

**PENERAPAN NON-COMPETITION CLAUSE
DALAM PERJANJIAN KERJA
DITINJAU DARI ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA DI INDONESIA
(Studi Kasus Putusan Nomor: 2961 K/Pdt/2019)**



**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh :
INTAN FATMA SARI
02011282126102**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2025**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : INTAN FATMA SARI
NIM : 02011282126102
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA

JUDUL

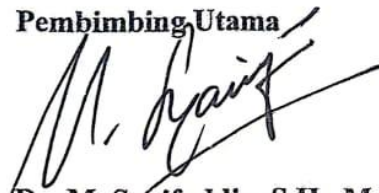
**PENERAPAN *NON-COMPETITION CLAUSE* DALAM PERJANJIAN
KERJA DITINJAU DARI ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP PEKERJA DI INDONESIA
(Studi Kasus Putusan Nomor: 2961 K/Pdt/2019)**

Telah Lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 27 Februari 2025
dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Indralaya, 6 Maret 2025

Mengesahkan,

Pembimbing Utama



Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu



Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H.
NIP. 199203272019031008



Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya

Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum.
NIP. 196606171990011001

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Intan Fatma Sari
Nomor Induk Mahasiswa : 02011282126102
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 25 Juli 2003
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, 6 Maret 2025



Intan Fatma Sari
NIM. 02011282126102

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“It’s not about how fast you go but about how far you’ll eventually get. Just trust the process, and your time to shine will come when the time is right”

-Allah is the best of planners- [Qs 8:30]

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- **Keluarga Besar**
- **Guru-Guru dan Dosen-Dosenku**
- **Teman-temanku**
- **Almamater Fakultas Hukum**

Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul **“PENERAPAN *NON-COMPETITION CLAUSE* DALAM PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI INDONESIA (Studi Kasus Putusan Nomor: 2961 K/Pdt/2019)”**.

Penulisan skripsi ini berguna untuk memenuhi salah satu persyaratan utama dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Selain itu, skripsi ini ditulis berdasarkan keingintahuan penulis untuk mengetahui keabsahan berkaitan dengan penerapan *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja dan bagaimana aspek perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia terhadap pencantuman klausul tersebut.

Penulis berharap skripsi ini akan bermanfaat serta dapat berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang ilmu hukum perdata. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun terhadap skripsi ini, agar penulis dapat melakukan evaluasi dan menjadikan bahan pembelajaran untuk kedepannya.

Indralaya, 6 Maret 2025



Intan Fatma Sari
NIM. 02011282126102

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat dan nikmat yang telah dilimpahkan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan apresiasi berupa rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam membantu, membimbing, mendoakan, maupun memberi masukan kepada penulis. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia membimbing penulis serta memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini;
7. Bapak Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah bersedia membimbing penulis serta memberikan motivasi dan arahan dalam penyusunan skripsi ini;

8. Bapak Dr. Muhamad Erwin, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis;
9. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan ilmu dan membentuk karakter seluruh mahasiswa agar menjadi penegak hukum yang adil, bijaksana, dan bermanfaat di masa mendatang;
10. Seluruh Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran mengenai sarana prasarana selama penulis menjalani masa perkuliahan;
11. Kedua orang tua tersayang Ayah Nahrowiri dan Ibu Islamiyah, terima kasih atas dukungan serta doa yang telah diberikan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan sebagaimana mestinya;
12. Kakak penulis satu-satunya Nadya Fitranti Putri;
13. Sahabat penulis sejak SMP, Adien Syawalia, Malika Maharani dan Masayu Nindia, yang selalu ada dan memberikan dukungan disetiap momen kehidupan penulis;
14. Adik-adik Intan's Family, Ajiz, Echa, Atha, Qies dan Rafli, yang telah menghibur dan memberikan semangat;
15. Sahabat sejak awal perkuliahan Ummu Kaidah Mutmainnah, yang menjadi tempat berkeluh kesah selama perkuliahan dan memotivasi untuk selalu produktif;
16. TIM B.2 PLKH Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya 2024, yang telah memberikan pembelajaran yang berharga;

17. Keluarga besar ALSA Local Chapter Universitas Sriwijaya, organisasi yang menjadi wadah bagi penulis untuk mengembangkan *soft skill* maupun *hard skill*;
18. Seluruh pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis,



Intan Fatma Sari

DAFTAR ISI

COVER	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
F. Kerangka Teori	10
1. Teori Perjanjian	10
2. Teori Perlindungan Hukum	13
3. Teori Perlindungan Ketenagakerjaan	15
G. Metode Penelitian	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Pendekatan Penelitian	18
3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum	19
4. Teknik dan Pengumpulan Bahan Hukum.....	21
5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	21
6. Teknik Pengambilan Kesimpulan.....	22

