

Klausul Non-Compete dalam Perjanjian Kerja: Analisis Hukum Perburuhan terhadap Perlindungan Rahasia Dagang

Armando Benyamin Hasibuan¹ Gunardi Lie²

Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: armando.205230185@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan serta penerapan klausul non-competes dalam perjanjian kerja dalam perspektif hukum perburuhan di Indonesia, khususnya dalam kaitannya dengan perlindungan rahasia dagang. Klausul non-competes tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, baik dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan perdebatan mengenai keabsahannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus, serta dianalisis secara kualitatif dengan penalaran deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausul non-competes pada prinsipnya sah berdasarkan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, ketertiban umum, serta prinsip perlindungan pekerja. Selain itu, keberadaan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang memberikan legitimasi terhadap pembatasan tertentu terhadap pekerja guna melindungi informasi yang bersifat rahasia dan bernilai ekonomi. Melalui analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023, ditemukan bahwa Mahkamah Agung sebagai *judex juris* mengakui keberlakuan klausul non-competes dalam sistem hukum Indonesia sepanjang memiliki kepentingan yang sah, dirumuskan secara jelas, dan diterapkan secara proporsional. Dengan demikian, klausul non-competes merupakan klausul yang sah secara bersyarat (*conditionally valid*), yang keberlakuannya bergantung pada keseimbangan antara perlindungan rahasia dagang dan hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan.

Kata Kunci: Klausul Non-Competes, Perjanjian Kerja, Rahasia Dagang, Hukum Perburuhan, Kebebasan Berkontrak

Abstract

*This study aims to analyze the validity and application of non-competes clauses in employment agreements from the perspective of Indonesian labor law, particularly in relation to the protection of trade secrets. Non-competes clauses are not explicitly regulated under Indonesian laws, including the Civil Code and Law Number 13 of 2003 on Manpower, which raises legal debates regarding their enforceability. This research employs a normative legal method using statutory, conceptual, and case approaches, with qualitative analysis based on deductive reasoning. The results show that non-competes clauses are fundamentally valid under the principle of freedom of contract as stipulated in Article 1338 of the Civil Code, provided that they meet the legal requirements of a valid agreement and do not contradict laws, public order, or labor protection principles. Furthermore, Law Number 30 of 2000 on Trade Secrets provides legal justification for certain restrictions imposed on employees to protect confidential and economically valuable business information. Based on the analysis of the Supreme Court Decision Number 3549 K/Pdt/2023, it is found that the Supreme Court, acting as *judex juris*, recognizes the enforceability of non-competes clauses within the Indonesian legal system, as long as they serve legitimate interests, are clearly formulated, and are applied proportionally. Therefore, non-competes clauses can be categorized as conditionally valid, with their enforceability depending on the balance between trade secret protection and the employee's right to work.*

Keywords: Non-Competes Clause, Employment Agreement, Trade Secrets, Labor Law, Freedom of Contract



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Negara Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi seluruh warga negaranya serta mewujudkan kesejahteraan sosial. Hal tersebut tercermin dalam Alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa tujuan dibentuknya Pemerintah Negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam konteks hubungan industrial, amanat konstitusi tersebut diwujudkan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui regulasi tersebut, negara berupaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sekaligus menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. 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 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 antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja pada dasarnya merupakan suatu hubungan yang menghasilkan suatu perikatan. Berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Sebagai suatu bentuk perjanjian, perjanjian kerja juga tunduk pada ketentuan umum hukum perdata mengenai syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perikatan menurut pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa perikatan itu sendiri timbul karena adanya perjanjian atau karena Undang-Undang. Suatu perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.¹ Dalam konteks hubungan kerja, perikatan antara pekerja/buruh dan pengusaha pada umumnya lahir dari adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar bagi timbulnya hak dan kewajiban para pihak. Agar suatu perjanjian kerja dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum, maka harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya: Kesepakatan para pihak; Kecakapan untuk membuat perikatan; Adanya suatu hal tertentu,; Serta suatu sebab yang tidak terlarang. Apabila syarat-syarat tersebut terpenuhi, maka berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*) dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Lebih lanjut, Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat terhadap hal-hal yang secara tegas diperjanjikan, tetapi juga terhadap segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian tersebut dituntut oleh keadilan, kebiasaan, dan undang-undang. Sementara itu, Pasal 1340 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya, dalam hal ini pekerja/buruh dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja tersebut.

