



## Kajian Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia

Windi Afdal<sup>1</sup>, Wulan Purnamasari<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Internasional, Batam Indonesia

Email : [1851094.wulan@uib.edu](mailto:1851094.wulan@uib.edu)

### Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2021

Diterima: 12 Juli 2021

Terbit: 1 Agustus 2021

### Keywords:

*Non-Competition Clause, Employment Agreement*

### Abstract

*The existence of a work agreement in a clause containing labor arrangements to approve or not a job position as an employee or part of a company that will be considered as a competitor or opponent engaged in the same business field for a period after the employee is dismissed or the relationship is terminated. work. This clause was created because of the fear of the company or the person who works for the employee if later the dance will reveal the secrets of their company which are very confidential and have high economic value to the new company where they work again, the new company tries to take advantage of knowledge of employees who have worked in the previous company for a long time. The type of employment agreement contained in the non-competition clause is intended to protect the confidentiality of the company's economic nature. But in reality, this clause places a lot of restrictions on workers which is contrary to the provisions on the freedom of every worker as regulated in the law. The purpose of this study is to find out how the legal relation is to the problem of applying the non-competition clause in work agreements according to law in Indonesia. This research was conducted using a normative juridical method, namely examining library materials used in the field of law through a literature study that is descriptive in nature, with the*

**Kata kunci:**

Klausul Non-Kompetisi,  
Perjanjian Kerja

*Corresponding Author: Windi  
Afdal*

---

*aim of understanding how existing practices are related to the law enforced in Indonesia. The results of this study indicate that the application of clauses and competition has violated a person's right to the right to freedom to choose a job that is protected and guaranteed by the law by the state as stated in the human rights law and labor law.*

---

**Abstrak**

Adanya perjanjian kerja di dalam sebuah klausul yang memuat tentang pengaturan tenaga kerja untuk menyetujui atau tidak posisi pekerjaan sebagai karyawan atau bagian perusahaan yang akan dianggap sebagai pesaing atau lawan yang bergerak di bidang usaha yang sama untuk jangka waktu setelah pekerja tersebut diberhentikan atau dilakukannya pemberhentian hubungan kerja. Klausul ini tercipta karena rasa takut dari perusahaan terhadap pekerja terdahulu akan membocorkan rahasia dari perusahaan mereka yang sifatnya sangat rahasia dan memiliki nilai ekonomis yang tinggi kepada perusahaan baru tempat mereka bekerja. Tetapi dalam kenyataannya klausul ini memberikan batasan kepada pekerja yang bertentangan dengan ketentuan kebebasan setiap pekerja yang diatur di dalam UU. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kaitan hukumnya permasalahan pemberlakuan klausul non kompetisi di dalam perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis normatif yaitu menelaah bahan pustaka yang digunakan di bidang hukum melalui studi kepustakaan yang bersifat deskriptif analisis yang tujuannya untuk memahami bagaimana praktek yang ada dan dikaitkan dengan hukum yang diberlakukan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika pemberlakuan klausul non-kompetisi sudah melanggar hak kebebasan seseorang untuk dapat memilih pekerjaan yang dilindungi dan dijamin hukumnya oleh negara yang tercantum di dalam UU HAM dan UU Ketenagakerjaan.

@Copyright 2021.

## A. Latar Belakang

Pembangunan sosial memiliki tujuan untuk melakukan perbaikan dan pembangunan terhadap masyarakatnya secara keseluruhan di seluruh wilayah Indonesia yang sesuai dengan tujuan dari isi pembukaan UUD NRI 1945 tepatnya di alinea ke-4 yang dijelaskan bahwa kemudian yaitu untuk menciptakan atau membentuk sebuah pemerintahan negara Indonesia yang bisa melindungi seluruh bangsa Indonesia dan segenap seluruh tumpah darah dari rakyat Indonesia dengan tujuan memajukan kesejahteraan secara umum mencerdaskan kehidupan bangsa juga dapat melaksanakan ketertiban dunia yang didasarkan kepada kemerdekaan dan perdamaian dan keadilan sosial bagi masyarakat Indonesia. Dalam hal ini ketenagakerjaan mendominasi peran penting untuk langkah memajukan kesejahteraan umum dengan cara melakukan perlindungan terhadap hak-hak dasar dari seorang pekerja dan bagaimana memperlakukan tenaga kerja tanpa melakukan diskriminasi apa itu.<sup>1</sup> kegiatan melakukan pekerjaan adalah hak dari setiap manusia yang harus dijamin dengan kekuatan hukum pada pemerintah maupun negara yaitu setiap orang memiliki hak yang sama untuk bekerja dan bebas memiliki pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka miliki maka secara umum hak seseorang pekerja juga termasuk ke dalam hak asasi manusia dijelaskan di Pasal 28 ayat 2 UUD NRI 1945 yang mengatakan bahwa semua orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta segala perlakuan yang adil dan manusiawi dalam sebuah hubungan pekerjaan.

Masyarakat Indonesia yang tercipta sebagai makhluk sosial akan terus melakukan hubungan kepada manusia lainnya sesama masyarakat Indonesia untuk melakukan sebuah kegiatan yang tidak dapat terlepas dari terciptanya sebuah perjanjian yang memikat antara pekerja dan si pemberi pekerjaan.<sup>2</sup> Film perjanjian tersebut yang dibuat secara bersama-sama salah satu jenis perjanjian yang akan menimbulkan ikatan hubungan kerja adalah kesepakatan antara pengusaha dengan telah melakukan kesepakatan perjanjian kerja yang memuat tentang jenis pekerjaan dan upah maupun unsur-unsur dalam pekerjaan tersebut.