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	24
A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	24
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	24
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	25
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja	26
4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	29
B. Tinjauan Umum Non-Competition Clause	31
1. Pengertian Non-Competition Clause	31
2. Contoh <i>Non-Competition Clause</i> dalam Perjanjian Kerja	32
C. Tinjauan Umum Perlindungan Pekerja	34
1. Pengertian Perlindungan Hukum	34
2. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja.....	35
BAB III PEMBAHASAN	39
A. Pertimbangan Hakim dalam Penerapan <i>Non-Competition Clause</i> Berdasarkan Putusan Kasasi Kasus Posisi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019	39
1. Kasus Posisi	39
2. Analisis Gugatan Perkara Wanprestasi.....	42
3. Pertimbangan Hakim Pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019	46
B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Akibat dari Pencantuman <i>Non-Competition Clause</i> dalam Perjanjian Kerja	56
1. Analisis Yuridis Terkait <i>Non-Competition Clause</i>	58
2. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Akibat dari Pencantuman <i>Non Competition Clause</i> dalam Perjanjian Kerja.....	67
BAB IV PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	85

Nama : Intan Fatma Sari
NIM : 02011282126102
Judul : Penerapan *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Ditinjau dari Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia (Studi Kasus Putusan Nomor: 2961 K/Pdt/2019)

ABSTRAK

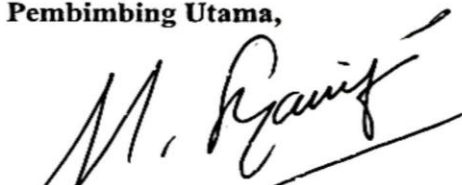
Penelitian ini dilatarbelakangi perdebatan dalam menilai keabsahan pencantuman *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja. Pencantuman klausul ini dianggap membatasi hak pekerja sedangkan bagi perusahaan sebagai cara untuk melindungi rahasia perusahaan. Contoh kasus di Indonesia adalah Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019, PT Martina Berto menggugat mantan karyawannya Tiara Pradyata Adikusumah atas wanprestasi karena telah bergabung dengan perusahaan yang bergerak dibidang usaha sejenis serta memproduksi produk yang serupa. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim dalam penerapan *Non-Competition Clause* berdasarkan Putusan Kasasi Nomor 2961 K/Pdt/2019 serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja akibat dari pencantuman *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencantuman *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerahasiaan karyawan keberlakuannya mengikat karena merupakan kesepakatan bersama. Adapun perlindungan hukum bagi pekerja apabila merasa dirugikan akibat pencantuman *Non-Competition Clause* mencakup dua cara yaitu Perlindungan Hukum Preventif dan Represif. Perlindungan hukum preventif diperlukan regulasi yang mengatur mengenai pencantuman *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja, sedangkan perlindungan hukum represif dapat dilakukan pekerja yaitu mengajukan permohonan penetapan pembatalan perjanjian, mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri atau Pengadilan Hubungan Industrial serta dapat melapor ke dinas ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Non-Competition Clause*, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum bagi Pekerja.

Indralaya, 6 Maret 2025

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001



Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H.
NIP. 199203272019031008

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata



Helena Primadianti Sulistyaningrum, S.H., M.H.
NIP. 198609142009022004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang cakap secara usia dan mampu atau dapat memproduksi barang atau jasa untuk menunjang kebutuhan masyarakat, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.¹ Sesuai dengan peranan serta posisi tenaga kerja maka diperlukan pembangunan dibidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta partisipasi mereka dalam pembangunan, sekaligus meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja sesuai dengan nilai-nilai cita bangsa yang dianut dalam dasar negara Indonesia.

Jika membahas mengenai tenaga kerja akan selalu dikaitkan dengan hubungan kerja, hubungan kerja adalah aktivitas pengerahan sumber daya manusia secara berkelanjutan dalam jangka waktu tertentu secara konsisten untuk kepentingan pihak yang memberi perintah, yaitu pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Hubungan kerja bersifat abstrak, sementara kontrak kerja bersifat konkret dan nyata. Kontrak kerja menciptakan keterikatan. Dengan kata lain, hubungan kerja adalah ikatan yang terbentuk sebagai hasil dari kontrak kerja. Dengan demikian, hubungan kerja merupakan implementasi dari perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja, dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban tertentu yang harus dipatuhi satu sama lain.²

¹ Arliman Laurensius, "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Selat*, Vol.5 Nomor 1 Tahun 2017, <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article>, hlm. 1.

² Lanny Ramli. *Hukum ketenagakerjaan*. Surabaya, Airlangga University Press, 2020, hlm. 2-4.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja terdapat pada Pasal 1601a KUHPerdara “*Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu, majikan dengan upah selama waktu tertentu*”. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak terlepas dari ketentuan syarat sahnya perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

- a. Sepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu pokok persoalan tertentu;
- d. Suatu sebab yang tidak dilarang.

