



Menakar Keadilan Substantif dalam Enforceability Klausul Non-Kompetisi di Indonesia: Analisis Perbandingan Pasca-Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023

Adinda Aurellia Salsabilla¹, Dita Febrianto², Harsa Wahyu Ramadhan³,
Sepriyadi Adhan⁴, Nenny Dwi Ariani⁵

Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: adindaurellia03@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

The transformation toward a knowledge based economy has triggered an increased use of non-competition clauses in employment contracts to protect trade secrets, despite Indonesia's limited regulatory framework. This research aims to analyze the judicial paradigm shift in the enforcement of non-competition clauses in Indonesia and to formulate a regulatory model capable of ensuring substantive justice for workers. The methodology employed is normative legal research with statutory, case, and comparative legal approaches. The results demonstrate that Supreme Court Decision Number 3549 K/Pdt/2023 signifies a reinforcement of contract certainty and the recognition of legitimate business interests, yet it continues to overlook reasonableness parameters and the economic rights of employees. Compared to legal systems in Germany and the Netherlands that mandate financial compensation, current practices in Indonesia create an asymmetric economic burden that disadvantages the workforce. The enforcement of such clauses without compensation is considered contrary to the principle of equity and potentially stifles innovation and social mobility. In conclusion, Indonesia requires a regulatory reconstruction that adopts the quid pro quo doctrine and garden leave mechanisms to achieve a balance between protecting company assets and human rights.

Keywords: Non-competition clause, substantive justice, trade secrets, mandatory compensation, jurisprudence.

ABSTRAK

Transformasi ekonomi berbasis pengetahuan telah memicu peningkatan penggunaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja untuk melindungi rahasia dagang, meskipun regulasi di Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pergeseran paradigma yudisial dalam penegakan klausul non-kompetisi di Indonesia dan merumuskan model regulasi yang mampu menjamin keadilan substantif bagi pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan perbandingan hukum internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 menandai penguatan prinsip kepastian kontrak dan pengakuan kepentingan bisnis yang sah, namun masih mengabaikan parameter kewajiban dan hak ekonomi pekerja. Dibandingkan dengan sistem hukum di Jerman dan Belanda yang mewajibkan kompensasi finansial, praktik di Indonesia menciptakan beban ekonomi asimetris yang merugikan tenaga kerja. Penegakan

klausul tanpa adanya kompensasi dinilai bertentangan dengan asas kepatutan dan berpotensi menghambat inovasi serta mobilitas sosial. Sebagai simpulan, Indonesia memerlukan rekonstruksi regulasi yang mengadopsi doktrin *quid pro quo* dan mekanisme *garden leave* untuk mencapai keseimbangan antara perlindungan aset perusahaan dan hak asasi manusia.

Kata Kunci: Klausul Non-Kompetisi, Keadilan Substantif, Rahasia Dagang, Kompensasi Wajib, Yurisprudensi.

PENDAHULUAN

Transformasi fundamental dalam tatanan ekonomi global dari paradigma berbasis aset fisik menuju ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*) telah menempatkan modal manusia (*human capital*) sebagai determinan utama daya saing perusahaan. Dalam ekosistem bisnis modern yang ditandai dengan mobilitas talenta tinggi, informasi strategis yang mencakup rahasia dagang, algoritma teknologi, data pelanggan, hingga rencana ekspansi pasar merupakan aset immaterial yang rentan terhadap risiko eksternalitas negatif akibat perpindahan tenaga kerja kunci ke pihak kompetitor (Fatoni & Lyanthi, 2023). Fenomena *talent poaching* di sektor-sektor strategis seperti teknologi informasi, jasa keuangan, dan industri manufaktur presisi telah mendorong perusahaan untuk mengadopsi mekanisme proteksi hukum yang lebih restriktif (Diharianto et al., 2024). Salah satu instrumen yuridis kontroversial namun semakin masif digunakan adalah pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) dalam perjanjian kerja, yang melarang mantan karyawan untuk bekerja pada perusahaan pesaing atau mendirikan entitas bisnis sejenis dalam jangka waktu dan cakupan geografis tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja (Afdal & Purnamasari, 2021).

Penerapan klausul non-kompetisi di Indonesia secara historis dan doktrinal memicu ketegangan dialektis antara dua prinsip hukum yang fundamental, yakni asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dan hak konstitusional warga negara untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak. Di satu sisi, pemberi kerja bersandar pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menegaskan asas *pacta sunt servanda*, di mana setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Diharianto et al., 2024). Namun, di sisi lain, pembatasan ruang gerak ekonomi individu pasca-hubungan kerja berpotensi mengalienasi hak asasi pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dilema yuridis ini diperparah dengan fakta bahwa hukum ketenagakerjaan positif di Indonesia, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tidak mengatur secara eksplisit mengenai batasan, durasi, maupun persyaratan teknis keberlakuan klausul tersebut (Atallah & Suherman, 2025).

Ketiadaan regulasi yang spesifik menciptakan ambiguitas normatif yang berdampak pada inkonsistensi putusan hakim dalam sengketa *enforceability* klausul non-kompetisi (Affandi et al., 2024). Secara tradisional, praktik peradilan di Indonesia cenderung memandang klausul non-kompetisi sebagai bentuk

pelanggaran terhadap hak asasi manusia dan ketertiban umum karena dianggap menghambat mobilitas tenaga kerja dan mematikan mata pencaharian individu. Namun, perkembangan diskursus hukum kontemporer menunjukkan adanya pergeseran paradigma yang signifikan, terutama dengan munculnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 yang menandai era baru dalam penegakan kontrak di Indonesia. Mahkamah Agung dalam putusan tersebut secara progresif menegaskan bahwa klausul non-kompetisi bukanlah bentuk pelanggaran HAM, melainkan instrumen perlindungan kepentingan bisnis yang sah (*legitimate business interest*) yang dapat dipaksakan keberlakuannya sejauh memenuhi unsur-unsur perjanjian dan didasari oleh itikad baik (Nadiyya, 2021).

