

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja merupakan cakupan dari tenaga kerja. Menurut Hardijan dalam buku Anna Triningsih, tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan agar menghasilkan jasa dan/atau barang, bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat atau diri sendiri. Hubungan kerja menjadi sarana agar terciptanya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha.¹

Hubungan kerja baru dapat terjadi apabila antara pekerja dan pengusaha terdapat perjanjian kerja. Perjanjian kerja memuat hal-hal yang lebih terperinci dibandingkan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, meliputi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang sah harus dibuat berdasarkan kesepakatan, cakap hukum, adanya pekerjaan, dan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan.²

Perjanjian kerja terdiri dari beberapa unsur, meliputi (1) pekerjaan, jenis pekerjaan bebas disesuaikan dengan kesepakatan, selama tidak bertentangan dengan norma-norma; (2) di bawah perintah, adanya kedudukan pekerja dengan pengusaha memberikan konsekuensi pekerja bekerja di bawah perintah pengusaha sebagai pemberi pekerjaan; (3) adanya upah, pekerja yang sudah melaksanakan perintah dari pengusaha berhak menerima imbalan berupa upah atau gaji; dan (4) waktu, dapat berupa waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Unsur-unsur tersebut harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja.³

¹ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing* (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 49.

² Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur, *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia* (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019), hlm. 2–3.

³ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), hlm. 123–125.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian baku, perusahaan yang memiliki andil dalam pencantuman seluruh klausul di dalam perjanjian kerja. Klausul-klausul dalam perjanjian kerja yang ditentukan sepihak oleh perusahaan dapat dikatakan bahwa substansi dalam perjanjian tidak akan berimbang, dimana kepentingan pekerja hanya akan tampil lebih sedikit dari pada kepentingan pengusaha. Kewajiban pekerja cenderung lebih banyak dari pada kewajiban pengusaha. Namun demikian, selama memenuhi persyaratan sahny suatu perjanjian maka perjanjian kerja akan berlaku sebagai hukum bagi keduanya. Selama substansinya memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang maka akan tetap berlaku sebagaimana mestinya.⁴

Perjanjian-perjanjian dalam hubungan kerja sudah menjadi biasa ditentukan sepihak oleh perusahaan dalam bentuk yang sudah baku. Situasi ini mengakibatkan para pekerja untuk selalu setuju atas apa yang tercantum di dalamnya. Pihak pekerja diberikan kebebasan untuk menyetujui (*take it*) atau menolak (*leave it*) perjanjian tersebut. Pekerja yang memiliki posisi tawar yang lemah akan selalu menerima ketentuan-ketentuan kerja yang ditawarkan oleh pengusaha dalam bentuk perjanjian kerja yang baku, karena antara pengusaha dan pekerja tidak memiliki kedudukan yang berimbang dalam hubungan kerja.⁵

Perjanjian yang harus ditandatangani oleh pekerja kadang kala tidak hanya perjanjian kerja saja, melainkan terdapat perjanjian lain yang harus ditandatangani berhubungan dengan pekerjaannya, seperti perjanjian larangan pengungkapan informasi dan larangan kompetisi. Perjanjian larangan pengungkapan informasi berguna untuk melindungi rahasia dagang suatu perusahaan. Rahasia dagang menjadi suatu elemen penting bagi perusahaan, karena merupakan informasi yang

⁴ Ratna Dewi dkk., "Perlindungan Hukum bagi Pekerja atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang - Undangan," *JIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1, no. 4 (2024), hlm. 1046.

⁵ Anggitariani Rayi Larasati Siswanta dan Maria Mu'ti Wulandari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak pada Perjanjian Baku dalam Perjanjian Kerja," *Soedirman Law Review* 4, no. 4 (2022), hlm. 414.

tidak diketahui oleh khalayak umum dan mempunyai nilai ekonomi bagi kegiatan usaha.⁶