Yang dimaksud sepakat artinya antara pihak pemberi kerja maupun pekerja telah menyetujui hak dan kewajiban masing-masing tanpa ada paksaan, kekhilafan maupun penipuan, kecakapan berarti pihak-pihak yang terikat antara pemberi kerja dan penerima kerja haruslah cakap sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 1330 KUHPerdara, hal tertentu adalah objek dari perjanjian kerja tersebut para pihak sudah harus mengetahui dengan jelas dan benar objek dari perjanjian dan yang terakhir sebab yang halal yang berarti pekerjaan itu halal yang tidak bertentangan dengan aturan hukum serta norma kesusilaan dan ketertiban umum.³

Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja terdapat pada Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai berikut:⁴

“(1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*

- a. *kesepakatan kedua belah pihak;*

³ *Ibid.*

⁴ Lihat Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.*
- (2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*
- (3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”*

Definisi mengenai pekerja terdapat dalam Pasal 1 Ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun, kemudian pada Pasal 1 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha adalah orang perorangan, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau memberikan kompensasi dengan berbagai cara. Kedua jenis hubungan ini bisa mengarah pada kesepakatan atau keterlibatan antara pekerja dan pengusaha.⁵ Berdasarkan Pasal 1 Ayat 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 51 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan,

⁵ Arif Fajri & Edith Ratna, “Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol.22 Nomor 3 Tahun 2022, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article>, hlm. 2-3.

perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dengan tetap mengacu pada Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja menjadi landasan penting dalam menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu klausul yang sering menjadi perdebatan dalam perjanjian kerja adalah *Non-Competition Clause* (NCC) atau yang dikenal dengan Klausul Non Kompetisi. Klausul ini mengatur bahwa karyawan setuju untuk tetap terikat dengan perusahaan dan tidak akan bekerja pada posisi yang sama atau berbeda di perusahaan pesaing, atau bahkan mendirikan usaha dalam bidang yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah tanggal pemutusan hubungan kerja. Penerapan *Non-Competition Clause* terdiri dari dua bentuk, yaitu melalui perjanjian kerja dan surat pernyataan. Biasanya, *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja tidak mencantumkan batasan waktu tertentu.⁶

Disisi lain perusahaan memandang bahwa penerapan klausul ini sebagai cara perusahaan untuk melindungi rahasia perusahaan, terutama terkait dengan informasi rahasia, strategi bisnis, dan hubungan dengan klien yang mungkin dimiliki oleh pekerja. Namun dalam perspektif pekerja penerapan *Non-Competition Clause* dapat dianggap merugikan pekerja, karena membatasi hak pekerja yaitu kebebasan mereka untuk mencari pekerjaan baru atau menjalankan usaha sendiri, yang pada akhirnya dapat melanggar Hak Asasi Manusia.⁷

⁶ Purnamasari, *et.al.*, "The Conflict of Trade Secret Protection and Workers' Rights in Non-Competition Clauses. *SIGn Jurnal Hukum*, Vol.5 Nomor 1 Tahun 2023, hlm. 174 Diakses melalui <https://jurnal.penerbitsign.com/index.php/sjh/article/view/v5n1-13> pada 17 Agustus 2024.

⁷ Lailatur Murod, *et.al.*, 2022. "Konsekuensi Yuridis Yang Timbul Dari Perjanjian Kontrak Kerja Yang Memuat *Non-Competition Clause*". *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum*, hlm. 60 Diakses melalui https://yurijaya.unmerpas.ac.id/index.php/fakultas_hukum/article/view/69/28 pada 17 Agustus 2024.

Prinsip kebebasan berkontrak memungkinkan pihak-pihak untuk secara bebas merumuskan isi perjanjian tersebut. Perjanjian kerja dapat disusun dalam bentuk tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis haruslah memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta memerlukan kesepakatan dari kedua belah pihak yang membuat suatu perjanjian, kemudian isi dari sebuah perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, moralitas, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Adapun contoh perkara *Non-Competition Clause* di Indonesia adalah Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019.⁹ Penggugat PT Martina Berto adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kosmetik dan produk herbal yang memiliki banyak macam produk, Menggugat Tiara Pradyata Adikusumah yang merupakan mantan karyawan Penggugat bekerja semenjak Oktober 2011 sampai dengan mengundurkan diri pada 2 Desember 2014 yang efektif pada tanggal 31 Januari 2015, Penggugat dan Tergugat membuat Perjanjian Kerahasiaan Karyawan yang meliputi Ruang Lingkup Rahasia Perusahaan yaitu Seluruh Hak Kekayaan Intelektual Perusahaan (hak cipta, paten, merek, desain industri, rahasia dagang, indikasi geografis, desain tata letak sirkuit terpadu), penemuan, pengembangan dan inovasi-inovasi terbaik yang telah dipatenkan maupun yang belum dipatenkan. Maksud dibuatnya perjanjian ini bertujuan agar Tergugat tidak melakukan kompetisi secara langsung dengan Penggugat, dikarenakan Tergugat merupakan karyawan tetap Penggugat. Kemudian setelah Tergugat mengundurkan diri dari Perusahaan

⁸ Herlien, B. *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*. Bandung: Citra Adhya Bakti. 2006, hlm. 44-45.

⁹ Lihat Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019.

