

**PENERAPAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DI INDONESIA DALAM
PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA**

(Skripsi)

Oleh :

ADINDA AURELLIA SALSABILLA

2212011078



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

ABSTRAK

PENERAPAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DI INDONESIA DALAM PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA

Oleh :

ADINDA AURELLIA SALSABILLA

Klausul non-kompetisi merupakan ketentuan dalam perjanjian kerja yang membatasi pekerja untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing atau menjalankan usaha sejenis setelah berakhirnya hubungan kerja. Penerapan klausul non kompetisi di Indonesia masih menimbulkan perdebatan karena berpotensi bertentangan dengan hak konstitusional tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis eksistensi dan regulasi klausul non kompetisi serta keabsahan dari penyertaan klausul tersebut dalam perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan asas. Data penelitian ialah data primer yang terdiri dari data primer, sekunder, dan tersier, meliputi doktrin hukum dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan klausul non-kompetisi dan perjanjian kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Pengolahan data dilakukan dengan pemeriksaan data, klasifikasi data, dan sistematisasi data, yang kemudian dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausul non kompetisi dapat diterapkan dalam perjanjian kerja sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, prinsip keadilan, serta tidak merugikan hak pekerja secara berlebihan. Saat terjadi pelanggaran klausul non kompetisi, penyelesaiannya bergantung pada substansi perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak, serta pertimbangan hakim dalam menilai keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, penerapan klausul non kompetisi di Indonesia memerlukan pengaturan yang jelas agar memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi para pihak.

Kata Kunci : Klausul Non-Kompetisi, Perjanjian Kerja, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF NON-COMPETITION CLAUSES IN INDONESIA IN EMPLOYMENT AGREEMENT VIOLATIONS

By:

ADINDA AURELLIA SALSABILLA

A non-competition clause is a provision in an employment agreement that restricts workers from working for a competitor or running a similar business after the employment relationship ends. The application of non-competition clauses in Indonesia remains controversial due to their potential to conflict with workers' constitutional rights to employment and a decent living. Therefore, this study aims to analyze the existence and regulation of non-competition clauses, as well as the legality of including them in employment agreements under Indonesian law.

The type of research used is normative legal research with a statutory regulatory approach, a case approach, and a principled approach. The research data is primary data consisting of primary, secondary, and tertiary data, including legal doctrine and court decisions related to non-competition clauses and employment agreements. Data collection was conducted through literature and document studies. Data processing was carried out through data examination, data classification, and data systematization, which were then analyzed qualitatively.

The research findings indicate that non-competition clauses can be implemented in employment agreements as long as they do not conflict with statutory provisions, the principle of fairness, and do not unduly harm workers' rights. When a non-competition clause is violated, the resolution depends on the substance of the employment agreement, the principle of freedom of contract, and the judge's consideration in assessing the balance of interests between workers and employers. Therefore, the implementation of non-competition clauses in Indonesia requires clear regulations to provide legal certainty and fair protection for all parties.

The research findings indicate that non-competition clauses can be implemented in employment agreements as long as they do not conflict with statutory provisions, the principle of fairness, and do not unduly harm workers' rights. When a non-competition clause is violated, the resolution depends on the substance of the employment agreement, the principle of freedom of contract, and the judge's consideration in assessing the balance of interests between workers and employers. Therefore, the implementation of non-competition clauses in Indonesia requires clear regulations to provide legal certainty and fair protection for all parties.

Keywords: Non-Competition Clauses, Employment Agreements, Labor Law.

**PENERAPAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DI INDONESIA DALAM
PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA**

Oleh :

ADINDA AURELLIA SALSABILLA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Keperdataan

Fakultas Hukum Universitas Lampung



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

Judul Skripsi : PENERAPAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DI
INDONESIA DALAM PELANGGARAN
PERJANJIAN KERJA

Nama Mahasiswa : Adinda Aurellia Salsabilla

Nomor Pokok Mahasiswa : 2212011078

Bagian : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum



Dita Febrianto, S.H., M.Hum.

NIP 19840130200812100

Harsa Wahyu Ramadhan, S.H., M.H.

NIP 199203152025211060

2. Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H.

NIP 197404132005011001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji
Ketua

: **Dita Febrianto, S.H., M.Hum.**



Sekretaris/Anggota

: **Harsa Wahyu Ramadhan, S.H., M.H.**



Penguji Utama

: **Dr. Sepriyadi Adhan S, S.H., M.H.**



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 Februari 2026

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Aurellia Salsabilla

Nomor Pokok Mahasiswa : 2212011078

Bagian : Hukum Perdata

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Penerapan Klausul Non-Kompetisi Di Indonesia Dalam Pelanggaran Perjanjian Kerja”** adanya benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Akademik Universitas Lampung Nomor 12 Tahun 2025.

Bandar Lampung, 12 Februari 2026



Adinda Aurellia Salsabilla

NPM 2212011078

RIWAYAT HIDUP



Penulis dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi ini, bernama lengkap Adinda Aurellia Salsabilla, dilahirkan di Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada 03 November 2004, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Dedi Apriyanto dan Ibu Tri Novita Sari.

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Pratama I Bandar Lampung pada tahun 2010, Sekolah Dasar di SDN 1 Sawah Brebes Bandar Lampung pada tahun 2016, Sekolah Menengah Pertama Negeri di SMPN 12 Bandar Lampung, dan Sekolah Menengah Atas di SMAS Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada tahun 2019.

Penulis kemudian melanjutkan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung, program Pendidikan Strata 1 (S1) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) pada tahun 2022. Selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung, penulis aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan di tingkat Universitas, yaitu Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung (KOPMA UNILA) serta menjadi anggota HIMA Perdata.

Penulis juga telah mengikuti KKN (Kuliah Kerja Nyata) Periode 1 tahun 2025 pada bulan Januari selama 30 hari di Desa Payung Mulya, Kecamatan Pubian, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung.

MOTO

“...Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al Baqarah: 286)

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.”

(B.J. Habibie)

“Do the best and let God do the rest”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, kekuatan, dan kesehatan yang telah diberikan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua Orang Tua Tersayang,

Bapak Dedi Apriyanto dan Ibu Tri Novita Sari

Terima kasih karena telah menjadi rumah terhangat dalam hidupku yang selalu penuh dengan kasih sayang, ketulusan, kesabaran, dan doa-doa yang tak pernah lelah menyebut namaku. Terima kasih karena selalu berusaha untuk membahagiakan dan mendukung setiap langkah yang ku pilih, terutama selama menempuh pendidikanku, serta mengiringi dengan doa demi keberhasilan dan kesuksesan ku walaupun dalam keadaan sesulit apapun.

Adik tercinta dan sahabat terdekat,

Terima kasih atas dukungan yang diberikan kepada penulis dalam setiap langkah, usaha, dan perjuangan untuk meraih kesuksesan. Selalu menemani dan memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti. Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikan kalian.

SANWACANA

Alhamdulillah *rabbi'l'amin*, Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi berjudul **“Penerapan Klausul Non-Kompetisi Di Indonesia Dalam Pelanggaran Perjanjian Kerja”** merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum di Universitas Lampung di bawah bimbingan dari dosen pembimbing serta atas bantuan dari berbagai pihak lain. Penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata yang telah meluangkan waktu dan memberikan bantuan serta kemudahan dalam terbentuknya skripsi ini.
3. Bapak M. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum. selaku Sekretaris Bagian Hukum Perdata yang telah meluangkan waktu dan memberikan bantuan serta kemudahan dalam terbentuknya skripsi ini.
4. Bapak Dita Febrianto, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I yang telah tulus dan ikhlas meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk membimbing, memberikan masukan, saran, arahan, dan berbagai motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Harsa Wahyu Ramadhan, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih telah bersabar dan bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan, dan masukan dari awal hingga akhir sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Bapak Dr. Sepriyadi Adhan S, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan nasihat, kritikan, masukan, dan saran yang sangat membangun dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Nenny Dwi Ariani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan nasihat, kritikan, masukan-masukan yang bermanfaat, saran, serta pengarahan yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. I Gede AB Wiranata, S.H., M.H, selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing, mengayomi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Bapak/Ibu Dosen Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam meberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menyelesaikan pendidikannya
10. Seluruh Karyawan/i Fakultas Hukum Universitas Lampung atas segala bantuan secara teknis maupun administratif yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan pendidikannya.
11. Kedua Orang tuaku yang teristimewa Ibu Tri Novita Sari dan Ayah Dedi Apriyanto. Terima kasih untuk segala cinta, kasih sayang, doa-doa terbaik, kesabaran, ketulusan, motivasi, dukungan yang diberikan kepadaku untuk kebahagiaan dan kesuksesanku, serta menyisihkan finansialnya sehingga saya bisa melalui setiap proses di dalam hidup saya dan bisa menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas semua pengorbanan yang telah kalian berikan, semoga saya kelak dapat membahagiakan kalian.
12. Adik-adikku, Farrel Fattan Fadhilah dan Syafira Shifa Salsabilla. Terima kasih karena telah turut mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis serta menjadi motivasi penulis untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan ini dan menjadi sosok kakak yang baik. Semoga kelak kita dapat saling membanggakan satu sama lain.
13. Keluarga besarku, terimakasih atas dukungan, semangat, dan doa yang diberikan. Semoga kelak dapat membanggakan kalian semua.
14. Teman-teman dekat yang Penulis jumpai selama masa perkuliahan “Kalianda Ngeng”, yaitu Uswatun, Fani, Memei, Halimah, Shaliha, Bunga, dan Fadya.