Akar dari klausul non-kompetisi sebenarnya dapat ditarik dari doktrin *restraint of trade* dalam tradisi *common law* yang telah berevolusi (Andrews & Garner, 2025). Sejarah mencatat perkara John Dyer pada tahun 1414 sebagai preseden awal di mana pengadilan menolak pembatasan kerja karena dianggap merugikan ekonomi masyarakat, namun kemudian standar tersebut melunak melalui perkara *Mitchel v Reynolds* pada tahun 1711 yang memperkenalkan standar "kewajaran" (*reasonableness*) (McGrath, 2024). Di Indonesia, legitimasi klausul ini secara tersirat diakomodasi melalui Pasal 1601x KUHPerdara yang mengatur mengenai "janji saing" (*concurrentiebeding*), yang mensyaratkan perjanjian dibuat secara tertulis dengan buruh yang sudah dewasa (Sutarko, 2018). Kendati demikian, Pasal 1601x sering kali terabaikan dalam praktik hukum perburuhan modern karena dianggap sebagai peninggalan kolonial yang tidak selaras dengan semangat perlindungan pekerja dalam konstitusi Indonesia (Nadiyya, 2021).

Ketimpangan posisi tawar (*unequal bargaining power*) antara pengusaha dan pekerja sering kali menyebabkan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berbentuk kontrak adhesi yang bersifat *take it or leave it* (Atallah & Suherman, 2025). Kondisi ini memicu kekhawatiran bahwa penegakan klausul non-kompetisi yang terlalu agresif, tanpa adanya batasan yang jelas, akan menjadi bentuk eksploitasi baru atau "perbudakan modern" parsial yang melumpuhkan kebebasan ekonomi pekerja (Nadiyya, 2021). Hal ini kontras dengan tren global, seperti yang terjadi di Amerika Serikat pada tahun 2024 melalui inisiatif *Federal Trade Commission* (FTC) untuk melarang hampir seluruh klausul non-kompetisi demi mendorong inovasi dan mobilitas ekonomi. Ketidaksinkronan antara penguatan penegakan kontrak di Indonesia dengan tren liberalisasi pasar tenaga kerja global menuntut adanya rekonstruksi yuridis yang mendalam guna menemukan titik keseimbangan antara proteksi aset perusahaan dan keadilan bagi pekerja (Atallah & Suherman, 2025).

Pentingnya penelitian ini berpusat pada kegagalan regulasi nasional dalam menyediakan parameter teknis mengenai kewajaran durasi, wilayah geografis, dan spesifikitas jabatan yang dapat dikenakan klausul non-kompetisi (Affandi et al., 2024). Putusan MA Nomor 3549 K/Pdt/2023 justru memberikan sinyal penguatan posisi perusahaan dalam menuntut ganti rugi atas pelanggaran masa tunggu (*waiting period*) tanpa secara gamblang mewajibkan adanya kompensasi finansial bagi pekerja yang dibatasi hak ekonominya. Hal ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai sejauh mana prinsip keadilan substantif telah terpenuhi dalam sistem peradilan kita (Atallah & Suherman, 2025).

Pada literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia, di mana sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada analisis normatif mengenai pertentangan UU Ketenagakerjaan dan KUHPPerdata secara umum. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan analisis yurisprudensi terbaru dan menawarkan model rekonstruksi regulasi berbasis doktrin *mandatory compensation* dan *garden leave* sebagai prasyarat validitas klausul (Atallah & Suherman, 2025). Tanpa adanya imbal balik ekonomi (*quid pro quo*), klausul non-kompetisi di Indonesia dinilai tidak hanya cacat secara moral tetapi juga bertentangan dengan asas kepatutan yang tertuang dalam Pasal 1339 KUHPPerdata (Atallah & Suherman, 2025).

Lebih lanjut, dampak sosiologis dari penegakan klausul non-kompetisi yang tidak proporsional dapat menghambat ekosistem inovasi dan pertumbuhan *startup* di Indonesia, di mana sirkulasi pengetahuan melalui perpindahan talenta adalah kunci pertumbuhan (Salsabilla, 2026). Studi empiris di berbagai negara menunjukkan bahwa penegakan klausul non-kompetisi yang terlalu ketat justru menurunkan nilai paten dan kreativitas karyawan karena mereka kehilangan insentif untuk mengembangkan keahlian baru yang tidak dapat mereka manfaatkan di masa depan (University of New Hampshire, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan dari perspektif hukum privat tetapi juga memiliki implikasi kebijakan publik (*public policy*) yang luas dalam upaya mewujudkan iklim investasi yang sehat namun tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini mencakup dua hal utama. Pertama, ketidakpastian hukum mengenai parameter kewajaran dalam penegakan klausul non-kompetisi di Indonesia pasca-Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 yang cenderung mengabaikan aspek perlindungan hak ekonomi pekerja. Kedua, urgensi adopsi mekanisme kompensasi wajib sebagai jalan tengah untuk menjembatani perlindungan rahasia dagang perusahaan dan hak atas pekerjaan bagi individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pergeseran filosofi yudisial Mahkamah Agung dalam memutus perkara klausul non-kompetisi dan merumuskan model regulasi ideal yang dapat memberikan kepastian hukum bagi pelaku usaha sekaligus keadilan substantif bagi tenaga kerja.

Penulis mengajukan tesis bahwa klausul non-kompetisi di Indonesia seharusnya hanya dinyatakan sah apabila memenuhi kriteria kumulatif: bersifat tertulis, ditujukan terbatas bagi karyawan kunci (*key employees*), memiliki durasi dan wilayah yang rasional, dan yang paling utama, disertai dengan kewajiban membayar kompensasi finansial selama masa pembatasan berlangsung. Penelitian ini akan merekonstruksi pemahaman mengenai *enforceability* klausul tersebut melalui pendekatan interdisipliner yang menghubungkan hukum kontrak, hukum ketenagakerjaan, dan ekonomi hukum, guna memberikan panduan praktis bagi praktisi hukum dan pembentuk undang-undang dalam menghadapi dinamika hubungan industrial di era digital.

