsip kebebasan berkontrak dapat berjalan jika disandarkan pada kesetaraan posisi tawar kedua belah pihak, kata sepakat didapatkan jika kedua pihak merasa isi perjanjiannya adil atau pekerja diberikan ruang bernegosiasi.²² Maka sebab hukum dalam perjanjian (*causa*) harus memiliki tujuan yang adil dan tanpa penyalahgunaan keadaan. Pihak yang menyalahgunakan keadaan dapat terjadi jika dalam keadaan tidak bebas atau dengan kata lain permasalahannya bukan terletak “kausa/sebab” yang dilarang, melainkan pada cacat dalam kehendak, cara “memaksakan” persetujuan “yang disalahgunakan”.²³ Unsur *causa* dan consensus dalam perjanjian kerja Sulfa memiliki penyalahgunaan kuasa dalam penerapannya.

Ketentuan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang juga menjelaskan bahwa “Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak menggunakan atau mengungkapkan Rahasia Dagang pihak lain yang dikendalikannya atau di bawah pengawasannya”, maka dalam ketentuan ini mengisyaratkan adanya pembuktian pembocoran rahasia perusahaan. Maka dengan begitu, apabila seseorang mendapatkan bahkan mengendalikan rahasia dagang tersebut melalui tindakan yang melanggar hukum, tentu dapat dikualifikasi sebagai pelanggar rahasia dagang.²⁴ Pindahannya pekerja ke perusahaan di bidang yang sama tidak termasuk dalam tindakan tersebut. Dalam kasus tersebut dijelaskan bahwa PT. Foom Lab Global mengalami potensi kerugian. Maka dari itu dalam definisi “kerugian”, berapapun batasannya harus memiliki kepastian yang dapat dibuktikan serta pertimbangan nilai keadilan sehingga kerugian dalam tuntutan telah menjadi syarat universal.²⁵ Selain dari tuntutan kehilangan keuntungan yang wajib

²² Mulida Hayati and Elin Sudiarti, “Ajaran Misbruik Van Omstandigheden Sebagai Alasan Hakim Dalam Memperbaiki Suatu Perjanjian (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 160 / Pdt . G / 2016 / PN Plk),” *Unes Law Review* 6, no. 3 (2024): 8503–11, <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>.

²³ *Ibid.*, hlm 8507.

²⁴ Khaidir Tiar Arsyad, “Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusannya Pada Suatu Perkara Rahasia Dagang Ditinjau Dari Ketentuan Perundang-Undangan Tentang Rahasia Dagang (Studi Putusan Pengadilan Negeri Nomor 112/PID.SUS/2019/PN.Mnd),” *Dharmasiswa: Jurnal Program Magister Hukum FH UI* 1, no. 4 (2021): 1927–40.

²⁵ *Ibid.*, hlm 1938.

dibuktikan tindakannya, pengadilan juga diwajibkan untuk memiliki ketentuan dan landasan yang jelas dalam memberikan kepastian nilai kerugian yang diminta.²⁶

Pembatasan dalam bekerja ini menjadi tidak logis sehingga jelas melanggar dari prinsip keadilan pekerja. Hal ini menjadi perhatian penting karena keterampilan kerja bukan merupakan objek rahasia perusahaan. Wajar bagi seorang pekerja untuk memiliki keterampilan yang didapat dan dilatih saat bekerja di perusahaan. Keterampilan kerja merupakan daya tawar pekerja untuk mendapatkan perkerjaan, sehingga penggunaan klausul non-kompetisi ini akan menyulitkan pekerja untuk mendapatkan pekerja sesuai dengan bidangnya. Maka ketentuan klausul terasa tidak adil bagi pekerja. Jika diambil contoh oleh seorang programmer bekerja pada perusahaan teknologi komputer sehingga memiliki keterampilan untuk memprogram sistem komputer yang merupakan kemampuan utama yang dipunya. Kemudian programmer tersebut tentu akan berpindah dalam perusahaan di bidang yang sama seperti teknologi komputer, karena keterampilan yang dipunya.²⁷ Seorang pekerja umumnya akan berpindah pekerjaan menyesuaikan pada bidang yang dikuasai.

Perjanjian kerja wajib mengedepankan keadilan hukum bagi seluruh pihak yang terikat terutama bagi pekerja. Berdasarkan teori keadilan hukum yang dijelaskan oleh John Rawls menyatakan “manusia dapat memperoleh kebebasannya yang sangat besar atas sistem kebebasan sebagai dampak kesamaan dari kesempatan yang diberikan untuk seluruh manusia”.²⁸ Teori ini menjelaskan jika masalah dalam keadilan adalah ketidakseimbangan bagi masyarakat untuk mendapat kebebasan. Rawls juga menguatkan teorinya jika keseimbangan itu penting dan perlu dalam menghadapi kepentingan pribadi dan kepentingan bersama.²⁹ Penafsiran hakim masih menekankan konsep kebebasan kontraktual daripada pendekatan nilai keadilan John Rawls yang menjamin kesamaan dan kesempatan hak antara pekerja dan pengusaha dalam ruang negosiasi kontrak dan kebebasan untuk mendapatkan pekerjaan. Putusan ini hakim tidak menghadirkan keadilan substantif seperti pendapat Satjipto Rahardjo yang menyatakan jika pemikiran hukum progresif mampu untuk melengkapi kealpaan dari ketentuan perundang-undang.³⁰ Keberadaan hakim dalam putusan ini hanya bersifat sebagai corong undang-undang sehingga terlihat dalam putusannya yang cenderung kaku dan tidak mengedepankan keadilan.

²⁶ Syaiful Badri, Pristika Handayani, and Tri Anugrah Rizki, “Ganti Rugi Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dan Wanprestasi Dalam Sistem Hukum Perdata” *Jurnal USM Law Review* 7, no. 2 (2024): 978, <https://doi.org/10.26623/julr.v7i2.9440>.

²⁷ Kees Bertens, *Pengantar Etika Bisnis: Seri Filsafat Atma Jaya 21 (Revisi)* (PT Kanisius, n.d.).

²⁸ Selina Juwita Putri, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016)” (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022).

²⁹ H. Boy Nurdin, *Kedudukan Dan Fungsi Hakim Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia* (Penerbit Alumni, 2021).