Penulis sangat amat bersyukur diberikan kesempatan untuk bisa mengenal dan menghabiskan waktu bersama kalian. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada Penulis selama ini dapat kembali pada kalian masing-masing berlipat-lipat lebih banyaknya.

15. Sahabat penulis sejak menjadi mahasiswa baru "Geng Hiperbola", Pinkan, Fadya, dan Artha. Terima kasih untuk kebersamaan, semangat, dukungan, dan motivasi untuk penulis. Terima kasih atas candaan dan gelak tawa kalian yang dapat menghibur penulis disaat lelah selama masa perkuliahan. Semoga kelak kita dapat menjadi pribadi yang sukses.
16. Sahabat-sahabat terbaik penulis semasa SMA, "Homies", yaitu Deka, Nina, Delia, Lintang, Regina, dan Sefia. Persahabatan yang terjalin selama masa-masa tersebut memberikan warna tersendiri yang membuat perjalanan akademik saya lebih bersemangat. Terimakasih selalu ada dalam perjalanan menempuh SMA hingga sekarang menempuh Perkuliahan.
17. Sahabat-sahabat penulis semasa SMP, Deshinta, Anti, Novi, dan Nadia. Terima Kasih atas persahabatan yang telah terjalin sejak 2016, penulis bersyukur atas pertemanan yang masih bisa terjalin hingga saat ini. Terima Kasih telah berbagi kebahagiaan, canda tawa, dan dukungan kepada penulis di masa-masa paling sulit.
18. Teruntuk sahabat terkasih sekaligus rekan perjuanganku, Delia Putri Zainal, terima kasih banyak atas bantuanmu, baik berupa waktu, tenaga, dukungan, maupun motivasi yang selalu menguatkanmu untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih telah setia menemani setiap langkahku, dikala senang maupun duka, dan berjuang bersama hingga akhirnya kita bisa sampai di titik ini. Terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu dapat diandalkan.
19. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada Fadya Amara Putri, yang telah setia menemani dalam suka dan duka, menjadi penghibur di tengah lelah, serta tak henti memberi masukan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu melibatkan penulis pada setiap langkah dan berjuang bersama hingga akhirnya kita bisa sampai di titik ini.

20. Teman-teman Seperjuangan Kuliah Kerja Nyata (KKN), Desa Payung Mulya Kec. Pubian, Kab. Lampung Tengah, "Anak Mamah", Anggita, Regina, Zahrah, Indira, Mostaf, dan Setio. Terimakasih telah kebersamai penulis selama masa KKN, memberikan keceriaan dan pengalaman-pengalaman tak terlupakan selama 30 hari. Penulis sangat amat bersyukur diberikan kesempatan untuk bisa mengenal dan menghabiskan waktu bersama kalian. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada Penulis selama ini dapat kembali pada kalian masing-masing berlipat-lipat lebih banyaknya.
21. Variety Show Running Man yang telah mengisi kekosongan dan menjadi salah satu sumber motivasi Penulis sejak pertama kali Penulis mengenal kalian di tahun 2020.
22. Kepada Almamaterku tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung yang akan selalu menjadi tempat menggali ilmu serta tempat pendewasaan diri.
23. Kepada semua orang yang secara tidak langsung terlibat dalam penulisan ini, penulis berterima kasih terhadap kalian karena dengan adanya kalian penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
24. Terakhir, Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri. Teruntuk Adinda Aurellia Salsabilla, anak perempuan pertama dan harapan orang tuanya. Terima kasih telah hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terimakasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terima kasih karena telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Terima kasih karena tetap jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah, karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak meski takut masih melekat erat, dan paling penting, terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Kepada para pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya, khususnya bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 12 Februari 2026

Penulis

Adinda Aurellia Salsabilla

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
HALAMAN JUDUL	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
PERNYATAAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA.....	x
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Ruang Lingkup	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Kegunaan Penelitian	11
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Perjanjian.....	12
1. Pengertian Perjanjian	12
2. Asas-Asas dalam Hukum Perjanjian.....	13
B. Perjanjian Kerja	14
1. Pengertian Perjanjian Kerja	14
2. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja.....	16
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja	17
4. Jenis Perjanjian Kerja	18
C. Wanprestasi	18
1. Pengertian Wanprestasi	18

2. Batas-Batas Wanprestasi dalam Perjanjian	19
3. Penyelesaian Sengketa Wanprestasi	21
D. Kerangka Pikir	23
III. METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Tipe Penelitian	27
C. Pendekatan Masalah	27
D. Data dan Sumber Data	29
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Metode Pengolahan Data	30
G. Analisis Data	31
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Eksistensi dan Regulasi Klausul Non-Kompetisi di Indonesia	32
1. Sejarah dan Perkembangan Klausul Non-Kompetisi	34
2. Regulasi Klausul Non-Kompetisi di Indonesia	37
B. Keabsahan dari Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja menurut Hukum yang Berlaku di Indonesia	40
1. Keabsahan Berdasarkan Hukum Perdata dan Asas Kebebasan Berkontrak	40
2. Klausul Non-Kompetisi dalam Praktik Peradilan	54
3. Upaya Hukum dalam Penerapan Klausul Non-Kompetisi pada Perjanjian Kerja	65
V. PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir.....	23

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat menjadi aset suatu perusahaan karena merupakan subjek pelaksana dari strategi perusahaan dan sebagai modal berwujud. Pada era ekonomi berbasis pengetahuan modern saat ini, nilai perusahaan tidak lagi ditentukan semata-mata oleh aset fisik, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang mempengaruhi daya saing, produktivitas, dan keberlanjutan jangka panjang suatu perusahaan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu terlibat dalam interaksi satu sama lain untuk melakukan berbagai tugas yang tidak dapat lepas dari terciptanya suatu perjanjian yang saling menguntungkan antara pengusaha dan karyawan. Setiap manusia memiliki hak yang sama untuk bekerja, yang mana harus dijunjung tinggi oleh pemerintah dan negara. Artinya, setiap orang berhak untuk bekerja dan dapat memilih karier berdasarkan minat dan bidang keahliannya. Menurut Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, mendapat imbalan, diperlakukan secara adil dan manusiawi dalam hubungan kerja, serta hak-hak pekerja secara umum juga termasuk serta tercantum dalam hak asasi manusia.¹

Perusahaan menggunakan berbagai perangkat hukum untuk melindungi kepentingan bisnis mereka sebagai akibat dari ekspansi dunia bisnis yang terus berkembang. Selain sebagai dokumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, kontrak kerja telah berkembang menjadi perangkat strategis yang melindungi kepentingan pengusaha dan karyawan dalam dinamika hubungan

¹ Windi Afdal., Wulan Purnamasari. Kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*. 7(2), (2021). hlm. 835-836.

ketenagakerjaan. Perjanjian kerja para pihak pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban setiap karyawan selama mereka bekerja di suatu tempat. Karyawan harus mempelajari setiap perjanjian kerja secara menyeluruh sebelum menandatangani karena merupakan bagian penting dalam memulai suatu pekerjaan.

Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghidupan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri, sesuai dengan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena perjanjian kerja akan mengatur hak dan tanggung jawab karyawan dan dapat menjadi dasar untuk memperoleh perlindungan hukum jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka Undang-Undang ketenagakerjaan ini perlu diperhatikan. Karyawan dapat membahas kembali unsur-unsur yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau yang tidak membahas masalah kenyamanan dan keselamatan kerja karena setiap orang berhak membuat kontrak atau perjanjian.

Klausul non-kompetisi (*non-competition clause*), yang bertujuan untuk melindungi rahasia dagang, rencana bisnis, dan kekayaan intelektual perusahaan dari kemungkinan persaingan tidak sehat, merupakan salah satu ketentuan dalam kontrak kerja yang semakin banyak mendapat perhatian. Klausul non-kompetisi, yang dibuat oleh pengusaha, melarang pekerja bekerja untuk perusahaan pesaing tertentu selama jangka waktu yang telah ditentukan atau di sektor yang sama dengan pekerjaan mereka sebelumnya. Klausul ini digunakan oleh pengusaha untuk melindungi rahasia dagang dan mencegah karyawan dicuri oleh perusahaan pesaing. Praktik ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menciptakan zona perlindungan temporal dan sektoral terhadap perpindahan karyawan yang berpotensi membawa serta pengetahuan bisnis kritis, hubungan klien yang telah dibangun, atau keahlian teknis yang diperoleh selama masa kerja.²

Namun, penerapan klausul non-kompetisi sering kali menimbulkan masalah hukum yang menimbulkan kekhawatiran tentang cara mencapai keseimbangan antara

² Susi Yanuarsari. Perlindungan Hukum Terhadap Pemilik Rahasia Dagang yang Bersifat Komersil. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Palembang*. 17(2), (2019). hlm.125.

kewajiban perusahaan untuk melindungi kepentingan bisnis yang sah (kepentingan yang dilindungi) dan disisi lain, klausul ini berpotensi membatasi hak pekerja untuk memilih, mendapatkan, atau melepaskan pekerjaan, sebagaimana dijamin dalam 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 aturan tersebut menegaskan bahwa setiap orang berhak bebas memilih pekerjaan dan memperoleh syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.³

Umumnya, perjanjian kerja karyawan harus didasarkan pada ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan biasanya karyawan akan diminta untuk menandatangani perjanjian kerja yang telah disiapkan perusahaan tanpa adanya negosiasi yang dilakukan karyawan terhadap klausul-klausul dalam perjanjian. Kondisi ini menciptakan dinamika hubungan kerja yang tidak seimbang, di mana karyawan seringkali berada dalam posisi yang lemah dalam negosiasi kontrak, sementara perusahaan memiliki keleluasaan untuk menetapkan syarat-syarat yang menguntungkan kepentingan bisnis mereka tanpa mempertimbangkan secara proporsional hak-hak dasar pekerja.