¹ Subekti, Hukum Perjanjian, Intermedia, Jakarta, 2005, h. 1

Dalam praktik hubungan kerja, perjanjian kerja yang menjadi sumber perikatan antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak hanya memuat ketentuan mengenai jenis pekerjaan, upah, serta hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga sering kali memuat berbagai klausul tambahan yang bertujuan untuk melindungi kepentingan perusahaan. Secara prinsip, hal tersebut sejalan dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan isi perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Namun demikian, dalam praktiknya perjanjian kerja kerap disusun secara sepihak oleh pengusaha dalam bentuk perjanjian baku (*standard contract*), sehingga pekerja hanya dihadapkan pada pilihan untuk menerima seluruh klausul yang telah ditentukan atau menolak dan kehilangan kesempatan untuk bekerja (*take it or leave it*), tanpa adanya ruang negosiasi yang memadai. Di antara berbagai klausula baku yang sering dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut, salah satu klausul yang cukup krusial dan kerap menimbulkan persoalan hukum adalah klausul larangan bekerja pada perusahaan pesaing atau yang dikenal dengan klausul *non-compete*. Klausul ini pada umumnya dimaksudkan untuk melindungi kepentingan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan informasi penting dan rahasia dagang yang dimiliki perusahaan. Namun demikian, keberadaan klausul *non-compete* dalam perjanjian kerja juga menimbulkan perdebatan hukum, terutama ketika klausul tersebut berpotensi membatasi hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Black's Law Dictionary mendefinisikan *non-competition covenant* sebagai "*a promise, usually in a sale-of-business, partnership, or employment contract, not to engage in the same type of business for a stated time in the same market as the buyer, partner, or employer*" (sebuah janji, biasanya dalam kontrak jual-beli bisnis, kemitraan, atau perjanjian kerja, untuk tidak terlibat dalam jenis usaha yang sama untuk jangka waktu tertentu di pasar yang sama dengan pembeli, mitra, atau pemberi kerja). Sedangkan Wikipedia mendefinisikan *non-compete clause* sebagai "*a clause under which one party (usually an employee) agrees not to enter into or start a similar profession or trade in competition against another party (usually the employer)*" (sebuah klausula di mana salah satu pihak, biasanya karyawan, setuju untuk tidak memasuki atau memulai profesi atau usaha sejenis yang menjadi kompetisi bagi pihak lain, biasanya pemberi kerja).² Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa klausul *non-compete* merupakan suatu klausul dalam perjanjian kerja yang mengatur bahwa pekerja atau buruh setuju untuk tidak bekerja sebagai karyawan, agen, atau menjalankan usaha pada perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak dalam bidang usaha yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja atau setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Salah satu alasan utama dicantulkannya klausul *non-compete* dalam perjanjian kerja adalah untuk melindungi kepentingan perusahaan terhadap informasi penting yang bersifat rahasia dan memiliki nilai ekonomi. Informasi tersebut dikenal sebagai rahasia dagang yang dalam praktik dunia usaha menjadi salah satu aset penting perusahaan yang perlu dijaga kerahasiaannya. Berdasarkan UU Nomor 30 Tahun 2000 Pasal 1 ayat 1 Rahasia Dagang adalah 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. Informasi yang dimaksud bukanlah informasi yang diketahui secara umum oleh publik, serta informasi itu sulit untuk diakses oleh orang lain karena memiliki nilai secara ekonomi.³ Ruang Lingkup Rahasia Dagang atau apa saja yang dimaksud dengan Rahasia Dagang

² Lavetti, Kurt (2021-09-01). "Noncompete agreements in employment contracts". IZA World of Labor. doi:10.15185/izawol.486. hdl:10419/260720.

³ Taufik Effendy, "Rahasia Dagang Sebagai Bagian Dari Hak Kekayaan Intelektual," Al-Adl: Jurnal Hukum 6, no. 12 (2014): 53, <https://dx.doi.org/10.31602/al-adl.v6i12.205>.

