BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan membutuhkan ekosistem hubungan industrial yang sehat, berkeadilan, dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh pelaku di dalamnya. Dalam era transformasi digital yang ditandai oleh pertumbuhan ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), perjanjian kerja telah berevolusi jauh melampaui fungsinya yang semula sebagai dokumen formalitas pertukaran tenaga dengan upah. Perjanjian kerja kontemporer telah menjelma menjadi instrumen strategis yang memuat klausul-klausul kompleks guna memitigasi risiko bisnis, melindungi kekayaan intelektual, serta mengamankan posisi kompetitif perusahaan di pasar. Salah satu klausul yang paling kontroversial namun semakin lazim digunakan, khususnya di sektor industri berbasis teknologi dan pengetahuan, adalah klausul non-kompetisi (*non-competition clause* atau *covenant not to compete*).

Urgensi untuk mengkaji klausul non-kompetisi di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari fenomena pesatnya pertumbuhan ekosistem digital nasional. Berdasarkan data resmi Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, pada akhir tahun 2023 Indonesia telah memiliki sebanyak 2.546 perusahaan rintisan (*startup*) digital, dengan 13 *unicorn* dan 2 perusahaan *decacorn*, serta menempati posisi keenam sebagai negara dengan jumlah *startup*

terbanyak di dunia.[1] Realitas ini menempatkan Indonesia sebagai salah satu pasar ekonomi digital terbesar di kawasan Asia Tenggara, yang secara inheren menciptakan lingkungan persaingan usaha yang sangat intensif di kalangan perusahaan teknologi. Dalam lingkungan bisnis yang demikian kompetitif, pekerja dengan akses terhadap informasi strategis perusahaan, mulai dari kode sumber (*source code*), algoritma proprietary, basis data pelanggan, hingga strategi bisnis jangka panjang, menjadi aset sekaligus potensi risiko bagi perusahaan tempatnya bekerja apabila yang bersangkutan berpindah ke pihak kompetitor.

Secara konseptual, klausul non-kompetisi adalah suatu kesepakatan kontraktual di mana pekerja setuju untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing, mendirikan usaha yang bersifat serupa, atau terlibat dalam aktivitas bisnis yang bersaing dengan mantan pemberi kerjanya, dalam jangka waktu dan cakupan geografis tertentu setelah hubungan kerja berakhir.[2] Definisi ini sejalan dengan pengertian yang lazim ditemukan dalam doktrin hukum, yakni suatu janji dalam kontrak kerja yang membatasi pekerja untuk terlibat dalam jenis usaha yang sama di pasar yang sama dalam jangka waktu tertentu.[3] Dalam praktiknya, klausul ini berfungsi sebagai mekanisme perlindungan preventif yang ditujukan untuk memitigasi risiko bocornya rahasia dagang (*trade secrets*) dan informasi

---

[1] Wakil Menteri Komunikasi, Informatika Nezar Patria, sebagaimana dikutip dalam Livia Kristianti, "Wamenkominfo ungkap tiga alasan startup Indonesia terus tumbuh," *ANTARA News*, 12 Desember 2023, https://www.antaranews.com/berita/3868023/wamenkominfo-ungkap-tiga-alasan-startup-indonesia-terus-tumbuh, diakses pada 7 Mei 2026.

[2] Muhammad Diharianto, Suartini, Anas Lutfi, "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, Politik*, Vol. 5, No. 1 (2024), hlm. 211, https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/2991.

[3] Ahsana Nadiyya, "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Singapura," *Humani (Hukum, Masyarakat Madani)*, Vol. 11, No. 2 (2021), hlm. 414. https://journals.usm.ac.id/index.php/humani/article/view/4370.

konfidensial perusahaan melalui perpindahan tenaga kerja. Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Jurnal Garda Peradilan: Indonesia Law Report (ILR) Volume 1 Nomor 1 bahkan telah menetapkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 sebagai putusan yang memuat kaidah hukum penting, yang menegaskan bahwa klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidak serta merta merupakan pelanggaran hak asasi manusia, melainkan termasuk ke dalam rezim hukum rahasia dagang, sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.[4]

Meskipun demikian, penerapan klausul non-kompetisi di Indonesia terus memunculkan benturan kepentingan yang tajam antara pihak pengusaha dan pekerja. Dari perspektif pengusaha, klausul ini merupakan instrumen yang absah untuk melindungi investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi proprietary. Dari perspektif pekerja, klausul ini kerap dipandang sebagai pembatasan sepihak yang mengancam keberlangsungan hidup ekonomi individu. Benturan kepentingan ini berakar pada realitas struktural hubungan kerja yang tidak setara (*asymmetric bargaining power*), di mana pekerja sebagai pihak yang membutuhkan penghasilan sering kali tidak memiliki posisi tawar yang memadai untuk menolak pencantuman klausul tersebut dalam draf perjanjian kerja yang kerap bersifat adhesi.[5] Secara sosiologis, kedudukan pemberi kerja memang lebih tinggi dibanding pekerja, sehingga pekerja yang

---

[4] Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Jurnal Garda Peradilan: Indonesia Law Report (ILR)* Volume 1 Nomor 1, Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023, https://kepaniteraan.mahkamahagung.go.id/publikasi/garda-peradilan.

[5] Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak, Penetapan Standar Klausul dalam Kontrak* (Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993), hlm. 45. https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/prioris/article/download/14983/8640

berada pada posisi lemah kerap kali hanya dapat mengikuti isi perjanjian baku yang telah ditentukan secara sepihak oleh pengusaha.[6]

Persoalan ini diperparah oleh absennya pengaturan eksplisit mengenai klausul non-kompetisi dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sama sekali tidak memberikan norma yang jelas mengenai keabsahan, batasan durasi, cakupan geografis, jenis pekerjaan yang dapat dibatasi, maupun kewajiban kompensasi finansial bagi pekerja selama masa pemberlakuan larangan bekerja. Ketiadaan regulasi yang spesifik ini menciptakan kekosongan hukum (*recht vacuum*) yang serius, di mana validitas klausul tersebut semata-mata bergantung pada penafsiran hakim terhadap ketentuan umum Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1320 mengenai syarat sahnya perjanjian dan Pasal 1337 mengenai sebab yang halal. Hal ini dipertegas oleh para akademisi yang mencatat bahwa hingga saat ini masih belum ada pengaturan yang secara komprehensif mengatur penerapan klausul non-kompetisi di Indonesia, sehingga menyulitkan upaya penyeimbangan antara kepentingan perusahaan untuk melindungi rahasia dagang dengan hak konstitusional pekerja atas kebebasan bekerja.[7]

---

[6] Kemal Juniardi, Komariah, Dwi Ratna Indri Hapsari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak, Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja dengan Pengusaha di Banjarmasin," *ILREJ*, Vol. 1, No. 2 (2021), hlm. 259. https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i2.17208.

[7] Syaira Ramanda Ismail, Nisrina Aliya Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja, Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang," *Padjadjaran Law Review*, Vol. 13, No. 2 (2025), hlm. 31. https://doi.org/10.56895/plr.v13i2.2460.

Penelitian yang dilakukan oleh Diharianto, Suartini, dan Lutfi pada tahun 2024 dengan judul "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia" secara tegas menyimpulkan bahwa Indonesia belum memiliki norma eksplisit yang secara khusus mendefinisikan dan mengatur penggunaan klausul non-kompetisi, sehingga keabsahan klausul tersebut bergantung sepenuhnya pada Pasal 1320 KUHPerdata dan berpotensi dinyatakan batal demi hukum apabila bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia.[8] Pandangan ini didukung pula oleh kajian Ahsana Nadiyya yang menyatakan bahwa klausul non-kompetisi dapat dinyatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat objektif sahnya perjanjian, yakni adanya sebab yang diperbolehkan (*causa yang halal*), sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata.[9] Kekosongan regulasi ini tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, tetapi juga membebankan fungsi pembentukan norma kepada hakim melalui mekanisme penemuan hukum (*rechtsvinding*) dalam setiap sengketa konkret yang dihadapkan kepadanya.

Dalam konteks kekosongan regulasi tersebut, asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya" kerap dijadikan

[8] Muhammad Diharianto, Suartini, Anas Lutfi, *op. cit.*, hlm. 218.
[9] Ahsana Nadiyya, *op. cit.*, hlm. 416-417.

tameng oleh pengusaha untuk memberlakukan klausul non-kompetisi secara mutlak.[10] Padahal, kebebasan berkontrak dalam ranah hukum ketenagakerjaan tidak bersifat absolut. Asas ini secara inheren dibatasi oleh syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, khususnya mengenai "sebab yang halal" (*geoorloofde oorzaak*) yang tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, maupun ketertiban umum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1337 KUHPerdata. Pembatasan ini menggarisbawahi bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak wajib memperhatikan batasan agar tidak menyimpang dari undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum, sehingga perjanjian kerja yang mengandung klausul non-kompetisi juga harus diuji dalam kerangka tersebut.[11]

Di samping itu, Konstitusi Indonesia secara tegas memberikan jaminan konstitusional atas hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak konstitusional ini dipertegas kembali dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjamin kebebasan setiap orang untuk memilih pekerjaan yang disukainya dan mendapatkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Klausul non-kompetisi yang bersifat tidak proporsional — baik dari segi durasi larangan, cakupan geografis, maupun ketiadaan kompensasi finansial — berpotensi secara langsung melanggar hak konstitusional pekerja tersebut dengan menutup akses individu terhadap sumber penghidupan di bidang keahlian yang dimilikinya.

---

[10] Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2010), hlm. 21; lihat pula Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. https://repository.ut.ac.id/4108/1/HKUM4402-M1.pdf.
[11] Kemal Juniardi, Komariah, Dwi Ratna Indri Hapsari, *op. cit.*, hlm. 260.

Beberapa penelitian menegaskan bahwa pemberlakuan klausul non-kompetisi telah melanggar hak kebebasan seseorang untuk memilih pekerjaan yang dijamin oleh Undang-Undang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya hak untuk bebas memilih dan berpindah pekerjaan.[12]

Pertentangan antara asas kebebasan berkontrak dan jaminan konstitusional atas hak bekerja tidak berhenti pada tataran doktrin. Pertentangan itu telah diuji di pengadilan dan menghasilkan putusan yang saling berlawanan. Dua putusan menunjukkannya paling jelas: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 292/Pdt.G/2023/PN Jkt.Sel. tanggal 5 Maret 2024, yang menilai klausul non-kompetisi batal demi hukum dan menolak gugatan wanprestasi,[13] dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 tanggal 23 November 2023, yang menyatakan pelanggaran klausul non-kompetisi sebagai wanprestasi.[14]

Pada perkara pertama, PT Indodev Niaga Internet menggugat mantan pekerjanya, Nova Karolina Sinulingga, atas dasar wanprestasi karena yang bersangkutan bekerja pada perusahaan lain di bidang usaha sejenis setelah hubungan kerja berakhir. Pasal 3 huruf a dan huruf b Perjanjian Kerahasiaan dan

---

[12] Windi Afdal, Wulan Purnamasari, "Kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia," *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 7, No. 2 (2021), hlm. 840. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/38705.

[13] Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, Putusan Nomor 292/Pdt.G/2023/PN Jkt.Sel. (PT Indodev Niaga Internet melawan Nova Karolina Sinulingga), 5 Maret 2024, dalam Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, https://putusan3.mahkamahagung.go.id, diakses pada [tanggal akses].

[14] Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 3549 K/Pdt/2023 (PT Berca Schindler Lifts melawan Shara Agustina), 23 November 2023, dalam Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaeedc93304c5424b2e2323135383432.html, diakses pada 10 Agustus 2026.

Non-Kompetisi tertanggal 24 Oktober 2022 melarang Tergugat bekerja pada perusahaan pesaing selama satu tahun. Majelis Hakim menolak eksepsi Tergugat, tetapi menolak gugatan Penggugat seluruhnya. Dalam pertimbangannya, Majelis menilai larangan bekerja selama satu tahun tanpa kompensasi finansial bertentangan dengan hak atas pekerjaan menurut Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga perjanjian itu tidak memenuhi syarat sebab yang halal dan batal demi hukum.