Fakta empiris menunjukkan bahwa perjanjian klausul non-kompetisi semakin sering dilanggar, terutama di sektor yang sangat kompetitif seperti teknologi informasi, konsultasi, keuangan, dan industri kreatif. Perkembangan ini menyebabkan sengketa hukum antara mantan karyawan dan perusahaan serta membebani efektivitas hukum ketenagakerjaan untuk menjaga keadilan bagi semua pihak. Pada praktiknya, pernah terjadi kasus seorang pekerja yang terikat klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, sehingga ia dilarang untuk bekerja pada perusahaan sejenis selama kurang lebih lima tahun setelah hubungan kerja berakhir. Meskipun klausul tersebut berfungsi untuk melindungi kepentingan perusahaan, penerapan klausul non-kompetisi harus diatur secara wajar dan proporsional agar tidak membatasi hak pekerja secara berlebihan, serta umumnya disertai dengan kompensasi selama masa larangan bekerja tersebut.

³ Letezia Tobing, *Masalah Klausul Non-Kompetisi (Non-Competition Clause) dalam Kontrak Kerja*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja-lt514f29fbb8c02/>. Diakses pada 2 Juni 2025 Pukul 13.33 WIB.

Permasalahan semakin kompleks karena hukum positif di Indonesia tidak secara tegas mengatur atau melarang keberadaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Keabsahan klausul ini pada akhirnya sangat bergantung pada terpenuhinya syarat-syarat sah perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPdata, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal serta tidak bertentangan dengan peraturan umum, kesusilaan, maupun peraturan-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, jika klausul non-kompetisi dianggap membatasi hak pekerja secara tidak proporsional, maka klausul tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum atau tidak pernah ada.⁴

Ketidakjelasan pengaturan menyebabkan pelanggaran terhadap klausul non-kompetisi seringkali menimbulkan perselisihan antara pekerja dan perusahaan, baik terkait keabsahan klausul maupun upaya hukum yang dapat dilakukan jika terjadi kerugian akibat pelanggaran tersebut. Hal ini menimbulkan kebutuhan akan kepastian hukum dan perlindungan yang seimbang antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja. Permasalahan hukum yang paling signifikan dalam konteks ini adalah ketentuan yang eksplisit mengenai klausul non-kompetisi dalam sistem hukum Indonesia.

Polemik penyematan klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) dalam sebuah perjanjian kerja menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam dari perspektif hukum karena peraturan perundang-undangan tidak mengatur secara tegas. Ketentuan hukum di Indonesia memang tidak mengatur secara tegas melarang atau memperbolehkan pencantuman klausul atau perjanjian non-kompetisi. Kekosongan hukum ini menciptakan ruang abu-abu yang berpotensi menimbulkan interpretasi yang beragam dan inkonsisten dalam penerapannya, baik oleh akademisi, praktisi hukum, maupun pelaku bisnis.

Keabsahan dan keberlakuan klausul non-kompetisi dalam konteks hukum perjanjian Indonesia harus dinilai berdasarkan prinsip-prinsip umum hukum kontrak. Karena kontrak merupakan perjanjian, maka sudah seharusnya persetujuan

⁴ Muhammad Diharianti., Suartini., Anas Lutfi. Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(1), (2024). hlm. 217-218.

sesuai dengan hukum perjanjian di Indonesia. Apabila perjanjian tersebut dilakukan dengan paksaan, maka perjanjian tersebut tidak sah dan dapat dibatalkan. Kesimpulan hukum ini mengindikasikan bahwa terdapat pertentangan antara klausul non-kompetisi dengan prinsip-prinsip dasar hukum perjanjian dan ketenagakerjaan Indonesia.

Penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidak bersifat mutlak karena jika diterapkan tanpa batasan, dapat menimbulkan pembatasan hak yang berlebihan bagi pekerja sehingga klausul tersebut menjadi tidak dapat ditegakkan dan kehilangan kekuatan hukum yang mengikat. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja harus tetap diperhatikan agar klausul ini tidak merugikan secara tidak adil.

Penerapan klausul non-kompetisi harus mengikuti prinsip proporsionalitas dengan beberapa pembatasan, guna menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan perusahaan, meliputi :

1. Batasan Wilayah Geografis : Menetapkan wilayah tertentu yang dilarang untuk dimasuki oleh mantan pekerja guna mencegah pengungkapan rahasia perusahaan, namun pekerja tetap memiliki kesempatan bekerja di wilayah lain.
2. Kompensasi : Perusahaan memberikan kompensasi berupa uang atau bentuk lain kepada mantan pekerja selama masa berlaku klausul non-kompetisi agar kebutuhan hidup pekerja tetap terpenuhi.
3. Batasan Jenis Pekerjaan : Membatasi jenis pekerjaan yang boleh dilakukan mantan pekerja setelah kontrak berakhir, sehingga pekerja tidak bekerja di posisi yang sangat berbeda yang dapat membahayakan kepentingan perusahaan sebelumnya.⁵

Penerapan klausul tanpa memperhatikan batasan-batasan tersebut dapat dianggap batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan mengikat. Dengan demikian, penerapan klausul non-kompetisi harus mempertimbangkan keseimbangan antara

⁵ Mochamad Nuzul Fatoni dan Merline Eva Lyanthi. Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*. 3(6), (2023). hlm. 5150-5160.

perlindungan rahasia dagang perusahaan dan hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan baru secara adil dan proporsional.

Tinjauan hukum atas pelanggaran klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja setelah pengunduran diri sangatlah penting untuk menjelaskan batasan hukum penerapannya, akibat hukum pelanggaran, serta tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pihak yang berkepentingan. Kajian ini juga diperlukan untuk menemukan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam menjaga aset bisnisnya serta hak mantan karyawan untuk memajukan karier mereka tanpa hambatan yang tidak proporsional.

Latar belakang penerapan klausul non-kompetisi di Indonesia tidak lepas dari kebutuhan perusahaan untuk melindungi rahasia dagang dan mencegah persaingan tidak sehat yang mungkin timbul akibat berpindahnya tenaga kerja ke perusahaan sejenis. Pada praktiknya, klausul ini sering dimasukkan dalam perjanjian kerja untuk membatasi ruang gerak pekerja setelah masa kerja berakhir. Namun, keberlakuan klausul non-kompetisi ini kerap menjadi perdebatan karena dianggap bertentangan dengan hak pekerja untuk bebas memilih dan berpindah pekerjaan yang dijamin oleh undang-undang dan konstitusi.

Kasus yang akan penulis angkat untuk meneliti lebih lanjut terkait penerapan klausul non-kompetisi adalah beberapa kasus di mana pihak pemberi klausul atau perusahaan berhasil memenangkan gugatan terkait pelanggaran klausul non-kompetisi. Kasus yang pertama adalah kasus yang diputus oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 2225 K/Pdt/2016, di mana PT Torrecid Indonesia digugat oleh mantan karyawannya, yaitu Cintia Retno Tajuddin, yang setelah berhenti bekerja pindah ke perusahaan dengan bidang yang sejenis, yaitu PT Colorobbia.⁶

Perkara ini bermula ketika penggugat, yang sebelumnya bekerja pada perusahaan tergugat, menandatangani perjanjian kerja yang memuat klausul non-kompetisi. Pada perjanjian tersebut, diatur bahwa penggugat tidak diperbolehkan bekerja pada perusahaan lain yang memiliki bidang usaha sejenis dengan tergugat selama 2 tahun

⁶ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2225 K/Pdt/2016. Tahun 2016. Diakses melalui laman Mahkamah Agung Republik Indonesia, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>.

setelah berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan ini dibuat untuk melindungi rahasia dagang, teknologi, dan strategi bisnis perusahaan yang bersifat eksklusif. Namun setelah hubungan kerja berakhir, penggugat diketahui bekerja di perusahaan lain yang bergerak di bidang usaha yang sama.