Di dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan makan akan dijumpai dua unsur pekerja atau buruh.<sup>3</sup> Di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian buruh dijelaskan sebagai orang yang melakukan pekerjaan dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun sedangkan di dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan perusahaan diartikan sebagai pengusaha atau perseorangan atau badan hukum ataupun badan lainnya yang memberikan pekerjaan kepada pekerja dengan membayar sejumlah uang atau imbalan dalam bentuk apapun. Hubungan dari keduanya adalah hubungan yang dapat menghasilkan suatu perjanjian atau perikatan. Berikan tersebut merupakan keuntungan yang menyebabkan hukum

---

<sup>1</sup> Agustianto, dan Rodeen Chenggaliex Chenggaliex. "Analisis Yuridis terhadap Tenaga Kerja Asing "Tiongkok" yang Dipekerjakan di Kota Batam Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan." *Journal of Judicial Review* 19.2 (2018): 175-189., hlm. 176.

<sup>2</sup> Rina Shahriyani Shahrullah, Wagiman Wagiman, dan Surya Rizal. "Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Sektor Jasa Konstruksi Di Provinsi Kepulauan Riau." *Journal of Judicial Review* 16.1 (2017): 3-17., hlm. 5.

<sup>3</sup> Rahmi Ayunda, Raihan Radinka Yusuf, dan Hari Sutra Disemadi. "Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Perlindungan Sosial Pekerja Migran Indonesia: Studi Hukum di Provinsi Kepulauan Riau." *JUSTISI* 7.2 (2021): 89-104., hlm. 90.

dari dua orang atau lebih atau dua pihak atau lebih yang saling berlawanan untuk melakukan atau memberikan kewajiban.

Menurut ketentuan Pasal 1233 dari KUHPerdara sebuah perjanjian atau perikatan didasari dari dalam undang-undang. Maka perikatan yang terjadi antara seorang pekerja dengan perusahaan atau orang yang memberi kerja adalah perikatan yang lahir karena suatu perjanjian. Dalam Pasal 1313 KUHPerdara diartikan sebagai dengan jenis perjanjian merupakan sebuah kesepakatan yang berisikan tentang janji yang dinyatakan.

Sebuah janji yang dilakukan antara pekerja dan pemberi kerja biasanya juga disebut sebagai perjanjian kerja yang memiliki atau syarat-syarat kerja hak dan kewajiban dari semua pihak saat pekerjaan itu dimulai sampai dengan berakhirnya sebuah perjanjian pekerjaan. Perjanjian pekerjaan ini memiliki fungsi untuk mengikat pekerja dan perusahaan karena keduanya perjanjian ini memuat tentang kesepakatan antara dua pihak disebut yang didasari kepada ketentuan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan mesin berdasarkan peraturan peraturan secara umum jika sesuatu itu tidak diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Di dalam kuhp perdata perjanjian yang sifatnya melengkapi maka aturan hukum dapat dikesampingkan. Dalam sebuah perjanjian kerja akan dimulai tentang kebebasan berkontrak.<sup>4</sup> Pengaturan tentang kebebasan berkontrak ini memberikan kebebasan para pekerja atau para pihak untuk melakukan perjanjian dengan siapapun dan bebas untuk menentukan isi perjanjian dan pelaksanaan juga persyaratan yang disepakati untuk menentukan bentuk perjanjiannya yang tertulis maupun lisan.<sup>5</sup> Namun asas kebebasan berkontrak ini tidak dibenarkan jika bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya ampun ketertiban masyarakat umum. Namun di dalam kenyataannya banyak perjanjian kerja yang memuat tentang klausul dan kompetisi yang dengan terpaksa harus menandatangani oleh penerima kerja yang biasanya berbentuk tertulis maupun sebuah surat pernyataan yang diwajibkan oleh si pemberi kerja.<sup>6</sup> Klausul dan kompetisi seperti ini dirasa memberatkan oleh penerima kerja namun dengan mau tidak mau menerima kerja harus menandatangani. Klausul ini membuat si pekerja terikat untuk tidak pindah kerja ke perusahaan pesaing yang bergerak di bidang usaha yang sama pada periode waktu tertentu untuk melindungi rahasia dari perusahaannya. Padahal dalam ketentuan undang-undang sudah dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bebas memilih atau mendapatkan pekerjaan yang ia sukai dengan memperoleh penghasilan yang adil dan jugalajaya berdasarkan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan namun pada kenyataannya masih sering terjadi permasalahan-permasalahan seperti ini antara perusahaan atau pemberi kerja terhadap orang yang bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa seorang pekerja akan selalu berada di bawah pengusaha atau pemberi kerja karena kedudukan pekerja tidak sama dengan

---

<sup>4</sup> Fithriatus Shalihah. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham." *UIR Law Review* 1.2 (2017): 149-160., hlm. 152.

<sup>5</sup> Salim H.S, Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hlm . 7.

<sup>6</sup> Muhammad Wildan. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12.4 (2017): 833-841., hlm. 836.

pemberi kerja. Ketidakseimbangan ini terlihat di dalam perjanjian kerja yang memuat tentang Rasul dan kompetisi di dalam isi perjanjiannya. Grosir dan kompetisi merupakan yang berlaku setelah berakhirnya perjanjian pekerjaan yang melarang seorang pekerja untuk melamar pekerjaan di perusahaan dengan posisi atau jenis kerja yang sama dengan perusahaan yang sebelumnya tempat ia bekerja.