Pada perkara kedua, PT Berca Schindler Lifts menggugat mantan pekerjanya, Shara Agustina, karena yang bersangkutan langsung bergabung dengan perusahaan yang bergerak di bidang usaha sejenis tanpa menghormati masa tunggu dua belas bulan yang diperjanjikan. Perkara ini bermula di Pengadilan Negeri Bekasi, diperiksa pada tingkat banding oleh Pengadilan Tinggi Bandung, lalu dikabulkan oleh Mahkamah Agung pada tingkat kasasi. Mahkamah Agung menyatakan Tergugat wanprestasi sebagaimana dimaksud Pasal 1243 KUHPerdata dan menghukumnya membayar ganti kerugian sebesar Rp100.000.000,00. Putusan ini memuat kaidah hukum bahwa klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidak serta-merta melanggar hak asasi manusia, melainkan termasuk ke dalam rezim hukum rahasia dagang, dengan menekankan asas *pacta sunt servanda*.[15]

[15]Mahkamah Agung Republik Indonesia, "Kaidah Hukum Putusan MA Nomor 3549 K/Pdt/2023: Klausul Non Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Bukan Pelanggaran HAM," *Marinews Mahkamah*

Tabel 1.1 Perbandingan Putusan PN Jakarta Selatan No. 292/Pdt.G/2023/PN Jkt.Sel. dan Putusan MA No. 3549 K/Pdt/2023

Aspek	PN Jakarta Selatan No. 292/Pdt.G/2023/PN Jkt.Sel.	MA No. 3549 K/Pdt/2023
Para pihak	PT Indodev Niaga Internet melawan Nova Karolina Sinulingga (mantan pekerja)	PT Berca Schindler Lifts melawan Shara Agustina (mantan pekerja)
Tingkat dan tanggal	Tingkat pertama, 5 Maret 2024	Kasasi, 23 November 2023
Klausul yang diuji	Larangan bekerja pada perusahaan pesaing selama 1 tahun, tanpa kompensasi finansial	Masa tunggu 12 bulan sebelum bergabung dengan perusahaan sejenis
Tolok ukur utama	Hak konstitusional (Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945; Pasal 38 ayat (2) UU HAM; Pasal 31 UU 13/2003) dan sebab yang halal	*Pacta sunt servanda*, perlindungan rahasia dagang, Pasal 1243 KUHPerdata
Penilaian atas klausul	Bertentangan dengan hak atas pekerjaan; batal demi hukum	Tidak serta-merta melanggar HAM; sah dan mengikat
Amar	Gugatan wanprestasi ditolak seluruhnya	Kasasi dikabulkan; wanprestasi; ganti kerugian Rp100.000.000,00

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa kedua perkara menghadapkan hakim pada pertanyaan yang sama: apakah klausul yang membatasi mantan pekerja bekerja pada perusahaan sejenis selama dua belas bulan setelah hubungan kerja berakhir sah dan dapat ditegakkan. Bahan hukum yang dipakai pada dasarnya juga sama, yaitu Pasal 1320, 1337, 1338, dan 1243 KUHPerdata di satu sisi dan hak konstitusional pekerja di sisi lain. Namun hasilnya berlawanan. Pada perkara pertama klausul dinilai batal demi hukum sehingga tuntutan wanprestasi kehilangan dasar, sedangkan pada perkara kedua klausul diperlakukan sebagai

Agung, https://marinews.mahkamahagung.go.id/putusan/klausul-non-kompetisi-perjanjian-kerja-bukan-pelanggaran-0oS, diakses pada 10 Agustus 2026.

perikatan yang sah sehingga pelanggarannya melahirkan kewajiban ganti kerugian. Inilah disparitas putusan (inkonsistensi putusan) yang menjadi titik tolak penelitian ini.

Disparitas ini tidak cukup dijelaskan oleh perbedaan fakta konkret, karena keduanya mempertemukan klausul pembatasan kerja berdurasi dua belas bulan dengan pekerja yang berpindah ke pesaing. Ia lebih tepat dibaca sebagai perbedaan paradigma dalam menafsirkan norma umum KUHPerdata di tengah ketiadaan norma khusus. Pola serupa didokumentasikan oleh Fadilah dan Pangaribuan, yang menemukan bahwa putusan-putusan tingkat pertama dalam perkara klausul non-kompetisi memuat penalaran yang bertentangan: ada yang membatalkan klausul dengan menekankan kebebasan bekerja, ada pula yang menguatkannya atas dasar kebebasan berkontrak dan perlindungan rahasia dagang.[16]

Disparitas tersebut melahirkan ketidakpastian hukum pada tiga tingkat. Bagi pekerja, klausul yang sama dapat dinilai batal demi hukum atau justru mengikat dengan ancaman ganti rugi, tergantung majelis yang memeriksa. Bagi pengusaha, tidak ada jaminan bahwa klausul yang dirumuskan dengan cermat akan ditegakkan. Bagi hakim, ketiadaan norma eksplisit memaksa setiap majelis membangun konstruksi hukumnya sendiri melalui penemuan hukum (*rechtsvinding*), sementara Indonesia tidak menganut asas preseden yang

[16]Winda Octaviani Fadilah, Togi M.P. Pangaribuan, "Disparitas Putusan Hakim dalam Menentukan Keabsahan Klausul Non-Kompetisi pada Perjanjian Kerahasiaan (Studi Kasus Gugatan Wanprestasi Terhadap Eks Pekerja PT Foom Lab Global)," *Lex Patrimonium*, Vol. 5, No. 1 (2026), https://scholarhub.ui.ac.id/lexpatri/vol5/iss1/10/.

mengikat sehingga putusan Mahkamah Agung tidak otomatis mengikat majelis lain.

Dengan demikian, penalaran hukum penelitian ini bergerak dalam tiga langkah. Pertama, hukum positif Indonesia tidak memiliki norma eksplisit mengenai batas keabsahan klausul non-kompetisi, sehingga keabsahannya hanya dapat diuji melalui norma umum dalam KUHPerdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, UUD NRI 1945, dan Undang-Undang Rahasia Dagang. Kedua, dalam kekosongan itu hakim membangun konstruksi hukumnya sendiri, dan dua konstruksi yang dihasilkan, yakni yang mengutamakan hak konstitusional pekerja (PN Jakarta Selatan) dan yang mengutamakan kepastian kontrak serta perlindungan rahasia dagang (Mahkamah Agung), melahirkan akibat hukum yang berbeda bagi para pihak. Ketiga, perbedaan akibat hukum itu perlu diuji terhadap semangat perlindungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketiga langkah inilah yang diterjemahkan ke dalam rumusan masalah penelitian.

Lebih lanjut, dalam perspektif hukum komparatif, penelitian yang dilakukan oleh Nadiyya pada tahun 2021 dengan judul "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura" menemukan bahwa Malaysia dan Singapura sebagai negara-negara dengan sistem *common law* telah memberikan pengecualian terbatas terhadap larangan klausul non-kompetisi dengan menerapkan standar kewajaran (*reasonableness test*) melalui doktrin *Restraint of Trade*.[17] Standar kewajaran ini

[17] Ahsana Nadiyya, *op. cit.*, hlm. 420.

mengharuskan klausul tersebut memenuhi tiga parameter kumulatif, yaitu adanya kepentingan bisnis yang sah (*legitimate business interest*) untuk dilindungi, durasi dan cakupan geografis yang proporsional dengan kepentingan yang dilindungi, serta tidak merugikan kepentingan umum. Studi komparatif lain menunjukkan bahwa Jepang, sebagai sesama negara *civil law*, telah mengadopsi pendekatan serupa melalui Undang-Undang Perusahaan (*Kaishahô*) yang menetapkan batas kewajaran penerapan klausul non-kompetisi pada pekerja dengan akses informasi rahasia, serta mewajibkan pemberian kompensasi yang memadai.[18] Sementara itu, Indonesia hingga saat ini belum secara tegas mengadopsi standar serupa dalam peraturan perundang-undangannya, sehingga menciptakan kesenjangan perlindungan yang signifikan.

Kesenjangan antara kebutuhan perlindungan bisnis perusahaan di satu pihak, dan perlindungan hak fundamental pekerja di pihak lain, serta absennya norma hukum positif yang memadai untuk menjembatani keduanya, menjadikan kajian yuridis yang mendalam terhadap klausul non-kompetisi sebagai suatu kebutuhan akademis dan praktis yang mendesak. Kajian terhadap putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam sengketa klausul non-kompetisi tersebut menjadi sangat strategis karena putusan ini memperlihatkan secara gamblang bagaimana pengadilan Indonesia mengkonstruksi hukum di tengah kekosongan regulasi — apakah hakim menggunakan pendekatan legal formalisme yang berpegang teguh pada teks kontrak, atau melakukan penemuan hukum yang

[18] Syaira Ramanda Ismail, Nisrina Aliya Kamila, *op. cit.*, hlm. 36-39.

progresif dengan mengedepankan nilai keadilan substansial bagi pihak yang lebih lemah posisinya.

Selain dimensi akademis, penelitian ini juga memiliki urgensi praktis yang tidak kalah penting. Tanpa adanya parameter hukum yang jelas mengenai batas keabsahan klausul non-kompetisi, baik pekerja maupun pengusaha sama-sama berada dalam kondisi ketidakpastian hukum. Pekerja tidak mengetahui dengan pasti sampai sejauh mana klausul tersebut mengikat dirinya pasca-hubungan kerja berakhir, sementara pengusaha tidak memiliki jaminan bahwa investasi perlindungan rahasia dagangnya melalui klausul tersebut akan ditegakkan oleh pengadilan. Ketidakpastian hukum ini pada akhirnya menghambat mobilitas tenaga kerja yang merupakan salah satu motor pertumbuhan ekonomi dan inovasi nasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari, Syarief, dan Shahrullah pada tahun 2023 dalam jurnal SIGn Jurnal Hukum dengan judul "Konflik Antara Perlindungan Rahasia Dagang Dan Hak Pekerja Dalam Klausul Non-Kompetisi" memperkuat argumentasi di atas dengan menekankan bahwa titik konflik utama dalam sengketa klausul non-kompetisi terletak pada sulitnya membedakan secara yuridis antara informasi yang merupakan rahasia dagang milik perusahaan dengan keahlian dan keterampilan profesional yang melekat pada diri pekerja sebagai modal intelektual pribadinya.[19] Persoalan serupa menjadi sorotan dalam literatur lain yang menggarisbawahi bahwa klausul non-kompetisi acap kali gagal

[19] Wulan Purnamasari, Elza Syarief, Rina S. Shahrullah, "Konflik Antara Perlindungan Rahasia Dagang, Hak Pekerja Dalam Klausul Non-Kompetisi," *SIGn Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 1 (2023), hlm. 175, https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.273.

membedakan antara perlindungan kerahasiaan informasi perusahaan yang sah dengan pembatasan yang tidak wajar terhadap penggunaan keterampilan dan pengetahuan umum yang dimiliki pekerja, sehingga berpotensi menjerat pekerja secara berlebihan.[20] Pekerja secara hukum tidak dapat dilarang untuk menggunakan keahlian yang telah menjadi bagian dari kapasitas profesionalnya, namun perusahaan secara sah dapat melarang penggunaan informasi rahasia spesifik yang diperoleh selama masa kerja. Ketidakjelasan batas antara keduanya inilah yang menjadikan klausul non-kompetisi seringkali dirumuskan secara berlebihan (*overbroad*) oleh pengusaha, sehingga berujung pada pembatasan hak bekerja yang melampaui batas keperluan yang sah.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, perlu ditegaskan pula bahwa penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Penggunaan putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam perkara klausul non-kompetisi tersebut dalam penelitian ini tidak menjadikannya bersifat empiris. Putusan pengadilan dalam penelitian hukum normatif berkedudukan sebagai bahan hukum primer yang bersifat otoritatif sebagaimana dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki, di mana analisis yang dilakukan adalah analisis terhadap nalar hukum (*ratio decidendi*) yang termuat dalam teks putusan, bukan penelitian terhadap perilaku hakim, persepsi para pihak, maupun kondisi sosial di lingkungan pengadilan. Dengan demikian, keseluruhan penelitian ini berpijak pada analisis norma-norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan

[20] Syaira Ramanda Ismail, Nisrina Aliya Kamila, *op. cit.*, hlm. 33-34

pengadilan sebagai bahan hukum, bukan pada data lapangan yang dikumpulkan melalui metode empiris. Berdasarkan permasalahan-permasalahan yuridis yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **"IMPLIKASI YURIDIS KLAUSUL NON KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP HAK REGULASI PEKERJA"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa pokok persoalan yang dirumuskan untuk dikaji lebih lanjut, antara lain:

1. Bagaimana kedudukan hukum klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis kedudukan hukum klausul non kompetisi dalam sistem hukum positif Indonesia, khususnya dalam kaitannya dengan asas kebebasan berkontrak berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata dan batas-batas keabsahan perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata.