Saat persidangan, penggugat berargumen bahwa klausul non-kompetisi bersifat tidak adil karena membatasi haknya untuk mencari nafkah dan bekerja sesuai bidang keahliannya. Akan tetapi, pengadilan menilai bahwa klausul tersebut telah disepakati secara sadar, tanpa adanya paksaan, dan memiliki tujuan yang sah untuk melindungi kepentingan bisnis perusahaan.⁷ Mahkamah Agung dalam putusan kasasinya menegaskan kembali prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Berdasarkan asas ini, Mahkamah Agung menyatakan bahwa perjanjian kerja yang memuat klausul non-kompetisi bersifat mengikat dan harus dihormati selama tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Mahkamah Agung juga menilai bahwa dalam perkara ini klausul non-kompetisi dibuat secara proporsional, karena hanya berlaku dalam jangka waktu tertentu dan terbatas pada bidang usaha yang sama. Dengan demikian, klausul tersebut tidak dianggap melanggar hak konstitusional tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Pengadilan menemukan bukti bahwa penggugat secara sadar menandatangani perjanjian dan memahami konsekuensi hukumnya. Oleh sebab itu, ketika penggugat terbukti bekerja di perusahaan pesaing dalam jangka waktu yang dilarang, tindakan tersebut dikategorikan sebagai wanprestasi. Dalam amar putusannya, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi penggugat dan menguatkan putusan pengadilan sebelumnya, yang memerintahkan pelaksanaan klausul non-kompetisi sesuai dengan isi perjanjian.⁸

Pertimbangan Mahkamah Agung menegaskan bahwa klausul semacam ini merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap kepentingan bisnis yang sah, terutama dalam menjaga rahasia perusahaan dan hubungan dengan klien. Dalam kasus ini, pengadilan menguatkan keberlakuan klausul non-kompetisi dengan

⁷ *Ibid.* hlm. 18.

⁸ *Ibid.* hlm. 20.

pertimbangan bahwa pembatasan tersebut diperlukan untuk melindungi kepentingan bisnis perusahaan dan rahasia dagang, selama klausul tersebut proporsional dan disertai kompensasi yang memadai. Putusan ini menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, klausul non-kompetisi dapat diterima secara hukum apabila memenuhi syarat keadilan dan proporsionalitas.⁹

Putusan lain yang mendukung keberlakuan klausul non-kompetisi adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023. Perkara ini melibatkan PT Berca Schlinder Lifts sebagai penggugat dan seorang mantan karyawan bagian pemasaran yaitu Shara Agustina sebagai tergugat. Pada perjanjian kerja antara kedua pihak, tercantum klausul non-kompetisi yang mengatur bahwa karyawan dilarang bekerja di perusahaan pesaing atau yang memiliki bidang usaha sejenis selama 12 bulan setelah pengunduran diri. Klausul ini dimaksudkan untuk melindungi rahasia dagang, informasi strategis, serta relasi bisnis perusahaan. Namun setelah berhenti, tergugat diketahui bekerja di perusahaan lain yang bergerak di bidang lift dan elevator yang sama dengan penggugat, sehingga perusahaan mengajukan gugatan wanprestasi ke Pengadilan Negeri Bekasi dengan Nomor Perkara 545/Pdt.G/2021/PN Bks.¹⁰

Pengadilan Negeri Bekasi menolak gugatan dengan alasan bahwa klausul non-kompetisi dianggap membatasi hak seseorang untuk bekerja dan mencari nafkah, sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Putusan ini kemudian dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi Bandung Nomor 753/PDT/2022/PT BDG. Tidak puas dengan hasil tersebut, penggugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, menegaskan bahwa klausul non-kompetisi yang dimaksud tidak bertujuan membatasi hak asasi, melainkan merupakan bentuk perlindungan sah atas rahasia dagang dan kepentingan bisnis yang dilindungi hukum.¹¹

⁹ Selina, J.P. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia* (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016. *Thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. (2022). hlm. 38-39.

¹⁰ Putusan Pengadilan Negeri Bekasi Nomor 545/Pdt.G/2021/PN Bks. Diakses melalui laman Mahkamah Agung Republik Indonesia, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>.

¹¹ Putusan Pengadilan Tinggi Bandung Nomor 753/PDT/2022/PT BDG. hlm. 11.

Mahkamah Agung dalam putusannya menyatakan bahwa klausul non-kompetisi tidak bertentangan dengan hukum positif, karena merupakan perwujudan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Selama perjanjian tersebut disepakati secara sukarela, memiliki jangka waktu yang terbatas, dan dimaksudkan untuk melindungi kepentingan yang sah seperti rahasia dagang (*trade secrets*), maka klausul demikian dapat diberlakukan. MA menilai bahwa tergugat telah melanggar kesepakatan dengan bekerja di perusahaan pesaing sebelum berakhirnya masa larangan sebagaimana tertuang dalam perjanjian. Oleh karena itu, Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi, serta menyatakan tergugat wanprestasi, sekaligus memerintahkan agar klausul non-kompetisi dijalankan sebagaimana mestinya.¹²

Keberhasilan pihak pemberi klausul dalam dua kasus di atas menegaskan bahwa klausul non-kompetisi tidak selalu bertentangan dengan hukum positif di Indonesia, asalkan memenuhi prinsip-prinsip hukum seperti proporsionalitas, adanya kompensasi, dan tidak memberatkan secara berlebihan hak pekerja. Hal ini juga sejalan dengan asas kebebasan berkontrak dalam KUHPerdata, yang memberikan ruang bagi para pihak untuk mengatur hubungan kerja secara adil dan seimbang. Namun, putusan-putusan tersebut tetap harus mempertimbangkan perlindungan hak asasi manusia dan ketentuan perundang-undangan lainnya agar tidak menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja.

Kasus-kasus yang memenangkan pihak pemberi klausul menunjukkan bahwa klausul ini dapat diterapkan secara sah dalam kondisi tertentu, sehingga memberikan dasar hukum yang lebih jelas bagi perusahaan dalam mengatur hubungan kerja tanpa mengabaikan perlindungan hak pekerja secara proporsional. Dengan demikian, kajian mengenai eksistensi klausul non-kompetisi dalam konteks pelanggaran perjanjian kerja di Indonesia menjadi penting untuk mengkaji sejauh mana klausul ini dapat diterapkan secara adil, sah, dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan serta hak asasi yang berlaku di Indonesia.

¹² Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023. hlm 9.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Penerapan Klausul Non-Kompetisi di Indonesia dalam Pelanggaran Perjanjian Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana eksistensi dan regulasi klausul non-kompetisi di Indonesia?
2. Bagaimana keabsahan dari penyertaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menurut hukum yang berlaku di Indonesia?

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari penelitian ini terdiri dari ruang lingkup bidang ilmu dan kajian pembahasan. Ruang lingkup dalam bidang ilmu pada penelitian ini adalah hukum keperdataan khususnya mengenai hukum perjanjian. Penelitian ini mengkaji isi dan keabsahan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja, dengan perhatian khusus pada pembatasan waktu, wilayah, dan jenis pekerjaan yang dilarang bagi pekerja pasca pengunduran diri. Ruang lingkup kajian pembahasan ialah untuk memberikan batasan yang jelas dan terarah dalam penelitian mengenai penerapan klausul non-kompetisi di Indonesia dalam pelanggaran perjanjian kerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk menganalisis eksistensi dan regulasi klausul non-kompetisi di Indonesia.
2. Untuk menganalisis keabsahan dari penyertaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menurut hukum yang berlaku di Indonesia.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna yang mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, yaitu :

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bertujuan untuk memberikan wawasan dan pemikiran dalam upaya membangun kerangka hukum yang komprehensif mengenai klausul non-kompetisi di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pemahaman praktisi dan akademisi mengenai bidang hukum keperdataan.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis yang bermanfaat, khususnya sebagai wadah bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan menyumbangkan gagasan pemikiran. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi para pihak yang terlibat dalam proses pembuatan kebijakan, seperti ketika menyusun undang-undang yang berkaitan dengan klausul non-kompetisi yang mempertimbangkan keselarasan antara hak karyawan dan kepentingan perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian diatur dalam Pasal 1233-1864 Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Perikatan. Istilah "kontrak" dan "perjanjian" memiliki arti yang sama dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Judul Bab II Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu: "Tentang perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian," memperjelas hal ini. Ada beberapa cara untuk mendefinisikan perjanjian atau kontrak, antara lain:

"Suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu" adalah apa yang Subekti definisikan sebagai perjanjian. Di sisi lain, perikatan didefinisikan sebagai "Suatu pengaturan hukum di mana satu pihak memiliki kewenangan untuk mengajukan tuntutan kepada pihak lain dan pihak lain diharuskan untuk memenuhinya".¹³

Perjanjian didefinisikan sebagai "Suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih lainnya". Hal ini tercantum dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dari definisi perjanjian yang telah dikemukakan, dapat ditarik beberapa kesimpulan: Adanya pihak-pihak; adanya kesepakatan antara para pihak; adanya prestasi yang akan dicapai, baik secara lisan maupun tertulis; adanya syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian; dan adanya tujuan yang akan dicapai.¹⁴

¹³ Raden Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa. 2005. hlm. 1.

¹⁴ Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty. 1999. hlm. 82.

Suatu perjanjian yang menimbulkan hak dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak. Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, suatu perjanjian yang berbentuk perjanjian mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak yang membuatnya.¹⁵

2. Asas-Asas dalam Hukum Perjanjian

Terdapat lima asas penting dalam hukum perjanjian, yaitu:

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Kebebasan berkontrak ini tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata berbunyi: "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan batasan atau syarat-syarat terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak. Pokok-pokok batasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian batal demi hukum jika dibuat tanpa persetujuan para pihak.
- b. Pasal 1320 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang membatasi kebebasan dengan kecakapan untuk membuat perjanjian.
- c. Pasal 1320 ayat (4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juncto Pasal 1337 yang mengatur tentang sebab-sebab yang melawan hukum, tidak bertentangan dengan kesusilaan, atau bertentangan dengan ketertiban umum.
- d. Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang membatasi kebebasan para pihak untuk bersepakat secara bebas tentang maksud dan tujuan perjanjian.
- e. Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa perjanjian yang tidak disertai alasan yang sah atau dengan alasan yang dibuat secara curang atau melawan hukum tidak dapat dilaksanakan.