Penggugat ditemukan adanya indikasi bahwa Tergugat ingin menyaingi usaha Penggugat dapat dilihat dari beberapa hal. Pertama, terdapat rentang waktu yang sangat singkat antara pengunduran diri Tergugat dari perusahaan Penggugat pada tanggal 2 Desember 2014 (efektif per 31 Januari 2015) dan pendirian PT Polka Jelita Indonesia pada bulan Februari 2015. Hal ini menunjukkan bahwa pembicaraan tentang pendirian usaha tersebut kemungkinan sudah dimulai sebelum Tergugat resmi keluar dari perusahaan Penggugat, padahal dalam perjanjian Tergugat diperbolehkan untuk berkompetisi secara langsung dengan Penggugat, namun dengan jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun setelah Tergugat mengundurkan diri dari perusahaan Penggugat. Kedua, dari semua pendiri PT Polka Jelita Indonesia, hanya Tergugat yang memiliki latar belakang di bidang kosmetik, yang memperkuat dugaan bahwa Tergugat berperan utama dalam pendirian usaha yang serupa dengan usaha Penggugat. Ketiga, Tergugat juga menyembunyikan fakta bahwa dirinya pernah bekerja pada Penggugat, yang dapat dilihat sebagai upaya untuk menutupi jejak persaingan. Terakhir, produk-produk yang dihasilkan oleh PT Polka Jelita Indonesia sebagian besar serupa dengan produk yang dihasilkan oleh Penggugat, yang menunjukkan adanya upaya untuk bersaing secara langsung dengan Penggugat. Oleh karena itu Penggugat menggugat Tergugat atas wanprestasi dalam perjanjian rahasia karyawan dan menuntut Tergugat di Pengadilan Negeri Jakarta Timur.

Di Indonesia, penerapan *Non-Competition Clause* masih belum diatur secara spesifik dalam undang-undang ketenagakerjaan, sehingga sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam konteks perlindungan terhadap pekerja, ketentuan ini juga menimbulkan berbagai pertanyaan etis dan hukum,

seperti sejauh mana perusahaan dapat membatasi hak pekerja untuk mencari nafkah setelah hubungan kerja berakhir, serta bagaimana pengadilan di Indonesia menilai validitas dan keabsahan klausul tersebut dalam perselisihan ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja di Indonesia dengan fokus pada aspek perlindungan hukum terhadap pekerja. Penelitian ini akan menelaah bagaimana *Non-Competition Clause* diimplementasikan dalam praktik, bagaimana pengaturan hukumnya di Indonesia, serta bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja akibat dari penerapan klausul ini. Maka dari itu penulis akan membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Penerapan *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Ditinjau dari Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia (Studi Kasus Putusan Nomor: 2961 K/Pdt/2019)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam penerapan *Non-Competition Clause* berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja akibat dari pencantuman *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim dalam penerapan *Non-Competition Clause* berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja akibat dari pencantuman *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari hasil penelitian dan penulisan skripsi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan rujukan maupun bahan acuan mengenai pengembangan ilmu hukum, terkhususnya di bidang hukum perdata yang berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja dari penerapan *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pemberi Kerja (Perusahaan)

Hasil dari penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemberi kerja dalam hal ini adalah perusahaan untuk mengetahui batasan-batasan hukum dalam mencantumkan klausul *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja serta diharapkan skripsi ini dapat menjadi rujukan untuk membuat perjanjian kerja yang adil tanpa mengesampingkan hak pekerja.

b) Bagi Pekerja

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi pekerja mengenai bagaimana klausul *Non-Competition Clause* dapat mempengaruhi kebebasan pekerja dalam mencari pekerjaan setelah berhenti bekerja, serta memberi pemahaman bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja akibat dari pencantuman klausul tersebut dalam perjanjian kerja.

c) Bagi DPR (Dewan Perwakilan Rakyat)

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi DPR dalam mempertimbangkan perlunya regulasi yang lebih jelas dan seimbang mengenai penerapan *Non-Competition Clause*. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam proses perumusan atau revisi undang-undang ketenagakerjaan agar lebih adil bagi para pihak.

d) Bagi Kementerian Ketenagakerjaan

Hasil dari penelitian serta penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan seimbang antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja, sehingga kedepannya tidak ada lagi hak pekerja yang dikesampingkan untuk memenuhi kepentingan perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, terdapat batasan penelitian agar pembahasan tidak melebar sehingga dapat keluar dari pokok permasalahan yang akan dibahas. Oleh karena itu penulis hanya memfokuskan kepada permasalahan terkait dengan penerapan *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja ditinjau dari aspek perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia.

F. Kerangka Teori

Penelitian hukum adalah kegiatan yang dilakukan untuk menjawab permasalahan hukum baik dari perspektif akademis maupun praktis, termasuk yang berkaitan dengan asas-asas hukum serta norma-norma hukum yang berlaku di masyarakat.¹⁰ Oleh sebab itu, dalam penelitian hukum dibutuhkan kerangka teori atau landasan teori sebagai elemen penting dalam melaksanakan penelitian. Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Perjanjian

Menurut Yahya Harahap perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang mengikatkan diri kepada orang lain atau dua orang tersebut saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu.¹¹ Sedangkan menurut Subekti, perjanjian adalah dimana pihak saling berjanji satu sama lain untuk melaksanakan suatu hal tertentu yang sudah disepakati.¹² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan definisi perjanjian sesuai pada Pasal 1313 yaitu suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu

¹⁰ Ali Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009, hlm. 1

¹¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia, 2010, hlm. 1

¹² M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986, hlm 6

orang atau lebih. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdata:

- 1) Kesepakatan yang mengikatkan diri
- 2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Suatu sebab yang halal

Dalam hukum perjanjian terdapat beberapa asas penting, dalam penelitian ini hanya berfokus terhadap Asas Konsensualisme dan Asas Kebebasan Berkontrak yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Asas Konsensualisme berarti perjanjian lahir saat adanya kesepakatan diantara para pihak, dengan adanya kesepakatan maka lahirlah hak dan kewajiban (prestasi) yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.¹³ Dalam perjanjian kerja sepakat artinya antara pihak pemberi kerja maupun pekerja telah menyetujui hak dan kewajiban masing-masing tanpa ada paksaan, kekhilafan maupun penipuan, mengenai kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata.