Sebenarnya seorang pekerja bisa saja menolak kerasulan dengan kompetisi ini yang dicantumkan dalam sebuah perjanjian hari ini sesuai dengan apa yang menjadi syarat sahnya sebuah perjanjian yang telah diatur di dalam KUHPerdara tepatnya di Pasal 1320 contoh kepada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah menyebutkan bahwa perjanjian haruslah dibuat karena kesepakatan yang terjadi diantara kedua belah pihak dan kemampuan untuk melakukan perbuatan berdasarkan hukum dan adanya sebuah pekerjaan yang bisa dilakukan dan dijanjikan tidak belakang dengan ketentuan hukum maupun ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Sebuah penolakan terhadap ketentuan klausul dan kompetisi sebenarnya dapat dilakukan oleh seorang pekerja namun ketika ia memiliki banyak kemampuan atau sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Rizky Amalia yang mengkaji "*Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja*" pada tahun 2011;<sup>7</sup> oleh Rizki Nur Annisa, Adi Sulistiyono, dan Emmy Latifah yang berfokus pada "*Urgensi Kontrak Kerja yang Berkeadilan sebagai Upaya Perlindungan Hukum Rahasia Dagang*";<sup>8</sup> dan oleh Sartika Nanda Lestari, Sakhiyatu Sova, dan Rinitami Njatrijani "*Penerapan Klausul Non-Persaingan sebagai Dasar Perlindungan Rahasia Dagang di Indonesia*" pada tahun 2017.<sup>9</sup> Maka dari beberapa penelitian terdahulu dan latar belakang ini dapat dikemukakan lah bagaimana ketentuan hukum tentang klausula non kompetisi dalam sebuah perjanjian kerja berdasarkan ketentuan undang-undang yang diberlakukan di Indonesia.

## **B. Metode Penelitian**

Pada penelitian ini penulis berusaha untuk memecahkan suatu permasalahan yang penulis lakukan dengan sistematis dan metode juga teknik-teknik secara ilmiah. Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan melakukan penelitian yang didasari kepada data-data yang didapat dari kepustakaan an seperti buku ataupun peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bersifat deskriptif yang menerangkan atau menggambarkan sebuah permasalahan Dengan menggunakan teori yang menjadikan landasan untuk pemecahan masalah dalam penulisan dan peraturan undang-undang yang diberlakukan di Indonesia yang menyangkut dengan permasalahan yang penulis kaji untuk menganalisis fakta yang terjadi di lapangan secara logis dan memiliki landasan yang jelas ataupun sumber yang jelas sehingga menjadi sebuah karya yang

---

<sup>7</sup> Rizky Amalia. "Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja." *Yuridika* 26.2 (2011): 117-128., hlm. 117.

<sup>8</sup> Rizki Nur Annisa, Adi Sulistiyono, dan Emmy Latifah. "Urgensi Kontrak Kerja Yang Berkeadilan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Rahasia Dagang." *Masalah-Masalah Hukum* 47.4 (n.d): 357-373., hlm. 357.

<sup>9</sup> Sartika Nanda Lestari, Sakhiyatu Sova, and Rinitami Njatrijani. "Implementation of Non-competition Clause as the Basis of Trade Secret Protection in Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum* 17.3 (2017): 320-327., hlm. 320.

memiliki kesesuaian dengan ketentuan yang berlaku. Bahan-bahan hukum yang penulis kumpulkan mendapatkan pada penelitian ini selanjutnya dijadikan data-data yang meliputi "UUD NRI 1945, KUHPerdara, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UUHAM), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" serta penelitian yang memiliki keterkaitan pembahasan dengan permasalahan yang penulis lakukan

### C. Hasil dan Pembahasan

Salah satu usaha untuk melakukan pemenuhan kebutuhan hidup adalah dengan bekerja yang akan menyebabkan hubungan dengan ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia. Karena bekerja jugalah akhirnya masyarakat akan melakukan interaksi sesama dengan masyarakat lainnya yang akan memunculkan hubungan hukum.<sup>10</sup> Penting sekali untuk masyarakat dapat memahami tentang hukum ketenagakerjaan yang biasanya mengikat dirinya yang menjadi salah satu pegawai di sebuah perusahaan dimana tempat ia bekerja. Dalam sebuah ketenagakerjaan maka terdapat pula pihak pengusaha atau pemberi pekerjaan yang memiliki peran yang sangat penting dalam dunia ekonomi karena perusahaan yang ia pimpin selalu berkompetisi.<sup>11</sup>

Peran dari adanya perusahaan maka akan mewujudkan sebuah lapangan pekerjaan. Ketentuan hukum ketenagakerjaan yang diberlakukan di Indonesia menjelaskan jika hubungan kerja yang sah dan diakui oleh negara adalah yang timbul karena adanya kesepakatan kontrak yang menjadi bentuk pengikat bagi seorang pekerja dengan perusahaan tempat ia bekerja. Kontrak tersebut dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis namun berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu maka hal ini wajib dilakukan dengan cara tertulis. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang unsur-unsur di dalam hubungan kerja yaitu perintah pekerja dan upah atau imbalan yang harus dipenuhi sehingga terlaksananya sebuah hubungan kerja yang baik.<sup>12</sup>