¹⁵ Huala Adolf. *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*. Bandung: Refika Aditama. 2006. hlm. 15.

- f. Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang melarang perjanjian yang melanggar undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum.¹⁶
2. Asas Konsensualisme (*consensualism*)
Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyimpulkan asas konsensualisme. Menurut pasal ini, adanya kesepakatan antara kedua belah pihak merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian.
3. Asas *Pacta Sunt Servanda*
"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya," demikian bunyi Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Semua perjanjian yang dibuat oleh orang yang saling mengikat pada hakikatnya dimaksudkan untuk dipenuhi dan jika diperlukan, dapat dilaksanakan sehingga menjadi kewajiban hukum, sesuai dengan adagium *pacta sunt servanda*.
4. Asas Itikad Baik
Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Ada dua macam itikad baik, yaitu: (1) itikad baik pada saat perjanjian dibuat, dan (2) itikad baik pada saat hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut dilaksanakan.
5. Asas Kepribadian (*personality*)
Pasal 1340 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan asas personalitas, yaitu: "Suatu perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya. Kecuali dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317, suatu perjanjian tidak boleh merugikan pihak lain atau memberi keuntungan kepada mereka".

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja dari Segi Hukum Perdata

¹⁶ Niru Anita Sinaga, Nurlaly Darwis. Wanprestasi dan Akibatnya dalam Pelaksanaan Perjanjian. *Jurnal Mitra Manajemen*. 7 (2), (2015). hlm. 48-49.

'Arbeidsovereenkomst' adalah istilah yang digunakan dalam bahasa Belanda, yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Salah satu pengertian dari perjanjian kerja dalam KUHPerduta terdapat dalam Pasal 1601a yang menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja tampak memiliki ciri khas yaitu “di bawah perintah”, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawah dan atasan (subsordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah.

2. Perjanjian Kerja dari Segi Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (14) dan (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, unsur pekerja, upah, perintah, serta hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian pada umumnya, namun masing-masing perjanjian mempunyai ciri khusus masing-masing yang membedakan dengan perjanjian lainnya. Pada dasarnya, semua perjanjian memiliki ketentuan umum yang berlaku secara umum pada semua jenis perjanjian, yaitu mengenai asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.

Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja juga yang akan mengatur jalannya sistem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan dengan syarat-syarat kerja beserta dengan hak yang akan diterima oleh pekerja/buruh sebagai pihak penerima kerja dari pengusaha sebagai pihak pemberi kerja. Indikasi sebuah sistem kerja yang baik akan

tercermin dari bagaimana isi dari perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak.¹⁷

2. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

1. Adanya Unsur *Work* atau Pekerja

Suatu perjanjian kerja harus mencantumkan pekerja sebagai obyek perjanjian, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603 KUHPerdara yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien, hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja Karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja, seperti seorang narapidana

¹⁷ Cristoforus Valentino Alexander Putra. Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*. 39(1), (2017). hlm. 62.

yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, atau seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.¹⁸

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
Tiap pekerja dan pengusaha, harus sepakat secara sukarela dan mengikatkan diri dalam perjanjian kerja tanpa adanya paksaan, penipuan, atau kekhilafan.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
Para pihak harus cakap secara hukum untuk membuat perjanjian, yakni sudah dewasa, waras, dan tidak dalam keadaan terhalang hukum lainnya.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
Perjanjian harus memuat pekerjaan yang jelas dan spesifik yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹

Selanjutnya, terdapat aturan lain yang membahas mengenai syarat sahnya perjanjian kerja, yaitu Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan bahwa :

1. Ayat (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh
2. Ayat (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan
3. Ayat (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

¹⁸ Sri Hidayani dan Alvin Hamzah Nasution. Tanggung Jawab Perusahaan dengan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian di PDAM Tirtanadi di Sumatera Utara). (*Disertasi, Universitas Medan Area*). (2019). hlm. 26.

¹⁹ Fenny Natalia Khoe. Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jurnal Calyptra*. 2(1), (2013). hlm. 10.

4. Ayat (4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

a. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya. PKWT hanya dapat dilakukan oleh pekerjaan yang sifatnya musiman, jangka waktu PKWT hanya dapat dilakukan paling lama selama 5 tahun, dan PKWT yang dibuat harus dicatat pada Disnaker setempat.

b. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Perjanjian ini diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja/buruh melalui PKWTT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus dan tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya.²⁰

C. Wanprestasi

1. Pengertian Wanprestasi

Sebagaimana Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi, “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat

²⁰ Nandang Purnama. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL)*. 2(1), (2021). hlm 80-81.

ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang". Perjanjian harus dipenuhi dengan itikad baik. Istilah "wanprestasi" secara etimologis berasal dari bahasa Belanda, yang menggambarkan "pelaksanaan" debitur atas suatu perjanjian yang tidak memadai. Istilah "pelanggaran" menggambarkan pelaksanaan kewajiban debitur yang tidak dipenuhi, janji yang tidak ditepati, atau kelalaian, baik dengan tidak memenuhi apa yang disepakati atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan yang dilarang oleh perjanjian.²¹

Wanprestasi juga dikenal dengan istilah "gagal bayar" pada industri keuangan, yang dapat merujuk pada situasi di mana debitur tidak mampu memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan perjanjian utang yang telah disepakatinya. Secara umum, seseorang dianggap lalai atau wanprestasi apabila: Sama sekali tidak memenuhi prestasi; Prestasi yang dilakukan tidak sempurna; Terlambat memenuhi prestasi; dan Melakukan hal-hal yang dilarang dalam perjanjian. Undang-Undang sendiri mendefinisikan wanprestasi sebagai kegagalan memenuhi kewajiban yang disebabkan oleh kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun kecerobohan.

2. Batas-Batas Wanprestasi dalam Perjanjian

Ada sejumlah cara di mana wanprestasi dapat muncul, termasuk tidak melaksanakan sama sekali, melaksanakan tetapi tidak sesuai dengan perjanjian, melaksanakan terlambat, atau melakukan tindakan yang dilarang oleh perjanjian. Somasi atau panggilan resmi sering kali diperlukan sebelum suatu tindakan dapat digolongkan sebagai wanprestasi, terutama dalam kasus-kasus tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 1238 KUH Perdata.

Jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian merupakan tolak ukur penting untuk menentukan telah terjadi wanprestasi atau tidak. Selanjutnya, adanya *force majeure*, sebagaimana diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata, di mana wanprestasi tidak dianggap telah terjadi jika tidak dipenuhinya kewajiban disebabkan oleh keadaan di luar kekuasaan pihak yang berkewajiban. Terdapat

²¹ Kristiane Paendong. Kajian Yuridis Wanprestasi Dalam Perikatan Dan Perjanjian Ditinjau Dari Hukum Perdata. *Jurnal Lex Privatum*, 10(3), (2022). hlm 4.

pula "*tempus delecti*", yaitu (waktu) saat "perjanjian" ditutup atau ditandatangani, yang berfungsi sebagai penanda untuk membedakan antara "wanprestasi" dan jenis kecerobohan lainnya.

Wanprestasi atau perbuatan melawan hukum menurut hukum perdata, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1234 BW dan 1365 BW, terjadi jika hubungan hukum atau perjanjian kontraktual ditandatangani "setelah fakta" (*post factum*) dan diketahui adanya (tipu daya, keadaan yang tidak benar, atau serangkaian kebohongan dari salah satu pihak). Upaya tersebut adalah untuk mengajukan gugatan perdata. Tujuan dari upaya ini adalah untuk mengakhiri perjanjian atau memenuhi kewajiban pelaksanaan dan ganti rugi.²²

Selain itu, klausul khusus yang diatur dalam perjanjian dapat mengatur secara spesifik mengenai kondisi yang dianggap sebagai wanprestasi, sehingga memberikan batasan yang lebih jelas bagi para pihak. Asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata juga menjadi dasar penting dalam menilai apakah suatu perbuatan dapat dikategorikan sebagai wanprestasi atau tidak. Ketika batasan wanprestasi telah dilampaui, pihak yang dirugikan memiliki beberapa pilihan hukum, antara lain menuntut pemenuhan perjanjian, pemenuhan perjanjian dengan ganti rugi, pembatalan perjanjian, atau pembatalan perjanjian dengan ganti rugi.

Bukti merupakan komponen penting dalam proses penyelesaian sengketa yang melibatkan pelanggaran kontrak. Pihak yang menyatakan pelanggaran kontrak atau wanprestasi harus dapat menunjukkan adanya perjanjian yang mengikat secara hukum, kegagalan pihak lain untuk melaksanakan, dan bahwa kegagalan pihak lain untuk melaksanakan bukan karena peristiwa *force majeure*. Untuk memutuskan apakah pelanggaran kontrak benar-benar terjadi dan akibat hukum apa yang harus dijatuhkan, pengadilan akan mempertimbangkan keadaan ini. Untuk melindungi kepentingan hukum mereka, semua pihak dalam suatu perjanjian harus memiliki kesadaran yang kuat tentang batasan pelanggaran kontrak.