Untuk membuat suatu perjanjian diberikan kebebasan yang luas kepada para pihak untuk membuat kesepakatan yang dapat memuat berbagai hal, selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Hal ini berarti bahwa para pihak yang membuat perjanjian diperbolehkan merumuskan ketentuan-ketentuan hukum dalam perjanjian tersebut dan diizinkan untuk mengatur kepentingan mereka sendiri dalam perjanjian yang mereka buat.¹⁴

¹³ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Depok: PT RajaGrafindo, 2020, hlm 3

¹⁴ *Ibid.*

Asas yang memuat mengenai kebebasan dalam membuat perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak, asas kebebasan berkontrak diartikan sebagai kebebasan bagi subjek hukum untuk memutuskan apakah akan membuat perjanjian atau tidak. Kebebasan ini mencakup hak untuk memilih dengan siapa perjanjian akan dibuat serta kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian tersebut. Dengan demikian, kebebasan ini berasal dari kebebasan individu untuk memenuhi kepentingannya sendiri. Kebebasan berkontrak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dalam Pasal 1338 ayat (1) yang mana menyatakan “*Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.*”¹⁵ Walaupun subjek hukum diberikan kebebasan dalam menentukan isi perjanjian namun tetap ada pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak, apakah perjanjian yang dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat, dengan demikian keberlakuan asas kebebasan berkontrak tidaklah mutlak.¹⁶

Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Konsensualisme merupakan landasan penting dalam menganalisis penerapan *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja, seperti yang diuraikan dalam poin pertama pada rumusan masalah penelitian ini. Menurut Pasal 1338 KUHPerdata, setiap perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam konteks ini, *Non-Competition*

¹⁵ Budhayati, C. T, 2009. Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan, Sejarah dan Sosial Budaya*. hlm 234-236 Diakses melalui <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/39> pada 26 Agustus 2024.

¹⁶ *Ibid.*

Clause merupakan salah satu bentuk implementasi dari kebebasan berkontrak. Klausul ini memungkinkan para pihak untuk secara bebas menetapkan batasan-batasan tertentu terkait kompetisi atau persaingan setelah hubungan kerja berakhir, sesuai dengan kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, penggunaan teori perjanjian dalam analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana *Non-Competition Clause* dapat diterapkan dan diakui dalam perjanjian kerja di bawah ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.

2. Teori Perlindungan Hukum

Negara Indonesia merupakan negara yang berlandaskan hukum, negara hukum selalu berupaya menjalankan fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuannya yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, salah satu implementasi cita hukum di Indonesia adalah dengan menerapkan keadilan terhadap perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.¹⁷

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Terdapat dua jenis kekuasaan, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam konteks kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum berkaitan dengan upaya melindungi rakyat yang diperintah dari tindakan pemerintah yang memerintah. Sementara itu, dalam konteks kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum berfokus pada melindungi pihak yang lemah secara ekonomi dari pihak yang kuat, seperti

¹⁷ Shaleh, A. I., & Trisnabilah, S, 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Persamaan Merek Untuk Barang Atau Jasa Yang Sejenis: Studi Merek Bossini. *Journal of Judicial Review*, 22(2), hlm. 2 Diakses melalui <https://doi.org/10.37253/jjr.v22i2.1494> pada 26 Agustus 2024.

perlindungan pekerja terhadap pengusaha.¹⁸ Oleh karena itu, perlindungan hukum tercantum dalam Pasal 28D angka 1 UUD 1945 yang menyatakan bahwa “*setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum, yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*”

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan ketentuan hukum, baik yang bersifat Preventif (pencegahan) maupun Represif (penegakan), dapat berupa aturan yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan tujuan untuk menegakkan peraturan hukum.¹⁹ Konsep ini mencakup dua aspek, yaitu:

a) Perlindungan Preventif

Perlindungan preventif mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui penyediaan peraturan perundang-undangan yang jelas dan komprehensif. Melalui perlindungan preventif, hukum berfungsi sebagai panduan yang mengatur perilaku masyarakat dan institusi negara agar sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan.

b) Perlindungan Repressif

Perlindungan represif penyelesaian dan penegakan hukum setelah terjadi sengketa. diwujudkan melalui proses peradilan yang adil, di mana individu atau kelompok yang dirugikan dapat mencari keadilan dan mendapatkan kompensasi atau pemulihan atas kerugian yang dialami.