Secara teori hubungan kerja memuat hal-hal seperti berikut ini:

1. Adanya perjanjian kerja sebagai ciri-ciri dari sebuah hubungan kerja
2. Para pengusaha atau pemberi kerja memiliki hak yang diperoleh dari sifat kerja yaitu adanya pekerjaan di bawah kepemimpinannya atau yang dikuasainya
3. Setelah pekerjaan itu dilakukan maka memberikan upah menjadi sebuah kewajiban yang harus didapatkan oleh si pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka dari itu pengusaha harus segera memberikan kepada semua kerja
4. Selesai masa hubungan kerja
5. Selama hubungan kerja masih terjadi maka bisa saja terjadi perselisihan hubungan industrial dalam hubungan kerja maka penyelesaiannya yang

---

<sup>10</sup> Dewa Gede Giri Santosa. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17.2 (2021): 178-191., hlm. 189.

<sup>11</sup> I.G. Rai Widjaja, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Bekasi : Kesain Blanc, 2006), 1.

<sup>12</sup> Zaeni Asyahadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2008), 52.

memuat tentang hak dan kewajiban para pihak akan diselesaikan menggunakan hubungan industrial.

Untuk menciptakan sebuah tujuan dari hukum ketenagakerjaan sosial di bidang ketenagakerjaan dengan begitu pemerintah harus mengambil peran yang sangat signifikan untuk mewujudkan hal ini. Walau semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja memiliki hubungan yang bersifat perdata namun hal itu akan terasa sulit. Karena itu pemerintah harus pelan-pelan ikut andil di dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dengan memberlakukan segenap peraturan perundang-undangan yang telah disesuaikan.<sup>13</sup>

Pesatnya perkembangan industri di lingkungan Indonesia mempengaruhi juga kepada bentuk dan isi dari sebuah perjanjian kerja yang terus mengalami perkembangan.<sup>14</sup> Salah satu dari itu adalah bentuk perjanjian kerja yang didalamnya terdapat kesepakatan tentang klausula non kompetisi di dalam keberagaman undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Klausula kompetisi adalah klausula yang mengatur tentang beberapa waktu setelah diadakannya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja maka si pekerja menyatakan untuk bersedia tidak bekerja pada suatu perusahaan kompetitor atau pesaing. Contohnya seperti seorang yang memiliki ahli tambang berniat untuk mengajukan resign dari perusahaan dimana tempat ia bekerja maka pekerja tersebut tidak dibenarkan untuk bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan lainnya selama kurun waktu yang disepakati di dalam klausula non kompetisi di dalam kontrak kerja yang mereka buat. Klausula ini memang dapat saja mematikan atau menghambat karir seseorang, padahal untuk mengundurkan diri adalah hak yang sesuai dan diatur didalam kepmenaker nomor 150 tahun 2000 tentang PHK atau pemutusan hubungan kerja, imbalan dan pesangon dan lain-lainnya.

Di negara lain seperti Jerman Belanda dan Prancis klausula dan kompetisi ini mendapat respon yang beragam. Walaupun negara-negara itu memperbolehkan pelaksanaan klausula ini tetapi mereka juga memberikan batasan-batasan yang ketat misalnya seperti pembatasan terhadap kurun waktu yang tidak boleh lebih dari 2 tahun karena hal ini adalah pertimbangan dari kebutuhan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka tidak dibenarkan jika kesepakatan klausula non kompetisi akhirnya memberikan hambatan kepada karyawan dalam mencari rezeki. Berbeda pula di Indonesia yang sampai sekarang belum ada kepastian hukum yang melarang atau memperbolehkan penggunaan klausula dan kompetisi ini.

Dilandasi oleh KUHPerdara maka klausula non kompetisi ini diatur untuk pelaksanaannya. Walaupun di dalam KUHPerdara tidak digunakan kata klausul dan kompetisi namun konsep atas penjelasannya adalah sama yang dinyatakan yaitu suatu janji dilakukan antara majikan dengan buruh yang mana pihak hanya dibatasi dalam kekuasaan untuk setelah berakhirnya hubungan kerja untuk melakukan pekerjaan dengan suatu cara hanya akan sah apabila janji itu dibuat di dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu reglemen dengan si pekerja.

---

<sup>13</sup> Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2009), 43.

<sup>14</sup> Vicko Taniady, et al. "PHK Dan Pandemi COVID-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Yustisiabel* 4.2 (2020): 97-117., hlm. 99.

Memang sumber perikatan tidak tergantung kepada sebuah perjanjian harus bergantung kepada aturan atau undang-undang yang diberlakukan. Undang-Undang yang menurut penulis memiliki regulasi tentang pemberlakuan klausula dan kompetisi adalah:

1. UUD NRI 1945 yang di dalam salah satu Pasal disebutkan bahwa hubungan kerja yang dilakukan oleh siapapun memiliki kesamaan hak di dalam memilih dan diberi pekerjaan dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil selama bekerja masih bekerja.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjeda mengatur tentang hak seseorang di dalam pekerjaannya dan hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak di manapun pekerja itu melakukan pekerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang juga mengatur tentang hak seseorang di dalam mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya secara adil kepada pekerja.