2. Menganalisis akibat hukum pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal terjadi pertentangan antara klausul tersebut dengan hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, adapun manfaat yang diharapkan dari penyusunan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Pengembangan Teori Hukum Perjanjian dan Ketenagakerjaan: Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan. Studi ini akan menganalisis relevansi asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) dalam konteks hubungan kerja yang bersifat subordinatif sekaligus mengeksplorasi kemungkinan rekonstruksi doktrin tersebut melalui pendekatan keadilan kontraktual dan prinsip proporsionalitas.
   b. Peta Jalan Penelitian Masa Depan: Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan akademis bagi kajian hukum lebih lanjut, khususnya mengenai aspek-aspek yang belum diatur secara eksplisit dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, seperti kewajiban pemberian kompensasi selama masa larangan bersaing, pengaturan

cakupan geografis yang proporsional, serta implikasi klausul non-kompetisi terhadap perlindungan data dan kekayaan intelektual pekerja.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Pemerintah dan Legislator: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan substantif bagi pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan dan DPR, dalam merumuskan regulasi yang eksplisit mengenai klausul non-kompetisi. Temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengisi kekosongan hukum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, guna menjamin kepastian hukum dan keseimbangan perlindungan bagi seluruh pemangku kepentingan.

   b. Bagi Pelaku Usaha dan Praktisi Hukum: Penelitian ini dapat menjadi acuan strategis bagi perusahaan dalam merancang klausul non-kompetisi yang sah secara yuridis dan proporsional. Bagi praktisi hukum, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam menangani sengketa perjanjian kerja yang melibatkan klausul pembatasan persaingan, termasuk dalam menentukan standar pembuktian wanprestasi yang relevan.

   c. Bagi Pekerja dan Masyarakat: Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum pekerja, khususnya yang bekerja di sektor teknologi dan industri berbasis pengetahuan, mengenai

hak-hak mereka ketika berhadapan dengan klausul non-kompetisi. Hasil kajian ini dapat menjadi sarana edukasi untuk melindungi hak konstitusional pekerja atas kebebasan memilih pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ditunjukkan dengan membandingkan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang membahas klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja di Indonesia. Dari penelusuran penulis, penelitian terdahulu dapat dikelompokkan ke dalam empat kecenderungan yakni kajian normatif-konseptual tentang pertentangan norma (Ismail dan Kamila), kajian komparatif antarsistem hukum (Nadiyya), kajian legalitas klausul yang berujung pada simpulan pelanggaran hak individu memilih pekerjaan (Fatoni dan Lyanthi). Perbandingannya disajikan pada Tabel berikut:

Identitas Penyusun	Judul Penulisan Hukum/ Penelitian Hukum	Rumusan Masalah	Perbandingan
Syaira Ramanda Ismail & Nisrina Aliya Kamila	Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang.[21]	1. Bagaimana keabsahan pengaturan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja di Indonesia? 2. Bagaimana proporsionalitas praktik *non-competition*	1. Penelitian Ismail & Kamila tidak menjadikan putusan pengadilan tertentu sebagai objek kajian utama. Analisisnya bersifat normatif-konseptual

[21] Syaira Ramanda Ismail, Nisrina Aliya Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja, Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang," *Padjadjaran Law Review*, Vol. 13, No. 2 (2025), hlm. 31. https://doi.org/10.56895/plr.v13i2.2460.

		clause dalam melindungi hak pekerja dan perusahaan?	dengan menitikberatkan pada pertentangan norma antara Pasal 1601 KUHPerdata, UU Rahasia Dagang, dan hak asasi manusia secara umum. 2. Penulis akan melakukan studi kasus secara mendalam terhadap putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam sengketa klausul non-kompetisi antara PT Indodev Niaga Internet dan mantan pekerjanya, sehingga mampu mengungkap *ratio decidendi* hakim secara konkret dalam menyikapi benturan norma tersebut. 3. Penulis juga lebih spesifik menyoroti akibat hukum dari pencantuman klausul non-kompetisi berdasarkan UU Ketenagakerjaan, aspek yang tidak menjadi fokus

			utama Ismail & Kamila.
Ahsana Nadiyya	Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura.[22]	1. Penelitian ini tidak merumuskan pertanyaan secara eksplisit, namun bertujuan untuk membandingkan pengaturan klausul non-kompetisi di ketiga negara guna menemukan kelebihan dan kelemahan pengaturan di Indonesia.	1. Penelitian Nadiyya bersifat komparatif dan berfokus pada perbandingan norma antarsistem hukum (*common law* vs *civil law*). 2. Penulis bersifat yuridis normatif terapan dengan fokus pada implikasi yuridis klausul non-kompetisi terhadap hak konstitusional pekerja Indonesia yang dijamin UUD 1945. 3. Penulis menggunakan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sebagai batu uji, menghadirkan analisis yang lebih kontekstual dan empiris-normatif terhadap praktik peradilan di Indonesia, yang tidak dilakukan oleh Nadiyya.

[22] Ahsana Nadiyya, "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Singapura," *Humani: Hukum, Masyarakat Madani*, Vol. 11, No. 2 (2021), hlm. 416, http://dx.doi.org/10.26623/humani.v11i2.4370.

Mochamad Nuzul Fatoni & Merline Eva Lyanthi	Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia.[23]	1. Penelitian ini tidak merumuskan pertanyaan eksplisit, namun bertujuan untuk mengevaluasi aspek hukum penerapan klausul non-kompetisi dan menyatakan bahwa penerapannya telah melanggar hak individu untuk memilih pekerjaan.	2. Penelitian Fatoni & Lyanthi hanya menyimpulkan adanya pertentangan dengan hak asasi, namun tidak menganalisis akibat hukum (seperti batal demi hukum, dapat dibatalkan, atau ganti rugi) secara terstruktur. 3. Penulis secara spesifik dan sistematis akan menguraikan dua rumusan masalah utama: kedudukan hukum klausul non-kompetisi dan akibat hukumnya berdasarkan UU Ketenagakerjaan, termasuk kemungkinan tuntutan wanprestasi dan ganti kerugian. 4. Penulis juga menggunakan putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam sengketa klausul non-kompetisi tersebut sebagai

[23] Mochamad Nuzul Fatoni, Merline Eva Lyanthi, "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia," *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, Vol. 3, No. 6 (2023), hlm. 5152, https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5150.

			titik tolak analisis, yang tidak dilakukan oleh Fatoni & Lyanthi.

Berdasarkan Tabel berikut, celah penelitian (*research gap*) dapat dirumuskan sebagai berikut. Pertama, penelitian terdahulu umumnya normatif-konseptual atau komparatif antarnegara, sehingga belum menguji bagaimana hakim Indonesia membangun konstruksi hukum untuk mengisi kekosongan norma klausul non-kompetisi. Pertama, belum ada kajian yang secara terstruktur menghubungkan konstruksi hukum hakim dengan akibat hukum yang lahir bagi para pihak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu jalur keabsahan dan jalur kebatalan. Seluruh pernyataan tentang ketiadaan kajian ini dibatasi pada hasil penelusuran penulis.

Dengan demikian, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada tiga hal: pembandingan berpasangan antara Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 292/Pdt.G/2023/PN Jkt.Sel. dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023, penguraian konstruksi hukum hakim dalam mengisi kekosongan norma dengan satu kerangka analisis yang sama, dan pemetaan akibat hukum kedua putusan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan memperhatikan perkembangan regulasi terbaru.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Pelaksanaan dalam penulisan hukum ini, penulis memakai pendekatan metodologi yang berkarakter yuridis normatif dengan menitikberatkan pada

telaah komprehensif terhadap prinsip-prinsip hukum, norma-norma legal, serta kaidah-kaidah hukum yang terwujud dalam berbagai instrumen hukum. Instrumen-instrumen tersebut meliputi peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, perjanjian hukum, dan doktrin-doktrin legal yang menjadi fokus utama kajian. Kegiatan analisis bahan hukum merupakan proses penelaahan yang dapat berupa upaya menentang, mengkritisi, memperkuat, melengkapi, ataupun mengomentari suatu hal, yang selanjutnya diakhiri dengan penyusunan kesimpulan atas temuan penelitian berdasarkan penalaran pribadi serta dengan dukungan teori yang telah diterapkan.[24] Karakteristik analisis dalam penelitian normatif yang memiliki sifat preskriptif, dengan maksud untuk menyediakan landasan penalaran bagi temuan-temuan yang didapatkan melalui kajian yang telah dilaksanakan.[25] Pemilihan pendekatan metodologis ini dilatarbelakangi oleh karakteristik studi hukum yang berfokus pada analisis regulasi nasional Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Penelitian akan mengkaji kedudukan hukum klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan hukum positif Indonesia, melalui pengkajian terhadap putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam perkara klausul

[24] Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Publika Global Media, Yogyakarta, 2024, hlm. 135-136. https://drive.google.com/file/d/11etkG6nil6sbizCDQmGka6q4lU9lDVOC/view?usp=drive_link
[25] *Ibid*.

non-kompetisi sebagai kasus konkret yang merepresentasikan problematika yuridis tersebut.

Penelitian ini memiliki karakter preskriptif dengan menerapkan pendekatan disiplin hukum yang menganalisis permasalahan melalui perspektif normatif berdasarkan kaidah-kaidah hukum positif. Melalui pendekatan ini, penelitian akan menghasilkan klarifikasi mengenai status hukum dalam suatu peristiwa hukum tertentu, yang selanjutnya dapat memberikan justifikasi yuridis terhadap hubungan hukum yang terbentuk. Temuan penelitian ini diharapkan mampu berfungsi sebagai tingkat penyelarasan secara vertikal maupun horizontal, yaitu menelaah keserasian antara peraturan hukum yang berlaku supaya tidak ada pertentangan satu sama lain sesuai dengan tingkatan dalam jenjang peraturan perundang-undangan, berlandaskan teori *stufenbau*.[26] Pendekatan preskriptif dipilih dalam penelitian ini karena memungkinkan pemanfaatan teori-teori hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen verifikasi untuk menguji konsistensi antara aturan perundang-undangan yang sedang berlaku dengan realitas yang sesungguhnya terjadi. Melalui pendekatan ini, dapat dijaga keselarasan antara praktik hukum positif dengan norma-norma hukum ideal yang menjadi acuan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

[26] Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif, Empiris*, Edisi Pertama, Cetakan ke-2, Prenadamedia Group, Depok, 2018, hlm. 102. https://drive.google.com/file/d/1KehQr_sAYcL7rN6geIG6UhFeu_BHJAhD/view?usp=drive_link

Penting untuk ditegaskan pula bahwa penggunaan putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam perkara sengketa klausul non-kompetisi tersebut dalam penelitian ini tidak menjadikan penelitian ini bersifat empiris. Putusan pengadilan dalam penelitian hukum normatif berkedudukan sebagai bahan hukum primer yang bersifat otoritatif, di mana analisis yang dilakukan adalah analisis terhadap nalar hukum (*ratio decidendi*) yang termuat dalam teks putusan, bukan penelitian terhadap perilaku hakim, persepsi para pihak, maupun kondisi sosial di lingkungan pengadilan. Penerapan pendekatan preskriptif ini semakin relevan mengingat fokus penelitian tertuju pada evaluasi terhadap kekosongan norma hukum yang secara khusus mengatur klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, serta analisis terhadap akibat hukum yang ditimbulkannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menghindari kekeliruan pemahaman mengenai sifat penelitian ini, perlu ditegaskan secara eksplisit kedudukan dan fungsi Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini. Kajian ilmiah terhadap putusan pengadilan merupakan salah satu ranah penelitian hukum normatif yang telah mapan, di mana putusan diperlakukan sebagai naskah hukum yang dianalisis nalar hukumnya (*ratio decidendi*) melalui metode penafsiran dan konstruksi hukum, bukan sebagai objek yang diteliti melalui

metode ilmu sosial seperti wawancara atau observasi lapangan.[27] Shidarta menegaskan bahwa kajian putusan sebagai artikel ilmiah menuntut peneliti untuk secara cermat merumuskan permasalahan hukum yang problematis dari naskah putusan tersebut serta memilih pisau analisis yang tepat untuk membedah esensi permasalahan itu, sehingga putusan berkedudukan sebagai bahan yang dianalisis, bukan sebagai lapangan (*locus*) penelitian itu sendiri.[28]

Berpijak pada uraian tersebut, kedua putusan yang menjadi rujukan dalam penelitian ini difungsikan semata-mata sebagai: (a) contoh kasus konkret yang merepresentasikan problematika yuridis mengenai klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja; dan (b) pisau analisis untuk menguji konsistensi antara praktik peradilan (*das sein*) dengan kaidah normatif yang seharusnya berlaku berdasarkan peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum (*das sollen*). Penelitian ini secara tegas tidak melakukan pengumpulan data primer dari lapangan, baik melalui wawancara terhadap hakim, para pihak yang bersengketa, maupun praktisi hukum ketenagakerjaan, maupun melalui observasi langsung terhadap praktik penyusunan dan penerapan klausul non-kompetisi di perusahaan, yang merupakan ciri khas penelitian hukum empiris. Dengan demikian, penggunaan kedua putusan tersebut sebagai pisau analisis tidak serta merta

---

[27]Shidarta, "Putusan Pengadilan sebagai Objek Penulisan Artikel Ilmiah," *Undang: Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 1 (2022), hlm. 108–111, https://doi.org/10.22437/ujh.5.1.105-142.