¹⁸ Parinduri, A. S, 2019. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam perjanjian kerja outsourcing. Restitusi: *Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum*, hlm. 84-85 Diakses melalui <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/restitusi/article/viewFile/3044/2785> pada 26 Agustus 2024.

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti. 2009, hlm. 38.

Dalam hukum perdata, perlindungan hukum berfungsi untuk memastikan bahwa kontrak dan perjanjian antara pihak-pihak dilaksanakan secara adil, sama halnya dengan perjanjian kerja yang mana dalam perjanjian kerja hak pekerja tidak boleh dibatasi, walaupun terkadang kedudukan pekerja dan pemberi kerja tidak seimbang. Dalam penelitian ini teori perlindungan hukum dapat menjadi landasan untuk menjawab rumusan permasalahan kedua yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja akibat dari pencantuman *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja.

3. Teori Perlindungan Ketenagakerjaan

Kedudukan pekerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek yuridis dan aspek sosial ekonomis, berdasarkan aspek sosial ekonomis pekerja membutuhkan perlindungan hukum yang dijamin oleh negara agar tidak adanya tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pemberi kerja. Secara yuridis kedudukan pekerja dan pemberi kerja sama, sesuai dengan ketentuan Pasal 27 UUD 1945. Namun, realitanya jika ditinjau dari aspek sosial ekonomis kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja tidaklah sama, seringkali pekerja hanya dianggap sebagai objek dalam hubungan kerja yang hanya berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan.²⁰

Kedudukan pekerja tidaklah bebas, sebagai orang yang menggantungkan hidupnya kepada pemberi kerja terkadang pekerja tidak mempunyai pilihan

²⁰ Humalatua Padamean Radjaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co determination)*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2002, hlm 3.

untuk menentukan syarat-syarat dalam perjanjian kerja.²¹ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah tersebut maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan Hukum bagi pekerja sangat dibutuhkan mengingat kedudukannya yang kurang seimbang seperti yang dikemukakan oleh Zainal Asikin.²²

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”

Hak atas pekerjaan adalah topik yang penting untuk dibahas dalam konteks pengembangan ketenagakerjaan di Indonesia, pengakuan dan perlindungan terhadap pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik itu hak sebagai manusia ataupun hak sebagai pekerja, hak tersebut tidak boleh dikesampingkan.²³

Secara normatif hukum ketenagakerjaan haruslah mencerminkan jaminan terhadap hak konstitusional pekerja, hak konstitusional pekerja adalah kewajiban bagi negara untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagaimana yang terdapat dalam Pembukaan UUD Tahun 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.²⁴

²¹ Devi Rahayu, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2019, hlm 12-14.

²² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1993, hlm 5.

²³ Aries Harianto, *Problematiks Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Media Nusa Creative. 2021, hlm 209-210.

²⁴ *Ibid.*

Perlindungan ini dapat diimplementasikan melalui perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja harus dapat mengakomodasi keinginan dari kedua belah pihak, yang mencakup semua aspek hubungan kerja, memiliki kepastian hukum, dan berorientasi pada keadilan, meskipun secara sosiologis hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tidak sepenuhnya setara.

G. Metode Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian ilmiah diperlukan suatu metode sebagai pisau analisis, metode berarti tahapan untuk dilakukannya penelitian guna mencapai tujuan memahami suatu permasalahan. Untuk melakukan penelitian hukum tentu diperlukan menggunakan metode hukum yang digunakan untuk memahami permasalahan dibidang hukum.²⁵ Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan pendekatan yang berfokus pada studi terhadap bahan-bahan kepustakaan yang relevan. Melalui metode ini, penelitian dilakukan dengan mendalami berbagai sumber literatur, termasuk buku-buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan yang masih berlaku dan belum diganti atau dicabut dalam wilayah hukum Indonesia, pandangan para ahli, serta dokumen lain yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Penelitian ini juga akan menggali berbagai pandangan dan

²⁵ Efendi, J., Ibrahim, J., & Rijadi, P. *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016, hlm. 4.

interpretasi dari para ahli hukum, guna mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang isu-isu hukum yang menjadi fokus kajian. Akan menelaah secara mendalam berbagai aspek terkait yang diuraikan secara tertulis, termasuk bagaimana teori dan norma hukum diterapkan dalam konteks yang diteliti.²⁶

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian (*research approach*) adalah strategi dan metode yang digunakan untuk mengembangkan keputusan dari sebuah asumsi umum, sehingga metode pengumpulan dan analisis data dapat dilakukan secara menyeluruh dan optimal.²⁷ Dalam penelitian ini menggunakan tiga metode pendekatan, yaitu:

a) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*)

Penulis dalam menganalisis penelitian mengutamakan menggunakan peraturan perundang-undangan maupun regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti, dalam hal ini penulis menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan hukum perdata sebagai acuan dalam memahami bagaimana *Penerapan Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja.

b) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan Konseptual dalam penelitian hukum adalah metode yang berfokus pada analisis mendalam terhadap permasalahan dengan memadukan

²⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mahmudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003, hlm. 13.