Perjanjian larangan pengungkapan informasi dan larangan kompetisi tentunya memuat klausul larangan kompetisi, yang didasarkan pada kesepakatan pribadi antara pihak pekerja dengan pemberi kerja. Klausul larangan kompetisi dalam suatu perjanjian mulai berlaku sejak pekerja keluar dari perusahaan. Klausul larangan kompetisi adalah suatu ketentuan yang baru berlaku pada jangka waktu tertentu, yaitu pada saat setelah tanggal pemutusan hubungan kerja atau keluarnya pekerja dari perusahaan. Ketentuan larangan kompetisi mengharuskan pekerja untuk setuju agar tidak bekerja atau memulai bisnis di perusahaan yang beroperasi di industri yang sama dengan tempat kerja mereka sebelumnya dalam jangka waktu sesuai yang dijanjikan. Pencantuman klausul larangan kompetisi dimaksudkan untuk melindungi rahasia perusahaan, agar menjaga persaingan dengan perusahaan kompetitor. Upaya tersebut agar meminimalkan bocornya rahasia dagang perusahaan, karena berdasarkan klausul tersebut mantan pekerja tidak dapat bekerja di perusahaan kompetitor dalam jangka waktu tertentu.⁷

Perjanjian dengan pencantuman klausul larangan kompetisi pada awalnya bertujuan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan agar tidak tersebar luas. Upaya menyebarluaskan rahasia perusahaan bukan merupakan suatu tindakan yang dapat dibenarkan. Namun, tidak berarti pengusaha dalam upaya melindungi usahanya mengakibatkan tidak terpenuhinya hak bagi para pekerja untuk menentukan pekerjaannya saat keluar dari perusahaan tersebut. Kedudukan sosial pengusaha yang lebih tinggi daripada pekerja tidak serta-merta menjadikan pengusaha sewenang-wenang dalam membatasi para mantan pekerja untuk memilih pekerjaan barunya.⁸

⁶ Levy Yuda Suryadinata, "Penegakan Klausula Non Kompetisi di Indonesia," *Tribuere: Jurnal Hukum* 1, no. 1 (2022), hlm. 42.

⁷ Ahsana Nadiyya, "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura," *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 11, no. 2 (2021), hlm. 416.

⁸ M. Lutfi Rizal Farid, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi," *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara* 2, no. 2 (2023), hlm. 162.

Hak pekerja untuk secara bebas mendapatkan, memilih, dan berpindah pekerjaan merupakan hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu pada 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. Secara tidak langsung, klausul larangan kompetisi berkaitan dengan pasal-pasal tersebut. Klausul larangan kompetisi membatasi para mantan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang baru. Sedangkan, untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi syarat subjektif dan objektif. Apabila terdapat pertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka salah satu syarat objektifnya, yaitu *causa* yang halal tidak terpenuhi. Hal tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.⁹

Klausul larangan kompetisi dalam suatu perjanjian belum memiliki ketentuan hukum yang jelas. Pada sisi lain, jika dikaitkan dengan asas *Pacta Sunt Servanda* yang tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata, maka perjanjian dan klausul yang ada di dalamnya mengikat para pihak, sehingga memberi kewajiban pada pekerja untuk melaksanakannya. Konsekuensinya adalah saat pekerja tidak melaksanakan kewajiban tersebut, maka pekerja dapat dianggap telah wanprestasi.¹⁰

Perjanjian larangan pengungkapan informasi rahasia dan larangan kompetisi merupakan salah satu perjanjian yang ditandatangani oleh Sulfa Sopiani dengan PT. FOOM setelah dirinya diangkat menjadi pekerja tetap, perjanjian ini juga yang menjadi objek sengketa pada putusan pengadilan negeri nomor 155/Pdt.G/2024 PN JKT.SEL. Berdasarkan putusan pengadilan negeri tersebut, Sulfa Sopiani digugat atas wanprestasi terhadap perjanjian larangan pengungkapan informasi rahasia dan larangan kompetisi No. 0187/NDA/FLG/VII/2023 (Perjanjian NDA) yang ditandatangani pada tanggal 4 Juli 2023. Para pihak yang terlibat dalam gugatan tersebut, antara lain PT FOOM sebagai pihak Penggugat, Sulfa Sopiani sebagai pihak Tergugat, dan PT MOVI sebagai pihak Turut Tergugat. Gugatan ini diputuskan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

⁹ Suryadinata, *op. cit.*, hlm. 49.

¹⁰ Nadiyya, *op. cit.*, hlm. 414.