³⁰ Teori Hukum, Progresif, and Satjipto Rahardjo, “Teori Hukum Progresif (Satjipto Rahardjo)” x, no. x (n.d.), <https://doi.org/10.28926/sinda.v1i1.966>.

Penggunaan asas kebebasan berkontrak sebagai landasan hukum klausul Non-kompetisi menimbulkan kebingungan. Hal ini disebabkan oleh pemahaman jika para pihak bebas menentukan isi perjanjiannya tetapi terkadang lupa dengan batasannya.³¹ Dalam penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian memiliki empat jenis kebebasannya salah satunya adalah para pihak dapat menentukan isi, pemberlakuan dan syarat perjanjian dengan kewenangan yang bebas.³² Poin adalah fondasi atas prinsip kebebasan berkontrak pada klausul perjanjian kerja. Namun pada poin ini sering terlewati karena sifat perjanjiannya baku, dimana pekerja tidak bisa menentukan isi perjanjiannya karena memiliki posisi yang lemah. Maka dari itu ketentuan cakupan isi serta persyaratan dari perjanjian harus sesuai terhadap peraturan maupun kesusilaan.³³

Perjanjian dengan klausul non-kompetisi biasanya mengenakan denda di dalam perjanjiannya. Hal ini dilakukan sebagai bentuk ganti rugi dan langkah bagi pekerja harus patuh terhadap klausul tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 diatur dalam Bab IX tentang ketentuan besaran denda paling banyak sebesar Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).³⁴ Besaran denda ini berlaku bagi seseorang yang memang terbukti menggunakan rahasia dagang tanpa izin. Jumlah denda ini seharusnya menjadi batasan bagi para perusahaan dalam menggunakan denda di perjanjian kerjanya. Hal ini ditujukan untuk melindungi posisi pekerja yang terkadang lebih lemah.³⁵ Dalam kasus Sulfa besaran denda dalam kerjanya sangat tidak masuk akal, dikarenakan melebihi jumlah denda pada ketentuan peraturan tersebut. Bahkan jika dihitung besaran denda tersebut melebihi jumlah akumulasi gaji dan insentifnya.

Penuntutan ganti rugi yang dilakukan oleh PT. Foom Lab Global telah melanggar dari prinsip *unjust enrichment*. Konsep ini berakar pada pemahaman jika setiap orang tidak dapat diperkaya melalui pengorbanan orang lain.³⁶ Konsep ini menekankan pada pergantian ganti rugi yang tidak adil dan wajar dengan tujuan penambahan kekayaan pada diri penggugat. Penerapan doktrin ini ditujukan sebagai pengembalian ganti rugi yang sewajarnya sehingga penetapan angka tersebut dengan perhitungan yang objektif. Tuntutan

³¹ Dewa Ayu Sandira Putri and Taupiqqurrahman Taupiqqurrahman, "Akibat Hukum Undue Influence Terhadap Pembatalan Perjanjian Ditinjau Dari Asas Keseimbangan," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 2 (2023): 766–82, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7306>.

³² Masfi Sya'fiatul Ummah, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Perjanjian KerjaImplementation," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 114, http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari..

³³ Iwan ErarJoesoef, *Hukum Perjanjian (Asas, Teori, & Praktik)* (PT Citra Aditya Bakti, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=NGOJEAAAQBAJ>.

³⁴ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

³⁵ Hetiyasari Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 331–41, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.

³⁶ Ghani Maeda Yuhandri, "Lex Patrimonium Urgensi Penerapan Doktrin Unjust Enrichment Di Indonesia : Studi Banding Dengan Jerman Dan Singapura Urgensi Penerapan Doktrin Unjust Enrichment Di Indonesia : Studi Banding" 4, no. 1 (2025). <https://scholarhub.ui.ac.id/lexpatri/vol4/iss1/11>.

dalam perjanjian tersebut perusahaan berpotensi meraup keuntungan dengan mengesampingkan asas proporsional dalam penuntutan ganti rugi pada Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000.

Pemahaman mengenai batasan peran hakim dalam kasus peradilan perdata khususnya di ranah privat seperti perjanjian membuat hakim menjadi pasif. Alasan ini disebabkan pada doktrin bahwa hakim hanya mengadili luas pokok sengketa sehingga hakim hanya memutus perkara berdasarkan hal yang dituntut tanpa boleh melebihi batas tuntutan.³⁷ Hal ini diperkuat bahwa setiap ketentuan yang menyangkut dengan kepentingan para pihak maka dirumuskan dengan hakim bersifat pasif dan berlaku sebaliknya.³⁸ Padahal dalam perjanjian kerja tersebut adanya kebenaran material atau kepentingan hukum yang bukan hal privat yaitu ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Peran hakim dalam perkara ini hanya menyangkut sahnyanya perjanjian tanpa melihat nilai keadilan berdasarkan asas *justice for workers*. Ketentuan dalam perjanjian tersebut ini sudah melebihi kepentingan para pihak, sehingga hakim memiliki kewajiban untuk melindungi pihak yang lemah.

Dalam perjanjian baku pemberi kerja memiliki kewenangan sepihak untuk menentukan isi dalam perjanjiannya. Perjanjian baku memberikan kedudukan monopoli bagi *adherent* sehingga menimbulkan ketimpangan relasi antara keduanya.³⁹ Namun, dalam perjanjian baku dikenal asas *contra proferentem* dimana penafsiran asas ini ditujukan untuk memberikan kerugian kepentingan bagi pihak membuatnya agar memberikan keuntungan bagi pihak yang tidak mempunyai posisi tawar.⁴⁰ Pendekatan ini seharusnya jadi pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara perjanjian baku. Tujuan dari asas ini adalah untuk melindungi hak pekerja yang tak punya posisi dalam menentukan isi perjanjian. Kasus ini menjadi bukti bahwa hakim tidak memperkaya pandangannya dalam menilai perjanjian baku melalui pendekatan asas ini. Perilaku ini menunjukkan bahwa hakim hanya bersifat pasif dan lalai melindungi hak pekerja.