²⁷ Armia, M. S. *Penentuan Metode Pendekatan Penelitian Hukum*. Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indoneisa. 2022, hlm. 2.

konsep-konsep hukum untuk memahami dan menjelaskan makna, ruang lingkup, serta aplikasinya dalam konteks tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji secara teoritis dan filosofis konsep-konsep penting dalam hukum, seperti keadilan, hak, kewajiban, dan kebebasan.²⁸

c) Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Penulis menggunakan pendekatan kasus dalam bentuk putusan untuk menganalisa permasalahan hukum yang berkaitan dengan objek yang diteliti yaitu Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019.

3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Sumber dan jenis bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini diambil dari data sekunder. Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Untuk menyelesaikan masalah hukum secara preskriptif, diperlukan sumber-sumber hukum yang dibagi menjadi tiga kategori, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yaitu:

a. Bahan hukum primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek, Staatsblad 1847 No. 23*);
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886*);

²⁸ Ani Purwati. *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*. Surabaya: Jakad Media Publishing. 2020, hlm 16-17.

- 4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4044);
- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- 6) Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum primer didukung dengan adanya bahan hukum sekunder yang mencakup literatur hukum seperti buku-buku, tulisan ilmiah atau artikel yang relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum sekunder ini berfungsi untuk memberikan konteks, analisis, dan penjelasan yang lebih mendalam mengenai aturan-aturan dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam bahan hukum primer.²⁹

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah sumber penelitian yang berfungsi untuk memberikan panduan atau informasi tambahan terkait bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier mencakup berbagai referensi seperti ensiklopedia, kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), serta sumber-sumber lain yang diperoleh dari media internet yang relevan. Bahan hukum tersier berperan penting dalam membantu peneliti untuk memahami dan menjelaskan konsep hukum yang lebih kompleks, serta mempermudah

²⁹ Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006, hlm.13.

memperoleh informasi yang dapat mendukung analisis hukum yang dilakukan.³⁰

4. Teknik dan Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik dan metode pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini melibatkan penggunaan data sekunder melalui studi kepustakaan, dengan menelusuri bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Proses ini meliputi pengumpulan, pemahaman, serta analisis terhadap masalah yang dibahas dalam penelitian. Penyusunan bahan hukum dilakukan melalui kajian terhadap buku-buku, peraturan perundang-undangan, dan jurnal hukum. Tujuan utamanya adalah untuk mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis sumber-sumber hukum yang mendukung penulisan skripsi ini. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengidentifikasi bahan hukum sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, buku, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penulis menggunakan teknik perskriptif dengan analisis data kualitatif pada penelitian ini. Teknik analisis data kualitatif adalah metode analisis perskriptif yang digunakan untuk menguraikan bahan-bahan hukum yang telah diimplementasikan. Dengan menggunakan teknik analisis kualitatif memungkinkan peneliti untuk menguraikan dan menjelaskan secara

³⁰ *Ibid.*

komprehensif bagaimana hukum dipahami dan diterapkan dalam permasalahan tertentu.³¹

6. Teknik Pengambilan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode teknik induktif, kesimpulan diambil dari premis-premis yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan yang lebih umum. Penggunaan teknik induktif dapat memecahkan masalah dengan memberikan pendekatan yang sistematis dan terstruktur serta merincikan informasi yang menghubungkan sebab akibat sehingga dapat menarik kesimpulan secara logis dari premis-premis yang ada.³²

³¹ David Tan 2021. Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol8 Nomor 8, hlm. 2473-2474 Diakses <https://core.ac.uk/download/pdf/490668614.pdf> pada 28 Agustus 2024.

³² Khanifah, N., Kamilah, I. F., & Faizin, M. 2024. Teknik Berpikir Tingkat Tinggi Melalui Logika Induktif dan Deduktif Perspektif Aristoteles. *Jurnal Genta Mulia*, Vo15 Nomor, hlm. 131-145 Diakses <https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/download/831/597> pada 28 Agustus 2024.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah Sulaiman & Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM.
- Agus Yudha, 2019, *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Prenadamedia.
- Ahmad Miru, 2020, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Depok: PT RajaGrafindo.
- Ani Purwati, 2020, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Aries Harianto, 2021, *Problematiks Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Media Nusa Creative.
- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Efendi, J., Ibrahim, J., & Rijadi, P, 2016, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Herlien, B, 2006, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*. Bandung: Citra Adtya Bakti.
- HP. Radjagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co determination)*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Lanny Ramli, 2020, *Hukum ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Muhammad Sadi & Sobandi, 2020, *Hukum KeteagaKerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- M. Siddiq Armia, 2022, *Penentuan Metode Pendekatan Penelitian Hukum*. Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indoneisa.
- M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni.