²² Yahman Yahman. *Batas Pembeda Wanprestasi & Penipuan Dalam Hubungan Kontraktual*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing. (2020). hlm. 95-96.

3. Penyelesaian Sengketa Wanprestasi

Penyelesaian sengketa wanprestasi dalam perjanjian dapat ditempuh melalui berbagai mekanisme yang tersedia dalam sistem hukum Indonesia, beberapa diantaranya seperti :

1. Proses penyelesaian sengketa wanprestasi melalui proses non-litigasi.

Penyelesaian secara damai sering kali menjadi pilihan pertama pada tahap awal dalam upaya menyelesaikan konflik dengan cepat dan damai. Dalam situasi ini, para pihak bernegosiasi secara langsung untuk mencapai penyelesaian tentang wanprestasi, yang dapat melibatkan restrukturisasi kewajiban, perpanjangan waktu pemenuhan kinerja, atau jenis kompensasi lainnya. Selain menghemat uang dan waktu, strategi ini dapat menjaga hubungan positif antara pihak-pihak yang terlibat, yang mungkin masih tertarik pada kolaborasi di masa mendatang.

Sebelum membawa masalah ini ke pengadilan, mediasi bisa menjadi pilihan berikutnya jika musyawarah mufakat tidak membuahkan hasil. Mediator yang netral dan independen akan membantu para pihak mencapai kesepakatan selama proses mediasi. Menurut Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Mediasi di Pengadilan, mediasi bahkan telah ditetapkan sebagai salah satu tahapan wajib dalam proses litigasi perdata di Indonesia.

Para pihak juga dapat memutuskan untuk menggunakan arbitrase sebagai proses penyelesaian sengketa selain mediasi, terutama jika perjanjian tersebut memuat klausul arbitrase. Dasar hukum penyelesaian di luar pengadilan melalui lembaga arbitrase seperti Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang mengatur prosedur arbitrase.

2. Proses penyelesaian sengketa melalui litigasi

Litigasi melalui pengadilan merupakan jalan terakhir ketika opsi penyelesaian sengketa secara non-litigasi gagal atau tidak dipilih oleh para

pihak. Pihak yang dirugikan dapat mengajukan kasus perdata ke Pengadilan Negeri yang sesuai selama prosedur litigasi wanprestasi, meminta pembayaran, pembatalan perjanjian, pemenuhan perjanjian, atau kombinasi dari tuntutan-tuntutan tersebut. Penggugat harus dapat menunjukkan adanya hubungan kontraktual yang sah, pelanggaran perjanjian oleh tergugat, dan kerugian yang terjadi sebagai akibat langsung dari pelanggaran tersebut. Di sinilah proses pembuktian menjadi sangat penting dalam litigasi wanprestasi. Bukti yang diajukan ke pengadilan akan diperiksa, termasuk pernyataan saksi, korespondensi antara para pihak, dan dokumen perjanjian, sebelum memutuskan apakah wanprestasi benar-benar terjadi dan konsekuensi hukum yang harus ditanggung oleh pihak yang melakukan wanprestasi.

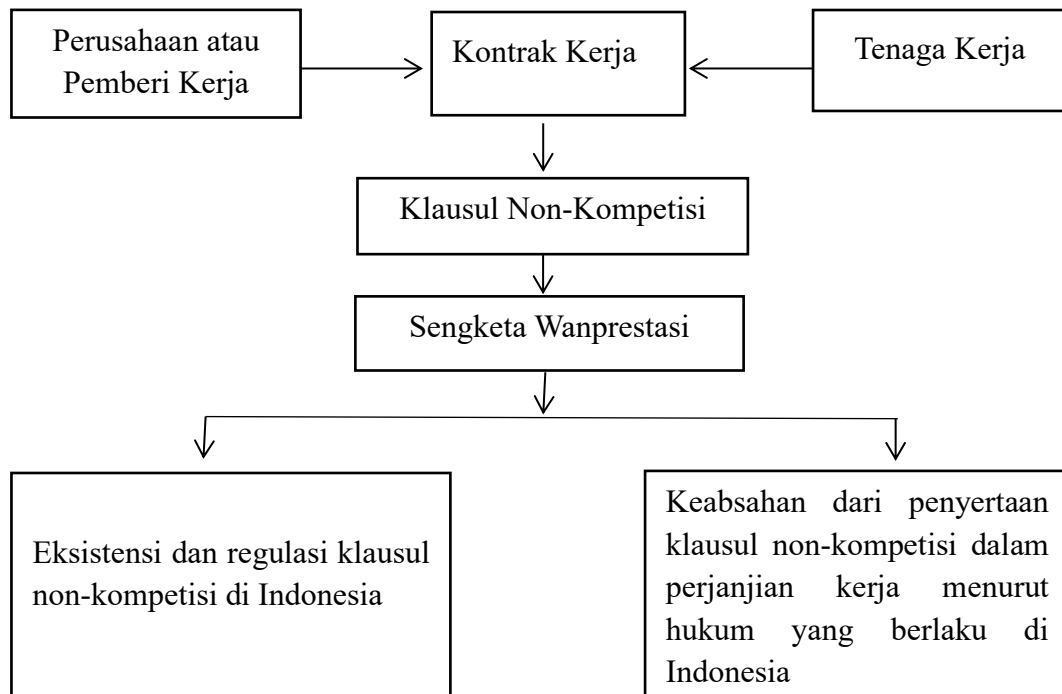
Akibat hukum bagi seseorang yang telah melakukan wanprestasi adalah :

- a. Pemecahan perjanjian merupakan sebutan lain untuk pembatalan perjanjian. Tujuan pembatalan perjanjian adalah mengembalikan kedua belah pihak ke keadaan sebelum perjanjian. Segala sesuatu baik uang tunai maupun barang yang telah diterima salah satu pihak dari pihak lainnya, maka harus dikembalikan. Pasal 1266 KUH Perdata mengatur pembatalan perjanjian.
- b. Pengalihan risiko
Sejak terjadinya wanprestasi berdasarkan Pasal 1237 ayat (2) KUHPerdata, maka risiko telah beralih kepada penyewa. Klausul ini hanya berlaku untuk perjanjian yang mensyaratkan penyediaan sesuatu.
- c. Jika diajukan ke pengadilan, maka harus membayar biaya perkara.
- d. Memenuhi perjanjian jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian, hal ini tercantum dalam Pasal 1267 KUHPerdata.

Pada kenyataannya, asas itikad baik dan asas keseimbangan kepentingan sering kali dipertimbangkan ketika menyelesaikan perkara wanprestasi. Selain memeriksa pelaksanaan formal kewajiban kontraktual, pengadilan juga mempertimbangkan keadaan-keadaan khusus yang dapat memengaruhi kemampuan para pihak untuk melaksanakan kewajiban mereka. Faktor penting lainnya adalah asas

proporsionalitas, yang menyatakan bahwa hukuman atau akibat hukum harus sepadan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.²³

D. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

Gambar di atas adalah Bagan kerangka pikir yang menggambarkan hubungan antara perusahaan atau pemberi kerja dengan tenaga kerja yang terikat melalui kontrak kerja. Pada kontrak kerja tersebut sering dimuat klausul non-kompetisi yang bertujuan untuk melindungi kepentingan perusahaan agar tenaga kerja tidak menimbulkan persaingan yang merugikan setelah hubungan kerja berakhir. Namun, keberadaan klausul ini dapat memunculkan sengketa apabila tenaga kerja dianggap

²³ Anak Agung Pradnyaswari. Upaya Hukum Penyelesaian Wanprestasi dalam Perjanjian Sewa Menyewa Kendaraan (*Rent a Car*). *Jurnal Advokasi*. 3(2), (2013). hlm. 129.

melakukan wanprestasi atau pelanggaran terhadap isi kontrak. Dari sengketa tersebut, kemudian dapat dianalisis dua hal penting, yaitu eksistensi dan regulasi klausul non-kompetisi di Indonesia, serta keabsahan penyertaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menurut hukum yang berlaku di Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu pendekatan ilmiah dalam mengumpulkan data untuk suatu keperluan dan tujuan tertentu. Kegiatan penelitian dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah yang berlandaskan pada sifat-sifat ilmiah yaitu rasional, empiris, dan sistematis (RES). Agar penelitian dapat dikatakan rasional, maka penelitian harus dilakukan dengan cara yang masuk akal bagi akal manusia. Agar orang lain dapat melihat dan memahami metode, teknik, atau tahapan yang digunakan dalam proses penelitian, maka penelitian harus bersifat empiris, artinya metode atau teknik yang digunakan dapat diamati oleh panca indera manusia. Sistematis, artinya prosedur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode, teknik, atau tahapan tertentu.²⁴

Kegiatan ini bertujuan untuk menganalisis suatu gejala hukum guna menemukan solusi atau pemahaman yang lebih mendalam terhadap isu yang diteliti. Oleh karena itu, pemilihan metode penelitian yang tepat menjadi penting agar penelitian dapat diarahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang telah ditentukan. Metode penelitian hukum sendiri merupakan cabang ilmu yang mempelajari cara-cara yang benar dan sistematis dalam melakukan riset di bidang hukum. Proses ini melibatkan pendekatan terhadap permasalahan, pemilihan metode pengumpulan data, serta tahapan analisis dan pengolahan data.²⁵

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif ini menggunakan sumber data sekunder, khususnya dengan cara meneliti dan membahas peraturan perundang-undangan lain, buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan pokok bahasan yang akan dibahas

²⁴ Umar Hamdan dan Listya Devi. *Metode penelitian*. Serasi Media Teknologi. (2024). hlm.1-2.