[28]*Ibid*.

mengubah fokus maupun sifat penelitian ini menjadi penelitian hukum empiris, melainkan tetap berada dalam koridor penelitian hukum normatif yang menjadikan putusan pengadilan sebagai salah satu bentuk bahan hukum primer.

1.6.2 Pendekatan

Penulisan dalam kajian hukum yang dilakukan pada tugas akhir ini dapat diselesaikan secara sistematis melalui penetapan batasan kajian yang terdefinisi dengan jelas. Peneliti mengimplementasikan tiga pendekatan metodologis yang komprehensif, meliputi:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

   Penyusunan metodologis pada skripsi ini menunjukkan bahwa peneliti menempatkan kerangka perundang-undangan sebagai landasan fundamental dalam konstruksi analisis hukum. Posisi demikian merupakan suatu keharusan secara metodologis, mengingat peraturan perundang-undangan menempati posisi sentral sebagai *locus classicus* dalam arsitektur penelitian skripsi ini.[29] Eksistensi peraturan perundang-undangan memainkan peran sentral dalam konstruksi penelitian hukum pada skripsi ini, mengingat studi ini berorientasi pada analisis terhadap tingkat kepastian hukum pencantuman klausul non-kompetisi dalam kerangka sistem hukum positif Indonesia. Lebih lanjut, penelitian ini secara khusus mengkaji akibat hukum yang melekat pada para pihak dalam perjanjian kerja yang memuat klausul

[29] *Ibid*.

non-kompetisi terkait potensi benturan dengan hak konstitusional pekerja serta ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, di mana seluruh analisis tersebut bersumber dari ketentuan hukum positif yang berlaku.

2. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

   Pendekatan melalui konsep-konsep yang diterapkan merepresentasikan sintesis dari berbagai perspektif teoretis dan doktrin hukum yang telah mapan dalam diskursus ilmu hukum. Melalui pendekatan ini, peneliti melakukan eksplorasi mendalam terhadap ide-ide fundamental pembentuk pemahaman hukum, konstruksi konseptual, serta prinsip-prinsip hukum yang relevan dengan substansi kajian. Berdasarkan kerangka konseptual yang terbangun, penulis selanjutnya menyusun argumentasi hukum yang koheren dan sistematis dalam merespons problematika hukum yang diidentifikasi.[30] Berbagai konstruksi doktrinal dalam hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*), doktrin *Restraint of Trade*, prinsip proporsionalitas (*evenredigheid*), konsep *misbruik van omstandigheden* (penyalahgunaan keadaan), serta teori pertanggungjawaban kontraktual yang mana menjadi pokok utama pembahasan dalam ranah hukum perjanjian dan ketenagakerjaan, akan dijadikan landasan epistemologis dalam membangun kerangka berpikir penelitian pada skripsi ini. Di

[30] *Ibid.* hlm. 97-98.

samping itu, sejumlah doktrin hukum pendukung seperti teori keseimbangan hak (*balance of rights*) antara pengusaha dan pekerja, doktrin *severability* atau *partiele nietigheid* (kebatalan sebagian), serta konsep *reasonableness test* akan diimplementasikan untuk menghasilkan temuan penelitian yang holistik dan selaras dengan tujuan akademis yang telah ditetapkan.

3. Pembelajaran Kasus (*Case Study*)

   Penerapan pendekatan studi dalam penelitian hukum normatif, kasus digunakan sebagai sarana untuk menganalisis perwujudan norma-norma hukum dalam praktik penyelenggaraan hukum yang nyata terjadi.[31] Melalui analisis terhadap putusan pengadilan yang relevan, Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan terkait sengketa klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tersebut akan berfungsi sebagai rujukan substantif dalam menyusun konstruksi hukum untuk menyelesaikan persoalan hukum yang spesifik. Berbeda dengan penelitian empiris yang melakukan pengumpulan data melalui wawancara atau observasi lapangan, penelitian ini semata-mata menganalisis dokumen putusan sebagai bahan hukum primer guna mengidentifikasi *ratio decidendi* hakim dan mengungkap kekosongan norma hukum yang memerlukan rekonstruksi yuridis.

Kerangka metodologis yang diimplementasikan dalam penyusunan kajian pada skripsi ini dikonstruksi sesuai dengan kebutuhan analitis penelitian, dengan

[31] *Ibid.* hlm. 101-102.

penekanan utama pada pendekatan analisis perundang-undangan (*statutory analysis*). Orientasi metodologis skripsi ini diambil mempertimbangkan fokus penelitian yang berpusat pada evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas kerangka regulasi Indonesia dalam mengakomodasi keberadaan klausul non-kompetisi, terutama dalam aspek perlindungan hak konstitusional pekerja dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh pemangku kepentingan. Penerapan pendekatan konseptual sebagai fondasi metodologis dalam penelitian skripsi ini didasarkan pada signifikansi pemahaman mendalam terhadap konstruksi-konstruksi fundamental dalam ilmu hukum serta perkembangan doktrin-doktrin hukum, khususnya yang berkorelasi dengan instrumen perundang-undangan yang menjadi objek kajian utama dalam penelitian hukum pada skripsi ini. Penerapan pendekatan kasus berfungsi sebagai referensi substantif dalam konstruksi penelitian hukum pada skripsi ini, yang dimanfaatkan untuk mengangkat fenomena kontemporer dalam masyarakat seiring dengan semakin maraknya penggunaan klausul non-kompetisi di industri berbasis pengetahuan dan teknologi, yang akan difungsikan sebagai representasi kejadian nyata dalam analisis yuridis.

1.6.3 Bahan Hukum

Pelaksanaan penelitian hukum ini, peneliti mengumpulkan berbagai sumber bahan-bahan legal yang digolongkan ke dalam tiga macam golongan, yakni sumber hukum primer, sumber hukum sekunder, dan sumber di luar ranah hukum, yang semuanya dimanfaatkan untuk

memperkuat proses analisis secara menyeluruh. Adapun sumber-sumber penelitian yang dimanfaatkan mencakup:

a. Bahan Hukum Primer

Sumber bahan hukum primer adalah materi hukum yang bersifat memaksa dan mengikat secara yuridis di dalam ranah hukum. Lingkup dari sumber hukum utama ini meliputi norma atau aturan dasar, yaitu UUD NRI Tahun 1945 berikut seluruh perubahannya; ketentuan inti yang mencakup Batang Tubuh UUD 1945; berbagai undang-undang beserta aturan pelaksanaannya; putusan pengadilan yang telah berkekuatan tetap; serta perjanjian internasional (traktat).[32] Sumber hukum utama adalah bahan hukum yang memiliki sifat memaksa dan diakui kewenangannya, yang mencakup: (1) aturan atau prinsip fundamental, yakni UUD NRI Tahun 1945 berikut seluruh perubahannya; (2) ketentuan pokok yang meliputi bagian Batang Tubuh UUD 1945; serta (3) seluruh regulasi yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan.[33] Peneliti menggunakan beberapa perangkat regulasi atau aturan yang sah yang dipakai sebagai landasan yuridis pada proses pembuatan penelitian ini, di antaranya:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Tentang Perikatan, Khususnya:

---

[32] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 60. https://eprints.unram.ac.id/20305/1/Metode%20Penelitian%20Hukum.pdf

[33] Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, *Op.Cit.*, 2018, hlm. 123-126. https://drive.google.com/file/d/1KehQr_sAYcL7rN6geIG6UhFeu_BHJAhD/view?usp=drive_link

- Pasal 1234 tentang jenis-jenis prestasi dalam suatu perikatan: memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu.
- Pasal 1243 tentang kewajiban ganti rugi akibat wanprestasi (kapan kewajiban membayar biaya, kerugian, dan bunga mulai timbul karena debitur lalai memenuhi perikatan).
- Pasal 1313 tentan definisi dasar perjanjian ("suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih").
- Pasal 1320 syarat sahnya perjanjian: (1) kesepakatan, (2) kecakapan, (3) suatu hal tertentu, (4) suatu sebab yang halal.
- Pasal 1335 tentang perjanjian tanpa sebab, atau dengan sebab yang palsu/terlarang, tidak mempunyai kekuatan.
- Pasal 1337 tentang definisi "sebab yang terlarang": bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum.
- Pasal 1338 ayat (1) tentang asas kebebasan berkontrak/pacta sunt servanda ("perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang"), dan ayat (3) tentang kewajiban melaksanakan perjanjian dengan itikad baik.
- Pasal 1601x tentang klausul non-kompetisi, mensyaratkan janji pembatasan kerja pasca-hubungan kerja berakhir harus tertulis (dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan) agar sah;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yaitu berbagai dokumen resmi yang berisi informasi atau hasil studi tentang hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, misalnya buku, teori-teori, pendapat para ahli hukum, serta artikel-artikel yang terbit di berbagai website di internet:

1. Buku;
2. Jurnal Ilmiah;
3. Teori-Teori Hukum;
4. Doktrin Hukum;
5. Karya Penulisan Ilmiah Yang Lain;

c. Bahan Non-Hukum

Bahan Hukum Tersier, yakni dokumen-dokumen yang menyajikan konsep-konsep serta penjelasan pendukung untuk bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan lainnya:

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI);
2. Media Massa; dan
3. Ensiklopedia.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Studi ini, cara menghimpun sumber bahan hukum dilakukan melalui penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini, yang juga dikenal sebagai studi literatur, riset hukum (*legal research*), atau panduan riset hukum (*legal research instruction*), dipilih karena kesesuaiannya dengan karakteristik objek penelitian. Penelitian hukum normatif sering dikenal

pula sebagai kajian berbasis pustaka atau telaah dokumentasi, sebab penelitian ini sebagian besar bertumpu pada informasi tidak langsung yang tersedia di perpustakaan.[34] Istilah penelitian kepustakaan digunakan mengingat seluruh sumber hukum terkait klausul non-kompetisi, hukum perjanjian, dan hukum ketenagakerjaan dapat diakses melalui sarana perpustakaan fisik maupun digital.