Putusan ini sama sekali tidak menghadirkan konsep keadilan serta gagalnya hakim dalam melakukan *judicial activism*. Polemik penggunaan klausul *noncompete* dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU HAM seharusnya menjadi titik balik hakim untuk berani melakukan *judicial activism* dalam putusannya. Padahal dalam Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan jika hakim berkewajiban untuk menggali, mengikuti, dan memahami nilai hukum dan rasa keadilan. Terdapat tiga pola inovasi dalam putusan yang humanistik yaitu: memiliki penafsiran fleksibel dimana hakim menilai pokok perkara dengan pendekatan kepatutan, Pengakuan atas relasi sosial yang tidak setara dengan tujuan untuk mendapatkan

³⁷ Jurnal Bina et al., "Batasan Asas Hakim Pasif Dan Aktif Pada Peradilan Perdata" 7, no. September (2022).

³⁸ Ibid., hlm 149.

³⁹ Dhea Fanny Avianissa and Ery Agus Priyono, "Konsekuensi Yuridis Disharmoni Perjanjian Baku Sel-Sel Cheese Tea Kramat Jati Dengan Regulasi Franchise Di Indonesia" 5 (2023), <https://doi.org/10.14710/jphi.v5i1.29-46>.

⁴⁰ Ibid

kesetaraan konstitusional, serta pemberian waktu transisi yang adil demi alasan kemanusiaan.⁴¹ Ketiga pola ini bisa diterapkan dalam pertimbangan hakim untuk memutuskan perkara.

Berbeda halnya dengan kasus yang sama pada putusan 168/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL yang kemudian diperkuat oleh putusan 1296/PDT/2024/PT DKI. Pada kasus tersebut Valdy Satria Wongso telah mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan PT. Foom Lab Global yang kemudian dituangkan dalam Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu No. 110/PK/FLG/1X/2022 tanggal 26 Juli 2022 (Perjanjian Kerja) dengan jabatan sebagai Corporate Finance pada perusahaan. Kemudian Valdy sepakat dalam perjanjian NDA yang di dalamnya terdapat ketentuan klausul non-kompetisi. Isi ketentuan klausul tersebut sama dengan klausul non-kompetisi milik Sulfa. Isinya menyatakan jika Pasal 2 ayat (3) huruf b Perjanjian NDA, yang mengatur: Tidak boleh memiliki, mengelola, mengoperasikan, menjadi konsultan atau dipekerjakan dalam bisnis yang secara substansial serupa atau bersaing dengan bisnis Perusahaan baik pada saat masih bekerja pada Perusahaan ataupun setelah keluar dari Perusahaan minimal selama dua tahun semenjak Pihak Kedua keluar dari Perusahaan. Pada tanggal 25 Januari 2023 Valdy mengundurkan diri dari perusahaan PT. Foom Lab Global. Kemudian pada 21 Juni 2023 Valdy pindah pada perusahaan di bidang yang sama selama 6 bulan yaitu PT. Movi Ventura Prima, dimana perusahaan yang sama dengan Sulfa. Valdy diduga wanprestasi dan diwajibkan membayar kerugian dengan nilai tiga ratus juta rupiah.

Majelis Hakim berpendapat jika perjanjian Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi adalah sah secara hukum. Hakim menilai jika perjanjian ini tidak melanggar Pasal 1320 KUHPdata sebagai suatu syarat sahnya perjanjian. Dalam Pasal 2 ayat 3 huruf b Perjanjian NDA yang mengatur tentang klausul non-kompetisi telah melanggar Pasal 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Kedua ketentuan di atas sejalan dengan asas *justice for workers* yang berkiblat pada pihak yang lemah agar mewujudkan keadilan sosial. Namun, berbeda dengan asas *freedom of contract* yang memandang jika perjanjian tersebut sah karena kedua pihak menyetujuinya, sehingga secara ketentuan formalnya memang sah meskipun melanggar keadilan dan perlindungan pekerja. Fenomena ini terjadi sebagai akibat dari pemahaman bahwa kebebasan berkontrak merupakan kebebasan yang mutlak tanpa adanya batasan dari asas *justice for workers* yang dituang dalam kedua ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Maka berdasarkan ketentuan di atas Hakim menolak seluruh gugatan PT. Foom Lab Global.

Jika dilihat dalam kedua kasus tersebut maka dapat disimpulkan jika hakim memiliki penafsiran yang berbeda terkait dengan klausul non-kompetisi. Perbedaan pandangan hakim terkait penerapan klausul non-kompetisi menjadi kebingungan serta dapat merenggut

⁴¹ Akiruddin Ahmad, "Peran Hakim Sebagai Pelindung Nilai Kemanusiaan Dalam Sengketa Perdata : Studi Naratif Atas Putusan Inovatif," 2025, 1682–88, <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1527>.

keadilan hak pekerja. Pada kasus putusan pertama yaitu Sulfa, Hakim menilai jika memang perjanjian NDA sah secara hukum meliputi penggunaan klausul non-kompetisi dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b yang menyatakan “larangan dipekerjakan pada bidang yang serupa” dengan alasan bahwa perjanjian tersebut memang sah secara pasal 1320 KUHPPerdata. Namun pada pendapat hakim lainnya menilai jika ketentuan pasal 2 ayat (3) huruf b kontradiktif dari UU ketenagakerjaan dan UU HAM. Perbedaan penafsiran ini terjadi karena tidak adanya ketentuan secara tegas oleh pemerintah serta ketidakmampuan hakim dalam melakukan penemuan hukum.⁴² Penemuan hukum ini dilakukan dengan tujuan agar tidak terjadi perbedaan penafsiran hukum. Upaya ini jelas memprioritaskan tujuan dalam sosial hukum dengan memperhitungkan nilai keadilan serta kemaslahatan.⁴³

3.2 Perbandingan Penerapan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia dan di Amerika Serikat

Secara garis besar penerapan perjanjian kerja dengan klausul *non competitive agreement* akan aktif setelah berakhirnya masa kerja. Ketentuan ini biasanya dituangkan ke dalam Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). Pada pengertiannya PKWT merupakan jenis perjanjian kerja dengan waktu tertentu atau pekerja kontrak antara pemberi kerja dan pekerja.⁴⁴ Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja dengan durasi waktu yang tetap. Secara fungsi PKWTT lebih diperuntukkan bagi pekerja tetap bukan musiman atau kontrak sementara. Pada intinya perjanjian kerja tentu melahirkan hak dan kewajiban pada para pihaknya.⁴⁵ Kaidah hukum perjanjian kerja memiliki implikasi hukum yang terdiri atas kewajiban dan hak pekerja seperti gaji, jam kerja, cuti dan lainnya, sistematisa pemutusan hubungan kerja, upaya penyelesaian sengketa, serta perubahan ketentuan hukum terkait perjanjian kerja.⁴⁶