Peraturan hukum yang ada di Indonesia tidak secara tegas mengatur tentang pembatasan pemberlakuan klausula dan kompetisi. Tidak adanya aturan hukum yang melarang pencantuman klausula non kompetisi ini dalam sebuah perjanjian kerja selama para pihak itu masih menyimpan hati untuk menundukkan diri terhadap Rasulullah yang dimasukkan ke dalam perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan perjanjian di Indonesia maka sah ketika memenuhi syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu kecakapan, sepakat, suatu hal yang tertentu dan sebab-sebab yang halal. Disamping itu tentang kebebasan berkontrak yang dimuat dalam Pasal 338 KUHPerdara menjelaskan bahwa perjanjian yang dibuat dengan saat akan diberlakukan sebagai undang-undang ketenagakerjaan dan memuat perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja yang dituangkan di dalam sebuah perjanjian yang mengatur tentang hak dan kewajiban para pekerja dan pemberi kerja itu.<sup>15</sup> Perjanjian kerja juga sering disebut sebagai perjanjian yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha yang memuat tentang segala syarat secara timbal balik yang wajib untuk dipenuhi oleh seluruh pihak baik pihak pekerja maupun si pemberi kerja yang sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing.<sup>16</sup>

Sebuah perjanjian kerja memiliki sifat memaksa karena salah satu pihak tidak dapat atau tidak bisa menentukan keinginannya dalam perjanjian tersebut. Satu pihak memiliki posisi yang lebih kuat jika dibandingkan dengan pihak lainnya dan satu pihak lagi memiliki kedudukan yang lebih rendah atau posisi yang lebih lemah.

Namun dalam prakteknya masih saja ditemui hubungan pengusaha dengan sifat kerja yang berjalan tidak baik dikarenakan pada pekerja diperlakukan dengan tidak adil oleh si pemberi kerja. Bagan di sebuah perjanjian kerja biasanya telah diatur tentang pemberatan salah satu pihak yang menyebabkan timbulnya sebuah

---

<sup>15</sup> Nandang Purnama. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pakuan Justice Journal Of Law* 2.1 (2021): 74-86.

<sup>16</sup> A. Ridwan Halim (dkk.), *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Cet. I, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.

persamaan yang tidak seimbang karena adanya klausul non kompetisi yang dibuat oleh pemberi kerja dengan mensyaratkan bahwa tidak melakukan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam waktu tertentu pada jangka waktu tertentu yang menyebabkan bahwa pekerja tidak memiliki pekerjaan yang di bidangnya sama dengan pekerjaan sebelumnya.

Pemberlakuan ketentuan ini diakui karena demi dan dengan tujuan untuk melindungi segala rahasia dagang nya dan untuk mencegah perampasan karyawan oleh perusahaan kompetitif atau persaingan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur tentang penempatan kerja yang memberikan hak kepada pekerja untuk mendapatkan sebuah pekerjaan atau pindah ke tempat kerja lain. ini diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan tentang semua tenaga kerja memiliki hak dan kedudukan yang sama untuk bisa memilih atau menerima atau pindah kepada pekerjaan dan memperoleh imbalan yang layak di dalam maupun di luar negeri. Sehingga secara langsung menurut undang-undang ketenagakerjaan semua perjanjian kerja yang dilakukan harus dapat menjamin hak-hak pekerja untuk bisa memilih atau mendapatkan atau memindahkan pekerjaannya. Terkait dengan klausula dan kompetisi meskipun di Indonesia tidak secara tegas diatur baik melarang ataupun membolehkan klausula dan kompetisi ini jika dicantumkan dalam sebuah perjanjian kerja namun dari apa yang telah penulis jelaskan bahwa klausula Ini seharusnya tidak diterapkan di dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh rakyat Indonesia.

#### **a. Hak Pekerja Untuk Bebas Memilih Pekerjaan Perspektif Hukum di Indonesia**

Sebuah perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja atau si pemberi kerja dengan tujuan untuk menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan kerja yang disepakati.<sup>17</sup> Hak dan kewajiban tersebut sudah diatur berdasarkan perundang-undangan dan perjanjian kerja agar tercipta sebuah hubungan yang sesuai dan bekerja dan pemberi kerja.<sup>18</sup> Sebuah perjanjian kerja tidak hanya memuat tentang hak dan kewajiban namun juga memuat tentang larangan pekerja dengan pemberi kerja selama masa kontrak kerja masih berlangsung tetapi juga setelah masa pekerjaan telah berakhir.

Klausula non kompetitif adalah kesepakatan para pekerja maupun pemberi kerja untuk tidak bekerja atau membuka usaha baru dengan bidang yang sama dengan tempat ia bekerja dulu dalam jangka waktu tertentu setelah ah diberhENTIKANNYA atau diberlakukannya pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari diberlakukannya kerasulan dan kompetisi ini yaitu untuk memberikan perlindungan kepada rahasia sebuah perusahaan terhadap pesaing yang memiliki bidang yang sama. Padahal pencantuman klausula yang hendak diisi ini sangat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Sedangkan KUHPerdara mengatur tentang perjanjian yang memiliki kemiripan yang sangat

---

<sup>17</sup> Sali Susiana. "Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8.2 (2019): 207-221., hlm. 209.

<sup>18</sup> Rahma Kusuma Wardani, Endah Pujiastuti, dan Tri Mukyani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran: Studi Kasus Satinah Sebagai Mantan Tki Di Arab Saudi." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 5.3 (2019): 38-49., hlm. 39.

dekat dengan susunan kompetisi yaitu sebuah perjanjian yang diberlakukan terhadap pihaknya telah berakhirnya suatu hubungan kerja atau dikenal dengan nama perjanjian kerja persaingan.