Dalam penelitian hukum yang bersifat normatif, tahap penghimpunan data dilakukan melalui metode penelusuran pustaka yang mencakup berbagai macam sumber hukum. Sumber-sumber tersebut terdiri atas sumber hukum utama, sumber hukum pendukung, serta sumber di luar ranah hukum. Proses pencarian sumber dilakukan dengan cara membaca, mengamati, serta menelaah secara mendalam. Aneka sumber hukum yang dipakai di dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kegiatan pencarian (*searching*) dan studi terhadap dokumen, yang dilaksanakan di perpustakaan, jaringan internet, serta aneka media dan institusi lain yang menerbitkan atau menyimpan arsip yang berkaitan dengan inti permasalahan penelitian, termasuk direktori putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui laman https://putusan3.mahkamahagung.go.id, database jurnal ilmiah nasional terakreditasi, serta repositori akademik perguruan tinggi hukum di Indonesia.[35]

---

[34] Mukti Fajar Nur Dewata, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif, Empiris*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013, hlm. 33. https://mh.umy.ac.id/wp-content/uploads/2016/02/Dualisme-Penelitian-Hukum.pdf

[35] Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, *Op.Cit.*, 2018, hlm. 128. https://drive.google.com/file/d/1KehQr_sAYcL7rN6geIG6UhFeu_BHJAhD/view?usp=drive_link

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Kajian hukum pada skripsi ini menerapkan pendekatan pembahasan deskriptif kualitatif terhadap bahan hukum yang telah terkumpul. Data diperoleh melalui studi kepustakaan komprehensif yang mencakup berbagai sumber akademis seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel terkait klausul non-kompetisi, hukum perjanjian, dan hukum ketenagakerjaan. Analisis deskriptif pada penelitian ini difungsikan sebagai metode untuk memaparkan karakteristik substantif dari objek penelitian berdasarkan temuan-temuan yang diidentifikasi, tanpa memberikan justifikasi terhadap realitas hukum yang terungkap. Sementara itu, pendekatan kualitatif menekankan pada kedalaman dan kualitas interpretasi data hukum, bukan pada aspek kuantitas materi yang dianalisis. Fokus analisis difokuskan pada tingkat kualitas dan relevansi data dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, guna menghasilkan simpulan yang substantif berdasarkan telaah literatur yang komprehensif.[36]

Tahap awal penelitian dimulai dengan pengumpulan berbagai materi pendukung yang relevan, mencakup sumber-sumber akademis seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel terkait untuk mendukung konstruksi penelitian hukum. Setelah seluruh bahan hukum terkumpul secara komprehensif, peneliti kemudian melanjutkan ke tahap analisis mendalam terhadap materi-materi yang telah dikumpulkan. Proses analisis data dilakukan melalui deskripsi sistematis terhadap informasi yang telah terkategorisasi, yang

[36] *Ibid*.

dilaksanakan melalui tiga langkah utama. Pertama, identifikasi norma, yaitu menentukan norma hukum yang relevan dengan klausul non-kompetisi berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Kedua, analisis pertimbangan hakim, yaitu membedah argumentasi hukum hakim dalam putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan atas sengketa klausul non-kompetisi tersebut guna menelaah apakah hakim menggunakan pendekatan positivisme hukum atau keadilan substansial dalam mengkonstruksi hukum di tengah ketiadaan norma eksplisit. Ketiga, sintesis, yaitu menghubungkan temuan dalam putusan dengan akibat hukum yang timbul berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, guna memberikan solusi yuridis terhadap kekosongan hukum yang ada. Hasil deskripsi tersebut kemudian diinterpretasikan secara kritis untuk membahas permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian. Implementasinya, peneliti menyusun kerangka analitis yang metodis guna mencapai temuan yang optimal. Temuan penelitian selanjutnya dielaborasi secara deskriptif hingga membentuk konstruksi jawaban yang substantif berdasarkan validitas data kepustakaan yang terkumpul.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul **"IMPLIKASI YURIDIS KLAUSUL NON KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP HAK REGULASI PEKERJA"**, penulis merancang struktur penelitian yang terbagi dalam empat bab untuk memastikan kerangka

pemikiran yang sistematis dan memudahkan pemahaman pembaca. Secara rinci, pembagian bagian itu dijabarkan seperti di bawah ini:

BAB 1, bab ini memuat keseluruhan komponen penelitian yang mencakup: latar belakang pemilihan topik yang mendeskripsikan urgensi kajian klausul non-kompetisi dalam konteks perkembangan ekosistem digital Indonesia dan kekosongan regulasi ketenagakerjaan, penyusunan pokok persoalan, maksud serta kegunaan yang hendak dicapai penelitian, klaim orisinalitas kajian, metodologi penelitian, serta tinjauan pustaka yang relevan.

BAB 2, bab ini menguraikan jawaban atas rumusan masalah pertama mengenai kedudukan hukum klausul non-kompetisi dan konstruksi hukum hakim dalam mengisi kekosongan norma, melalui analisis dan perbandingan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 292/Pdt.G/2023/PN Jkt.Sel. dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023. Sub-bab pertama menguraikan kekosongan norma, konstruksi hukum masing-masing putusan, dan perbandingannya. Sub-bab kedua mengevaluasi ratio decidendi kedua putusan dari sudut keseimbangan antara kepastian hukum kontraktual dan keadilan substantif bagi pekerja.

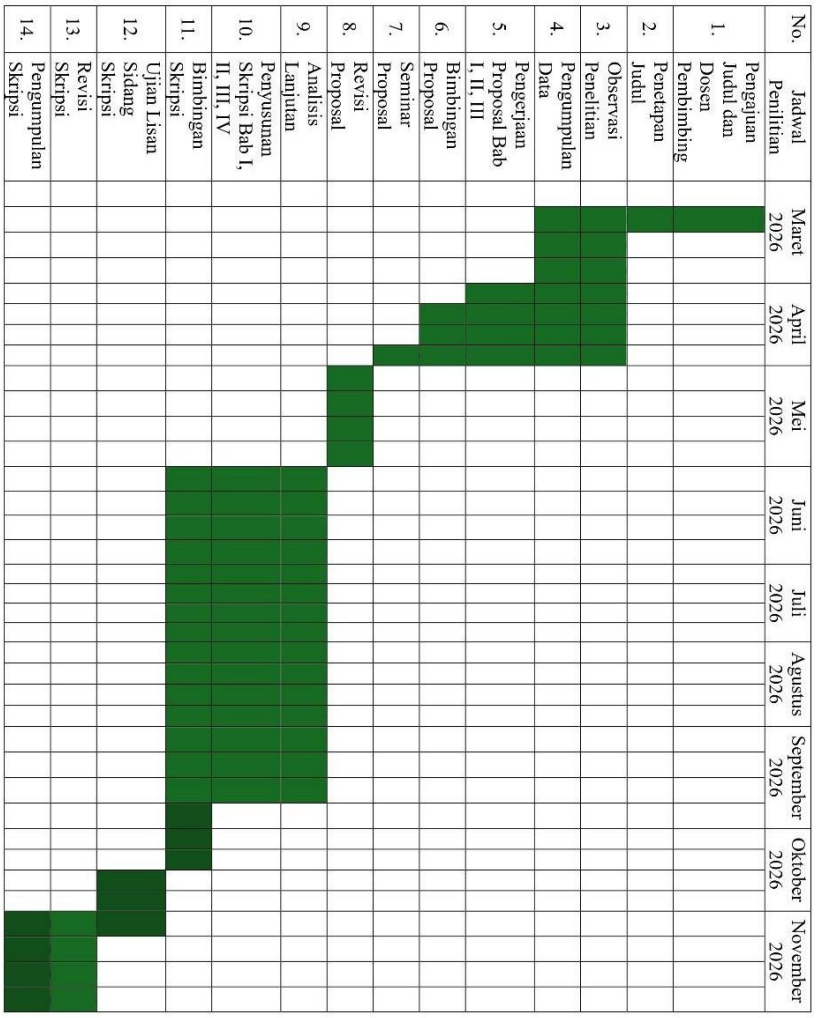
BAB 3, bab ini membahas rumusan masalah kedua mengenai akibat hukum pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Sub-bab pertama mengkaji dua jalur akibat hukum yang lahir dari kedua putusan, yaitu jalur keabsahan (wanprestasi dan ganti kerugian) dan jalur kebatalan (batal demi hukum atau dapat dibatalkan), lalu menilainya berdasarkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sub-bab kedua mengulas implikasi yuridis bagi para pihak, termasuk pemulihan hak pekerja atas kebebasan memilih pekerjaan menurut Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945.

BAB 4, bab ini berperan sebagai penutup yang memuat intisari seluruh penelitian berupa simpulan dan saran. Simpulan yang disajikan merupakan kristalisasi dari analisis mendalam pada bab-bab sebelumnya, yang dilengkapi dengan saran konstruktif untuk menangani persoalan yang dikaji. Saran yang dirumuskan tidak hanya bersifat teoretis-akademis, tetapi juga mempertimbangkan aspek implementasi sehingga dapat memberikan sumbangan yang konkret terhadap perkembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta solusi praktis dalam menyikapi kompleksitas hukum klausul non-kompetisi di Indonesia.

1.6.7 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh Penulis mulai Februari 2026 sampai dengan Juni 2026, dengan detail jadwal sebagai berikut:



1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1.7.1.1 Pengertian dan Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menempati kedudukan yang unik dalam sistem hukum perdata Indonesia. Meskipun secara fundamental berakar pada Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

mengenai perikatan, perjanjian kerja dikategorikan sebagai *benoemd overeenkomst* (perjanjian bernama) yang bersifat khusus karena diatur tersendiri oleh undang-undang tersendiri di luar KUHPerdata, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[37] Secara normatif, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Definisi ini menempatkan perjanjian kerja sebagai instrumen yuridis yang tidak sekadar mengatur pertukaran prestasi semata, melainkan juga menjadi landasan keseluruhan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja.

Eksistensi hubungan kerja sebagai akibat dari perjanjian kerja ditandai dengan terpenuhinya tiga unsur esensial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Pertama, unsur pekerjaan (*arbeid*) mensyaratkan adanya prestasi tertentu yang harus dilakukan oleh pekerja, bersifat personal dan tidak dapat diwakilkan kepada pihak lain. Kedua, unsur upah (*loon*) merupakan imbalan yang wajib diberikan oleh pemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang bentuk dan besarannya diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-

[37] Lukman Santoso Az [et al.]. *Dinamika Hukum Kontrak Indonesia. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2017.* https://repository.iainponorogo.ac.id/348/1/Buku%20Dinamika%20Hukum%20Kontrak_plus%20cover.pdf.

undangan. Ketiga dan paling fundamental adalah unsur perintah (*gezag verhouding*), yang menciptakan relasi koordinat-subordinat di mana pemberi kerja memiliki kekuasaan memimpin (*werkgeversgezag*) sementara pekerja berada dalam posisi yang diperintah (*ondergeschikt*).[38]

Ketiga unsur inilah yang menjadi pembeda antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya yang dikenal dalam KUHPerdata, seperti perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu (*aanneming van werk*) maupun perjanjian pemberian kuasa (*lastgeving*). Konstruksi ini menjadi krusial dalam menganalisis klausul non-kompetisi karena kedudukan subordinasi pekerja dalam hubungan kerja menciptakan ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining inequality*) yang secara struktural melemahkan kemampuan pekerja untuk menolak pencantuman klausul tersebut dalam draf perjanjian kerja yang acapkali disusun secara sepihak oleh pemberi kerja dan bersifat adhesi.[39]

Agar suatu perjanjian kerja dapat mengikat secara hukum, ia harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu: kesepakatan para pihak (*toestemming*), kecakapan untuk membuat perikatan (*bekwaamheid*), suatu hal tertentu (*bepaald onderwerp*), dan suatu sebab yang halal

---

[38] Endah Pujiastuti. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang University Press, 2009. https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/A008/20171110024751-Pengantar-Hukum-Ketenagakerjaan.pdf.

[39] Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak, Penetapan Standar Klausul dalam Kontrak* (Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993), hlm. 45. https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/prioris/article/download/14983/8640.

(*geoorloofde oorzaak*).[40] Secara spesifik dalam ranah ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengadaptasi syarat-syarat tersebut dengan menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dua syarat yang pertama merupakan syarat subjektif yang apabila dilanggar mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (*vernietigbaar*), sedangkan dua syarat yang terakhir merupakan syarat objektif yang apabila dilanggar mengakibatkan perjanjian batal demi hukum (*nietig van rechtswege*). Pembedaan ini memiliki implikasi yuridis yang sangat signifikan dalam konteks pencantuman klausul non-kompetisi, sebagaimana akan diuraikan lebih lanjut dalam sub-bab berikutnya.

Perjanjian kerja berpijak pada dua lapis landasan hukum. Lapis pertama adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1601a mengatur perjanjian kerja sebagai perjanjian bernama, sedangkan keabsahannya diukur dengan syarat umum Pasal 1320, yaitu kesepakatan, kecakapan, hal tertentu, dan sebab yang halal. Syarat itu dibaca bersama Pasal 1321 mengenai cacat kehendak, Pasal 1335 dan

[40] Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2010), hlm. 17; lihat pula Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. https://repository.ut.ac.id/4108/1/HKUM4402-M1.pdf.