Meskipun kedua jenis perjanjian PKWT dan PKWTT berbeda namun kedua jenis perjanjian ini lumrah diterapkan *noncompetete clause*. Perjanjian kerja tersebut akan membebankan kewajiban bagi pekerja untuk bersaing secara langsung dengan perusahaan kompetitor maupun mendirikan perusahaan pada bidang yang serupa dengan perusahaan sebelumnya. Bentuk larangan dalam klausul ini adalah untuk tidak berbuat sesuatu kepada

⁴² Candra Halim et al., “Alasan Hakim Memberikan Putusan NO Dalam Praktek Pemeriksaan Perkara Perdata Di Pengadilan Negeri Bantul,” in *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 2, 2024, 287–90, <https://doi.org/10.24002/senapas.v2i1.9316>.

⁴³ Abdul Jafar, Sarah Qosim, and Syamsul Syamsul, “Penemuan Hukum Oleh Hakim Mahkamah Agung Perspektif Hukum Progresif: Wasiat Wajibah Terhadap Anak Sebagai Ahli Waris Beda Agama,” *Jurnal Usm Law Review* 7, no. 3 (2024): 1431–44, <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.9281>.

⁴⁴ Diah Puji Lestari, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

⁴⁵ Mulkan Syarif, “Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja,” *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2022): 169–76, <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.

⁴⁶ Fani Nurfadila, “Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Terhadap Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian (Studi Putusan Nomor: 2961 K/Pdt/2019)” (Fakultas Syariah dan Hukum, n.d.).

pihak yang terlibat (*of nien to doen*).⁴⁷ Poin-poin dalam klausul non-kompetisi biasanya bermacam-macam sesuai dengan isi perjanjian, namun biasanya terdiri atas: a. Larangan untuk menangani pekerjaan atau usaha pada disektor yang sama dengan perusahaan sebelumnya; b. Durasi waktu yang ditentukan; c. Wilayah; d. Denda.⁴⁸

Umumnya para perusahaan memiliki data rahasia dan informasi penting bagi perusahaan mengenai informasi pemasok, penjualan, promosi dan advertensi, pelanggan, seta proses penentuan harga.⁴⁹ Maka perusahaan membuat perjanjian NDA (*non disclosure agreement*) agar pihak yang terikat dan terlibat tidak memiliki wewenang untuk mengungkapkan informasi rahasia kepada pihak luar.⁵⁰ Maka kewajiban pada konfidensialitas hanya sebatas pada ruang lingkup informasi perusahaan, sehingga aspek lain yang didapat dan dipahami pada saat bekerja dalam perusahaan tidak termasuk dalam kewajiban ini.⁵¹ Maka dalam penerapannya menjadi relevan bagi para pekerja

Berbeda dengan perjanjian dengan klausul non-kompetisi yang jelas membatasi hak dari pekerja. Penerapan klausul ini jelas membatasi hak karyawan untuk melanjutkan hidupnya melalui pembatasan pekerjaan. Pada praktiknya pengaturan pemerintah terkait penerapan klausul ini jelas tidak dibahas secara eksplisit, sehingga pada penerapan klausul ini hanya berlandaskan pada kompromi dari kedua pihak.⁵² Dalam pasal 1338 KUHPerdata menyatakan bahwa “Setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.⁵³ Hal ini menjelaskan jika klausul ini memang telah disepakati dan sah, sehingga dapat diberlakukan. Namun permasalahan ini muncul ketika dalam upaya negosiasi kontrak yang tidak seimbang. Ketidakseimbangan posisi inilah yang membuat hak-hak pekerja dan keadilan sering terabaikan.⁵⁴ Dalam memenuhi prinsip keadilan bagi pekerja, maka penting untuk membuat perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja wajib mengedepankan asas keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak dasar pekerja.⁵⁵

⁴⁷ Uluwan Atikah, “Penerapan Klausul Non Kompetisi Dalam Kontrak Ketenagakerjaan Pada Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam” (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.).

⁴⁸ Oleh Febrianti Anastasya Sarah Amelia et al., “Perlindungan Hukum Perusahaan Terkait Pelanggaran Rahasia Dagang Dalam Perjanjian Kerja,” *Cetak Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 11 (2025): 8264, <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i11.10045>.

⁴⁹ Ibid., hlm 187.

⁵⁰ Etty Indrawati, “Keberadaan Klausula Non Kompetisi Dalam Perjanjian Waralaba Untuk Mencegah Persaingan Usaha Tidak Sehat,” *Jurnal Yustika: Media Hukum Dan Keadilan* 26, no. 01 (2023): 18–31, <https://doi.org/10.24123/yustika.v26i01.5953>.

⁵¹ M Citra Ramadhan, *Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Rumah Makan Yang Ditinjau Dari UU No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang* (Merdeka Kreasi Group, 2020).

⁵² R Hidayat, *Digital Entrepreneur: Sukses Wirausaha Di Era Digital* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2020).

⁵³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1338.

⁵⁴ F.A. Batubara, S.A., Tanwin, M.S., Yosephine, “Diversi Jurnal Hukum,” *Diversi Jurnal Hukum* 7, no. 1 (2021): 129–50, <https://doi.org/10.32503/diversi.v1i1.6838>.

⁵⁵ Tri Yanthi, “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang,” *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan* 15, no. 8 (2025), <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i8.5025>.

Ketentuan hukum terkait penggunaan ataupun pembatasan klausul non-kompetisi memang belum diatur secara spesifik. Tetapi penggunaan klausul ini jelas bertentangan dengan prinsip keadilan bagi pekerja. Pada dasarnya pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁵⁶ Ketentuan ini jelas menjadi fondasi penting bagi pekerja jika hak untuk bekerja menjadi bagian dalam hak asasi manusia. Maka dalam konteks ini negara bertujuan melindungi hak pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan melalui relasi yang proporsional.⁵⁷ Pernyataan ini juga diperkuat dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang selaras dengan prinsip keadilan dimana dalam pasal 31 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan layak di dalam atau di luar negeri”.⁵⁸ Pengaturan justru membantu pekerja untuk bisa mengembangkan kariernya.