METODE

Aktivitas penelitian ini didesain sebagai upaya sistematis untuk mengevaluasi efektivitas dan keadilan dalam penegakan klausul non-kompetisi

melalui metodologi yang kokoh (Salsabilla, 2026). Berdasarkan sifat permasalahan yang diangkat, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau penelitian doktriner (Marzuki, 2023). Metode ini dipilih karena objek utama kajian adalah norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, serta sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang saling beririsan dalam mengatur pembatasan persaingan dalam hubungan kerja (Muhammad, 2004). Fokus utama dari penelitian hukum normatif ini adalah untuk menemukan kebenaran koherensi antara peraturan yang berlaku dengan praktik penegakan hukum di pengadilan, terutama dalam merespons kekosongan regulasi teknis mengenai klausul non-kompetisi di Indonesia. Tipe penelitian yang diterapkan adalah deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh, sistematis, dan akurat mengenai fakta-fakta hukum serta kaitan antarperaturan yang mengatur objek penelitian (Muhammad, 2004). Penelitian ini tidak hanya memaparkan kondisi hukum saat ini, tetapi juga melakukan analisis mendalam terhadap rasionalitas hukum (*ratio decidendi*) yang melandasi putusan-putusan pengadilan terbaru guna mengidentifikasi pergeseran paradigma yudisial. Penelitian ini menggunakan lima pendekatan utama secara simultan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah seluruh regulasi yang relevan, mencakup UUD NRI 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kontradiksi antar-norma dan celah regulasi yang memicu ketidakadilan bagi pihak yang lebih lemah dalam kontrak. Kedua, pendekatan kasus (*case approach*) diimplementasikan melalui analisis mendalam terhadap putusan-putusan penting (*landmark decisions*) yang mencerminkan dinamika penegakan hukum di Indonesia (Mori Hamada, 2025). Fokus utama diarahkan pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 yang mempertegas legalitas klausul non-kompetisi sebagai instrumen perlindungan rahasia dagang, serta membandingkannya dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 2225 K/Pdt/2016 yang memiliki kemiripan fakta hukum. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya membedah pertimbangan hakim dalam menilai itikad buruk (*bad faith*) dan kerugian materiil perusahaan akibat pelanggaran klausul (Nadiyya, 2021). Ketiga, pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dilakukan dengan membandingkan kerangka hukum dan praktik peradilan di Indonesia dengan yurisdiksi lain yang memiliki regulasi lebih maju mengenai klausul non-kompetisi, seperti Singapura, Amerika Serikat, Jerman, dan Belanda. Perbandingan ini mencakup analisis terhadap putusan *Shopee Singapore v Lim Teck Yong* (2024) serta tren pelarangan total oleh FTC di Amerika Serikat (Seyfarth Shaw, 2024; The National Law Review, 2014). Pendekatan ini krusial untuk mengambil *lesson learned* mengenai implementasi konsep *reasonable restriction* dan *mandatory compensation* yang telah menjadi standar global (Law & More, 2026). Keempat, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) diterapkan dengan mengkaji doktrin-doktrin hukum fundamental dan teori-teori keadilan (Fajar & Achmad, 2010). Peneliti menggunakan pisau analisis Teori Keadilan

Substantif yang merujuk pada prinsip *fairness* dan keseimbangan posisi tawar untuk mengkritisi penerapan absolut asas kebebasan berkontrak dalam hubungan industrial yang asimetris (Suhardin, 2023). Kelima, pendekatan asas hukum (*principled approach*) dilakukan dengan meninjau asas-asas seperti asas proporsionalitas, itikad baik, dan kepatutan (*billijkheid*) dalam hukum perjanjian Indonesia (Lie et al., 2023). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan bahan hukum (Soekanto, 1986). Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan berwenang, terdiri atas peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang telah diuraikan sebelumnya (Marzuki, 2023). Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, mencakup buku teks hukum perdata dan ketenagakerjaan, jurnal penelitian ilmiah terbaru dari database bereputasi (seperti SINTA, Scopus, dan portal jurnal hukum internasional), tesis, serta laporan hasil penelitian hukum (Arikunto, 2010). Bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedia, serta artikel media massa yang kredibel yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder (Marzuki, 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumen secara komprehensif. Peneliti melakukan penelusuran terhadap literatur-literatur hukum baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris guna mendapatkan gambaran yang luas mengenai diskursus global tentang klausul non-kompetisi (Atallah & Suherman, 2025). Selain itu, studi dokumen dilakukan dengan mengumpulkan salinan putusan pengadilan dari Direktori Putusan Mahkamah Agung serta regulasi-regulasi terbaru dari portal JDIH instansi terkait. Metode pengolahan data melalui empat tahap utama untuk menjamin integritas analisis (Nazir, 1988). Tahap pertama adalah pemeriksaan data (*data editing*), di mana peneliti melakukan verifikasi terhadap akurasi dan otentisitas setiap bahan hukum yang dikumpulkan (Hamdan & Devi, 2024). Tahap kedua adalah klasifikasi data, yaitu pengelompokan bahan hukum berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, seperti pengelompokan data mengenai sejarah klausul, regulasi di Indonesia, hingga standar internasional. Tahap ketiga adalah sistematisasi data, di mana data disusun secara logis ke dalam kerangka pembahasan artikel (Salsabilla, 2026). Tahap terakhir adalah analisis data, di mana peneliti melakukan interpretasi hukum secara kualitatif dengan metode berpikir deduktif (Nazir, 1988). Metode analisis kualitatif dalam penelitian ini melibatkan kegiatan pemaparan, penafsiran, dan penilaian terhadap norma-norma hukum guna menarik kesimpulan yang bersifat khusus dari premis-premis hukum yang bersifat umum (Muhammad, 2004). Peneliti menggunakan teknik interpretasi sistematis untuk melihat keterkaitan antarperaturan dan interpretasi teleologis untuk memahami tujuan sosial di balik penegakan hukum (Nadiyya, 2021). Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk narasi prosa yang koheren, dengan menggunakan bahasa hukum yang profesional dan efektif, guna menghasilkan sebuah karya ilmiah yang memiliki bobot akademis tinggi serta nilai aplikatif bagi pengembangan hukum di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Historis dan Pergeseran Paradigma Yuridis