Pokok permasalahan yang menjadi objek perkara adalah klausul non kompetisi yang tertuang dalam ketentuan Pasal 2 ayat (3) huruf b dalam perjanjian tersebut. Perkara tersebut bermula ketika Sulfa Sopiani menurut penuturan PT FOOM mengundurkan diri pada tanggal 01 Desember 2023. Pada saat itu Sulfa Sopiani mengundurkan diri, karena akan fokus pada kehamilannya. Kemudian, setelah Sulfa Sopiani mengundurkan diri dari PT FOOM, ia pindah bekerja ke PT MOVI. Perpindahan kerja Sulfa ke PT MOVI menjadi masalah, karena Perjanjian NDA yang telah ditandatangani pada Juli 2023 yang berisi klausul larangan untuk bekerja di Perusahaan pesaing. PT MOVI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dengan PT FOOM, yaitu bidang industri bumbu rokok serta kelengkapan rokok lainnya, perdagangan besar rokok dan tembakau, dan aktivitas pengembangan aplikasi perdagangan melalui internet. Maka, berdasarkan hal tersebut, Sulfa telah bekerja di perusahaan pesaing PT FOOM. Sedangkan, seperti yang tercantum dalam klausul Pasal 2 ayat (3) huruf b Perjanjian NDA, Sulfa Sopiani sebagai mantan pekerja PT FOOM dalam jangka waktu 2 tahun tidak boleh bekerja di perusahaan dalam bidang sejenis.

Perjanjian pada dasarnya dapat dibuat bebas, kebebasan tersebut mencakup bebas dalam penentuan bentuk perjanjian, maupun bebas dalam penentuan substansinya, hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata mengenai asas *pacta sunt servanda*. Oleh karena itu, jika dianalisis dari perjanjian yang telah disepakati dan berdasarkan asas *pacta sunt servanda* pada pasal 1338 KUH Perdata, maka Perjanjian NDA yang mencantumkan klausul larangan kompetisi mengikat sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak. Pihak yang melanggar disebut telah melakukan wanprestasi. Pihak yang telah melanggar Pasal 2 ayat (3) huruf b Perjanjian NDA dapat digugat ke pengadilan atas wanprestasi perjanjian tersebut.

Asas kebebasan berkontrak yang tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata tersebut tidak sepenuhnya bebas, karena terdapat pembatasan asas kebebasan berkontrak yang tercantum dalam Pasal 1337 KUH Perdata. Pasal 1337 KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian dapat dibuat secara bebas, namun tidak boleh

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹ Jadi, meskipun Perjanjian NDA dapat dibuat secara bebas, namun tetap harus memperhatikan batasan kebebasan dalam pembuatan kontrak atau perjanjian. Maka dari itu, Perjanjian NDA dalam pembuatannya harus memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Perjanjian NDA yang mencantumkan klausul larangan kompetisi tersebut pada dasarnya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memenuhi syarat *causa* yang halal dalam perjanjian.¹² Salah satu undang-undang yang berkaitan langsung dengan perjanjian, yaitu Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan hukum di Indonesia memang tidak secara eksplisit mengatur terkait Perjanjian NDA yang memuat klausul larangan kompetisi. Namun, secara tidak langsung Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kepastian pada pekerja untuk mendapatkan hak-haknya, dalam memilih, mendapatkan, dan/atau beralih pekerjaan. Negara melalui pasal tersebut memberikan kebebasan pada warga negaranya untuk memilih pekerjaan, serta melindungi pekerja dari peraturan yang diskriminatif. Pasal ini menjadi perlindungan bagi pekerja, perjanjian dengan klausul larangan kompetisi dapat batal demi hukum karena telah bertentangan dengan Pasal 31 Undang-undang Ketenagakerjaan.¹³

Klausul larangan kompetisi dalam perjanjian larangan pengungkapan informasi rahasia dan larangan kompetisi antara Sulfa Sopiani dan PT FOOM dapat dianalisis berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena keduanya saling berkaitan. Klausul larangan kompetisi pada Perjanjian NDA yang menyatakan bahwa mantan pekerja dilarang bekerja di perusahaan kompetitor dalam jangka waktu 2 (dua) tahun setelah berakhirnya hubungan kerja, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertentangan

¹¹ Caesar Nil Atlantic, "Pembatasan Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Pendahuluan Jual Beli Rumah," *Jurnal Education dan Development* 8, no. 1 (2020), hlm. 100.

¹² I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, dan I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang Mencantumkan Non Competition Clause untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis," *Jurnal Analogi Hukum* 5, no. 3 (2023), hlm. 297.