tercantum di dalam Pasal 2 UU 30 Tahun 2000 yaitu, metode produksi, metode pengolahan metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum. Hal-hal seperti yang sudah disebutkan oleh UU memiliki nilai yang tinggi dalam dunia bisnis itu sendiri. Beberapa contoh rahasia dagang antara lain resep rahasia ayam goreng Kentucky Fried Chicken (KFC), saus spesial Big Mac dari McDonald's, resep keju Richeese Factory, serta resep rahasia Krispy Kreme Doughnuts yang telah dijaga kerahasiaannya selama lebih dari 70 tahun.⁴ Resep seperti krispy kreme hanya dapat diakses oleh sejumlah kecil karyawan tertentu dan bahkan disimpan secara aman di brankas pusat perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan usaha, pekerja atau karyawan tertentu dapat memiliki akses terhadap informasi yang bersifat sangat rahasia dan bernilai ekonomi tinggi bagi perusahaan. Apabila karyawan yang memiliki akses terhadap informasi tersebut berpindah bekerja ke perusahaan pesaing atau mendirikan usaha yang sejenis, maka terdapat potensi terjadinya kebocoran rahasia dagang yang dapat merugikan perusahaan pemilik informasi tersebut. Oleh karena itu, untuk meminimalisir risiko penyalahgunaan atau pengungkapan rahasia dagang oleh pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, perusahaan sering kali mencantumkan klausul *non-competete* dalam perjanjian kerja sebagai salah satu upaya perlindungan terhadap kepentingan bisnis dan kerahasiaan informasi perusahaan.

Meskipun klausul *non-competete* dimaksudkan sebagai upaya untuk melindungi kepentingan perusahaan, khususnya terhadap potensi kebocoran rahasia dagang, penerapan klausul tersebut juga berpotensi menimbulkan konflik hukum dalam hubungan kerja. Di satu sisi, perusahaan memiliki kepentingan yang sah untuk menjaga kerahasiaan informasi bisnis yang bernilai ekonomi agar tidak dimanfaatkan oleh pihak pesaing. Namun di sisi lain, pembatasan terhadap pekerja untuk bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sama dalam jangka waktu tertentu dapat berimplikasi pada terbatasnya kesempatan pekerja untuk memperoleh pekerjaan setelah berakhirnya hubungan kerja. Kondisi ini berpotensi bertentangan dengan hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, keberadaan klausul *non-competete* dalam perjanjian kerja menimbulkan permasalahan hukum yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya mengenai sejauh mana klausul tersebut dapat dibenarkan sebagai bentuk perlindungan terhadap rahasia dagang tanpa mengabaikan hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana keabsahan klausul *non-competete* dalam perjanjian kerja menurut hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana interpretasi dan penerapan klausul *non-competete* oleh pengadilan dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum yang berkaitan dengan keabsahan klausul *non-competete* dalam perjanjian kerja di Indonesia. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang relevan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

⁴ Darga Ananthara, "5+ Contoh Rahasia Dagang yang Pebisnis Harus Tahu!," *JasaMerek.com*, 17 Mei 2025, <https://jasamerek.com/blog/contoh-rahasia-dagang/#contoh-hki-rahasia-dagang>.

pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*), guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kedudukan dan penerapan klausul non-compete dalam sistem hukum Indonesia.⁵ Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan lain yang relevan termasuk ketentuan mengenai rahasia dagang, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa hubungan kerja. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum seperti buku teks, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang membahas klausul non-compete, asas kebebasan berkontrak, dan perlindungan rahasia dagang. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber penunjang lainnya yang memberikan penjelasan terhadap istilah dan konsep hukum yang digunakan.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelaah berbagai literatur, peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, serta dokumen hukum yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui penelusuran sumber-sumber hukum berbasis daring, seperti situs resmi pemerintah, basis data peraturan perundang-undangan, serta portal informasi hukum lainnya, guna memperoleh bahan hukum yang mutakhir dan kredibel. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengakses perkembangan terbaru terkait regulasi dan praktik hukum yang berkaitan dengan klausul non-compete. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode penafsiran hukum untuk mengkaji makna dan ruang lingkup norma yang berlaku. Dalam penelitian ini juga digunakan metode penalaran deduktif, yaitu dengan menarik kesimpulan dari norma-norma hukum yang bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus, yakni keabsahan klausul non-compete dalam perjanjian kerja. Melalui pendekatan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun klausul non-compete tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, keberadaannya dapat dianalisis dan dinilai keabsahannya berdasarkan prinsip-prinsip hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, dengan tetap memperhatikan batasan-batasan yang ditetapkan oleh hukum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana keabsahan klausul non-compete dalam perjanjian kerja menurut hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

Asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu prinsip dasar dalam hukum perjanjian yang memberikan kewenangan kepada para pihak untuk secara bebas menentukan isi, bentuk, dan syarat-syarat dalam suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Bunyi Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah *"Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik"*. Dalam konteks perjanjian kerja, asas ini menjadi dasar bagi pengusaha dan pekerja untuk merumuskan klausul-klausul yang dianggap perlu, termasuk klausul *non-compete* sebagai upaya perlindungan kepentingan bisnis dan rahasia dagang perusahaan. Namun demikian, kebebasan tersebut tidak bersifat absolut, melainkan dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, serta

⁵ Nanda Shinta Dewi, N. P., Putri Sukadana, D. A., Eviani Yuliantari, I. G. A., & Ari Rama, B. G. (2026). Pengaturan Hukum Atas Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Waralaba Di Indonesia. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 5371-5378. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.4026>

prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural memiliki posisi tawar yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Ketentuan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut mengandung beberapa unsur penting yang menjadi dasar legitimasi perjanjian dalam sistem hukum perdata. Pertama, frasa *“semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”* mencerminkan prinsip *pacta sunt servanda*, yaitu bahwa setiap perjanjian yang sah mengikat para pihak layaknya undang-undang. Dalam konteks ini, klausul *non-competete* yang disepakati dalam perjanjian kerja pada prinsipnya memiliki kekuatan mengikat sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian.

Kedua, ketentuan *“tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang”* menunjukkan bahwa perjanjian memiliki sifat mengikat yang kuat dan tidak dapat diubah secara sepihak. Hal ini mengindikasikan bahwa klausul *non-competete* yang telah disepakati tidak dapat secara sepihak diabaikan oleh pekerja maupun pengusaha, kecuali terdapat dasar hukum yang membenarkannya. Ketiga, frasa *“persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”* menegaskan bahwa pelaksanaan perjanjian juga harus memperhatikan prinsip keadilan dan kepatutan. Dalam kaitannya dengan klausul *non-competete*, asas itikad baik menjadi tolak ukur penting untuk menilai apakah klausul tersebut disusun dan diterapkan secara wajar atau justru menimbulkan pembatasan yang berlebihan terhadap hak pekerja untuk bekerja. Dengan demikian, meskipun asas kebebasan berkontrak memberikan ruang bagi para pihak untuk memasukkan klausul *non-competete* dalam perjanjian kerja, keberlakuannya tetap harus diuji berdasarkan prinsip mengikatnya perjanjian, larangan perubahan sepihak, serta pelaksanaan dengan itikad baik agar tidak bertentangan dengan prinsip perlindungan dalam hukum perburuhan.

Selain tunduk pada asas kebebasan berkontrak, keabsahan klausul *non-competete* dalam perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan tersebut mensyaratkan adanya empat unsur, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Keempat unsur tersebut menjadi parameter penting untuk menilai apakah klausul *non-competete* memiliki kekuatan mengikat secara hukum dalam hubungan kerja. Syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata secara doktrinal dibedakan menjadi dua kategori, yaitu syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif meliputi kesepakatan para pihak dan kecakapan untuk membuat perikatan, sedangkan syarat objektif meliputi adanya suatu hal tertentu serta sebab yang halal. Perbedaan ini memiliki implikasi penting dalam hubungan kerja, khususnya dalam menilai keabsahan klausul *non-competete*, karena menyangkut tidak hanya aspek kehendak para pihak, tetapi juga legitimasi atas isi kesepakatan dalam konteks hukum yang lebih menyeluruh. Kesepakatan para pihak dalam hubungan kerja harus dipahami dalam konteks relasi yang tidak sepenuhnya seimbang antara pekerja dan pengusaha. Meskipun secara formal terjadi persesuaian kehendak, dalam praktiknya kesepakatan tersebut sering kali dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi pekerja yang mendesak, sehingga ruang negosiasi menjadi terbatas. Dalam hal klausul *non-competete*, kondisi ini menimbulkan pertanyaan apakah kesepakatan yang tercapai benar-benar mencerminkan kehendak bebas atau sekadar penerimaan terhadap klausul baku yang ditentukan oleh pengusaha. Oleh karena itu, meskipun syarat kesepakatan secara formal terpenuhi, analisis hukum tetap perlu mempertimbangkan adanya potensi ketidakseimbangan posisi tawar.

