

Keabsahan Perjanjian yang Memuat *Non-Competition Clause* antara Perusahaan dan Pekerja

Yurifa Putri Salsabila, Sri Ratna Suminar

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

yurifa.putri@gmail.com, sratnasuminar9@gmail.com

Abstract. The right to work and the freedom to choose employment are constitutional rights guaranteed under Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In employment relationships, workers' rights and obligations are further regulated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, including the right to change jobs and pursue a decent livelihood. However, in employment practice, companies frequently include non-competition clauses in employment agreements that restrict workers from working for competing businesses after the termination of employment. The inclusion of such clauses raises legal issues concerning their validity and the adequacy of legal protection for workers. This study employs a normative juridical research method supported by a comparative legal approach with a descriptive-analytical specification. The research is based on primary and secondary legal materials, which are analyzed qualitatively. The study examines the regulation of non-competition clauses under the Indonesian Civil Code in conjunction with the Manpower Law, and compares them with the Italian Codice Civile and California's Business and Professions Code Section 16600. The findings indicate that non-competition clauses are invalid and null and void because they conflict with the principle of freedom of work. The study concludes that ideal legal protection requires external regulation. Therefore, Indonesia should adopt specific regulations that clearly define the limits and mechanisms for enforcing non-competition clauses in a fair and balanced manner.

Keywords: *Validity, Non-competition clause, employment relationship.*

Abstrak. Hak untuk bekerja dan kebebasan memilih pekerjaan merupakan hak konstitusional warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk hak untuk berpindah pekerjaan. Pada praktiknya di dunia ketenagakerjaan, perusahaan kerap mencantumkan non-competition clause dalam perjanjian kerja yang melarang pekerja bekerja pada perusahaan sejenis setelah berakhirnya hubungan kerja. Klausula ini menimbulkan permasalahan mengenai keabsahan perjanjian serta perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan hukum, bersifat deskriptif analitis. Data diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder yang dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini membandingkan pengaturan non-competition clause dalam KUHPerdato jo. UU Ketenagakerjaan dengan Italian Codice Civile dan Business and Professions Code Section 16600 di California. Hasil penelitian menunjukkan bahwa non-competition clause dinilai tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan kebebasan pekerja untuk memilih pekerjaan. Perlindungan hukum yang ideal adalah perlindungan eksternal. Oleh karena itu, diperlukan regulasi tersendiri di Indonesia guna mengatur batasan dan mekanisme penerapan non-competition clause secara adil dan berimbang bagi pekerja dan Perusahaan.

Kata Kunci: *Keabsahan, Non-competition clause, hubungan kerja.*

A. Pendahuluan

Suatu kegiatan untuk melakukan pekerjaan merupakan hak dari setiap manusia dan wajib dijamin oleh negara. Setiap orang memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan memiliki kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keinginan yang dimiliki. pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia bagi warga negara Indonesia yang tercantum dalam pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi sebagai berikut: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Negara memiliki kewajiban untuk mengusahakan agar setiap warga negara Indonesia mendapatkan hak yang sama dalam memperoleh dan memiliki pekerjaan. Salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan, baik melalui perusahaan milik negara maupun melalui perusahaan di sektor swasta.

Ketika seseorang mendapatkan pekerjaan, maka akan timbul sebuah hubungan antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja, yang dinamakan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja sendiri merupakan hubungan yang terjalin antara pekerja dan perusahaan sebagai pemberi kerja merupakan hubungan yang saling membutuhkan, di mana pekerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan nafkah, sedangkan perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjalankan kegiatan perusahaan (Putra, 2020). Hubungan kerja ini timbul dari perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan perusahaan sebagai pemberi kerja. Menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dalam rangka menjalankan kegiatan usahanya, pengusaha harus memperhatikan hak-hak dan kewajiban pekerjanya karena setiap pekerja/buruh memiliki hak-hak ketenagakerjaan yang melekat pada dirinya. Salah satu hak yang dimiliki pekerja/buruh diatur pada ketentuan pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