Pasal 1337 mengenai sebab yang terlarang, serta Pasal 1338 mengenai daya ikat perjanjian dan itikad baik. Lapis kedua adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sebagai ketentuan khusus (*lex specialis*) mengadaptasi syarat tersebut dalam Pasal 52 ayat (1). Pelanggaran terhadap syarat kesepakatan dan kecakapan membuat perjanjian kerja dapat dibatalkan (Pasal 52 ayat (2)), sedangkan pelanggaran terhadap syarat pekerjaan yang diperjanjikan serta syarat tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan membuatnya batal demi hukum (Pasal 52 ayat (3)).[41]

Mengenai bentuk, Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, sehingga bentuk tertulis pada dasarnya bukan syarat sah perjanjian kerja. Klausul non-kompetisi berbeda: menurut Pasal 1601x KUHPerdata, janji yang membatasi pekerjaan setelah hubungan kerja berakhir hanya sah apabila tercantum dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Klausul non-kompetisi dengan demikian memikul dua lapis ujian, yaitu syarat sah perjanjian kerja pada umumnya dan syarat formil khusus bagi janji pembatasan.

[41]Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320, 1321, 1335, 1337, 1338; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52.

1.7.1.2 Klasifikasi Perjanjian Kerja Berdasarkan Jangka Waktu: PKWT dan PKWTT

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia mengklasifikasikan perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu berlakunya ke dalam dua bentuk, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). Pembedaan ini secara tegas diatur dalam Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja lebih lanjut mempertegas kedua pengertian tersebut, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.[42]

Kedua bentuk perjanjian kerja tersebut memiliki karakteristik yuridis yang berbeda dan berimplikasi pada perlindungan hukum yang berbeda pula bagi pekerja. PKWT hanya dapat digunakan untuk jenis

[42]Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro, Kecil," *Jurnal USM Law Review*, Vol. 7, No. 3 (2024), hlm. 1901–1902, https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030.

pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis, atau kegiatannya diperkirakan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan, berbeda dengan PKWTT, wajib dibuat secara tertulis, apabila syarat tertulis ini tidak dipenuhi, atau apabila pekerjaan yang diperjanjikan pada dasarnya bersifat tetap, maka demi hukum status PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT.[43] Sebaliknya, PKWTT pada prinsipnya dapat dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan, dengan konsekuensi bahwa apabila dibuat secara lisan, pengusaha wajib menerbitkan surat pengangkatan sebagai alat bukti telah terjadinya kesepakatan kerja. Pratiwi, Pujiastuti, dan Arifin menegaskan bahwa perjanjian kerja secara tertulis pada dasarnya berfungsi ganda, yakni sebagai pengikat hubungan hukum antara para pihak sekaligus sebagai sarana pembuktian, sehingga ketiadaan bentuk tertulis, betapa pun perjanjian tersebut tetap sah secara hukum, akan melemahkan posisi pekerja apabila timbul sengketa di kemudian hari.[44]

Berdasarkan pembedaan tersebut, perlu ditegaskan bahwa perjanjian kerja yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini merujuk pada perjanjian kerja dalam pengertian umum sebagaimana diuraikan pada sub-bab 3.1.1, tanpa dibatasi secara eksklusif pada salah satu bentuk PKWT maupun PKWTT semata. Penegasan ini penting

[43] *Ibid*., hlm. 1902.

[44] Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, Zaenal Arifin, *Op. cit.*, hlm. 1904–1905.

mengingat klausul non-kompetisi sebagai objek utama penelitian berkedudukan sebagai perjanjian aksesoir yang melekat pada perjanjian kerja pokok dan baru berlaku efektif setelah hubungan kerja (apa pun bentuknya) berakhir. Dengan demikian, syarat keabsahannya sebagaimana diatur dalam Pasal 1601x KUHPerdata, yaitu keharusan dituangkan dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan, berlaku secara sama terhadap klausul non-kompetisi yang lahir baik dari PKWT maupun PKWTT, karena yang disyaratkan tertulis oleh ketentuan tersebut adalah janji pembatasan berkompetisi itu sendiri, bukan bentuk perjanjian kerja pokoknya.

1.7.1.3 Konsep dan Mekanisme Terbentuknya Perjanjian Secara Tertulis

Pasal 1313 KUHPerdata mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Bertumpu pada asas konsensualisme yang menjiwai Pasal 1320 KUHPerdata, pada prinsipnya suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja, telah dianggap sah dan mengikat sejak tercapainya kesepakatan (kata sepakat) di antara para pihak, tanpa disyaratkan adanya bentuk formil tertentu; perjanjian yang dibuat secara lisan pun pada dasarnya telah memenuhi unsur keabsahan sepanjang keempat syarat dalam Pasal 1320 KUHPerdata terpenuhi.

Persoalan berikutnya yang relevan untuk diperjelas adalah mengenai kapan dan bagaimana kesepakatan tersebut dianggap terbentuk secara yuridis, khususnya dalam konteks perjanjian yang

dibuat secara tertulis melalui penyusunan dan penandatanganan naskah oleh para pihak. Shidarta mengidentifikasi empat teori klasik yang menjelaskan detik lahirnya kesepakatan, yaitu: teori pernyataan (*verklaringstheorie*), yang menempatkan lahirnya kesepakatan pada saat pihak yang menerima penawaran menyatakan penerimaannya, teori pengiriman (*verzendingstheorie*), yang menempatkan lahirnya kesepakatan pada saat pernyataan penerimaan tersebut dikirimkan, teori pengetahuan (*vernemingstheorie*), yang menempatkan lahirnya kesepakatan pada saat pihak yang menawarkan mengetahui adanya penerimaan tersebut, dan teori penerimaan (*ontvangsttheorie*), yang menempatkan lahirnya kesepakatan pada saat pernyataan penerimaan tersebut diterima secara langsung oleh pihak yang menawarkan.[45] Dalam konteks perjanjian yang dituangkan ke dalam satu naskah tertulis dan ditandatangani bersama oleh para pihak, sebagaimana lazimnya perjanjian kerja, kesepakatan pada dasarnya dianggap terbentuk pada saat naskah tersebut ditandatangani oleh kedua belah pihak, karena tanda tangan tersebut merupakan manifestasi objektif dari pertemuan kehendak yang sebelumnya bersifat subjektif.

Meskipun demikian, tidak sedikit ketentuan hukum ketenagakerjaan maupun hukum perdata pada umumnya yang

[45]Shidarta, "Teori Timbulnya Perjanjian dalam Transaksi Konsumen Elektronik," *Jurnal RechtsVinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, Vol. 12, No. 2 (2023), hlm. 188–190, http://dx.doi.org/10.33331/rechtsvinding.v12i2.1230.

mensyaratkan bentuk tertulis bukan sekadar sebagai alat bukti (*probationis causa*), melainkan sebagai syarat formil bagi keabsahan perjanjian itu sendiri. Pratiwi, Pujiastuti, dan Arifin, misalnya, menegaskan bahwa perjanjian kerja secara tertulis "berfungsi sebagai pengikat dan sebagai sarana untuk membuktikan sesuatu," sehingga bentuk tertulis dalam konteks tersebut memiliki fungsi ganda yang saling melengkapi.[46] Salah satu contoh paling relevan dengan penelitian ini adalah ketentuan Pasal 1601x KUHPerdata, yang menyatakan bahwa janji yang membatasi hak pekerja untuk bekerja setelah berakhirnya hubungan kerja "hanya sah apabila janji itu tercantum dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan." Dengan demikian, mekanisme terbentuknya perjanjian tertulis yang diuraikan di atas, utamanya penandatanganan naskah oleh para pihak sebagai detik lahirnya kesepakatan, menjadi relevan secara langsung bagi pembahasan keabsahan klausul non-kompetisi pada sub-bab berikutnya, karena tanpa terpenuhinya mekanisme tersebut, janji non-kompetisi tidak akan pernah lahir sebagai perikatan yang sah.

1.7.1.4 Asas Kebebasan Berkontrak dan Batasannya dalam Perjanjian Kerja

Asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) sebagaimana termaktub dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai

[46]Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, Zaenal Arifin, *Op. cit.*, hlm. 1904–1905.

undang-undang bagi mereka yang membuatnya" merupakan pilar fundamental dalam sistem hukum perjanjian Indonesia. Dalam konteks perjanjian kerja, asas ini memberikan ruang kepada pemberi kerja dan pekerja untuk menentukan secara bebas isi dan syarat-syarat perjanjian yang mengikat mereka, termasuk pencantuman klausul-klausul aksesoris seperti klausul non-kompetisi. Melalui prisma asas ini, klausul non-kompetisi yang telah disepakati kedua pihak secara sah dipandang memiliki kekuatan mengikat layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.[47]

Namun demikian, kebebasan berkontrak dalam ranah hukum ketenagakerjaan tidak bersifat absolut. Asas ini secara inheren dibatasi oleh empat parameter normatif yang tidak dapat diabaikan. Parameter pertama adalah syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, khususnya mengenai "sebab yang halal" yang ditegaskan dalam Pasal 1337 KUHPerdata sebagai sebab yang tidak dilarang oleh undang-undang, tidak berlawanan dengan kesusilaan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Parameter kedua adalah ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata mengenai kewajiban pelaksanaan perjanjian dengan itikad baik (*te goeder trouw*), yang berlaku tidak hanya pada saat pelaksanaan perjanjian tetapi juga pada tahap pembentukan perjanjian (*pre-contractual good faith*). Parameter

[47] Muhammad Diharianto, Suartini, Anas Lutfi, "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, Politik*, Vol. 5, No. 1 (2024), hlm. 213, https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/2991.

ketiga adalah norma-norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat *lex specialis*, khususnya Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang melarang perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Parameter keempat adalah jaminan konstitusional atas hak bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain parameter normatif tersebut, doktrin hukum perdata mengenal pula konsep *misbruik van omstandigheden* (penyalahgunaan keadaan) sebagai batasan kebebasan berkontrak yang bersumber dari ketidakseimbangan posisi tawar para pihak.[48] Doktrin ini relevan dalam konteks pencantuman klausul non-kompetisi mengingat pekerja sebagai pihak yang membutuhkan penghasilan acapkali tidak memiliki kekuatan tawar yang memadai untuk menolak klausul tersebut sebagai syarat mutlak diterimanya yang bersangkutan bekerja. Apabila dapat dibuktikan bahwa pencantuman klausul non-kompetisi dilakukan dalam kondisi di mana pekerja berada dalam keadaan tertekan dan tidak bebas mengekspresikan kehendaknya, maka perjanjian tersebut

[48] Aryo Dwi Prasnowo, Siti Malikhatun Badriyah. "Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku". Jurnal Magister Hukum Udayana, No. 1 Vol. 8 Tahun 2019. https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/download/44102/29537.

berpotensi mengandung cacat kehendak yang membuka jalan bagi pembatalannya.[49]

Berkaitan erat dengan batasan kebebasan berkontrak, hukum ketenagakerjaan Indonesia menganut karakter ganda (*dual nature*) yakni bersifat privat dalam pembentukan perjanjiannya namun bersifat publik dalam pengawasan dan perlindungannya.[50] Sifat publik hukum ketenagakerjaan ini bertujuan mewujudkan keadilan sosial dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai amanat konstitusi. Konsekuensinya, ketika suatu klausul dalam perjanjian kerja bertentangan dengan norma perlindungan publik seperti hak konstitusional untuk bekerja, maka norma privat tersebut harus tunduk pada norma yang lebih tinggi berdasarkan teori hierarki norma (*stufenbau*) Hans Kelsen, di mana kontrak sebagai norma terendah tidak boleh bertentangan dengan undang-undang dan konstitusi.[51] Inilah landasan teoritis mengapa asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja tidak dapat digunakan sebagai justifikasi mutlak untuk memberlakukan klausul non-kompetisi yang bersifat eksploitatif.

---

[49] Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 170.
[50] Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 120.
[51] Hans Kelsen, *General Theory of Law, State*, terj. Somardi (Jakarta: BEE Media, 2007), hlm. 132. https://archive.org/details/generaltheoryofl0000kels.