Unsur kecakapan berkaitan dengan kemampuan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha pada umumnya dianggap cakap secara

hukum. Namun demikian, dalam perspektif hukum perburuhan, kecakapan tidak hanya dipahami secara formal, melainkan juga harus mempertimbangkan aspek perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah. Dengan demikian, meskipun secara hukum pekerja cakap untuk menyepakati klausul *non-competes*, keberlakuan klausul tersebut tetap perlu diuji dalam kerangka perlindungan hukum yang lebih luas. Syarat adanya suatu hal tertentu menghendaki bahwa objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan. Dalam klausul *non-competes*, hal ini berkaitan dengan kejelasan mengenai ruang lingkup pembatasan, seperti jenis pekerjaan, wilayah, dan jangka waktu. Kejelasan ini penting agar pembatasan yang dikenakan kepada pekerja tidak bersifat kabur atau terlalu luas. Apabila klausul dirumuskan secara tidak spesifik, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan dapat dianggap tidak memenuhi syarat objektif suatu perjanjian. Unsur sebab yang halal menunjukkan bahwa suatu perjanjian tidak hanya dinilai dari kesepakatan para pihak, tetapi juga dari kesesuaiannya dengan norma hukum yang berlaku. Dalam konteks ini, terdapat intervensi hukum—baik melalui peraturan perundang-undangan maupun prinsip-prinsip hukum perburuhan—untuk menilai apakah suatu klausul dapat dibenarkan atau tidak. Klausul *non-competes* pada dasarnya memiliki tujuan yang sah, yaitu melindungi rahasia dagang dan kepentingan bisnis perusahaan. Namun demikian, apabila pembatasan yang ditetapkan bersifat berlebihan dan menghilangkan hak pekerja untuk bekerja, maka klausul tersebut dapat dianggap bertentangan dengan ketertiban umum dan prinsip perlindungan pekerja, sehingga tidak memenuhi unsur *causa* yang halal.

Ada juga ketentuan dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada dasarnya memberikan dasar konseptual mengenai hubungan kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara pihak yang memberikan pekerjaan dan pihak yang melaksanakan pekerjaan dengan imbalan upah. Namun demikian, perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa pengaturan mengenai hubungan kerja tidak lagi semata-mata tunduk pada ketentuan umum hukum perdata, melainkan telah diatur secara lebih khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Pasal 50, Pasal 51, dan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya mengadopsi sekaligus mengembangkan konsep perjanjian kerja sebagaimana dikenal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dengan memberikan penegasan mengenai dasar hubungan kerja, bentuk perjanjian, serta syarat sah perjanjian kerja yang disertai dengan unsur perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tetap memiliki relevansi sebagai dasar umum (*lex generalis*), namun penerapannya dalam hubungan kerja harus ditafsirkan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan sebagai *lex specialis*. Ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja pada dasarnya memiliki karakter sebagai hubungan kontraktual, sehingga pencantuman klausul *non-competes* sebagai bagian dari perjanjian kerja pada prinsipnya dimungkinkan sepanjang disepakati oleh para pihak. Selanjutnya, Pasal 51 mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, yang menegaskan fleksibilitas bentuk perjanjian dalam hubungan kerja, namun tetap harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lebih lanjut, Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya mengadopsi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja diatur dalam rezim hukum khusus, prinsip-

prinsip dasar hukum perjanjian tetap menjadi landasan utama. Namun demikian, Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) memberikan konsekuensi hukum yang lebih tegas, yaitu bahwa perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat subjektif dapat dibatalkan, sedangkan yang bertentangan dengan syarat objektif batal demi hukum. Dalam konteks tersebut, klausul *non-competete* yang tidak memenuhi unsur tertentu, khususnya terkait dengan *causa* yang halal, berpotensi dinyatakan tidak sah atau tidak memiliki kekuatan mengikat. Selanjutnya, Pasal 54 mengatur bahwa perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Dalam hal ini, klausul *non-competete* dapat diposisikan sebagai bagian dari pengaturan hak dan kewajiban tersebut, terutama dalam rangka melindungi kepentingan bisnis dan rahasia dagang perusahaan. Namun demikian, isi perjanjian kerja tetap tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga penerapan klausul *non-competete* harus tetap berada dalam batas-batas yang diperbolehkan oleh hukum.