Pada faktanya, terdapat pengusaha yang tidak memperhatikan ketentuan terkait hak pekerja untuk bebas berpindah pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan adanya perusahaan yang membuat Perjanjian kerja dan Perjanjian Non-Disclosure Agreement (NDA) yang memuat Non-Competition Clause atau klausula Non-kompetisi. Pengertian klausula non-kompetisi sendiri adalah sebuah ketentuan dalam perjanjian kerja atau perjanjian Non-Disclosure Agreement (NDA) yang membatasi pekerja untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing setelah hubungan kerja berakhir, baik karena mengundurkan diri maupun alasan lainnya (Mahfuzzah, 2024). Adapun contoh kasus perjanjian Non-Disclosure Agreement (NDA) dan perjanjian kerja yang memuat Non-Competition Clause yang di dalamnya membatasi pekerja untuk berpindah pekerjaan ialah kasus yang melibatkan PT Foom Global dengan dua mantan pekerjanya pada tahun 2024. Pada kasus PT Foom Global diketahui telah membuat perjanjian Non-Disclosure Agreement yang di dalamnya memuat klausul larangan bekerja pada perusahaan lain yang bergerak di bidang usaha sejenis (dua) tahun semenjak pekerja mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Pada tahun 2024 diketahui terdapat mantan pekerja yang melanggar isi perjanjian tersebut. Perusahaan mengajukan gugatan kepada 2 (dua) mantan pekerjanya yang diduga melakukan wanprestasi karena melanggar non competition clause yang tercantum dalam perjanjian Non Disclosure Agreement. Klausul yang dilanggar oleh kedua pekerja adalah berpindah ke perusahaan kompetitor 2 (dua) bulan setelah mengundurkan diri dari perusahaan. Pada negara-negara lain, istilah non-competition clause sangat familiar di kalangan pekerja dan pengusaha. Bahkan, beberapa negara seperti Amerika dan Italia sudah mengatur secara eksplisit terkait pemberlakuan non-competition clause dalam peraturan perundang-undangannya.

Pemberlakuan non competition clause pada suatu perjanjian ini sebenarnya menimbulkan pro dan kontra. Beberapa pihak yang menyatakan setuju bahwa pemberi kerja dilarang mencantumkan non competition clause pada suatu perjanjian kerja, memberikan pandangan bahwa pencantuman Non competition clause dalam perjanjian kerja dapat menghambat ide-ide inovasi bisnis yang baru dan dapat membatasi mobilitas tenaga kerja, diibaratkan jika seorang pekerja sebenarnya memiliki ide bisnis baru dan berencana untuk keluar dari pekerjaannya, tetapi di sisi lain ia terikat oleh perjanjian non competition clause, maka hal itu dapat menghambat masuknya inovasi baru di dunia bisnis. Sementara itu, terdapat beberapa pihak yang setuju dengan adanya perjanjian non competition clause

antara pemberi kerja dan pekerja. Klausul Non competition clause ini dinilai dapat melindungi perusahaan dari bocornya informasi rahasia perusahaan seperti rahasia dagang dan identitas konsumen perusahaan. Beberapa pihak berpendapat bahwa selama bekerja di perusahaan sebelumnya, pekerja telah mengetahui berbagai informasi rahasia perusahaan. Oleh karena itu, apabila pekerja tersebut berpindah ke perusahaan lain dengan jenis usaha yang sama dalam waktu singkat, dikhawatirkan ia akan menggunakan informasi rahasia dari perusahaan sebelumnya di tempat kerjanya yang baru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji mengenai bagaimana keabsahan perjanjian yang memuat Non-Competition Clause yang dibuat antara Perusahaan dan Pekerja dan mengkaji bagaimana perlindungan hukum bagi mantan pekerja dan perusahaan dalam perjanjian yang memuat non-competition clause. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan keabsahan perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pekerja di dalam hubungan kerja serta diharapkan memberikan pengetahuan kepada para pekerja bahwa mereka memiliki hak-hak ketenagakerjaan yang dilindungi secara tegas oleh hukum.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang bertumpu pada bahan hukum sebagai sumber utama dengan cara mengkaji teori, konsep, asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis deskriptif, dengan memaparkan permasalahan secara sistematis disertai penjelasan untuk menarik simpulan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan wawancara. Data yang digunakan berupa data sekunder dan data primer. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, sedangkan data sekunder berupa bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan, dokumen organisasi) dan bahan hukum sekunder (literatur terkait dan sumber digital). Analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan metode deduktif, yakni memulai dari teori atau prinsip umum kemudian mengaplikasikannya pada data spesifik penelitian untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan dan sistematis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Keabsahan perjanjian yang memuat *Non-Competition Clause* yang dibuat antara Perusahaan dan Pekerja berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata *jo.* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sebuah hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan baru terjadi apabila kedua belah pihak telah sepakat untuk mengikatkan diri pada suatu perjanjian kerja. Pada sebuah perjanjian kerja, telah diatur terkait hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, hal ini diperlukan agar kepentingan kedua belah pihak dilindungi dan sebagai sebuah upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang dan adil. Dasar-dasar hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan tersebut dibuat oleh penguasa untuk menyeimbangkan posisi kedua belah pihak dan berfungsi untuk melindungi hak dasar dari pekerja dan perusahaan agar tidak dilanggar selama hubungan kerja berlangsung (Suratman, 2019). Salah satu hak pekerja yang dimuat dalam Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan.