1.7.2 Tinjauan Umum Klausul Non-Kompetisi

1.7.2.1 Pengertian dan Karakteristik Yuridis Klausul Non-Kompetisi

Secara konseptual, klausul non-kompetisi atau *non-competition clause* adalah suatu kesepakatan kontraktual di mana satu pihak, dalam konteks ketenagakerjaan adalah pekerja, setuju untuk tidak melakukan aktivitas profesional yang bersaing dengan pihak lain yaitu pemberi kerja, setelah hubungan hukum di antara mereka berakhir.[52] Dalam *Black's Law Dictionary*, klausul non-kompetisi didefinisikan sebagai ketentuan yang mengharuskan pekerja untuk tidak bekerja atau membuka usaha di perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dengan tempat kerja sebelumnya selama periode tertentu setelah tanggal penghentian atau pemutusan hubungan kerja.[53] Sementara menurut Matt Marx dan kawan-kawan, klausul ini merupakan jenis perjanjian kerja yang membatasi jenis pekerjaan yang boleh diambil oleh pekerja setelah mereka meninggalkan perusahaan, umumnya untuk jangka waktu satu hingga dua tahun.[54]

Dalam diskursus hukum kontrak, klausul non-kompetisi diklasifikasikan sebagai janji yang membatasi perdagangan (*covenant in restraint of trade*).[55] Dari perspektif hukum perjanjian Indonesia, klausul ini memiliki sifat hukum sebagai perjanjian aksesoris (*accessoir*) yang menempel pada perjanjian pokok yaitu perjanjian

---

[52] Ridwan Khairandy, *Op. cit.*, hlm. 310.
[53] Muhammad Dihariantо, Suartini, Anas Lutfi, *Op. cit.*, hlm. 212
[54] *Ibid*.
[55] Richard A. Lord, *Williston on Contracts*, 4th Edition (New York: West Group, 1990), hlm. 72.

kerja. Keunikan yuridis klausul ini terletak pada kenyataan bahwa daya lakunya (*efficacy*) justru baru aktif secara penuh setelah perjanjian pokoknya berakhir (*post-employment constraint*).[56] Dengan kata lain, klausul non-kompetisi merupakan instrumen hukum yang merentangkan pengaruh juridis suatu perjanjian kerja melampaui batas waktu berlakunya perjanjian tersebut, yang dalam perspektif hukum kontrak konvensional merupakan suatu keadaan yang tidak lazim dan memerlukan pengujian keabsahan yang cermat.

Karakteristik yuridis klausul non-kompetisi yang proper secara hukum mensyaratkan adanya tiga elemen pembatas yang jelas dan spesifik.[57] Pertama, batasan temporal (*temporal scope*) yang menentukan jangka waktu berlakunya larangan setelah berakhirnya hubungan kerja. Kedua, batasan geografis (*geographical scope*) yang menentukan cakupan wilayah berlakunya larangan. Ketiga, batasan substansial (*subject matter scope*) yang menentukan jenis pekerjaan, industri, atau aktivitas bisnis spesifik yang dilarang. Tanpa adanya ketiga batasan yang proporsional dan masuk akal ini, klausul non-kompetisi berpotensi dianggap sebagai bentuk pengekangan kebebasan individu yang berlebihan dan bertentangan dengan asas kepatutan.[58]

Dalam konteks regulasi Indonesia, sebagaimana ditegaskan oleh Diharianto, Suartini, dan Lutfi, tidak terdapat ketentuan yang secara

---

[56] Ahmad Miru, *Hukum Kontrak, Perancangan Kontrak* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 114.
[57] Simon Deakin, Gillian Morris, *Labour Law* (Oxford: Hart Publishing, 2012), hlm. 240.
[58] Agus Yudha Hernoko, *Op. cit.*, hlm. 182.

eksplisit mengatur klausul non-kompetisi dalam peraturan perundang-undangan.[59] Namun terdapat sejumlah norma yang secara tidak langsung berhubungan dengan keabsahan klausul tersebut. Pasal 1601x KUHPerdata menyatakan bahwa "segala janji yang mengurangi hak buruh untuk setelah berakhirnya hubungan kerja melakukan pekerjaan dengan cara tertentu, hanya sah apabila janji itu tercantum dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan." Norma inilah yang selama ini dijadikan sebagai satu-satunya landasan positif bagi keabsahan formal klausul non-kompetisi di Indonesia, meskipun tidak mengatur substansi batasan yang seharusnya dimuat di dalamnya. Kekosongan pengaturan substansial inilah yang menciptakan *recht vacuum* dan membebankan fungsi pengisian norma kepada hakim melalui penemuan hukum dalam setiap sengketa konkret.

Norma umum yang tersedia bagi klausul larangan bersaing dapat dikelompokkan ke dalam dua arah. Norma yang membuka ruang bagi klausul ini adalah Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata tentang kebebasan berkontrak, Pasal 1601x KUHPerdata yang mengakui janji pembatasan kerja pasca-hubungan kerja sepanjang tertulis, dan Pasal 13 Undang-Undang Rahasia Dagang yang menjadikan pengingkaran kewajiban menjaga rahasia dagang sebagai pelanggaran. Norma yang membatasinya adalah Pasal 1320 jo. Pasal 1337 KUHPerdata tentang sebab yang halal, Pasal 31 dan Pasal 52 Undang-Undang

[59] Muhammad Dihariantо, Suartini, Anas Lutfi, *Op. cit.*, hlm. 214.

Ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta Pasal 38 ayat (2) dan Pasal 73 Undang-Undang Hak Asasi Manusia.

Pemetaan ini menunjukkan bahwa satu-satunya landasan yang secara langsung menyinggung klausul larangan bersaing adalah Pasal 1601x KUHPerdata yang bersifat formil. Penilaian substansialnya bergantung pada pertemuan antara norma yang membuka ruang dan norma yang membatasi. Pertemuan itulah yang dalam sengketa konkret harus diputus hakim, dan di situlah konstruksi hukum hakim pada Bab II menjadi menentukan.

Merujuk pada keseluruhan uraian di atas, dapat dirumuskan secara eksplisit empat karakteristik yuridis yang melekat pada klausul non-kompetisi. Pertama, dari segi objek prestasinya, klausul non-kompetisi tergolong sebagai perikatan dengan prestasi negatif (*negative covenant*), yaitu kewajiban untuk tidak berbuat sesuatu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1234 KUHPerdata, berbeda dengan kewajiban pokok dalam perjanjian kerja yang umumnya berupa prestasi positif untuk melakukan pekerjaan.[60] Kedua, dari segi jangka waktu berlakunya, klausul non-kompetisi merupakan obligasi pasca-kontraktual yang keberlakuannya justru berlanjut atau baru efektif

[60]Nabila Alysha [et al.], "Analisis Wanprestasi, Penerapan Klausul Non-Competition dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023," *Media Hukum Indonesia (MHI)*, Vol. 4, No. 1 (2025), hlm. 386, https://doi.org/10.5281/zenodo.17866260.

setelah perjanjian kerja pokok berakhir, sehingga menyimpang dari prinsip umum bahwa kewajiban aksesoir berakhir bersamaan dengan berakhirnya perjanjian pokok.[61] Ketiga, dari segi bentuk, klausul non-kompetisi tunduk pada syarat formil berupa keharusan dituangkan secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 1601x KUHPerdata, sebagaimana telah diuraikan pada sub-bab 3.1.3, sehingga bentuk tertulis di sini bukan sekadar alat bukti, melainkan syarat konstitutif bagi lahirnya keabsahan klausul tersebut. Keempat, dari segi keterikatan pihak, tanggung jawab kontraktual atas pelanggaran klausul non-kompetisi pada asasnya hanya dapat dibebankan kepada pihak yang secara tegas mengikatkan diri pada perjanjian tersebut (*privity of contract*), sehingga pihak ketiga, termasuk perusahaan pesaing yang merekrut mantan pekerja, pada prinsipnya tidak dapat dimintai pertanggungjawaban wanprestasi kecuali terbukti secara aktif turut serta dalam pelanggaran tersebut.

1.7.2.2 Klausul Non-Kompetisi dalam Perspektif Perlindungan Rahasia Dagang dan Doktrin *Restraint of Trade*

Urgensi pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja erat kaitannya dengan kebutuhan perusahaan untuk melindungi rahasia dagang (*trade secrets*) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Pasal 1 angka 1 undang-undang tersebut mendefinisikan rahasia dagang sebagai

[61] *Ibid*.

"informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang." Dalam industri berbasis teknologi informasi, informasi rahasia tersebut dapat berupa kode sumber (*source code*), algoritma proprietary, basis data pelanggan, strategi penetapan harga, hingga peta jalan produk (*product roadmap*) yang apabila berpindah ke tangan pesaing dapat menimbulkan kerugian ekonomi yang sangat signifikan bagi perusahaan.

Perusahaan memandang bahwa meskipun hak atas rahasia dagang dilindungi undang-undang secara reaktif, keberadaan klausul non-kompetisi memberikan lapisan perlindungan tambahan yang lebih preventif dan kontraktual.[62] Pertimbangan ini didasarkan pada kekhawatiran bahwa pembuktian pelanggaran rahasia dagang pasca-fakta di pengadilan jauh lebih sulit dilakukan dibandingkan pembuktian pelanggaran klausul non-kompetisi yang bersifat administratif-kontraktual. Konflik antara kepentingan perlindungan rahasia dagang perusahaan dan hak pekerja atas kebebasan memilih pekerjaan inilah yang menurut Purnamasari, Syarief, dan Shahrullah merupakan titik konflik paling fundamental dalam sengketa klausul non-kompetisi, mengingat sulitnya membedakan secara yuridis antara informasi yang merupakan rahasia dagang milik perusahaan dengan keahlian dan

[62] Gunawan Widjaja, *Rahasia Dagang* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 56.

keterampilan profesional yang melekat pada diri pekerja sebagai modal intelektual pribadinya.[63]

Selain definisi dalam Pasal 1 angka 1, ketiga unsur rahasia dagang, yaitu tidak diketahui umum, bernilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemiliknya, menjadi syarat perlindungan menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Pemilik berhak menggunakan sendiri, memberi lisensi, serta melarang pihak lain menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagangnya kepada pihak ketiga untuk kepentingan komersial (Pasal 4). Pelanggaran terjadi, antara lain, apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan rahasia dagang atau mengingkari kewajiban tertulis maupun tidak tertulis untuk menjaganya (Pasal 13), dan pemilik dapat mengajukan gugatan ganti rugi dan/atau penghentian perbuatan ke pengadilan negeri (Pasal 11). Perbuatan tertentu, seperti rekayasa ulang (*reverse engineering*), tidak dianggap pelanggaran (Pasal 15).[64]

Dua hal dari undang-undang ini penting bagi penelitian. Pertama, yang dilindungi adalah informasinya, bukan kebebasan pekerja untuk bekerja pada pesaing. Kedua, apakah klausul non-kompetisi dapat dibenarkan sebagai instrumen perlindungan rahasia dagang masih diperdebatkan. Diharianto, Suartini, dan Lutfi berpendapat bahwa

---

[63] Wulan Purnamasari, Elza Syarief, Rina S. Shahrullah, "Konflik Antara Perlindungan Rahasia Dagang, Hak Pekerja Dalam Klausul Non-Kompetisi," *SIGn Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 1 (2023), hlm. 175, https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.273.

[64] Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, Pasal 1 angka 1, Pasal 3 ayat (1) , Pasal 4, Pasal 11, Pasal 13, Pasal 15.

klausul non-kompetisi tidak dapat dipandang sebagai perjanjian untuk menjaga rahasia dagang dalam makna Pasal 13, karena isinya hanya melarang mantan pekerja bekerja di bidang yang sama dan tidak memuat kewajiban menjaga rahasia, sedangkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 justru memasukkan klausul serupa ke dalam rezim rahasia dagang. Perbedaan pandangan inilah yang melatarbelakangi disparitas putusan pada Bab II.