Semangat ini menjelaskan bahwa melakukan pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang harus dijamin oleh negara yang mana seseorang berhak bekerja dan pendapat dan kebebasan untuk dapat memilih kerja yang sesuai dengan kemampuan ia miliki. Dalam Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan juga setiap tenaga kerja yang memiliki hak dan kesempatan untuk memilih dan mendapatkan atau pindah pekerjaan dari luar negeri. Maka hal ini sangat bertentangan pemberlakuan an-nur dan kompetisi pada sebuah perjanjian kerja karyawan pekerja akan dibatasi hanya untuk menjadi pekerjaan sesuai dengan minat dan dalam Pasal 38 ayat 2 UU HAM telah dinyatakan jika setiap orang selalu mempunyai hak untuk bebas memilih sebuah pekerjaan dan memperoleh upah yang layak.

Pengaturan hukum yang diberlakukan di Indonesia tidak secara tegas membahas tentang susunan kompetisi ini itu dilarang atau pun diperbolehkan pelaksanaan kompetisi masih saja terjadi di beberapa perjanjian kerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan kepada pekerja.<sup>19</sup> Namun karena pemberlakuan itu disebut sebagai perjanjian kerja yang telah sesuai dengan KUHPerduta di dalam Pasal 1320 KUHPerduta telah dijelaskan tentang syarat sahnya sebuah perjanjian maka terhadap usulan kompetisi bisa jadi akan menjadi batal dan demi hukum karena tidak memiliki syarat-syarat sah dari sebuah perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta syarat yang keempat adalah adanya sebab yang halal maka dalam hal ini akan mengakibatkan sebuah perjanjian yang dibuat akan dianggap tidak pernah terjadi, akan batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum dan juga tidak memiliki akibat hukum, batal juga dengan hukum semenjak perjanjian itu dibuat dan dimulai dan juga tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sama sekali sehingga tidak bisa diperlakukan permohonan pembatalan ke pengadilan. Hingga saat ini juga lah belum ada putusan pengadilan yang memberikan kesimpulan tentang kekuatan hukum yang menyimpang dari sahnya penggunaan klausula ini maka klausula dan kompetisi tidak dapat diterapkan di Indonesia karena sangat bertentangan dengan hukum yang ada.

#### **b. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hal Pencantuman Klausul Non-Kompetisi**

Sila kelima dari Pancasila yang dijadikan sebagai dasar negara penjelasan tentang keadilan sosial untuk masyarakat Indonesia yang artinya bahwa negara bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat baik secara lahir maupun batin.<sup>20</sup> Dalam prakteknya usaha-usaha yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja belum dapat berjalan seperti yang

---

<sup>19</sup> Abdul Azis, Aan Handriani, dan Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10.1 (2019): 59-74., hlm. 70.

<sup>20</sup> Ifada Qurrata Ayun Amalia, dan Endang Prasetyawati. "Karakteristik asas proporsionalitas Dalam Pembentukan Klausul Perjanjian Waralaba." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2.2 (2019): 173-184., hlm. 179.

cita-citakan. Ini terlihat dari banyaknya jumlah pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan walaupun ketentuan dalam perjanjiannya menjelaskan tentang larangan untuk bekerja di perusahaan lain.<sup>21</sup> Padahal di dalam sebuah perjanjian harus terdapat asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract* yang ada di Pasal 1338 KUHPerdara dijelaskan bahwa semua orang boleh saja membuat perjanjian dengan isi dan bentuk apapun asal tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan ataupun ketertiban umum. Maka disini diartikan bahwa dalam hal membuat sebuah perjanjian kerja maka harus sesuai dengan hak-hak dari sifat kerja yang sudah diatur di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Klausula non kompetisi adalah sebuah klausula yang menjadi larangan dan membatasi hak dari pekerja untuk tidak berbuat apa yang dia mau. Artinya adalah satu pihak berkewajiban untuk tidak melakukan sebuah perbuatan yang telah diperjanjikan. Apabila pihak pekerja melakukan perbuatan yang telah diperjanjikan untuk tidak boleh dilakukan, terdapat kewajiban bagi pekerja untuk tidak melakukan itu dan dinilai telah melakukan wanprestasi.<sup>22</sup> Larangan tersebut tidak diperbolehkan bekerja untuk menerima atau bekerja atau membuat sebuah usaha dibidang yang sama dengan perusahaan awal di mana pekerja itu bekerja sebelum itu. Hal ini jelas dilarang karena ditakutkan jika mantan pekerjanya itu bisa saja membocorkan informasi penting dari perusahaan baik itu berupa rahasia dagang maupun informasi lain yang sifatnya rahasia yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan awal bekerja itu bekerja karena dapat memberikan keuntungan terhadap pesaingnya.

Pelanggaran klausul ini dijadikan dasar oleh perusahaan untuk menuntut mantan pekerjanya dengan alasan pembocoran informasi rahasia perusahaan. Adanya pemberlakuan peraturan mengenai klausul non kompetisi dengan memberlakukan pembatasan yang membatasi hak dari pekerja dan sangat tidak wajar. Karena hal itu pulalah diperlukannya sebuah perlindungan hukum terhadap para pekerja walaupun negara secara otomatis telah memberikan perlindungan bagi pekerja namun konsumen tersebut dapat saja batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat syahnya atau syarat objektif dari setiap perjanjian itu bertentangan dengan perundang-undangan.