Dalam konteks hubungan kerja, keberadaan klausul *non-competete* tidak dapat dilepaskan dari kepentingan pengusaha dalam melindungi rahasia dagang sebagai bagian dari aset strategis perusahaan. Hal ini secara normatif memperoleh dasar hukum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, yang mendefinisikan rahasia dagang sebagai informasi di bidang teknologi dan/atau bisnis yang tidak diketahui oleh umum, memiliki nilai ekonomi, serta dijaga kerahasiaannya oleh pemiliknya. Definisi ini menegaskan bahwa rahasia dagang merupakan objek hukum yang sah untuk dilindungi karena berkaitan langsung dengan kepentingan ekonomi perusahaan. Lebih lanjut, Pasal 2 Undang-Undang Rahasia Dagang memperluas cakupan perlindungan yang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, serta informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi. Dalam praktik hubungan kerja, pekerja sering kali memiliki akses terhadap informasi-informasi tersebut, sehingga berpotensi mengetahui atau bahkan menguasai rahasia dagang perusahaan. Kondisi ini menjadi dasar rasional bagi pengusaha untuk membatasi penggunaan informasi tersebut melalui klausul *non-competete*. Selain itu, Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Rahasia Dagang menegaskan bahwa suatu informasi memperoleh perlindungan apabila memenuhi tiga unsur, yaitu bersifat rahasia, memiliki nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya melalui upaya yang layak dan patut. Dalam hal ini, pencantuman klausul *non-competete* dalam perjanjian kerja dapat dipandang sebagai salah satu bentuk “upaya yang layak dan patut” untuk menjaga kerahasiaan informasi tersebut, khususnya dalam mencegah penyalahgunaan oleh pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Selanjutnya, Pasal 4 Undang-Undang Rahasia Dagang memberikan hak eksklusif kepada pemilik rahasia dagang untuk menggunakan sendiri atau melarang pihak lain menggunakan maupun mengungkapkan rahasia dagang tersebut untuk kepentingan komersial. Ketentuan ini memperkuat legitimasi penggunaan klausul *non-competete* sebagai instrumen hukum yang bertujuan untuk membatasi potensi pemanfaatan rahasia dagang oleh pekerja di luar kepentingan perusahaan.

Di sisi lain, Pasal 13 Undang-Undang Rahasia Dagang menyatakan bahwa pelanggaran terjadi apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan rahasia dagang atau mengingkari kewajiban untuk menjaga kerahasiaannya. Dengan demikian, kewajiban pekerja untuk menjaga rahasia dagang tidak hanya bersifat etis, tetapi juga memiliki konsekuensi hukum. Dalam konteks ini, klausul *non-competete* dapat diposisikan sebagai mekanisme preventif untuk meminimalisasi potensi pelanggaran tersebut. Namun demikian, meskipun berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Rahasia Dagang memberikan dasar legitimasi bagi perlindungan kepentingan pengusaha, penerapan klausul *non-competete* tetap harus memperhatikan prinsip proporsionalitas dan perlindungan pekerja. Pada dasarnya asas proporsionalitas dalam suatu perjanjian masuk ke dalam semua aspek mulai dari tahap pra kontrak, pembentukan, pelaksanaan

sampai dengan jika terjadi perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian tersebut. “Pada proses sebelum pembentukan perjanjian, asas proporsionalitas memberikan kemungkinan untuk melakukan negoisasi bagi para pihak untuk menjalankan saling tukarnya hak dan kewajiban mereka. Maka dari itu, tidak proporsional serta wajib dinyatakan ditolak jika negoisasi tersebut diikuti dengan itikad yang tidak baik.⁶ Pembatasan yang terlalu luas, baik dari segi waktu, wilayah, maupun jenis pekerjaan, berpotensi bertentangan dengan prinsip keadilan dan hak konstitusional pekerja untuk bekerja. Oleh karena itu, keberlakuan klausul *non-compete* harus ditempatkan dalam keseimbangan antara perlindungan rahasia dagang dan perlindungan hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.

Dengan demikian, keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Rahasia dengan sebagai *lex specialis* memberikan batasan terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja. Artinya, meskipun para pihak memiliki kebebasan untuk menentukan isi perjanjian, termasuk klausul *non-compete*, kebebasan tersebut tidak dapat digunakan untuk mengesampingkan ketentuan hukum yang bersifat melindungi pekerja. Oleh karena itu, keabsahan klausul *non-compete* harus dinilai tidak hanya berdasarkan kesepakatan para pihak, tetapi juga berdasarkan kesesuaiannya dengan prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian mengenai ketentuan hukum perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta pengaturan khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Rahasia dagang, dapat disimpulkan bahwa klausul *non-compete* pada prinsipnya tidak dilarang dan dapat dianggap sah dalam perjanjian kerja. Namun demikian, keabsahan tersebut bersifat bersyarat, yaitu harus didasarkan pada adanya kepentingan yang sah untuk dilindungi, seperti rahasia dagang dan kepentingan bisnis perusahaan, serta tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan prinsip perlindungan pekerja. Selain itu, klausul tersebut harus dirumuskan secara proporsional dan tidak menimbulkan pembatasan yang berlebihan terhadap hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dengan demikian, klausul *non-compete* hanya dapat dibenarkan sepanjang mencerminkan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja.