Negara Amerika Serikat yang dalam penerapannya beberapa negara bagian sudah melakukan pembatasan dalam penerapan klausul non-kompetisi. Negara bagian California menjelaskan mengenai larangan penggunaan klausul non-kompetisi yang sangat merugikan keadilan hak pekerja. Ketentuan tersebut dituangkan dalam *Section 16600 of the California Business and Professions Code*. Dalam pasal tersebut menjelaskan “*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*”.⁵⁹ Artinya jika terdapat perjanjian atau kontrak yang membatasi seseorang untuk bisa bekerja atau mendalami profesi maka akan batal demi hukum. Larangan tegas ini bertujuan melindungi keadilan hak pekerja.

Peraturan larangan klausul non-kompetisi di California menjadi pedoman dan acuan bagi negara bagian lainnya. Hal ini disebabkan oleh perintah mantan presiden Amerika Serikat Barack Obama pada tanggal 15 April 2016 dengan tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, persaingan dan memberikan informasi mengenai pasar kepada konsumen dan pekerja.⁶⁰ Beliau memberikan perintah yang disebut “*call to action*” terkait pengurangan penggunaan perjanjian *noncompete* yang merugikan pekerja dan ekonomi daerah dan mencantumkan praktik-praktik yang dapat dijadikan acuan negara bagian untuk membuat kebijakan. Perintah “*call to action*” ini memerintahkan para pembuat kebijakan untuk *a. Ban noncompete clauses for categories of workers such as workers under a certain*

⁵⁶ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

⁵⁷ Dede Agus, “Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Berbeda Jauh Dengan Substansi Dalam UU Cipta Kerja,” *Jurnal Ius Constituendum* 8, no. 1 (2023): 87–100, <https://doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 31.

⁵⁹ Federal Trade Commission, “FTC Announces Rule Banning Noncompetes,” April 23, 2024, diakses Augustus 4, 2025, <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes>.

⁶⁰ Mark Lemley and Orly Lobel, “Supporting Talent Mobility and Enhancing Human Capital: Banning Noncompete Agreements to Create Competitive Job Markets,” *Day One Project*, 2021.

*wage threshold; b. Improve transparency and fairness of noncompete agreements by banning noncompete agreements, unless an employer proposed the agreement before a job offer or before the employee accepted a significant promotion; c. Incentivize employers to write enforceable contracts and encourage the elimination of unenforceable provisions.*⁶¹

Pada intinya kebijakan ini bertujuan pada keadilan hak-hak para pekerja dalam menentukan pekerjaannya. Pemerintah AS menganggap bahwa penerapan *noncompete clause* memiliki dampak negatif pada ekonomi negara. Bahkan klausul ini dikhawatirkan *overbreadth* karena penafsiran klausul ini bisa sangat luas dan berlebihan. Di sisi lain penerapan ini juga diperlukan dalam melindungi rahasia dagang.

Pendekatan masalah pada bagaimana penggunaan *noncompete clause* di beberapa negara bagian AS cenderung berbeda-beda. Di negara bagian California mereka menerapkan ketentuan peraturan undang-undang tertulis pada peraturan mereka terkait klausul *noncompete*. Bentuk peraturan ini tertuang dalam *section 16600 of the California Business and Professions Code*. peraturan ini menjelaskan bahwa setiap perjanjian kerja dengan klausul *noncompete* maka akan langsung batal demi hukum. Ketentuan ini hanya berlaku pada saat pemutusan perjanjian kerja, sehingga para pekerja tetap menaati semua peraturan perusahaan dalam perjanjian kerja selama bekerja.⁶² Penerapan peraturan ini tidak sepenuhnya tertulis di beberapa negara bagian lainnya dimana mereka menggunakan yurisprudensi pada pedomannya.

Pada negara bagian lainnya penerapan mengenai aturan *noncompete* didasarkan pada yurisprudensi yang salah satunya adalah negara bagian Illinois. Sebagai perintah presiden, negara bagian Illinois terus mengembangkan hukumnya melalui rujukan hukum negara bagian lainnya dan cenderung mengurangi penggunaan klausul *noncompete*. Meskipun pada penerapan kebijakan larangan *noncompete* tidak sepenuhnya diterapkan, namun dibatasi melalui *consideration requirement*. Sebelumnya pengadilan Illinois akan memberlakukan perjanjian *noncompete* jika perjanjiannya telah memenuhi *consideration requirement* dimana klausul tersebut merupakan bagian dari kontrak atau perjanjian yang sah, mendapatkan dukungan berupa timbal balik atau kompensasi yang layak, dan penggunaannya yang wajar dan perlu digunakan untuk melindungi kepentingan bisnis yang sah.⁶³ Tiga poin tersebut menjadi pilar utama dalam perjanjian *noncompete*, dan apabila salah satunya tidak terpenuhi maka akan menjadi pertimbangan hakim.

Pemerintah legislatif Illinois mengembangkan aturan *noncompete* sebagai respon dari kasus yang menimpa mantan karyawan perusahaan waralaba *sandwich Jimmy John's*. Pada

⁶¹ Orrick, "One of Obama Administration's Final Mandates: Non-Competes Should Be The Exception, Not The Rule," *Orrick Insights*, November 16, 2016, diakses Agustus 1, 2025, <https://www.orrick.com/en/insights/2016/11/one-of-obama-administrations-final-mandates-noncompetes-should-be-the-exception-not-the-rule>.

⁶² *California Business & Professions Code* § 16600 (2024), diakses Agustus 5, 2025, <https://law.justia.com/codes/california/code-bpc/division-7/part-2/chapter-1/section-16600/>.