Perjanjian kerja yang memuat tentang kerasulan dan kompetisi dan merugikan pekerja bisa saja dilakukan usaha-usaha hukum demi untuk mewujudkan tercapainya kepastian hukum bagi pekerja di antaranya yaitu:

1. Melakukan permohonan pembatalan perjanjian yang di dalamnya juga dicantumkan tentang kerasulan dan kompetisi dengan tidak memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian yang didasarkan pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara ini berupa syarat objektif. Maka terhadap perjanjian itu bisa saja dikatakan batal karena hukum dan untuk memberikan kepastian hukum terhadap permohonan penetapan pembatalan walaupun perjanjian itu telah batal.

---

<sup>21</sup> Sudjana Sudjana, dan Ria Sutarko. "Klausul Non-kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia." *AL AMWAL (HUKUM EKONOMI SYARIAH)* 1.1 (2018): 90-100., hlm. 97.

<sup>22</sup> Munira, dan Kasjim Salenda. "Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise." *Alauddin Law Development Journal* 2.2: 175-182., hlm. 179.

2. Pengajuan keberatan yang diajukan oleh pekerja yang memiliki hak untuk mengajukan keberatan kepada pengadilan negeri setempat yang gugatannya itu berisikan tentang pendapat keberatan terhadap isi dari perjanjian kerja yang mereka sepakati dan memohon kepada majelis hakim untuk membatalkan isi dari perjanjian tersebut.<sup>23</sup>

Sebuah klausula non kompetisi tidak dapat dijadikan sebagai sebuah kesepakatan yang tertulis demi menjaga rahasia dagang sebagaimana yang dijelaskan di dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang karena tidak memenuhi unsur kewajiban untuk tetap menjaga rahasia dagang. Klausula non kompetisi memuat tentang tindakan pelarangan bagi mantan pekerjanya untuk bekerja di bidang yang sama dengan perusahaan sebelumnya setelah terjadinya pemutusan kontrak kerja dilakukan oleh perusahaan, klausula ini bukan menjelaskan tentang kewajiban untuk menjaga rahasia dagang sehingga masih saja ada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap klausula dan kompetisi ini namun tetap tidak bisa dituntut tentang pelanggaran yang dilakukan karena pelanggaran klausula dan kompetisi itu tidak dapat disamakan dengan pelanggaran rahasia dagang.

Klausula non kompetisi menjelaskan tentang larangan untuk bekerja melakukan pekerjaan yang memiliki panjang yang sama dalam kurun waktu tertentu setelah diputuskan kontrak kerja kepada si pekerja tersebut. Klausul ini bukan menjelaskan tentang kewajiban untuk menjaga rahasia dagang sehingga terhadap para pekerja yang melakukan pelanggaran ketentuan clause and non kompetisi yang telah disepakati tidak dapat dituntut atas segala perbuatan pelanggaran rahasia dagang karena pelanggarannya juga terhadap kerasulan dan kompetisi tidak dapat disamakan dengan pelanggaran yang terjadi melibatkan rahasia dagang.

Jenis usulan dan kompetisi yang memiliki asas proporsionalitas dengan memberikan pembatasan tentang larangan bagi pekerja atau mantan pekerjanya untuk bekerja di perusahaan lain setelah pemutusan kontrak kerja maka pembatasan tersebut bisa dicantumkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan wilayah geografis maka bisa saja ditentukan tentang batasan daerah dari sebuah perusahaan yang tidak boleh dimasuki oleh mantan pekerja karena dikhawatirkan bisa saja menimbulkan pelanggaran berupa pembocoran rahasia daging dari perusahaan awal bekerja. Dengan adanya batasan wilayah maka pekerja masih saja bisa mempunyai kesempatan untuk bekerja di wilayah lain.
2. Diberikannya kompensasi untuk bekerja karena tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan di perusahaan lain maka harusnya perusahaan diberikan kompensasi berupa uang ataupun bentuk lainnya agar selama waktu yang telah ditentukan di dalam klausula dan kompetisi pekerja yang dilarang bekerja masih bisa memenuhi kebutuhan hidup.
3. Jenis-jenis pekerjaan yang akan dilakukan kan harusnya dibatasi dan dinyatakan tidak boleh dikerjakan oleh pekerja yang dilarang perusahaan sebelumnya setelah terjadi pemutusan kontrak kerja. Contohnya saja seperti

---

<sup>23</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan makanan memiliki jabatan sebagai kepala koki dan ketika ia bekerja di perusahaan lain ia memiliki jabatan sebagai kepala marketing. Jelas hal ini memiliki perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan.