Evolusi penafsiran hukum terhadap klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) di Indonesia mencerminkan pergulatan panjang antara kepastian hukum kontraktual dan perlindungan hak asasi manusia dalam ranah ketenagakerjaan (Afdal & Purnamasari, 2021). Dalam konteks sejarah hukum perdata, klausul ini bukanlah entitas asing, melainkan warisan kolonial yang tertanam dalam *Burgerlijk Wetboek* (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) melalui Pasal 1601x (Salsabilla, 2026). Ketentuan ini secara eksplisit mengatur tentang "janji saing" (*concurrentiebeding*), yang memberikan ruang bagi majikan dan buruh untuk menyepakati pembatasan aktivitas kerja buruh setelah berakhirnya hubungan kerja, dengan syarat perjanjian tersebut dibuat secara tertulis dan melibatkan buruh yang telah dewasa (Sutarko, 2018). Keberadaan pasal ini menegaskan bahwa sejak awal pembentukan hukum perdata modern di Indonesia, pembatasan hak bekerja pasca-kontrak telah diakui legalitasnya, namun dengan batasan-batasan prosedural yang ketat untuk mencegah eksploitasi (Nadiyya, 2021).

Meskipun demikian, dalam praktiknya selama beberapa dekade, penerapan Pasal 1601x KUHPerdata sering kali terpinggirkan oleh dominasi narasi perlindungan tenaga kerja yang diusung oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Diharianto et al., 2024). Paradigma hukum ketenagakerjaan Indonesia yang sangat protektif cenderung menempatkan pekerja sebagai pihak yang lemah (*the weaker party*) yang harus dilindungi dari segala bentuk perjanjian yang merugikan, termasuk pembatasan untuk mencari nafkah di tempat lain (Atallah & Suherman, 2025). Hal ini menciptakan ketegangan dialektis yang persisten antara Pasal 1338 KUHPerdata yang mengagungkan asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dan Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Adila, 2025).

Ketegangan ini bermanifestasi dalam inkonsistensi putusan pengadilan. Pada periode sebelum tahun 2016, kecenderungan *judex facti* (pengadilan tingkat pertama dan banding) adalah membatalkan klausul non-kompetisi dengan alasan bertentangan dengan hak asasi manusia dan ketertiban umum berdasarkan Pasal 1337 KUHPerdata (Affandi et al., 2024). Hakim sering kali berpendapat bahwa menghalangi seseorang untuk bekerja di bidang keahliannya sama dengan mematikan hak perdatanya, yang merupakan pelanggaran serius terhadap konstitusi (Nadiyya, 2021). Namun, pendekatan ini mulai mengalami pergeseran seiring dengan transformasi ekonomi Indonesia menuju ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), di mana aset terbesar perusahaan bukan lagi mesin atau tanah, melainkan informasi, kekayaan intelektual, dan modal manusia (Fatoni & Lyanthi, 2023).

Putusan Mahkamah Agung Nomor 2225 K/Pdt/2016 menjadi penanda pergeseran ini, di mana Mahkamah Agung mulai mengakui validitas klausul non-kompetisi berdasarkan prinsip *pacta sunt servanda* (Salsabilla, 2026). Dalam putusan tersebut, pengadilan lebih menitikberatkan pada aspek formalitas perjanjian: selama perjanjian tersebut ditandatangani secara sadar dan sukarela oleh pekerja

yang cakap hukum, maka perjanjian tersebut mengikat (Mori Hamada, 2025). Pendekatan ini, meskipun memberikan kepastian bagi pengusaha, masih bersifat sangat formalistik dan belum menyentuh substansi keadilan secara mendalam, terutama terkait keseimbangan posisi tawar saat penandatanganan kontrak (Atallah & Suherman, 2025).

Mahkamah Agung secara tegas menyatakan bahwa klausul non-kompetisi bukanlah pelanggaran terhadap hak asasi manusia, melainkan instrumen sah untuk melindungi kepentingan bisnis perusahaan, khususnya rahasia dagang (*trade secrets*) (SSEK, 2026). Dengan terbitnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023, putusan ini tidak hanya sekadar meneguhkan kembali validitas klausul non-kompetisi, tetapi juga merombak fondasi argumentasi hukum yang digunakan untuk melegitimasi (Adila, 2025). Pergeseran fundamental yang terjadi adalah perpindahan fokus dari "validitas formal kontrak" menuju pembuktian "itikad buruk" (*bad faith*) dan "kerugian nyata" (*actual loss*) (Adila, 2025).

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung menyoroti fakta bahwa pekerja yang digugat—seorang karyawan pemasaran yang telah bekerja selama sepuluh tahun—memiliki akses mendalam terhadap data strategis perusahaan (SSEK, 2026). Tindakan pekerja tersebut yang mengundurkan diri dan segera bergabung dengan kompetitor tanpa mengindahkan masa tunggu (*waiting period*) selama 12 bulan yang telah disepakati, dikualifikasikan sebagai itikad buruk (Adila, 2025). Konstruksi hukum ini mengubah narasi besar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia: pekerja tidak lagi semata-mata dipandang sebagai korban yang harus dilindungi, melainkan sebagai subjek hukum yang memiliki tanggung jawab fidusia untuk menjaga kerahasiaan dan mematuhi janji yang telah dibuatnya (Atallah & Suherman, 2025). Pelanggaran terhadap klausul ini dikategorikan sebagai wanprestasi yang memiliki konsekuensi ganti rugi materiil, sebagaimana dibuktikan dengan hukuman pembayaran ganti rugi sebesar Rp100 juta kepada mantan pekerja tersebut (Adila, 2025).