²⁵ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Kencana. (2023). hlm. 32.

dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, penelitian mengkaji bagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta aturan turunannya diterapkan atau ditafsirkan dalam praktik pengadilan.

B. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Tujuannya adalah memperoleh gambaran yang menyeluruh dan mudah dipahami mengenai situasi hukum di masyarakat. Penelitian hukum deskriptif menggambarkan dan menafsirkan objek sesuai dengan sifat yang sebenarnya dengan cara mendeskripsikan karakteristik fakta-fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.²⁶ Penelitian ini menggunakan analisis dan penyajian masalah hukum secara sistematis dan aktual. Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi secara jelas dan menyeluruh dalam memaparkan dan menggambarkan mengenai eksistensi klausul non-kompetisi dalam pelanggaran perjanjian kerja, yang didasarkan pada sistem hukum ketenagakerjaan serta upaya hukum yang tersedia terkait dengan wanprestasi.

C. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis pendekatan utama, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan asas. Berikut ialah penjelasan dari masing-masing pendekatan:

1. Pendekatan Perundang-Undangan

Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang digunakan dengan cara menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti.²⁷ Dalam konteks penelitian ini, pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi ketidakjelasan peraturan yang secara eksplisit mengatur klausul non-kompetisi dalam konteks perjanjian kerja.

²⁶ Abdulkadir Muhammad. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. (2004). Bandung: Citra Aditya. hlm. 50.

²⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010. hlm. 157.

2. Pendekatan Kasus

Pendekatan kasus dilakukan dengan meninjau beberapa putusan pengadilan yang terkait dengan pelanggaran klausul non-kompetisi pasca pengunduran diri, serta adanya pendekatan komparatif dengan kasus-kasus serupa yang terjadi di negara lain. Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.²⁸ Melalui pendekatan ini, peneliti mengkaji dan menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan serta mengetahui aturan-aturan dari negara lain mengenai keabsahan klausul non-kompetisi. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami bagaimana norma dan kaidah hukum diterapkan dalam praktik melalui pertimbangan hakim (rasio keputusan) dalam setiap putusan. Dengan mempelajari beberapa kasus yang relevan, penulis dapat memperoleh gambaran konkret tentang penerapan hukum dan menemukan solusi atas permasalahan hukum yang ada. Dengan demikian, pendekatan kasus membantu peneliti memberikan gambaran yang jelas, sistematis, dan mendalam tentang penerapan hukum dalam konteks nyata serta memberikan dasar yang kuat untuk analisis dan rekomendasi hukum.

3. Pendekatan Asas

Pendekatan asas dilakukan dengan mengkaji prinsip-prinsip hukum yang berlaku terkait kesukarelaan dan kebebasan dalam perjanjian. Salah satu asas utama yang menjadi pijakan adalah asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang memberikan hak kepada para pihak untuk mengatur hubungan hukum mereka secara bebas sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan. Namun, asas proporsionalitas juga sangat penting dalam konteks klausul non-kompetisi, yang mengharuskan tindakan yang dikenakan kepada pekerja harus seimbang dan tidak memberatkan secara berlebihan, baik dari segi waktu, ruang lingkup, maupun kompensasi yang diberikan. Asas ini memastikan bahwa klausul non-kompetisi tidak menjadi alat pengekangan yang merugikan pekerja secara sepihak,

²⁸ *Ibid.* hlm 321.

melainkan sebagai mekanisme yang sah untuk melindungi kepentingan bisnis perusahaan tanpa mengorbankan hak pekerja secara fundamental.

D. Data dan Sumber Data

Saat melakukan penelitian, sumber data sangatlah penting. Sumber data merupakan subjek darimana data dalam penelitian ini diperoleh.²⁹

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang sudah ada, bukan langsung dari objek penelitian. Data ini bisa berupa dokumen, laporan, hasil penelitian sebelumnya, statistik pemerintah, atau arsip yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan tertentu dan kemudian digunakan kembali dalam penelitian yang berbeda.³⁰

Pada penelitian ini menggunakan data sekunder, yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum Primer, seperti undang-undang, putusan pengadilan, dan dokumen hukum, memiliki sifat mengikat secara hukum dan berwenang. Hal ini berupa:
 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 4. Putusan Mahkamah Agung Nomor 2225 K/Pdt/2016
 5. Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023
 6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1995 tentang Hak Asasi Manusia
- b. Bahan hukum sekunder merupakan pengetahuan hukum yang diperoleh dari sumber pustaka, meliputi buku-buku hukum, doktrin, teori, literatur, jurnal hukum, hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk skripsi, tesis, dan disertasi, serta pendapat ahli yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dibahas.

²⁹ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia. (1986). hlm. 12.

³⁰ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. (2010). hlm. 22.

- c. Bahan hukum tersier, yang meliputi publikasi ilmiah non-hukum yang berkaitan dengan kajian dalam bentuk kamus, ensiklopedia, dan surat kabar, merupakan bahan hukum pelengkap yang memberikan arahan atau pengembangan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi dokumen, yaitu dengan pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Studi kepustakaan

Meneliti materi tertulis tentang hukum dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian hukum, studi pustaka, yang sering dikenal sebagai penelitian kepustakaan (*library research*) adalah teknik pengumpulan informasi yang melibatkan identifikasi, pengumpulan, pemeriksaan, dan evaluasi atau analisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Hukum dan peraturan, buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian merupakan sumber informasi untuk studi pustaka. Penelitian ini akan mengumpulkan data yang berhubungan dengan klausul non-kompetisi, rahasia dagang, dan hukum ketenagakerjaan.

2. Studi dokumen (*documentary study*)

Penelitian ini juga menggunakan alat pengumpulan data yaitu studi dokumen, dengan cara mengkaji dan mempelajari berbagai dokumen tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian. Kajian dokumen ini mencakup pengumpulan bahan hukum primer seperti peraturan-undangan, keputusan pengadilan, dan doktrin hukum, serta bahan hukum sekunder berupa literatur, buku, artikel ilmiah, dan sumber lain yang mendukung.

F. Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya yang dapat dilakukan adalah pengolahan data, adapun tahapan dalam pengolahan data yaitu :

1. Pemeriksaan data adalah proses verifikasi bahwa informasi yang dikumpulkan dari tinjauan pustaka dan dokumen akurat, lengkap, relevan, dapat dipahami, masuk akal, dan bebas dari kesalahan.
2. Klasifikasi data, ini mengacu pada pengaturan data ke dalam pengelompokan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan bahwa data tersebut akurat dan benar-benar diperlukan untuk penelitian.
3. Penyusunan/sistematikasi data, yang merupakan pengaturan sistematis data yang diedit menjadi unit yang terpadu dan terhubung dalam subtopik.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memahami cara menggambarkan data, hubungan antar data, semantik data, dan data yang ada dalam suatu sistem informasi tertentu. Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Peneliti menganalisis fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan serta pertimbangan hukum dari majelis hakim, khususnya terkait dengan keabsahan klausul non-kompetisi dan bagaimana hal tersebut menjadi dasar pertimbangan hakim dalam menerima gugatan pelanggaran perjanjian kerja. Hasil analisis disusun secara sistematis dalam bentuk uraian kalimat yang teratur, logis, dan efektif. Hal ini bertujuan untuk mempermudah penarikan kesimpulan dalam menjawab permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian, yaitu mengenai eksistensi dari klausul non-kompetisi dalam hukum ketenagakerjaan sebagai dasar pertimbangan hakim, serta batasan hukum dan alasan hukum yang digunakan dalam menerima gugatan tersebut.³¹

³¹ Mohammad Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. (1998). hlm. 51.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis terhadap Penerapan Klausul Non-Kompetisi di Indonesia dalam Pelanggaran Perjanjian Kerja, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Eksistensi Klausul Non-Kompetisi merupakan konsep yang berasal dari *doktrin restraint of trade* dalam sistem hukum *common law* sejak perkara John Dyer (1414) hingga Mitchel vs Reynolds (1711), yang menegaskan bahwa pembatasan terhadap mantan pekerja hanya sah jika bertujuan melindungi kepentingan bisnis yang sah dan diberlakukan secara wajar. Di Indonesia, klausul ini diadopsi melalui ketentuan perdata peninggalan Belanda (*Burgerlijk Wetboek*), terutama Pasal 1601x KUHPerduta yang mengatur mengenai perjanjian larangan bersaing dalam perjanjian kerja, Pasal 1338 KUHPerduta mengenai asas kebebasan berkontrak, dan Pasal 1320 KUHPerduta mengenai syarat sah perjanjian, sehingga keberlakuannya di Indonesia bersifat tidak langsung (*indirect regulation*). Namun, penerapannya tetap dibatasi oleh hak konstitusional pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah oleh UU Nomor 6 Tahun 2023), yang menjamin hak atas pekerjaan, penghasilan, dan kesempatan kerja yang sama. Dengan demikian, klausul non-kompetisi hanya dapat dianggap sah apabila disusun secara proporsional, tidak menghambat pekerja memperoleh mata pencaharian, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum maupun hak asasi pekerja.
2. Keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja di Indonesia pada dasarnya bersifat kondisional karena belum adanya pengaturan normatif yang