Setelah penulis melakukan studi pustaka (library research), penulis memperoleh fakta di lapangan bahwa terdapat suatu perjanjian yang membatasi pekerja untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan pesaing pada jangka waktu tertentu, yang disebut dengan Non-Competition Clause (Ariyanti, 2021). Pada praktiknya di Indonesia, banyak sekali gugatan perdata yang permasalahannya berkaitan dengan perselisihan Non-competition clause, beberapa kasus yang banyak disorot terkait gugatan perdata mengenai perselisihan Non-competition clause adalah Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN. Jkt Sel, yaitu perselisihan antara perusahaan rokok dan mantan pekerjanya, dimana mantan pekerja diduga telah melanggar ketentuan Perjanjian NDA dan dinyatakan wanprestasi oleh hakim. Lalu, terdapat putusan dengan nomor perkara 168/Pdt.G/2024/PN. Jkt Sel, dimana perusahaan rokok yang sama, menggugat mantan pekerjanya karena dugaan pelanggaran ketentuan perjanjian NDA khusus nya terkait klausul Non-competition clause, dimana pada putusan

ini hakim menyatakan bahwa perjanjian NDA tidak sah dan bertentangan dengan syarat sah perjanjian ke-4 pada pasal 1320 KUHPerdota. Selanjutnya, putusan Nomor 3549 K/Pdt/2023, yang merupakan putusan landmark decision antara perusahaan lift dan mantan pekerjanya, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja yang memuat non-competition clause dianggap sah. Terakhir, terdapat putusan Nomor 54/Pdt.G/2017/PN.Jkt antara perusahaan kosmetik melawan mantan pekerja, perkara ini bermula karena mantan pekerja diduga telah melanggar pasal perjanjian kerahasiaan, dimana ia telah mendirikan perusahaan di bidang sejenis dan dianggap telah melanggar ketentuan non-competition clause.