Implikasi dari putusan ini sangat mendalam bagi praktik hubungan industrial di Indonesia. Pertama, putusan ini memberikan legitimasi yuridis yang kuat bagi perusahaan untuk menerapkan klausul non-kompetisi sebagai standar dalam perjanjian kerja, terutama bagi karyawan level menengah ke atas (*white-collar workers*) (Mori Hamada, 2025). Kedua, putusan ini menetapkan standar baru dalam pembuktian sengketa: pengadilan tidak lagi hanya melihat apakah klausul tersebut ada, tetapi apakah ada unsur itikad buruk dari pekerja dan apakah ada potensi kebocoran rahasia dagang yang merugikan (Adila, 2025). Hal ini menuntut praktisi hukum dan pengusaha untuk lebih cermat dalam merancang klausul, memastikan bahwa pembatasan yang dibuat benar-benar relevan dengan perlindungan aset perusahaan dan bukan sekadar alat untuk menghambat mobilitas tenaga kerja (Diharianto et al., 2024).

Namun, di balik kepastian hukum yang ditawarkan, putusan ini juga membuka ruang kritik mengenai keadilan substantif. Ketidadaan parameter yang jelas mengenai "kewajaran" (*reasonableness*) dalam putusan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakadilan baru (Affandi et al., 2024). Mahkamah Agung tidak menetapkan batasan maksimal durasi atau cakupan wilayah yang dianggap wajar,

sehingga menyerahkan penilaian sepenuhnya pada diskresi hakim di masa depan (Atallah & Suherman, 2025). Tanpa adanya rambu-rambu yang jelas, ada risiko bahwa pengusaha akan menggunakan posisi tawarnya yang dominan untuk memaksakan klausul yang eksekutif, seperti larangan bekerja di seluruh wilayah Indonesia atau durasi pelarangan yang melebihi siklus hidup informasi rahasia itu sendiri (Nadiyya, 2021). Oleh karena itu, analisis terhadap putusan ini harus diletakkan dalam kerangka kritik yang lebih luas mengenai perlunya keseimbangan antara perlindungan modal dan hak dasar pekerja untuk berkembang (Atallah & Suherman, 2025).

Menakar Keadilan Substantif Melalui Pendekatan Komparatif

Singapura, sebagai negara tetangga dengan ekosistem bisnis yang sangat kompetitif, menawarkan model pendekatan *Common Law* yang secara konsisten menerapkan doktrin *Restraint of Trade*, yang pada dasarnya menganggap semua pembatasan perdagangan adalah batal (*void*) kecuali pengusaha dapat membuktikan sebaliknya (Seyfarth Shaw, 2024). Beban pembuktian ada di pundak pengusaha untuk menunjukkan bahwa klausul tersebut "wajar" (*reasonable*) bagi para pihak dan tidak bertentangan dengan kepentingan publik (Nadiyya, 2021).

Kasus *Shopee Singapore Pte Ltd v. Lim Teck Yong* (2024) memberikan pelajaran berharga tentang bagaimana pengadilan membedah konsep "kepentingan kepemilikan yang sah" (*legitimate proprietary interest*) (Seyfarth Shaw, 2024). Dalam kasus ini, Shopee berusaha mencegah mantan eksekutif seniornya untuk bergabung dengan pesaing (ByteDance/TikTok Shop). Namun, Pengadilan Tinggi Singapura menolak permohonan *interim injunction* tersebut. Pertimbangan hakim sangat tajam: klausul non-kompetisi tidak boleh digunakan hanya sebagai alat untuk retensi karyawan (*staff retention*) atau untuk mencegah persaingan secara umum (*mere competition*) (Seyfarth Shaw, 2024). Pengusaha harus membuktikan bahwa ada aset spesifik—seperti rahasia dagang atau hubungan klien—yang terancam, dan bahwa aset tersebut belum cukup terlindungi oleh klausul kerahasiaan (*confidentiality clause*) yang sudah ada dalam kontrak (Mori Hamada, 2025).

Lebih jauh, dalam kasus *MoneySmart* (2024), pengadilan Singapura membatalkan klausul non-kompetisi karena cakupan geografisnya dianggap terlalu luas secara tidak wajar (*unreasonably wide*) (Seyfarth Shaw, 2024). Klausul tersebut melarang mantan karyawan untuk bekerja di pesaing di seluruh negara tempat MoneySmart beroperasi, padahal karyawan tersebut hanya memiliki pengaruh di pasar tertentu. Pengadilan menegaskan bahwa klausul yang "serakah" (*greedy*) dan melebihi apa yang mutlak diperlukan untuk perlindungan bisnis akan dibatalkan seluruhnya, bukan direvisi (*blue-penciled*) agar menjadi wajar (Seyfarth Shaw, 2024).

Pelajaran bagi Indonesia dari model Singapura adalah pentingnya penerapan "Uji Kewajaran" (*Reasonableness Test*) yang ketat dan berlapis. Putusan MA 3549/2023 di Indonesia cenderung menerima klausul non-kompetisi berdasarkan itikad buruk pekerja semata, tanpa melakukan bedah forensik terhadap apakah cakupan wilayah dan durasi pelarangan itu sendiri wajar (Atallah & Suherman, 2025). Keadilan substantif menuntut agar hakim di Indonesia mulai

menerapkan standar serupa: apakah larangan bekerja di "seluruh Indonesia" masuk akal bagi seorang manajer area yang hanya mengurus Jawa Barat? Apakah larangan selama 12 bulan relevan untuk industri teknologi yang perubahannya terjadi dalam hitungan minggu? Tanpa pengujian ini, klausul non-kompetisi berisiko menjadi alat penindasan ekonomi yang dilegalkan (Affandi et al., 2024).

Di seberang spektrum, Amerika Serikat menunjukkan pergeseran signifikan yang didorong oleh pertimbangan ekonomi makro. Pada April 2024, *Federal Trade Commission* (FTC) menerbitkan aturan final yang melarang hampir seluruh klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja, dengan pengecualian yang sangat sempit bagi eksekutif senior yang berada dalam posisi pembuat kebijakan (*policy-making positions*) (Hyun et al., 2024).