Secara kritis, hukum tidak dapat membenarkan larangan bagi seorang pekerja untuk menggunakan keahlian dan keterampilan yang telah menjadi bagian dari kapasitas profesionalnya hanya karena ia pernah bekerja di suatu perusahaan tertentu. Perbedaan antara "rahasia dagang" yang merupakan milik eksklusif perusahaan dengan "keahlian umum" (*general skill and knowledge*) yang melekat pada individu pekerja menjadi batas normatif yang harus ditegakkan. Apabila klausul non-kompetisi diterapkan secara berlebihan (*overbroad*) hingga melarang penggunaan keahlian umum tersebut, maka terjadi eksploitasi terhadap modal manusia (*human capital exploitation*) yang tidak dapat dibenarkan secara hukum.[65]

Dalam perspektif hukum komparatif, negara-negara dengan tradisi *common law* seperti Inggris, Amerika Serikat, Malaysia, dan Singapura telah mengembangkan doktrin *Restraint of Trade* sebagai

[65] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 55.https://repository.um-surabaya.ac.id/3118/1/1._buku_hk_ketenagakerjaan_pasca_reformasi.pdf.

kerangka normatif untuk menguji keabsahan klausul non-kompetisi.[66] Doktrin ini pada prinsipnya memandang bahwa setiap kontrak yang membatasi kebebasan seseorang untuk berdagang atau bekerja adalah batal demi hukum secara prima facie (*prima facie void*), kecuali dapat dibuktikan memenuhi standar kewajaran (*reasonableness test*).[67] Standar kewajaran tersebut diukur melalui tiga parameter kumulatif: pertama, adanya kepentingan bisnis yang sah (*legitimate business interest*) yang layak dilindungi; kedua, durasi dan cakupan geografis yang proporsional dengan kepentingan yang dilindungi; serta ketiga, tidak merugikan kepentingan umum.[68] Penelitian Nadiyya menemukan bahwa Malaysia dan Singapura telah secara eksplisit mengadopsi standar ini dalam praktik peradilannya, sementara Indonesia hingga saat ini belum secara tegas mengadopsi *reasonableness test* dalam peraturan perundang-undangan maupun yurisprudensi yang konsisten.[69]

Dalam konteks hukum Indonesia yang belum mengatur secara detail standar pengujian klausul non-kompetisi, hakim cenderung melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*) dengan mengaitkan standar kewajaran tersebut pada konsep ketertiban umum dalam Pasal

---

[66] Ahsana Nadiyya, "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Singapura," *Humani: Hukum, Masyarakat Madani*, Vol. 11, No. 2 (2021), hlm. 416, http://dx.doi.org/10.26623/humani.v11i2.4370.
[67] Ewan McKendrick, *Contract Law* (London: Palgrave Macmillan, 2015), hlm. 334.
[68] *Ibid.*, hlm. 336.
[69] Ahsana Nadiyya, *Op. cit.*, hlm. 420.

1337 KUHPerdata.[70] Apabila durasi larangan bekerja mencapai bertahun-tahun tanpa disertai kompensasi finansial yang diberikan perusahaan selama masa larangan tersebut, maka klausul tersebut kehilangan sifat proporsionalitasnya. Ketidakseimbangan hak dan kewajiban ini berimplikasi pada cacatnya *causa* yang halal dalam perjanjian.[71] Perkembangan terbaru yurisprudensi Indonesia menunjukkan adanya perubahan paradigma yang signifikan melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 yang telah dikategorikan sebagai putusan penting (*landmark decision*), di mana Majelis Hakim Kasasi menegaskan bahwa pelanggaran klausul non-kompetisi yang sah dalam perjanjian kerja tertulis merupakan perbuatan wanprestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1243 KUHPerdata, dengan menekankan pentingnya prinsip *pacta sunt servanda* dan tanggung jawab pekerja untuk memenuhi kewajiban kontraktualnya.[72]

1.7.3 Tinjauan Hak Konstitusional Pekerja dan Akibat Hukum Perjanjian

1.7.3.1 Hak Atas Pekerjaan sebagai Hak Konstitusional dalam Perjanjian Kerja

Dalam tertib hukum Indonesia, hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan bukan sekadar norma hukum biasa, melainkan merupakan hak konstitusional

---

[70] Bernard Arief Sidharta, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2000), hlm. 105. https://www.researchgate.net/publication/359030593.
[71] Subekti, *Op. cit.*, hlm. 35.
[72] Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 3549 K/Pdt/2023, sebagaimana dikutip dalam "Klausul Non-Kompetisi Perjanjian Kerja Bukan Pelanggaran," *Garda Peradilan: Indonesia Law Report*, Vol. 1, No. 1, https://kepaniteraan.mahkamahagung.go.id/publikasi/garda-peradilan.

(*constitutional rights*) yang dijamin secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Sebagai hak konstitusional, negara memiliki tiga kewajiban fundamental yakni menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfil*) hak tersebut agar setiap warga negara dapat mempertahankan eksistensi hidupnya melalui profesi yang dipilih secara bebas.

Jaminan konstitusional ini diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Selanjutnya dalam dimensi hak asasi manusia, Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara berturut-turut menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuannya, serta setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Deretan norma konstitusional dan hak asasi manusia ini secara kolektif membentuk perisai normatif yang melindungi kebebasan pekerja untuk memilih dan berganti pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Keberadaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja secara operasional memicu benturan langsung dengan jaminan konstitusional tersebut. Sebagaimana ditegaskan dalam analisis Diharianto, Suartini, dan Lutfi, penerapan klausul non-kompetisi dapat dianggap bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diatur dalam UUD 1945, di mana pemberi kerja memiliki keleluasaan untuk merekrut pekerja dari berbagai sumber sementara pekerja secara bersamaan dibatasi dalam hal pilihan tempat kerja mereka.[73] Ketidakseimbangan yang bersifat asimetris ini semakin diperparah oleh kenyataan bahwa Indonesia belum memiliki ketentuan yang mewajibkan pemberian kompensasi finansial kepada pekerja selama masa berlakunya larangan non-kompetisi, berbeda dengan praktik di beberapa negara Eropa yang mewajibkan pembayaran *garden leave* atau *non-compete compensation* sebagai syarat keabsahan klausul tersebut.[74]

Dari perspektif hierarki norma, pembatasan terhadap hak konstitusional hanya dapat dilakukan melalui undang-undang (*limitation by law*) demi kepentingan umum yang terlegitimasi secara demokratis, bukan melalui kehendak privat sepihak yang bersifat eksploitatif. Pasal 73 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara tegas menyatakan bahwa hak dan kebebasan

[73] Muhammad Diharianto, Suartini, Anas Lutfi, *Op. cit.*, hlm. 215.
[74] Catherine Barnard, *EU Employment Law* (Oxford: Oxford University Press, 2012), hlm. 167.

yang diatur dalam undang-undang tersebut hanya dapat dibatasi oleh dan berdasarkan undang-undang, semata-mata untuk menjamin pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia serta kebebasan dasar orang lain. Konsekuensinya, klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja yang bersifat privat tidak dapat secara sah membatasi hak konstitusional pekerja untuk bekerja apabila tidak didukung oleh landasan undang-undang yang secara spesifik mengatur syarat, batasan, dan kompensasi yang proporsional atas pembatasan tersebut.

1.7.3.2 Akibat Hukum Perjanjian yang Mengandung Cacat Yuridis

Akibat hukum dari pencantuman klausul non-kompetisi yang dianggap melanggar norma dapat diklasifikasikan ke dalam dua spektrum utama berdasarkan syarat mana dari Pasal 1320 KUHPerdata yang dilanggar.[75] Spektrum pertama adalah batal demi hukum (*nietig van rechtswege* atau *null and void*), yang terjadi apabila klausul tersebut melanggar syarat objektif perjanjian. Pasal 1335 KUHPerdata menyatakan bahwa "suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan." Selanjutnya Pasal 1337 KUHPerdata menegaskan bahwa "suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum."

[75] Parlin Dony Sipayung [et al.], Hukum Ketenagakerjaan. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022. https://www.researchgate.net/publication/358692565_BUKU_HUKUM_KETENAGAKERJAAN.

Apabila klausul non-kompetisi terbukti bertentangan dengan ketertiban umum karena menghalangi warga negara untuk menyambung hidup melalui profesinya, atau bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang HAM, maka klausul tersebut batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada sejak semula.[76]

Spektrum kedua adalah dapat dibatalkan (*vernietigbaar* atau *voidable*), yang terjadi apabila terdapat pelanggaran terhadap syarat subjektif perjanjian, khususnya adanya cacat kehendak berupa paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), penipuan (*bedrog*), atau penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam proses penandatanganan klausul tersebut.[77] Dalam kondisi ini, perjanjian tetap berlaku sampai ada pihak yang mengajukan pembatalan kepada pengadilan. Jika hakim mengabulkan permohonan pembatalan, maka perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada dan para pihak dipulihkan ke keadaan semula (*restitutio in integrum*).[78]

Berkaitan dengan kedua spektrum tersebut, doktrin hukum perdata mengenal prinsip *severability* atau *partiele nietigheid* (kebatalan sebagian), di mana ketidaksahan satu klausul tidak secara otomatis membatalkan seluruh isi perjanjian kerja.[79] Hakim memiliki

---

[76] Muhammad Dihariantо, Suartini, Anas Lutfi, *Op. cit.*, hlm. 218.
[77] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 130.
[78] Mehaga S, M. Hillman. "Pengakhiran Kontrak Sebelum Terjadi Wanprestasi oleh Pihak Yang Mengantisipasi Kegagalan pelaksanaan Kewajiban". Jurnal Magister Hukum FHUI, Article 24 Volume 2 Desember 2022. https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1238&context=dharmasisya.
[79] Ridwan Khairandy, *Op. cit.*, hlm. 340.

kewenangan untuk hanya membatalkan klausul non-kompetisi yang cacat secara yuridis, sementara hubungan kerja pokoknya beserta klausul-klausul lain yang sah tetap dianggap berlaku. Hal ini dilakukan demi menjamin kepastian hukum dan melindungi hak-hak normatif pekerja yang telah dijalankan selama masa kontrak. Lebih lanjut, hakim juga memiliki kewenangan untuk melakukan "reduksi" terhadap klausul yang dipandang berlebihan, misalnya dengan mengurangi durasi larangan dari dua tahun menjadi enam bulan, sehingga klausul tersebut menjadi proporsional tanpa harus dibatalkan seluruhnya.[80]

Dalam konteks tuntutan ganti rugi akibat pelanggaran klausul non-kompetisi, Pasal 1243 KUHPerdata menegaskan bahwa "penggantian biaya, kerugian, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu." Dengan demikian, tuntutan ganti rugi atas pelanggaran klausul non-kompetisi hanya dapat dikabulkan apabila klausul tersebut merupakan perikatan yang sah secara hukum. Apabila pengadilan dalam pertimbangannya menemukan bahwa klausul non-kompetisi tersebut melanggar prinsip proporsionalitas atau menghalangi hak konstitusional pekerja untuk bekerja, maka tindakan pekerja yang berpindah ke perusahaan kompetitor tidak dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi, dan akibat hukumnya tuntutan ganti rugi materiil maupun immateriil yang

[80] Ewan McKendrick, *Op. cit.*, hlm. 355.

diajukan oleh perusahaan menjadi tidak memiliki landasan hukum yang kuat.[81]

Pengaturan ketenagakerjaan sedang berubah. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 meminta pembentuk undang-undang menyusun undang-undang ketenagakerjaan yang terpisah dari Undang-Undang Cipta Kerja dalam waktu paling lama dua tahun. Menindaklanjuti putusan itu, Dewan Perwakilan Rakyat dalam Rapat Paripurna tanggal 6 Oktober 2026 menyetujui Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Ketenagakerjaan menjadi undang-undang.[82] Menurut keterangan Kementerian Ketenagakerjaan, undang-undang baru ini memiliki masa transisi satu tahun sejak diundangkan, sehingga ketentuannya baru berlaku efektif setelah masa transisi berakhir.[83] Nomor dan tanggal pengundangannya belum tersedia pada saat penelitian ini disusun.

Undang-undang tersebut dimaksudkan untuk menyatukan norma ketenagakerjaan yang selama ini tersebar dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pemberitaan tentang isinya menyoroti perubahan pada

---

[81] Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian* (Bandung: Sumur Bandung, 2011), hlm. 78.

[82] "DPR Sahkan UU Pelindungan Ketenagakerjaan," *Kompas.com*, 6 Oktober 2026, https://nasional.kompas.com/read/2026/10/06/11043691/dpr-sahkan-uu-pelindungan-ketenagakerjaan.

[83] "UU Pelindungan Ketenagakerjaan Resmi Disahkan, Kapan Efektif Berlaku?," *CNBC Indonesia*, 6 Oktober 2026, https://www.cnbcindonesia.com/news/20261006151306-4-773810/uu-pelindungan-ketenagakerjaan-resmi-disahkan-kapan-efektif-berlaku.

perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, pemutusan hubungan kerja dan pesangon, serta pengupahan. Dalam penelusuran penulis, belum ditemukan keterangan bahwa klausul non-kompetisi diatur secara eksplisit.

Bagi penelitian ini terdapat tiga konsekuensi. Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap menjadi tolok ukur utama karena undang-undang baru belum berlaku efektif dan kedua putusan yang dianalisis diputus berdasarkan rezim lama. Kedua, Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan dicatat sebagai perkembangan regulasi, bukan sebagai hukum positif yang berlaku saat ini. Ketiga, apabila naskah resminya ternyata tidak memuat pengaturan klausul non-kompetisi, kekosongan norma yang menjadi dasar penelitian ini berlanjut ke rezim yang baru, sehingga urgensi saran pada Bab IV semakin kuat.