⁶³ Stephen M Hendricks, "Breaking the Bind: Rethinking Non-Compete Agreements in a Federal Framework," *Chap. L. Rev.* 28 (2024): 241.

kasus tersebut perusahaan Jimmy John's memaksa karyawannya untuk menandatangani perjanjian *noncompete*. Penggunaan perjanjian *noncompete* ini berlaku juga bagi karyawan dengan gaji yang rendah. Pada Juni 2016 perusahaan tersebut digugat Jaksa Agung Illinois Lisa Madigan. Dalam gugatannya Jaksa Agung berpendapat bahwa aturan mengenai larangan mencari kerja di tempat lain merupakan tindakan yang tidak adil dan memberi dampak yang buruk bagi perekonomian karena langkah mengunci karyawan dapat membuat perusahaan tidak menaikkan gaji dan tunjangan yang layak. Kemudian Legislatif Illinois mengeluarkan sebuah aturan baru yang dinamai "*Freedom to Work Act*", dimana Undang-Undang ini melarang perusahaan untuk menggunakan klausul *noncompete* pada karyawan bergaji rendah.⁶⁴ Definisi gaji rendah adalah bagi upah minimum federal atau *the applicable federal* (\$7.25 per hour), upah minimum Illinois atau *State* (\$8.25 per hour), upah minimum lokal atau *minimum wage* (\$10.50 hour), Atau yang dibawah (\$13.00 per hour).⁶⁵ Aturan ini ditujukan agar pengusaha tidak bisa mengunci karyawannya melalui perjanjian kerja.⁶⁶

Jika dikomparasikan secara mendetail dan ringkas terkait penggunaan klausul *noncompete* maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan aturan klausul *noncompete* di Indonesia, California, dan Illinois.

Aspek	Indonesia	California (AS)	Illinois (AS)
Legal Basis	Freedom of contract, KUHPdata (Pasal 1338, 1320), UU Ketenagakerjaan, dan UU 30/2000 Rahasia Dagang.	Total Ban California Business & Professions Code §16600	Illinois Freedom to Work Act (IFWA) — 820 ILCS 90 (Amendment 2022) dan Jimmy John's Case
Protection Mechanism	Belum ada peraturan khusus klausul <i>noncompete</i> . Perlindungan pekerja hanya diatur dalam normatif seperti UU Ketenagakerjaan dan UU Ham sebagai penegasan hak untuk memilih pekerjaan.	Penggunaannya dilarang untuk membatasi dalam memilih pekerjaan, walaupun ada perjanjiannya dianggap <i>Void</i> .	Diperketat melalui aturan <i>consideration requirement</i> dalam perjanjian tersebut dan ketentuan <i>Freedom to work act</i> .

⁶⁴ Olivia S. Hiltbrand, "Non-Competes in News: A Bad Bargain for Democracy," *SSRN Electronic Journal*, 2024, 1–26, <https://doi.org/10.2139/ssrn.4957183>.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Dicky Satria Pratama et al., "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan," *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (2024): 10, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.

Workers' Rights	Masih membatasi mobilitas pekerjaan melalui kontrak kerja.	Mutlak memberikan kebebasan bekerja secara penuh.	Boleh diterapkan dengan pengawasan, aturan yang semakin ketat, serta keberpihakan pada keadilan pekerja.
-----------------	--	---	--

Sumber: Database Peraturan Indonesia, Business & Professions Code, dan Illinois Compiled Statutes.

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat disimpulkan bahwa negara Amerika Serikat memiliki kesadaran yang cukup tinggi terkait keadilan hak pekerja terhadap penggunaan klausul *noncompete* dalam perjanjian kerja. Hal inilah yang menjadikan alasan untuk memilih negara Amerika Serikat sebagai rujukan dalam penerapan klausul *noncompete*. Walaupun setiap negara bagian memiliki aturan yang berbeda, tetapi mereka secara kompak menjunjung tinggi keadilan pekerja. California secara ekstrem meniadakan klausul ini dalam hukum mereka dan kemudian Illinois memperketat penggunaannya menjadikan pembelajaran bagi Indonesia untuk bisa memilih bagaimana aturan ini akan dibentuk.

Akar permasalahan ini lahir sebagai akibat dari ketidakmampuan pemerintah dalam mengakomodir seluruh kebutuhan masyarakatnya. Indonesia masih memiliki kekosongan hukum terkait penggunaan klausul *noncompete*. Situasi ini membuktikan perlunya suatu pembaruan hukum yang mengatur secara detail terkait batasan, durasi maksimum, ruang lingkup, larangan penerapan sanksi yang tidak proporsional serta segala hal-hal yang diperlukan dan kemudian dituangkan dalam peraturan ketenagakerjaan yang diperkuat oleh peraturan pemerintah. Pemerintah dapat mempelajari bentuk peraturan di California dan Illinois yang sekiranya sesuai dengan iklim hukum Indonesia. Sebagai contoh yaitu menjelaskan berapa lama durasi yang logis bagi pekerja untuk dapat dikualifikasi dalam klausul ini. Apabila pekerja hanya bekerja selama seminggu kemudian pindah ke perusahaan kompetitor, maka apakah hal tersebut sudah termasuk dalam klausul ini atau tidak. Disinilah peran negara untuk memberikan kepastian terhadap celah-celah hukum yang berpotensi untuk digunakan.

Beberapa model peraturan di Amerika Serikat memberikan pilihan yang sesuai dan sekiranya dapat diterapkan disini. Salah satunya adalah model *consideration requirement* yang diterapkan oleh Illinois. Model ini cocok diterapkan karena penggunaan klausul *noncompete* tidak sepenuhnya dilarang tetapi dibatasi. Pada prinsipnya model ini mengedepankan relasi yang setara melalui keadilan hukum pekerja. Pemerintah Illinois mewajibkan seluruh perjanjian *noncompete* disisipkan *consideration requirement*. Ketentuan ini berisi 2 poin yaitu *substantial employment* yang berarti pekerja dapat dikualifikasi dalam klausul ini apabila sudah bekerja selama 2 tahun dan mendapatkan *additional consideration* dimana pekerja akan mendapatkan bonus, kenaikan gaji bertahap,

training khusus, kompensasi yang diberikan selama durasi *noncompete* serta lainnya.⁶⁷ Hal ini ditujukan agar perusahaan tidak bisa semena-mena dengan pekerja dan mengunci karyawan melalui perjanjian.

Penafsiran yang salah terkait kebebasan berkontrak berpotensi menggeser isi perjanjian yang adil. Perjanjian baku membuat hak pekerja berada dibawah perjanjian itu sendiri. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak untuk memilih pekerja, artinya hak pekerja itu setara dengan hak konstitusional negara. Perlindungan pada hak pekerja juga ditegaskan kembali melalui ratifikasi *ILO Convention No.111–Discrimination in Employment and Occupation* melalui Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 1999 Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Dalam ketentuan tersebut juga menyebutkan poin penting terkait asas penghapusan segala bentuk diskriminasi ketenagakerjaan.⁶⁸ Hal ini menjadi bukti bahwa negara secara langsung mendukung keadilan pekerja.

4. PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan jika penggunaan prinsip kebebasan berkontrak pada klausul non-kompetisi di Indonesia justru dapat menimbulkan masalah di kemudian hari. Ketidakjelasan aturan dan pemberi kerja yang semena-mena membuat kondisi pasar kerja di Indonesia menjadi rusak. Contohnya yang dialami oleh Sulfa sebagai korban dari perbedaan pandangan hakim dalam menilai klausul non-kompetisi. Jawaban atas bagaimana pekerja dapat memperoleh keadilan hukum adalah melalui pemahaman bagi seluruh lembaga keadilan bahwa penggunaan asas kebebasan berkontrak tidaklah mutlak, harus memprioritaskan keadilan didalamnya. Selain itu perumusan peraturan terkait klausul *noncompete* harus menjadi prioritas negara yang dapat dilakukan dengan pengesahan undang-undang maupun peraturan pemerintah. Penelitian ini memiliki kebaruan berpikir pada analisis perbandingan penerapan aturan *noncompete* di Amerika Serikat dan jawaban atas bagaimana perbandingan pengaturan di AS memberikan pelajaran normatif bagi Indonesia yang menetapkan aturan yang bernama “*Freedom to work act*” dimana pekerja bergaji rendah dilarang dikenakan klausul ini. Sebagai perlindungan tambahan AS juga menerapkan *consideration requirement* dalam ketentuan klausul ini. Penguatan keadilan pekerja bisa dilakukan dengan cara mengadopsi dan mengelaborasi aturan tersebut, sehingga hakim tidak lagi memiliki perbedaan penafsiran dalam memutuskan perkara. Maka dengan begitu kualitas dan kesejahteraan pekerja akan terjamin.

⁶⁷ Ibid

⁶⁸ Ricky Saputra and Allysa Maharani Suryaningtias, “Jurnal Thengkyang Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO – International Labor Organization) Untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No . 111 Tahun 1958 Dan Diskriminasi Atas Dasar Diskriminasi” 9, no. 1 (2024): 30–45 <https://jurnal.unisti.ac.id/thengkyang/article/view/183>.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Muhammad Bisri, Muhammad Fajar Aulia Fachrendy, Muhammad Raja Mulia Darmawan Kasau, and Muhammad Nadhiel Hibatullah. "Eksaminasi Putusan Klausul Non-Kompetisi Berdasarkan Teori Keadilan: Studi Putusan NO. 459/PDT/2019/PT. BDG." *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga* 6, no. 2 (2024): 1938–46. <https://doi.org/10.47467/as.v6i2.6773>.
- Agus, Dede. "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Berbeda Jauh Dengan Substansi Dalam UU Cipta Kerja." *Jurnal Ius Constituendum* 8, no. 1 (2023): 87–100. <https://doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.
- Ahmad, Akiruddin. "Peran Hakim Sebagai Pelindung Nilai Kemanusiaan Dalam Sengketa Perdata : Studi Naratif Atas Putusan Inovatif," 2025, 1682–88. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1527>.
- Arsyad, Khaidir Tiar. "Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusannya Pada Suatu Perkara Rahasia Dagang Ditinjau Dari Ketentuan Perundang-Undangan Tentang Rahasia Dagang (Studi Putusan Pengadilan Negeri Nomor 112/PID.SUS/2019/PN.Mnd)." *Dharmasiswa: Jurnal Program Magister Hukum FH UI 1*, no. 4 (2021): 1927–40.
- Atikah, Uluwan. "Penerapan Klausul Non Kompetisi Dalam Kontrak Ketenagakerjaan Pada Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam." Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.
- Avianissa, Dhea Fanny, and Ery Agus Priyono. "Konsekuensi Yuridis Disharmoni Perjanjian Baku Sel-Sel Cheese Tea Kramat Jati Dengan Regulasi Franchise Di Indonesia" 5 (2023). <https://doi.org/10.14710/jphi.v5i1.29-46>.
- Badri, Syaiful, Pristika Handayani, and Tri Anugrah Rizki. "Ganti Rugi Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dan Wanprestasi Dalam Sistem Hukum Perdata : Compensation for Acts Against the Law and Default in the Civil Law System." *Jurnal Usm Law Review* 7, no. 2 (2024): 978. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i2.9440>.
- Batubara, S.A., Tanwin, M.S., Yosephine, F.A. "Diversi Jurnal Hukum." *Diversi Jurnal Hukum* 7, no. 1 (2021): 129–50. <https://doi.org/10.32503/diversi.v11i1.6838>.
- Bertens, Kees. *Pengantar Etika Bisnis: Seri Filsafat Atma Jaya 21 (Revisi)*. PT Kanisius, n.d.
- Bina, Jurnal, Mulia Hukum, Anita Afriana, Ema Rahmawati, Rai Mantili, and Sherly Ayuna Putri. "Batasan Asas Hakim Pasif Dan Aktif Pada Peradilan Perdata" 7, no. September (2022).
- ErarJoesoef, Iwan. *Hukum Perjanjian (Asas, Teori, & Praktik)*. PT Citra Aditya Bakti, 2022.
- Etty Indrawati. "Keberadaan Klausula Non Kompetisi Dalam Perjanjian Waralaba Untuk Mencegah Persaingan Usaha Tidak Sehat." *Jurnal Yustika: Media Hukum Dan Keadilan* 26, no. 01 (2023): 18–31. <https://doi.org/10.24123/yustika.v26i01.5953>.
- Fatoni, Mochamad Nuzul, and Merline Eva Lyanthi. "Legalitas Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 6 (2023): 5150–60. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i11.10045>.
- Febrianti Anastasya Sarah Amelia, Oleh, Felicitas Sri Marniati, Program Pascasarjana