Dasar filosofis dari langkah ini adalah keyakinan bahwa klausul non-kompetisi merupakan metode persaingan yang tidak sehat (*unfair method of competition*) yang melanggar *Section 5* dari *FTC Act* (Hyun et al., 2024). Analisis ekonomi yang mendasari aturan ini menunjukkan bahwa klausul non-kompetisi menghambat mobilitas tenaga kerja, menekan pertumbuhan upah pekerja (karena pekerja tidak bisa pindah ke tempat yang menawarkan gaji lebih tinggi), dan yang paling krusial, mematikan inovasi (University of New Hampshire, 2025). Studi empiris menunjukkan bahwa di negara bagian seperti California yang telah lama melarang non-kompetisi, terjadi sirkulasi pengetahuan (*knowledge spillover*) yang lebih cepat antar-perusahaan, yang menjadi katalis utama bagi ledakan inovasi di Silicon Valley (McGrath, 2024).

Sebaliknya, penegakan klausul non-kompetisi yang ketat justru menurunkan nilai paten dan kreativitas karyawan, karena karyawan yang terikat merasa tidak ada insentif untuk mengembangkan ide-ide baru yang tidak bisa mereka manfaatkan jika mereka keluar dari perusahaan (University of New Hampshire, 2025). Meskipun aturan FTC ini menghadapi tantangan hukum yang berat di pengadilan federal (seperti putusan Pengadilan Distrik Texas dalam kasus *Ryan LLC v. FTC* yang membatalkan aturan tersebut karena alasan kewenangan istratif), fenomena ini mencerminkan kesadaran global bahwa perlindungan aset perusahaan tidak boleh mengorbankan dinamika ekonomi secara keseluruhan (Hyun et al., 2024).

Bagi Indonesia, kontras ini sangat mencolok. Saat negara maju bergerak menuju pembebasan tenaga kerja demi inovasi, yurisprudensi Indonesia justru bergerak memperketat ikatan kerja demi kepastian bisnis. Dalam jangka panjang, pendekatan yang terlalu pro-pengusaha ini dapat menjadi bumerang bagi ambisi Indonesia untuk membangun ekosistem *startup* dan ekonomi digital yang tangguh (Atallah & Suherman, 2025). Keadilan substantif dalam konteks ini bukan hanya soal keadilan bagi individu pekerja, tetapi juga keadilan bagi masyarakat luas untuk menikmati hasil dari pasar tenaga kerja yang kompetitif dan inovatif (Suhardin, 2023).

Model ketiga, dan relevan untuk diadaptasi dalam sistem *Civil Law* Indonesia, adalah model Eropa Kontinental yang menerapkan doktrin *Quid Pro Quo* melalui kompensasi wajib. Di Jerman, Bagian 74 dari Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Handelsgesetzbuch* - HGB) menetapkan aturan yang jelas: sebuah

klausul non-kompetisi pasca-kontrak adalah batal demi hukum jika tidak disertai dengan kewajiban majikan untuk membayar kompensasi (*Karenzentschädigung*) kepada mantan pekerja selama masa pelarangan berlaku (Mayer Brown, 2024).

Besaran kompensasi ini ditetapkan minimal 50% dari rata-rata remunerasi kontraktual terakhir yang diterima pekerja, mencakup gaji pokok dan tunjangan lainnya (Mayer Brown, 2024). Logika hukumnya sederhana namun berkeadilan: jika perusahaan menganggap bahwa pengetahuan pekerja begitu berharga sehingga ia harus dilarang bekerja di pesaing, maka perusahaan harus "menyewa" kebebasan pekerja tersebut. Pekerja tidak boleh dibiarkan menanggung beban ekonomi dari perlindungan aset perusahaan sendirian (Atallah & Suherman, 2025).

Belanda juga sedang mereformasi hukumnya ke arah yang sama. Rancangan undang-undang tahun 2025 di Belanda mengusulkan pembatasan durasi non-kompetisi maksimal satu tahun dan mewajibkan pembayaran kompensasi sebesar 50% dari gaji bulanan untuk setiap bulan masa pelarangan (Law & More, 2026). Hal ini dimaksudkan untuk mencegah penggunaan klausul non-kompetisi secara sembarangan (*standard boilerplate*) oleh pengusaha. Dengan adanya "tag harga" pada setiap klausul, pengusaha akan berpikir dua kali sebelum memasukkan klausul ini ke dalam kontrak, dan hanya akan menggunakannya untuk karyawan yang benar-benar krusial (Law & More, 2026).

Perbandingan ini menyoroti defisit keadilan terbesar dalam sistem hukum Indonesia saat ini. Putusan MA 3549/2023 melegitimasi pembatasan kerja tanpa mewajibkan adanya kompensasi apa pun bagi pekerja (Atallah & Suherman, 2025). Ini menciptakan situasi asimetris di mana pengusaha mendapatkan perlindungan penuh atas asetnya, sementara pekerja kehilangan sumber penghidupannya tanpa jaring pengaman. Dalam perspektif keadilan substantif, hal ini dapat dikategorikan sebagai bentuk "perampasan" hak ekonomi yang tidak proporsional (Affandi et al., 2024).

Tabel 1: Perbandingan Parameter Hukum

Indikator Perbandingan	Indonesia	Singapura	Amerika Serikat	Jerman
Filosofi Dasar	<i>Pacta Sunt Servanda</i> & Itikad Buruk	<i>Restraint of Trade</i> (Asumsi Batal)	Persaingan Usaha Tidak Sehat	Perlindungan Sosial & Kebebasan Profesi
Uji Validitas Utama	Adanya perjanjian tertulis & pelanggaran janji.	<i>Legitimate Proprietary Interest</i> yang spesifik.	Hampir semua dilarang total.	Pembayaran kompensasi wajib.
Kompensasi Finansial	Tidak Wajib (Diskresi Hakim/Kontrak).	Tidak Wajib, tapi faktor pertimbangan.	Tidak Relevan (karena dilarang).	Wajib (Min. 50% Gaji Terakhir).
Durasi & Wilayah	Tidak ada batasan baku (lazim 1-2 thn).	Sangat ketat, dibatalkan jika terlalu luas.	N/A	Maksimal 2 tahun, wilayah harus relevan.