tegas, sehingga keberlakuannya sangat bergantung pada asas kebebasan berkontrak, syarat sah perjanjian, serta perlindungan hak konstitusional pekerja. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 1338 KUHPerdara, Klausul Non Kompetisi dapat dinyatakan sah apabila dibuat atas dasar kesepakatan sukarela oleh para pihak yang cakap, memiliki objek yang jelas berupa pembatasan waktu, wilayah, dan jenis pekerjaan, serta memiliki kausa yang halal, yakni bertujuan melindungi kepentingan bisnis yang sah seperti rahasia dagang dan bukan membatasi hak pekerja untuk mencari nafkah. Sejarah praktik peradilan menunjukkan bahwa pengadilan tidak menolak klausul non-kompetisi secara mutlak, tetapi menilai setiap kasus berdasarkan prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan terhadap kedua belah pihak. Dengan demikian, klausul non-kompetisi hanya dapat dianggap sah dan mengikat apabila disusun secara proporsional dan seimbang, diterapkan dengan itikad baik, tidak menghilangkan hak pekerja untuk hidup layak, serta benar-benar diarahkan untuk melindungi kepentingan perusahaan yang relevan. Sebaliknya, klausul yang bersifat sepihak, tidak wajar, atau tanpa kompensasi dan sanksi, dapat dinyatakan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan mengikat menurut hukum Indonesia.

B. Saran

1. Bagi para hakim, dalam memeriksa perkara terkait klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, sebaiknya tidak hanya berpedoman pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana Pasal 1338 KUHPerdara, tetapi juga mempertimbangkan asas keadilan, proporsionalitas, serta perlindungan hak pekerja. Dalam hal ketiadaan pengaturan khusus, hakim diharapkan melakukan penafsiran progresif dengan menilai kewajaran batasan waktu, wilayah, dan jenis pekerjaan, sehingga penerapan klausul non-kompetisi tidak menimbulkan ketimpangan antara pekerja dan pengusaha.
2. Bagi Pemerintah dan pembentuk Undang-Undang, disarankan untuk segera menyusun dan menetapkan pengaturan hukum yang secara khusus mengatur klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, baik melalui revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun melalui peraturan pelaksana. Pengaturan tersebut perlu memuat batasan yang jelas mengenai ruang lingkup, jangka waktu, dan kompensasi yang layak bagi pekerja yang terikat klausul non-

kompetisi setelah berakhirnya hubungan kerja, guna memberi kepastian hukum serta keseimbangan antara kepentingan perlindungan rahasia perusahaan dan hak pekerja untuk tetap dapat bekerja dan mengembangkan diri.

3. Bagi masyarakat, khususnya pekerja dan pengusaha, penting untuk memahami secara cermat keberadaan dan implikasi klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja sebelum menyepakatinya. Pekerja perlu memperhatikan ruang lingkup, jangka waktu, dan konsekuensi hukum dari klausul tersebut agar tidak merugikan haknya di kemudian hari, sedangkan pengusaha diharapkan menyusun klausul non-kompetisi secara wajar dan proporsional. Dengan pemahaman yang baik dari para pihak, penerapan klausul non-kompetisi diharapkan dapat berjalan secara adil serta meminimalkan terjadinya sengketa hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Adolf, Huala. (2006). *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama.

Amalia, Rizky. (2011). *Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja*. Jakarta: Yudika.

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Harahap, Yahya. (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.

Marzuki, Peter, Mahmud. (2023). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Muhammad, Abdulkadir. (2004). *Hukum dan penelitian hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

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

Nasution, Umar Hamdan., & Junaidi, Listya Devi. (2024). *Metode penelitian*. Medan: PT. Serasi Media Teknologi.

Nazir, Mohammad. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ramadhan, Muhammad Citra., Siregar, Fitri Yanni Dewi., dan Wibowo, Bagus Firman. (2023). *Buku Ajar Hak Kekayaan Intelektual*. Sumatera Utara : Universitas Medan Area Press.

Sasongko, Wahyu. *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. (2007). Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Sutarko, Rio. (2018). *Kontrak Kerja Rahasia Perusahaan*, Jakarta: Al Amwal.

- Subekti, Rachmad. (2005). *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa.
- Sudikno Mertokusumo. (1999). *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Widjaya, Rai. (2004). *Merancang Suatu Kontrak*. Jakarta: Megapoin.
- Yahman. (2020). *Batas Pembeda Wanprestasi & Penipuan Dalam Hubungan Kontraktual*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing.

B. Jurnal

- Afdal, W., & Purnamasari, W. (2021). Kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 7(2), 828-842.
- Affandi, M. B., Fachrendy, M. F. A., Kasau, M. R. M. D., & Hibatullah, M. N. (2024). Eksaminasi Putusan Klausul Non-Kompetisi Berdasarkan Teori Keadilan: Studi Putusan NO. 459/PDT/2019/PT. BDG. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 1938-1946.
- Anand, G. (2011). Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam penyusunan kontrak. *Jurnal Yuridika*, 26(2), 91-101.
- Andrews Dan., Garnero Andrea. (2025). Five facts on non-compete and related clauses in OECD countries. *IZA Institute of Labor Economics*, (17865).
- Dihariantono, M., Suartini, & Lutfi, A. (2024). Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(1).
- Fatoni, M. N., & Lyanthi, M. E. (2023). Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*. 3(6), 5150-5160.
- Khoe, F. N. (2013). Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jurnal Calyptra*, 2(1), 1-12.

- Kuahaty, S. R. (2022). Peningkatan Pendayagunaan Tenaga Kerja Dalam Pengaktifan Klausul Non-Kompetisi di Dalam Perjanjian Kerja. *Journal of Syntax Literate*, 7(7). 9643-9653.
- Lestari, S. N., Sova, S., & Njatrijani, R. (2017). Implementation of non-competition clause as the basis of trade secret protection in indonesia. *Jurnal Dinamika Hukum*, 17(3), 320-327.
- Mahendra, I. G. A., Budiarta, I. P. N., & Pritayanti, I. G. A. A. G. (2023). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Yang Mencantumkan Non Competition Clause Untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis. *Jurnal Analogi Hukum*, 5(3), 293-297.
- Nadiyya, A. (2021). Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura. *Jurnal Hukum Dan Masyarakat Madani*, 11(2), 412-424.
- Paendong, K. (2022). Kajian Yuridis Wanprestasi Dalam Perikatan Dan Perjanjian Ditinjau Dari Hukum Perdata. *Jurnal Lex Privatum*, 10(3).
- Pradnyaswari, A. A. (2013). Upaya Hukum Penyelesaian Wanprestasi dalam Perjanjian Sewa Menyewa Kendaraan (Rent a Car). *Jurnal Advokasi*, 3(2), 130.
- Purnama, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL)*. 2(1), 74-86.
- Purnamasari, Wulan., Syarief, Elza., & Shahrullah, Rina. (2023). Konflik antara Perlindungan Rahasia Dagang dan Hak Pekerja dalam Klausul Non-Kompetisi. *SIGn Jurnal Hukum*. 5(1).
- Putra, C. V. A. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*. 39(1), 61-77.
- Sinaga, N. A., & Darwis, N. (2020). Wanprestasi dan Akibatnya Dalam pelaksanaan perjanjian. *Jurnal Mitra Manajemen*, 7(2).

Yoel, V., Budiharto, B., & Lestari, S. N. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Pada DNA Benih Varietas Tanaman Yang Dimiliki Perusahaan (Kasus Putusan Nomor 27/Pdt. G/2015/Pn Clp). *Diponegoro Law Journal*, 8(2), 1566-1580.

C. Skripsi

Budi, Eko Wahyu. Tinjauan Non-Competition Clause Dalam Dasar Perlindungan Rahasia Dagang Berdasarkan UU No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang. (Disertasi, Universitas Gadjah Mada). (2017).

Hidayani, S., & Nasution, A. H. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan dengan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian di PDAM Tirtanadi di Sumatera Utara). (Disertasi, Universitas Medan Area).

Putri, S. J. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016). (Thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

D. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2225 K/Pdt/2016.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023.

Putusan Pengadilan Negeri Bekasi Nomor 545/Pdt.G/2021/PN Bks.

Pengadilan Tinggi Bandung Nomor 753/PDT/2022/PT BDG.

E. Situs Web

The National Law Review. “*Non-Compete Agreements: Lessons from Illinois Courts.*” <https://www.natlawreview.com/article/non-compete-agreements-lessons-illinois-courts>. (Diakses pada 23 Oktober 2025).

Tobing, L. *Masalah Klausul Non-Kompetisi (Non-Competition Clause) dalam Kontrak Kerja.* <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja-lt514f29fbb8c02/>. (Diakses pada 2 Juni 2025).

Yvette M. *Understanding Non-Compete Agreements: History, Purpose, Alternatives, & Current State.* <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-non-compete-agreements-history-purpose-current-mcgrath-scbdf>. (Diakses pada 2 Oktober 2025).

Köckeritz Hagen., Zeppenfeld Guido. *Germany: Restrictive Covenants.* <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2024/07/restrictive-covenants-germany>. (Diakses pada 1 November 2025).