Bagaimana interpretasi dan penerapan klausul non-compete oleh pengadilan dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja?

Sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan sebelumnya, klausul non-compete tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, baik dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, ketiadaan pengaturan tersebut tidak serta merta menjadikan klausul non-compete tidak sah. Keberlakuannya tetap dapat ditelusuri melalui asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, ketertiban umum, kesusilaan, serta prinsip perlindungan pekerja. Oleh karena itu, untuk memahami bagaimana klausul non-compete diakui dan diterapkan dalam praktik, diperlukan analisis terhadap putusan pengadilan sebagai bentuk konkret interpretasi hukum oleh hakim. Salah satu putusan yang memiliki signifikansi penting dalam konteks ini adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023, yang menjadi yurisprudensi terkait penerapan klausul non-compete dalam hubungan kerja. Perkara ini berawal dari hubungan kerja antara PT Berca Schindler Lifts dengan pekerjanya yang dalam perjanjian kerja telah menyepakati klausul larangan bekerja

⁶ Amalia, I. Q. A., & Prasetyawati, E. (2019). Karakteristik asas proporsionalitas Dalam Pembentukan Klausul Perjanjian Waralaba. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 173-184.

pada perusahaan sejenis dalam jangka waktu 12 (dua belas) bulan setelah berakhirnya hubungan kerja. Namun, pekerja tersebut setelah mengundurkan diri langsung bekerja pada perusahaan pesaing tanpa memenuhi masa tunggu yang telah disepakati, sehingga menimbulkan sengketa yang berujung pada gugatan wanprestasi. Pada tingkat *judex facti*, baik Pengadilan Negeri Bekasi maupun Pengadilan Tinggi Bandung menolak gugatan penggugat secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat pemeriksaan fakta, pengadilan cenderung memberikan perlindungan terhadap kebebasan pekerja untuk bekerja dan berhati-hati dalam membatasi mobilitas tenaga kerja. Namun demikian, Mahkamah Agung sebagai *judex juris* mengambil pendekatan yang berbeda dengan membatalkan putusan tersebut dan mengabulkan gugatan untuk sebagian.

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menegaskan bahwa klausul *non-competes* dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena klausul tersebut berkaitan erat dengan perlindungan rahasia dagang. Dengan demikian, Mahkamah Agung secara implisit mengakui bahwa klausul *non-competes* merupakan klausul yang sah dalam sistem hukum Indonesia, sekaligus mempertegas bahwa perlindungan rahasia dagang merupakan kepentingan hukum yang sah (*legitimate interest*) yang dapat dijadikan dasar pembatasan tertentu terhadap pekerja. Lebih lanjut, pertimbangan Mahkamah Agung tersebut juga sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, yang memberikan perlindungan hukum terhadap informasi yang bersifat rahasia dan memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan. Dalam konteks ini, klausul *non-competes* dapat dipandang sebagai instrumen kontraktual yang berfungsi untuk mencegah penyalahgunaan atau pengungkapan rahasia dagang oleh pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian, putusan Mahkamah Agung tidak hanya menegaskan keabsahan klausul *non-competes*, tetapi juga memperkuat implementasi perlindungan rahasia dagang sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut. Mahkamah Agung juga menilai bahwa pekerja secara sadar telah mengetahui dan menguasai informasi yang tergolong rahasia dagang selama masa kerjanya, bahkan dalam jangka waktu yang cukup lama. Tindakan pekerja yang langsung bergabung dengan perusahaan pesaing tanpa memenuhi masa tunggu yang telah diperjanjikan dinilai sebagai bentuk itikad tidak baik serta pelanggaran terhadap kewajiban kontraktual, sehingga memenuhi unsur wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain itu, terdapat pula pertimbangan mengenai potensi penyalahgunaan atau kebocoran rahasia dagang yang dapat merugikan perusahaan.