Fenomena terkait non-competition clause ini sebenarnya marak terjadi di Indonesia, tetapi karena ketiadaan dasar hukum yang jelas terkait ketentuan tersebut, mengakibatkan putusan hakim dan pertimbangan hukum hakim antara perkara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Klausula ini biasanya ditemukan dalam suatu perjanjian Non-Disclosure Agreement (NDA) dan perjanjian kerja. Non-Disclosure Agreement merupakan sebuah perjanjian yang dikenal dalam rezim Rahasia Dagang, dimana perjanjian ini bertujuan untuk melindungi rahasia perusahaan agar tidak digunakan untuk keperluan komersil serta sebagai upaya preventif untuk mencegah pengungkapan rahasia perusahaan kepada pihak lain yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Macmillan, 2022). Perjanjian NDA telah diatur secara eksplisit dalam pasal 13 UU No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Pada perjanjian NDA, Non-Competition Clause sendiri biasanya menjadi salah satu klausula yang termuat dalam perjanjian tersebut. Sebagai sebuah perjanjian, NDA harus memenuhi syarat-syarat sah yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdota, sedangkan untuk perjanjian kerja, dalam penyusunannya harus memperhatikan ketentuan pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hubungan kerja dinyatakan sah (Djumialdji, 2006). Sebagai sebuah perbuatan hukum, akibat yang timbul dari suatu perjanjian adalah mengikat para pihak, perjanjian tidak dapat dibatalkan secara sepihak, dan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. (Setiawan, 1999) Agar suatu perjanjian dapat dinyatakan sah dan mengikat kedua belah pihak, pembuatan perjanjian harus memperhatikan ketentuan pasal 1320 KUHPerdota, yaitu kesepakatan antara para pihak, kecakapan para pihak dalam perjanjian, adanya hal atau obyek tertentu, dan suatu sebab yang halal. Jika sebuah perjanjian tidak memperhatikan ketentuan pasal 1320 KUHPerdota, akibat hukum yang akan terjadi adalah perjanjian tersebut tidak sah dan tidak mengikat kedua belah pihak (Paendong, 2022). Fenomena terkait non-competition clause ini sebenarnya marak terjadi di Indonesia, tetapi karena ketiadaan dasar hukum yang jelas terkait ketentuan tersebut, mengakibatkan putusan hakim dan pertimbangan hukum hakim antara perkara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Karena terdapat berbagai pandangan hakim yang berbeda-beda terkait keabsahan ketentuan Non-Competition Clause, maka di sini penulis akan menganalisis keabsahan perjanjian-perjanjian yang memuat Non-Competition Clause berdasarkan ketentuan syarat-syarat sah perjanjian pada pasal 1320 KUHPerdota, dimana apabila dikaitkan dengan syarat sah perjanjian, perjanjian Non-Disclosure Agreement yang memuat non-competition clause dianggap telah melanggar syarat sah ke-4 pasal 1320 KUHPerdota mengenai kausa yang halal, hal ini karena Non-Competition Clause bertentangan dengan kebebasan pekerja dalam memilih dan berpindah pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 31 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, apabila dianalisis dari syarat sah perjanjian kerja, sebuah perjanjian kerja yang memuat ketentuan Non-Competition Clause dianggap melanggar ketentuan syarat sah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) huruf d, yaitu sebuah perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum atau peraturan perundang-undangan. Maka, perjanjian NDA dan Perjanjian Kerja yang memuat non-competition clause, dianggap batal demi hukum karena telah melanggar syarat sah objektif perjanjian. (Badrulzaman, 2001)

Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan perusahaan dari Non-Competition Clause, ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum diperlukan sebagai suatu alat untuk melindungi hak-hak dasar yang dimiliki oleh subjek hukum agar tidak dilanggar oleh subjek hukum lainnya, hal ini sejalan dengan pandangan Philipus M. Hadjon yang menyatakan bahwa perlindungan hukum dapat dipahami sebagai upaya untuk melindungi harkat, martabat, dan hak-hak dasar manusia yang dimiliki setiap subjek hukum agar tidak menjadi korban kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum sendiri memiliki berbagai macam teori dari beberapa ahli, salah satu ahli yang memiliki pendapat terkait teori

perlindungan hukum di bidang hukum perdata adalah Prof. Mochammad Isnaeni, menurut pandangan Prof. Isnaeni, Perlindungan hukum dalam ranah hukum perdata terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu perlindungan hukum internal dan perlindungan hukum eksternal. Perlindungan hukum eksternal bermakna bahwa perlindungan hukum sebenarnya telah diciptakan oleh penguasa (pemerintah) yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya kerugian dan ketidakadilan bagi para pihak. Pembuatan ketentuan ini pada dasarnya dirumuskan oleh penguasa untuk melindungi kepentingan pihak yang kedudukannya lebih lemah dalam suatu perjanjian. Akan tetapi, pembuatan sebuah peraturan perundang-undangan tersebut sebenarnya tidak boleh memihak salah satu pihak dan perlindungan eksternal ini harus dibuat seimbang dalam melindungi kepentingan kedua belah pihak dalam perjanjian (Isnaeni, 2017). Selanjutnya, Perlindungan hukum internal adalah suatu benteng perlindungan yang dibuat oleh para pihak berdasarkan kata sepakat yang wujudnya telah dituangkan dalam klausul-klausul perjanjian yang telah dirundingkan bersama sebelumnya. Apabila dikaitkan dengan perjanjian kerja serta Perjanjian Non-Disclosure Agreement (NDA) yang memuat non-competition clause antara pekerja dan perusahaan, perlindungan hukum yang sesuai adalah perlindungan hukum eksternal, di mana perlindungan hukum bagi kedua belah pihak telah tertuang dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, dimana ketentuan ini mutlak harus dipenuhi agar perjanjian dapat sah, karena merupakan *dwined recht* atau ketentuan yang bersifat memaksa dan tidak dapat dikesampingkan dalam pembuatan perjanjian.