- Magister Kenotariatan, and Universitas Jayabaya Jakarta. “Perlindungan Hukum Perusahaan Terkait Pelanggaran Rahasia Dagang Dalam Perjanjian Kerja.” *Cetak Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 11 (2025): 8264. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i11.10045>.
- Ghozi, Logan Al. “Perbandingan Penerapan Perjanjian Kerja Dengan Klausul Kerahasiaan Dan Non-Kompetisi Antara Indonesia Dengan Amerika Serikat.” *Jurnal Kertha Semaya* 12, no. 11 (2024): 3082. <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i11.p25>.
- Halim, Candra, Prudencia Aurell, David Deji, Richard Nathan Wijaya, Aubrey Hariman Halim, and Mikael Simanungkalit. “Alasan Hakim Memberikan Putusan NO Dalam Praktek Pemeriksaan Perkara Perdata Di Pengadilan Negeri Bantul.” In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2:287–90, 2024. <https://doi.org/https://doi.org/10.24002/senapas.v2i1.9316>.
- Hayati, Mulida, and Elin Sudiarti. “Ajaran Misbruik Van Omstandigheden Sebagai Alasan Hakim Dalam Memperbaiki Suatu Perjanjian (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 160 / Pdt . G / 2016 / PN Plk).” *Unes Law Review* 6, no. 3 (2024): 8503–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>.
- Hendricks, Stephen M. “Breaking the Bind: Rethinking Non-Compete Agreements in a Federal Framework.” *Chap. L. Rev.* 28 (2024): 241.
- Hetiyasari, Hetiyasari. “Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Usm Law Review* 5, no. 1 (2022): 331–41. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.
- Hidayat, R. *Digital Entrepreneur: Sukses Wirausaha Di Era Digital*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2020.
- Hiltbrand, Olivia S. “Non-Competes in News: A Bad Bargain for Democracy.” *SSRN Electronic Journal*, 2024, 1–26. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4957183>.
- Hukum, Teori, Progresif, and Satjipto Rahardjo. “Teori Hukum Progresif (Satjipto Rahardjo)” x, no. x (n.d.). <https://doi.org/10.28926/sinda.v1i1.966>.
- Jafar, Abdul, Sarah Qosim, and Syamsul Syamsul. “Penemuan Hukum Oleh Hakim Mahkamah Agung Perspektif Hukum Progresif: Wasiat Wajibah Terhadap Anak Sebagai Ahli Waris Beda Agama.” *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1431–44. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.9281>.
- Keadilan, Teori, John Rawls, D A N Relevansinya, and Dalam Formulasi. “Kebijakan Pembagian Harta Bersama Di Era Kontemporer John Rawls’ s Theory Of Justice And Its Relevance In The Formulation Of Community Property Distribution Policies In The Contemporary Era” 1, no. 1 (2025): 25–36. <https://doi.org/10.64344/hry.v1i1.13>.
- Lemley, Mark, and Orly Lobel. “Supporting Talent Mobility and Enhancing Human Capital: Banning Noncompete Agreements to Create Competitive Job Markets.” *Day One Project*, 2021.
- Lestari, Diah Puji. “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- Mukti Fajar, Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Mulkan Syarif. “Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja.” *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum*

- 1, no. 3 (2022): 169–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.
- Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, and Rini Irianti Sundary. “Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak.” *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (2022): 84. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.
- Nurdin, H. Boy. *Kedudukan Dan Fungsi Hakim Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia*. Penerbit Alumni, 2021.
- Nurfadila, Fani. “Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Terhadap Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian (Studi Putusan Nomor: 2961 K/Pdt/2019).” Fakultas Syariah dan Hukum, n.d.
- Nursalam, Nursalam, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, Dedi Indra Wibisono, and Wijayono Hadi Sukrisno. “Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama.” *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.
- Pratama, Dicky Satria, Muhammad Wendy Alpiyanur Ariady, Muhammad Zulfikar Azis, and Muhammad Zacky Umar Pananda. “Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan.” *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (2024): 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. “Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises.” *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.
- Priyono, Ery Agus, and Katya Nabila Saka Birauti. “Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan.” *Law, Development and Justice Review* 5, no. 1 (2022): 24–43. <https://doi.org/10.14710/ldjr.v5i1.15003>.
- Purnamasari, Wulan, Elza Syarief, and Rina S. Shahrullah. “Konflik Antara Perlindungan Rahasia Dagang Dan Hak Pekerja Dalam Klausul Non-Kompetisi.” *SIGn Jurnal Hukum* 5, no. 1 (2023): 168–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.273>.
- Putri, Dewa Ayu Sandira, and Taupiqqurrahman Taupiqqurrahman. “Akibat Hukum Undue Influence Terhadap Pembatalan Perjanjian Ditinjau Dari Asas Keseimbangan.” *Jurnal Usm Law Review* 6, no. 2 (2023): 766–82. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7306>.
- Putri, Selina Juwita. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016).” Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.
- Rabbani, Rachel Fayza, and Suherman Suherman. “Urgensi Pengaturan Confidentiality Agreement Sebagai Optimalisasi Perlindungan Kerahasiaan Informasi Bernilai Ekonomi.” *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023): 1020. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7830>.
- Rahayu, Devi, A I N 241/JTI/2019, and S M Pustaka. *Buku Ajar : Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Ramadhan, M Citra. *Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Rumah Makan Yang Ditinjau Dari UU No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang*. Merdeka Kreasi

- Group, 2020.
- Rosyadi, Miftahul. “Perlindungan Hukum Akibat Klausul Non Kompetisi Di Dalam Kontrak Franchise.” Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2021.
- Saputra, Ricky, and Allysa Maharani Suryaningtias. “Jurnal Thengkyang Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO – International Labor Organization) Untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No . 111 Tahun 1958 Dan Diskriminasi Atas Dasar Diskriminasi” 9, no. 1 (2024): 30–45.
- Siswanta, Anggitariani Rayi Larasati, and Maria Mu’ti Wulandari. “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerja.” *Soedirman Law Review* 4, no. 4 (2022). <https://doi.org/https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.4.221>.
- Ummah, Masfi Sya’fiatul. “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerja Implementation.” *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.
- Wibowo, Agus. “Sejarah Teori Hukum.” *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 2025.
- Yanthi, Tri. “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang.” *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan* 15, no. 8 (2025). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i8.5025>.
- Yuhandri, Ghani Maeda. “Lex Patrimonium Urgensi Penerapan Doktrin Unjust Enrichment Di Indonesia : Studi Banding Dengan Jerman Dan Singapura Urgensi Penerapan Doktrin Unjust Enrichment Di Indonesia : Studi Banding” 4, no. 1 (2025).