#### **D. Kesimpulan**

Hak asasi seorang pekerja yaitu hak untuk mendapatkan sebuah kerja yang baik dan layak untuk kemanusiaan yang sudah diakui di dalam aturan Undang-Undang Dasar 1945 yang dijadikan sebagai hak konstitusional. Ini berarti bahwa pemerintah tidak dibenarkan untuk membuat kebijakan-kebijakan seperti undang-undang ataupun peraturan pelaksanaan yang tujuannya hanya untuk mengurangi atau mengenyampingkan hak konstitusional seorang pekerja. Pencantuman klausula kompetisi yang di dalam sebuah perjanjian kerja sangatlah bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur didalam hukum ketenagakerjaan yang berfokus kepada perlindungan terhadap tenaga kerja dari seorang pekerja. Ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar seorang pekerja dan untuk menjamin memberikan persamaan kesempatan tanpa adanya diskriminasi karena sebagai wujud untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya namun tetap memperhatikan dan mempertimbangkan perkembangan ekonomi di Indonesia. Fakta terakhir jika klausula dan kompetisi ini merupakan sebuah perjanjian kerja yang sangat bertentangan dengan ketentuan perlindungan hak pekerja yaitu terdapat pada Pasal 38 UU HAM yang telah dijelaskan bahwa semua orang berhak untuk memilih pekerjaan yang disukainya dan juga berhak untuk segala syarat pekerjaan baik dan adil.

Sayangnya peraturan hukum yang ada di Indonesia baik undang undang ketenagakerjaan maupun undang-undang lainnya tidak secara tegas mengatur tentang pembatasan pemberlakuan klausula non kompetisi. Tidak adanya aturan hukum yang melarang pemakaian klausula non kompetisi ini dalam sebuah perjanjian kerja selama para pihak itu masih menyimpan hati untuk menundukkan diri terhadap yang dimasukkan ke dalam perjanjian kerja. Pengaturan hukum yang diberlakukan di Indonesia tidak secara tegas membahas tentang susunan kompetisi ini itu dilarang atau pun diperbolehkan pelaksanaan kompetisi masih saja terjadi di beberapa perjanjian kerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan kepada pekerja. Berdasarkan ketentuan perjanjian di Indonesia maka sah ketika memenuhi syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu kecakapan, sepakat, suatu hal yang tertentu dan sebab-sebab yang halal. Disamping itu tentang kebebasan berkontrak yang dimuat dalam Pasal 338 KUHPerdara Menjelaskan bahwa perjanjian yang dibuat dengan saat akan diberlakukan sebagai undang-undang ketenagakerjaan dan memuat perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Terkait dengan klausula dan kompetisi meskipun di Indonesia tidak secara tegas diatur baik melarang ataupun membolehkan klausula dan kompetisi ini jika dicantumkan dalam sebuah perjanjian kerja namun dari apa yang telah penulis jelaskan bahwa klausula Ini seharusnya tidak diterapkan di dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh rakyat Indonesia.

## E. Daftar Pustaka

- A.Ridwan Halim, et.al. *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Cet. I, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.
- Abdul Azis, Aan Handriani, dan Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10.1 (2019): 59-74.
- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2009.
- Agustianto, dan Rodeen Chenggaliex Chenggaliex. "Analisis Yuridis terhadap Tenaga Kerja Asing "Tiongkok" yang Dipekerjakan di Kota Batam Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan." *Journal of Judicial Review* 19.2 (2018): 175-189.
- Dewa Gede Giri Santosa. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17.2 (2021): 178-191.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Fithriatus Shalihah. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham." *UIR Law Review* 1.2 (2017): 149-160.
- I.G. Rai Widjaja, *Hukum Perseroan Terbatas*, Bekasi : Kesain Blanc, 2006.
- Ifada Qurrata Ayun Amalia, dan Endang Prasetyawati. "Karakteristik asas proporsionalitas Dalam Pembentukan Klausul Perjanjian Waralaba." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2.2 (2019): 173-184.
- Muhammad Wildan. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12.4 (2017): 833-841.
- Munira, dan Kasjim Salenda. "Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise." *Alauddin Law Development Journal* 2.2: 175-182.
- Nandang Purnama. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pakuan Justice Journal Of Law* 2.1 (2021): 74-86.
- Rahma Kusuma Wardani, Endah Pujiastuti, dan Tri Mukyani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran: Studi Kasus Satinah Sebagai Mantan Tki Di Arab Saudi." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 5.3 (2019): 38-49.

- Rahmi Ayunda, Raihan Radinka Yusuf, dan Hari Sutra Disemadi. "Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Perlindungan Sosial Pekerja Migran Indonesia: Studi Hukum di Provinsi Kepulauan Riau." *JUSTISI* 7.2 (2021): 89-104.
- Rina Shahriyani Shahrullah, Wagiman Wagiman, dan Surya Rizal. "Penyelenggara Jaminan Sosisal Ketenagakerjaan Terhadap Sektor Jasa Konstruksi Di Provinsi Kepulauan Riau." *Journal of Judicial Review* 16.1 (2017): 3-17.
- Rizki Nur Annisa, Adi Sulistiyono, dan Emmy Latifah. "Urgensi Kontrak Kerja Yang Berkeadilan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Rahasia Dagang." *Masalah-Masalah Hukum* 47.4 (n.d): 357-373.
- Rizky Amalia. "Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja." *Yuridika* 26.2 (2011): 117-128.
- Sali Susiana. "Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8.2 (2019): 207-221.
- Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Sartika Nanda Lestari, Sakhiyatu Sova, and Rinitami Njatrijani. "Implementation of Non-competition Clause as the Basis of Trade Secret Protection in Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum* 17.3 (2017): 320-327.
- Sudjana Sudjana, dan Ria Sutarko. "Klausul Non-kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia." *AL AMWAL (HUKUM EKONOMI SYARIAH)* 1.1 (2018): 90-100.
- Vicko Taniady, et al. "PHK Dan Pandemi COVID-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Yustisiabel* 4.2 (2020): 97-117.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2008.