Sanksi bagi Pelanggar	Ganti rugi materiil (misal: Rp100 juta).	<i>Injunction</i> atau <i>Damages</i> (jika valid).	N/A	Kehilangan hak kompensasi.
-----------------------	--	---	-----	----------------------------

Rekonstruksi Regulasi Menuju Keadilan Substantif

Berdasarkan analisis di atas, terlihat bahwa kerangka hukum Indonesia saat ini masih belum memenuhi standar keadilan substantif yang memadai (Affandi et al., 2024). Validitas formal yang diakui oleh Mahkamah Agung perlu dilengkapi dengan instrumen perlindungan materiil bagi pekerja (Atallah & Suherman, 2025). Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi regulasi yang mengintegrasikan konsep *Quid Pro Quo* ke dalam hukum ketenagakerjaan nasional.

1. Formalisasi Konsep Garden Leave

Salah satu solusi pragmatis untuk menjembatani kepentingan pengusaha dan pekerja adalah dengan memformalkan konsep *Garden Leave* dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia (Atallah & Suherman, 2025). *Garden Leave* adalah mekanisme di mana karyawan yang mengundurkan diri atau diberhentikan tetap berstatus sebagai karyawan selama masa pemberitahuan (*notice period*) atau masa perpanjangan tertentu, dan tetap menerima gaji penuh serta tunjangan, namun dibebastugaskan dari kewajiban bekerja dan dilarang masuk kantor atau menghubungi klien.

Penerapan *Garden Leave* secara efektif menetralkan risiko kebocoran rahasia dagang karena karyawan dijauhkan dari informasi terbaru selama masa transisi, sementara kebutuhan ekonominya tetap terjamin (Atallah & Suherman, 2025). Dalam konteks Indonesia, mekanisme ini dapat diadopsi sebagai alternatif utama dari klausul non-kompetisi pasca-kontrak. Jika pengusaha khawatir pekerja akan pindah ke kompetitor, pengusaha dapat memperpanjang masa *notice period* (misalnya dari 1 bulan menjadi 6 bulan) dengan status *Garden Leave*. Hal ini jauh lebih adil dibandingkan memutus hubungan kerja seketika namun tetap melarang mantan pekerja mencari nafkah di tempat lain tanpa kompensasi.

2. Penetapan Syarat Validitas Kumulatif

Indonesia perlu merevisi pendekatannya dengan menetapkan bahwa klausul non-kompetisi hanya sah dan mengikat jika memenuhi syarat-syarat kumulatif tertentu (Atallah & Suherman, 2025). Syarat yang krusial adalah kewajiban pembayaran kompensasi. Tesis yang diajukan dalam pembahasan ini adalah: "Tidak ada larangan tanpa kompensasi" (Atallah & Suherman, 2025).

Regulasi baru – baik berupa revisi Undang-Undang, Peraturan Menteri, atau Surat Edaran Mahkamah Agung – harus menegaskan bahwa klausul non-kompetisi yang tidak memuat ketentuan kompensasi finansial adalah batal demi hukum (*null and void*) karena bertentangan dengan asas kepatutan (Pasal 1339 KUHPerdara) dan melanggar hak asasi manusia (Nadiyya, 2021). Besaran kompensasi harus ditetapkan secara proporsional, misalnya minimal 50% dari gaji pokok terakhir, dibayarkan setiap bulan selama masa larangan berlaku. Ketentuan ini akan memaksa pengusaha untuk melakukan kalkulasi biaya-manfaat (*cost-benefit analysis*) yang rasional sebelum membatasi pekerjaannya, sehingga mencegah

penggunaan klausul ini secara eksekutif dan semena-mena (Atallah & Suherman, 2025).

3. Pembatasan Teknis

Selain kompensasi, rekonstruksi regulasi juga harus mencakup pembatasan teknis yang tegas. Pertama, terkait hierarki pekerja. Klausul non-kompetisi harus dilarang secara mutlak bagi pekerja kerah biru (*blue-collar workers*), staf istrasi, atau pekerja level pemula yang tidak memiliki akses strategis terhadap rahasia dagang (Nadiyya, 2021). Penerapan klausul ini kepada kasir, petugas keamanan, atau buruh pabrik adalah bentuk penyalahgunaan posisi dominan yang harus ditindak dengan sanksi istratif. Kedua, batasan durasi. Mengacu pada praktik RUU di Belanda, durasi maksimal klausul non-kompetisi di Indonesia sebaiknya dibatasi paling lama 12 bulan (Law & More, 2026). Durasi yang lebih lama dari itu sulit dibenarkan karena relevansi informasi rahasia dagang biasanya akan kadaluwarsa dalam siklus bisnis yang cepat. Ketiga, batasan wilayah. Validitas klausul harus dikaitkan dengan relevansi geografis (Seyfarth Shaw, 2024). Larangan yang mencakup "seluruh dunia" atau "seluruh Indonesia" harus dianggap tidak wajar kecuali untuk posisi CEO atau direksi tingkat atas. Bagi tenaga penjualan area, larangan hanya boleh berlaku di wilayah kerja spesifik mereka sebelumnya.

SIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami pergeseran fundamental dari pendekatan yang sangat protektif terhadap pekerja menuju pendekatan yang lebih mengakomodasi kepentingan bisnis dan kepastian kontrak. Putusan MA Nomor 3549 K/Pdt/2023 menegaskan bahwa klausul non-kompetisi memiliki landasan hukum yang sah (*legitimate*) berdasarkan Pasal 1338 dan Pasal 1601x KUHPdata, serta bukan merupakan pelanggaran HAM selama bertujuan melindungi rahasia dagang. Putusan ini juga mengubah beban pembuktian dengan menitikberatkan pada "itikad buruk" (*bad faith*) pekerja dan menetapkan preseden sanksi finansial yang nyata bagi pelanggar kontrak. Secara formal-prosedural Putusan MA 2023 memberikan kepastian hukum, penerapannya masih menyisakan celah ketidakadilan substantif yang serius. Ketidadaan parameter teknis mengenai "kewajaran" (*reasonableness*) dan absennya kewajiban kompensasi finansial menciptakan ketimpangan beban yang ekstrem. Pekerja menanggung risiko kehilangan mata pencaharian tanpa jaring pengaman, sementara pengusaha mendapatkan perlindungan aset tanpa biaya. Kondisi ini kontras dengan standar keadilan di negara-negara maju seperti Jerman dan Belanda yang menerapkan doktrin *mandatory compensation*. Untuk mencapai keseimbangan yang adil dan konstitusional, Indonesia mendesak untuk merekonstruksi kerangka hukumnya dengan mengadopsi model *Quid Pro Quo*. Keabsahan klausul non-kompetisi harus dikondisikan secara mutlak pada pemberian kompensasi finansial (seperti mekanisme *Garden Leave*) dan pembatasan teknis yang ketat (durasi, wilayah, dan hierarki jabatan). Tanpa elemen penyeimbang ini, klausul non-kompetisi berpotensi bermetamorfosis menjadi instrumen eksploitasi yang menghambat mobilitas sosial, inovasi ekonomi, dan melanggar asas kepatutan yang fundamental.

DAFTAR RUJUKAN

- Adila, N. Y. (2025). Kaidah hukum putusan MA Nomor 3549 K/Pdt/2023: Klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja bukan pelanggaran HAM. *Garda Peradilan: Indonesia Law Report (ILR)*, 1(1), 59-71.
- 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.
- Affandi, M. B. (2024). Eksaminasi putusan klausul non-kompetisi berdasarkan teori keadilan: Studi putusan NO. 459/PDT/2019/PT. BDG. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 1938-1946.
- Alysha, N., Rahmadani, F., Prabandari, D., Alicia, H., Manohara, S., & Ramadhani, D. A. (2026). Analisis wanprestasi dan penerapan klausul non-competition dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 4(1), 386-394.
- Anand, G. (2011). Prinsip kebebasan berkontrak dalam penyusunan kontrak. *Yuridika*, 26(2), 87-102.
- Andrews, D., & Garner, A. (2025). Five facts on non-compete and related clauses in OECD countries. *IZA Institute of Labor Economics*, 17865.
- Atallah, D., & Suherman, S. (2025). Keadilan hukum bagi pekerja berdasarkan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 8(3), 2226-2248.
- Diharianto, M., Suartini, & Lutfi, A. (2024). Penyertaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja dari perspektif hukum Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(1), 210-220.
- Fatoni, M. N., & Lyanthi, M. E. (2023). Legalitas non-competition clause dalam perjanjian kerja berdasarkan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5150-5160.
- Hyun, Y., Lehmann, J.-Y. K., & Seitz, S. (2024). Anatomy of public comments: An empirical analysis of comments on FTC's proposed ban of employee non-competes. *Antitrust Magazine*, 38(2).
- Lie. (2023). De-paradigma liberal menuju paradigma keseimbangan dalam hukum perikatan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin (JIMU)*, 4(1), 1757-1773.
- Nadiyya, A. (2021). Analisis pengaturan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja: Studi perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura. *Hukum Dan Masyarakat Madani*, 11(2), 412-424.
- Purnamasari, W., Syarief, E., & Shahrullah, R. S. (2023). Konflik antara perlindungan rahasia dagang dan hak pekerja dalam klausul non-kompetisi. *SIGn Jurnal Hukum*, 5(1), 170-185.
- Suhardin, Y. (2023). Konsep keadilan dari John Rawls dengan keadilan Pancasila (Analisis komparatif). *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, 17(2), 200-208.
- Yanuarsi, S. (2019). Perlindungan hukum terhadap pemilik rahasia dagang yang bersifat komersil. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Palembang*, 17(2), 120-135.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris*. Pustaka Pelajar.

-
- Hamdan, U., & Devi, L. (2024). *Metode penelitian*. PT. Serasi Media Teknologi.
- Marzuki, P. M. (2023). *Penelitian hukum*. Penerbit Kencana.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan penelitian hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Nazir, M. (1988). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar penelitian hukum*. Universitas Indonesia.
- Sutarko, R. (2018). *Kontrak kerja rahasia perusahaan*. Al Amwal.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2016). *Putusan Nomor 2225 K/Pdt/2016*.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). *Putusan Nomor 3549 K/Pdt/2023*.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Law & More. (2026, Januari). *Non-compete clauses under Dutch employment law: What is still reasonable in 2026?* Law and More Blog. <https://lawandmore.eu/blog/>
- Mayer Brown. (2024, Juli). *Restrictive covenants in Germany*. Mayer Brown Insights. <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2024/07/restrictive-covenants-germany>
- McGrath, Y. (2024). *Understanding non-compete agreements: History, purpose, alternatives, & current state*. LinkedIn Pulse.
- Mori Hamada. (2025, Juli). *Supreme Court launches Indonesia Law Report, reinforces employer protections in trade secret cases*. Mori Hamada Newsletter. <https://www.morihamada.com/>
- Seyfarth Shaw . (2024). *2024 year in review: Singapore employment law*. Seyfarth Insights.
- SSEK . (2026, Januari). *Non-competition clauses in Indonesia: Insights from an Indonesian Supreme Court ruling*. SSEK Blog. <https://www.ssek.com/>
- The National Law Review. (2014). *Non-compete agreements: Lessons from Illinois Courts*.
- University of New Hampshire. (2025, Juli 2). *UNH study shows non-competes can stifle innovation*. UNH Today. <https://www.unh.edu/unhtoday/>