- Soerjono Soekanto & Sri Mahmudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia (sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)*, Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Salim, 2021, *Hukum kontrak: Teori dan teknik penyusunan kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Salim & Erlies Septiana, 2022, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia (Buku Kedua)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Subekti, 2010, *Hukum Perjanjian*. Jakarta:Intermasa.
- Sudikno Mertokusumo, 2009, *Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Zainal Asikin,1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

- Arif Fajri dan Edith Ratna, 2022. Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, hlm. 2-4 Diakses melalui <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/2615> pada 21 November 2024.
- Arliman, L. 2017. Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Selat*, hlm. 1 Diakses melalui View of Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (umrah.ac.id) pada 15 Agustus 2024.
- Budhayati, C. T, 2009. Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan, Sejarah dan Sosial Budaya*. hlm 234-236 Diakses melalui <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/39> pada 26 Agustus 2024.
- Iain Ross, 2024. Non-compete clauses in employment contracts: The case for regulatory response. *The Economic and Labour Relations Review*, hlm. 3 Diakses melalui <https://doi.org/10.1017/elr.2024.40> pada 21 November 2024.

- I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar, 2023. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Yang Mencantumkan Non Competition Clause Untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis. *Jurnal Analogi Hukum*, hlm. 2 Diakses melalui <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/download/8127/5318> pada 22 November 2024.
- Khanifah, N., Kamilah, I. F., & Faizin, M. 2024. Teknik Berpikir Tingkat Tinggi Melalui Logika Induktif dan Deduktif Perspektif Aristoteles. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), hlm. 131-145 Diakses <https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/download/831/597> pada 28 Agustus 2024.
- Kristiane P, Herts T, 2022. Kajian Yuridis Wanprestasi Dalam Perikatan Dan Perjanjian Ditinjau Dari Hukum Perdata. *Lex Privatum*, hlm. 3 Diakses melalui <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/41642> pada 17 November 2024.
- Murod, L., Winarno, R., & Ismail, Y, 2022. Konsekuensi Yuridis Yang Timbul Dari Perjanjian Kontrak Kerja Yang Memuat Non Competition Clause. *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum*, 4(1), hlm. 60 Diakses melalui https://yurijaya.unmerpas.ac.id/index.php/fakultas_hukum/article/view/69/28 pada 17 Agustus 2024.
- Oktaviano F, 2019. Analisis Putusan Hakim Perkara Nomor 462/PDT. G/2017. PN. BDG. *Novum: Jurnal Hukum*, hlm. 2 Diakses melalui <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/31038> pada 17 November 2024
- Parinduri, A. S, 2019. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam perjanjian kerja outsourcing. *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum*, hlm. 84-85 Diakses melalui <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/restitusi/article/viewFile/3044/2785>.
- Purnamasari, W., Syarief, E., & Shahrullah, R. S, 2023. The Conflict of Trade Secret Protection and Workers' Rights in Non-Competition Clauses. *SIGN Jurnal Hukum*, 5(1), hlm. 174 Diakses melalui <https://jurnal.penerbitsign.com/index.php/sjh/article/view/v5n1-13> pada 17 Agustus 2024.
- Retna Gumanti, 2012. Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHP Perdata). *Jurnal Pelangi Ilmu*, hlm. 6-10 Diakses melalui <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/view/900/840>.

Rizki Amalia, 2011. Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Yuridika*, hlm. 121 Diakses melalui <https://e-journal.unair.ac.id/YDK/article/download/266/116>.

Rudy Avianto, Endeh Suhartini, Achmad Jaka, 2022. Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, hlm.160 Diakses melalui <https://ojs.unida.ac.id/livinglaw/article/view/6361>

Selina Juwita Putri, Skripsi: “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016)*” (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah), hlm. 46-47.

Shaleh, A. I., & Trisnabilah, S, 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Persamaan Merek Untuk Barang Atau Jasa Yang Sejenis: Studi Merek Bossini. *Journal of Judicial Review*, 22(2), hlm. 2 Diakses melalui <https://doi.org/10.37253/jjr.v22i2.1494>.

Tan, D. 2021. Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), hlm. 2473-2474.

Tami Rusli, 2015. Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian di Indonesia. *Pranata Hukum*, hlm 30-32. Diakses melalui <https://www.neliti.com/publications/26780/asas-kebebasan-berkontrak-sebagai-dasar-perkembangan-perjanjian-di-indonesia>.

C. Internet

Bernadheta Aureia, “Ini 4 Syarat Sah Perjanjian dan Akibatnya Jika Tak Dipenuhi” Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhi-cl4141/> pada 22 November 2024.

Chandra Kurniawan. “Menyoal Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja” Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/menyoal-non-competition-clause-dalam-perjanjian-kerja> pada 2 November 2024.

Golden Mandala & Lia Alizia, “Enforceability of a Non-Competition Clause in Employment Relations in Indonesia” Diakses melalui www.makarim.com pada 3 Desember 2024.

Letizia Tobing. “Masalah Klausul Non-Kompetisi (Non-Competition Clause) dalam Kontrak Kerja” Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non->

kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja pada 2 November 2024.

Renata Christha, “Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia” Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia> pada 5 November 2024.

Tim Hukum Online. “Pengertian Wanprestasi, Akibat dan Penyelesaian” Diakses Pengertian Wanprestasi, Akibat, dan Penyelesaiannya pada 17 November 2024.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek, Staatsblad 1847 No.23)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4044)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor 54/Pdt.G/2017/PN.Jkt.Tim

Putusan Pengadilan Tinggi Jakarta Nomor 303/PDT/2018/PT.DKI

Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 2961 K/Pdt/2019