Seperti pada kasus Nomor Perkara 168/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL, terkait perselisihan perjanjian NDA yang memuat Non-competition clause, hakim sebagai aparat penegak hukum yang berperan sebagai ‘penguasa’ telah menerapkan hukum bahwa perjanjian antara perusahaan dan pekerja dinyatakan batal demi hukum karena telah melanggar syarat sah perjanjian menurut pasal 1320 terkait ‘kausa yang halal’. Menurut pandangan hakim, perjanjian NDA yang dibuat antara perusahaan dan pekerja tersebut dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, yaitu pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum eksternal telah diterapkan oleh hakim bagi mantan pekerja yang memiliki kedudukan yang lebih lemah dibanding perusahaan dengan menerapkan ketentuan pasal 1320 KUHPerdara. Oleh karena itu, karena perjanjian dianggap melanggar hak pekerja, maka perjanjian dinyatakan batal demi hukum. Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan sebenarnya sudah memberikan perlindungan bagi pekerja dan memihak kepada kepentingan pekerja.

Selanjutnya terkait perlindungan perusahaan, pihak perusahaan sebenarnya telah mendapatkan perlindungan eksternal agar pekerja tidak membocorkan rahasia perusahaannya kepada pihak ketiga, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, dimana pemilik rahasia dagang memiliki hak untuk melarang pihak lain untuk mengungkapkan rahasia dagang dan menggunakannya untuk kepentingan yang bersifat komersial. UU Rahasia Dagang juga mengatur terkait hak pemegang rahasia dagang seperti perusahaan, untuk melakukan gugatan ganti rugi kepada pihak yang dengan sengaja membocorkan rahasia dagang dan dianggap merugikan perusahaan, sebagaimana diatur dalam pasal 11 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Oleh karena itu, sebenarnya tanpa pemberlakuan non-competition clause pada perjanjian kerja dan perjanjian non-disclosure agreement, perusahaan sudah mendapatkan perlindungan eksternal selama isi perjanjian non-disclosure agreement telah sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Rahasia Dagang (Fataruba, 2020).

D. Kesimpulan

Dapat disimpulkan, bahwa perjanjian NDA dan Perjanjian Kerja yang memuat non-competition clause dianggap tidak sah karena telah bertentangan dengan ketentuan syarat sah perjanjian ke-4 mengenai kausa yang halal. Selanjutnya, perlindungan hukum yang sesuai bagi mantan pekerja dari non-competition clause adalah perlindungan hukum eksternal, yang telah dimuat dalam ketentuan pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 1320 KUHPerdara. Untuk perusahaan, perlindungan hukum eksternal dapat diterapkan apabila perusahaan membuat Perjanjian NDA dengan memperhatikan ketentuan dalam Undang-Undang Rahasia Dagang, tetapi, apabila perusahaan malah menerapkan ketentuan non-competition clause, maka perusahaan tidak akan

mendapatkan perlindungan hukum, karena dianggap telah beritikad buruk dengan melanggar hak kebebasan pekerja untuk memilih dan berpindah pekerjaan. Adapun saran untuk penelitian ini adalah agar pemerintah membuat suatu pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan keabsahan perjanjian yang memuat non-competition clause, seperti membuat peraturan dengan memperbolehkan adanya perjanjian yang memuat non-competition clause, selama perjanjian ini telah diberitahukan sejak pekerja akan menandatangani perjanjian kerja. Hal ini tentunya akan memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pihak. Dalam proses pembentukan kebijakan, pelibatan unsur pekerja dan pelaku usaha menjadi hal yang relevan agar regulasi yang dihasilkan mampu mencerminkan keseimbangan kepentingan. Sebagai perbandingan, pemerintah dapat mempertimbangkan model pengaturan di Italia yang menerapkan pembatasan ketat terhadap non-competition clause, khususnya terkait batas waktu dan jenis bidang usaha yang diperbolehkan.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan inspirasi selama proses penulisan jurnal ini. Terima kasih khusus penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, yang telah men support penulis dan telah turut serta mendo'akan kelancaran penelitian ini;
2. Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik;
3. Para narasumber yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan data yang mendukung penelitian;
4. Rekan-rekan sejawat dan teman-teman yang telah memberikan semangat dan masukan Institusi dan perpustakaan yang menyediakan berbagai referensi dan fasilitas pendukung penelitian.

Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang terkait.

Daftar Pustaka

- Ariyanti. (2021). Perindungan Hukum Rahasia Perusahaan Melalui Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. *Bhirawa Law Journal* Vol. 2, No. 2, 83.
- Badruzaman, M. D. (2001). *Kompilasi Hukum perikatan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Djumadi. (1992). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djumialdji, F. (2006). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Emma Nurlaela Sari, "Telaah Terhadap Pemenuhan Syarat Subjektif Sahnya Suatu Perjanjian di Dalam Transaksi Elektronik yang Dilakukan Anak Di Bawah Umur", *Jurnal Poros Hukum Padjajaran*, Vol. 1, No. 1, 2019.
- Erik Stam, "The Case against Non-Compete Agreements", *U.S.E Working Papers Series Utrecht University School of Economis*, No. 19-20, 2020.

- Fabrizio Fracchia, “Codification and the Environment”, *Italian Journal of Public Law*, Vol.1, No.22, 2009
- Fataruba, S. (2020). TRIPs dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang, Desain Industri, dan Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu di Indonesia. *SASI*, Vol. 6, No. 1, 2.
- Ferdy Arliyanda Putra & Lucky Dafira Nugroho, “Perlindungan Hukum Terhadap Penyalahgunaan Akun Dalam Transaksi Elektronik Melalui Traveloka”, *Journal Legis*, Vol. 2, No. 1, 2021
- Ferdy Dwiyananda Putra, “Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid”, *Media Iuris*, Vol. 3, No. 2, 2020.
- Handri Raharjo, “Perlindungan Hukum bagi Pihak yang Mengalami Cacat Kehendak dalam Proses Pembuatan Perjanjian Bisnis,” *International Journal Administration, Business and Organization*, Vol. 2 No. 1, April 2021,
- Isnaeni, M. (2017). *Seberkas Diaroma Hukum Kontrak*. Surabaya: PT Revka Petra Media.
- Macmillan, C. (2022). Contracts and Equality: The Dangers of Non-Disclosure Agreement in English Law. *European Review of Contract Law*, Vol. 18, No. 2, 132-133.
- Mahfuzzah, Z. (2024). Non Disclosure Agreement (NDA) as a Legal protection Trade Secrets in Work Agreement in Indonesia. 4th International Conference on Law Reform, *KnE Social Sciences*, 521.
- Paendong, K. (2022). Kajian Yuridis Wanprestasi Dalam Perikatan dan Perjanjian Ditinjau Dari Hukum Perdata. *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 10, No. 3, 2.
- Putra, F. D. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan karena alasan cuti Haid. *Media Juris*, 60.
- Satria Sukananda dan Wahyu Adi Mudiparwanto, “Akibat Hukum terhadap Perjanjian yang Mengandung Cacat Kehendak Berupa Kesesatan atau Kekhilafan (Dwaling) di dalam Sistem Hukum Indonesia,” *Justitia*, Vol. 4 No. 1 April 2020.
- Setiawan, R. (1999). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Putra A bardin.
- Shidarta, “Teori Timbulnya Perjanjian Dalam Transaksi Konsumen Elektronik”, *Jurnal Rechts Vinding*, Vol. 12, No.2, 2023.

- Shidqi, M. D., Pulungan, L., & Solihin. (2025). Optimasi Shaking Table dalam Pemisahan Bijih Emas di Desa Karanglayung. *MineTech: Journal of Mining Engineering*, 2(1), 9–16. <https://journals.sangkuriangpublisher.com/minetech/article/view/36>
- Sumintardirja, A. F. H., & Muliya, L. S. (2023). Tanggungjawab Pelaku Usaha terhadap Konsumen Pengguna Kosmetik Berbahaya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 3(2), 115–120. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i2.2761>
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Pers.
- Tharif, R. M., & Wiyanti, D. (2024). Tanggung Jawab Produsen Obat yang Mengakibatkan Gagal Ginjal Akut pada Anak. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i1.3749>
- Wulan Purnamasari, DKK, “The Conflict of Trade Secret Protection and Workers’ Rights in Non-Competition Clauses”, *SIGn Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 1, 2023.