Putusan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung tidak semata-mata melihat klausul *non-competes* sebagai pembatasan terhadap hak pekerja, melainkan sebagai instrumen hukum yang sah untuk melindungi kepentingan bisnis yang *legitimate*, khususnya rahasia dagang. Namun demikian, pengakuan tersebut tidak bersifat absolut, melainkan dibatasi oleh prinsip proporsionalitas. Hal ini tercermin dari pertimbangan hakim yang menilai bahwa nilai ganti rugi yang dimohonkan terlalu tinggi, sehingga ditetapkan secara lebih wajar dan proporsional. Dengan demikian, interpretasi dan penerapan klausul *non-competes* oleh pengadilan di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran dari pendekatan yang semata-mata berorientasi pada perlindungan pekerja menuju pendekatan yang lebih seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Mahkamah Agung sebagai *judex juris* telah memberikan legitimasi bahwa klausul *non-competes* dapat diberlakukan dalam sistem hukum Indonesia, sepanjang memiliki dasar kepentingan yang sah, dirumuskan secara jelas dan terukur, serta tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa klausul *non-competes* dalam hukum Indonesia merupakan

klausul yang sah secara bersyarat (*conditionally valid*), yang keberlakuannya bergantung pada keseimbangan antara perlindungan rahasia dagang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 dan penghormatan terhadap hak pekerja untuk bekerja. Oleh karena itu, penerapan klausul ini harus dilakukan secara proporsional dan kasuistis, dengan mempertimbangkan kepentingan hukum yang dilindungi serta dampaknya terhadap pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hukum yang mendalam terhadap praktik hubungan industrial di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa klausul non-compete merupakan instrumen hukum yang sah secara bersyarat (*conditionally valid*) dan memiliki kedudukan yang kuat dalam rezim perlindungan rahasia dagang. Meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, keabsahan klausul ini bersandar pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Melalui yurisprudensi penting dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023, pengadilan menegaskan bahwa penerapan klausul ini bukan merupakan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) maupun hak konstitusional pekerja untuk bekerja, melainkan sebuah mekanisme preventif yang sah untuk melindungi kepentingan bisnis yang legitimate dan aset intelektual perusahaan dari potensi kebocoran informasi sensitif. Lebih lanjut, interpretasi dan penerapan klausul non-compete oleh pengadilan di Indonesia menunjukkan adanya upaya konsisten dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja melalui penerapan asas proporsionalitas. Pengadilan mengakui hak pengusaha untuk membatasi mobilitas pekerja yang memiliki akses strategis terhadap rahasia dagang melalui penetapan masa tunggu (*waiting period*) yang wajar, seperti durasi 12 bulan, yang dinilai cukup untuk melindungi nilai ekonomi informasi perusahaan tanpa mematikan hak pekerja untuk mencari nafkah di masa depan. Keseimbangan ini semakin dipertegas melalui kewenangan hakim untuk melakukan moderasi terhadap nilai ganti rugi yang dituntut oleh pengusaha, guna memastikan bahwa sanksi atas wanprestasi pekerja tetap berada dalam batas keadilan substantif dan tidak bersifat eksploitatif. Dengan demikian, efektivitas klausul non-compete sangat bergantung pada perumusan yang spesifik, terukur, dan didasarkan pada perlindungan rahasia dagang yang nyata, sehingga mampu menciptakan kepastian hukum yang adil bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, W., & Purnamasari, W. (2021). Kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 7(2), 828–842. <https://doi.org/10.23887/jkh.v7i2.38705>
- Amalia, I. Q. A., & Prasetyawati, E. (2019). Karakteristik asas proporsionalitas Dalam Pembentukan Klausul Perjanjian Waralaba. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 173-184.
- Amalia, R. (2011). Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Yuridika*, 26(2), 118.
- Ananthara, Darga. "5+ Contoh Rahasia Dagang yang Pebisnis Harus Tahu!" *JasaMerek.com*, 17 Mei 2025. <https://jasamerek.com/blog/contoh-rahasia-dagang/#contoh-hki-rahasia-dagang>.
- Effendy, Taufik. "Rahasia Dagang Sebagai Bagian Dari Hak Kekayaan Intelektual." *Al-Adl: Jurnal Hukum* 6, no. 12 (2014): 53-69. <https://dx.doi.org/10.31602/al-adl.v6i12.205>.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).
- Semaun, S. (2011). Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang. *Diktum: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 9(1), 30–42. <https://doi.org/10.35905/diktum.v9i1.277>



Subekti, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta, 2005
Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
Wikipedia. (2024). Non-compete clause. Dalam Wikipedia, The Free Encyclopedia. Diakses pada 10 Maret 2026, dari https://en.wikipedia.org/wiki/Non-compete_clause