¹³ Arif Fajri Alkad dan Edith Ratna Mulyaningrum, "Aspek Hukum Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22, no. 3 (2022), hlm. 2047.

dengan Pasal 31 mengenai hak memilih dan/atau beralih pekerjaan. Sedangkan, pada Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL Tergugat telah digugat atas wanprestasi terhadap klausul larangan kompetisi tersebut. Sehingga, terdapat dasar hukum yang kurang dipertimbangkan dalam putusan hakim tersebut. Apabila Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan dipertimbangkan dalam putusan hakim, maka pasal tersebut dapat menjadi salah satu penentu apakah Perjanjian NDA dengan klausul larangan kompetisi sah dan mengikat atau batal demi hukum.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pertimbangan hukum hakim dan akibat hukum dari Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi antara Mantan Pekerja dengan PT FOOM, serta menghubungkannya dengan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka peneliti akan memberi judul skripsi, sebagai berikut: **“Analisis Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi Dihubungkan Dengan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, peneliti mengembangkannya menjadi serangkaian pertanyaan penelitian yang menjadi rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana kasus posisi pada putusan pengadilan negeri Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam menetapkan putusan pengadilan negeri Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi dihubungkan dengan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

3. Bagaimana akibat hukum atas putusan pengadilan negeri Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi ditinjau berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan pada rumusan masalah di atas, penelitian ini ditujukan untuk:

1. Menganalisis kasus posisi pada putusan pengadilan negeri Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi.
2. Menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam menetapkan putusan pengadilan negeri 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi dihubungkan dengan Pasal 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Meneliti akibat hukum atas putusan pengadilan negeri Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL atas Gugatan Wanprestasi terhadap Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi ditinjau berdasarkan Pasal 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis
 - 1) Diharapkan bahwa penelitian ini akan memajukan bidang ilmu hukum terutama tentang Perjanjian Larangan Pengungkapan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi ditinjau dari Pasal 31 Undang-Undang nomor

13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan terkait hak untuk mendapatkan dan beralih pekerjaan.

- 2) Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum, khususnya di bidang hukum kontrak, hukum ketenagakerjaan, dan hukum perdata.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi masyarakat awam yang kurang memahami bagaimana perjanjian larangan Informasi Rahasia dan Larangan Kompetisi menurut Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta agar menjadi perhatian bagi para pekerja agar lebih berhati-hati dalam menandatangani suatu perjanjian terutama yang berhubungan dengan perjanjian kerja.

E. Kerangka Pemikiran

1. Teori keadilan

Keadilan menurut Aristoteles dibedakan menjadi keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif berkaitan pada distribusi kekayaan, dan harta benda yang sama-sama dapat diperoleh masyarakat. Pendistribusian barang berharga didasarkan pada nilai yang berlaku di masyarakat, misalnya distribusi dapat dikatakan adil jika telah sesuai dengan nilai kebaikan di dalam lingkup masyarakat. Sedangkan, keadilan korektif difokuskan pada perbaikan atas suatu hal yang salah. Jika terdapat kasus pelanggaran hukum, keadilan korektif berperan dalam memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan, dan memberi hukuman setimpal kepada si pelanggar.¹⁴

John Borden Rawls dalam buku Muhammad Rakhmat mendefinisikan keadilan sebagai kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. Maka, keadilan berlaku pada seluruh makhluk hidup dan seluruh benda-benda di dunia. Hal ini didasarkan pada

¹⁴ Fuji Rahmadi P, "Teori Keadilan (Theory of Justice): Kajian dalam Perspektif Filsafat Hukum Islam dan Barat," *Jurnal Ilmu Syariah, Perundang-Undangan Dan Hukum Ekonomi Syariah* X, no. 1 (2018), hlm. 71–72, <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.32505/jurisprudensi.v10i1.871>.

pendapat bahwa semua hal terikat secara alamiah, sehingga seluruh makhluk harus saling berlaku adil.¹⁵

Keadilan yang dirumuskan oleh John Rawls menjelaskan bahwa keadilan dalam hubungan sosial baru dapat berjalan apabila dijalankan dengan dua prinsip, yakni: (1) prinsip kebebasan dasar yang setiap orang harus miliki, seperti kebebasan berpikir, berpolitik, dan bebas memiliki kekayaan; serta (2) prinsip ketidaksamaan dalam bidang sosial ekonomi harus diatur agar tidak merugikan salah satu pihak. Prinsip tersebut memastikan bagaimana hak dan kewajiban dapat dilaksanakan, bagaimana pendistribusian keuntungan di dunia industri dapat merata, dan bagaimana masyarakat adil tercipta. Keadilan yang dikemukakan John Rawls sering kali tidak sesuai dengan praktiknya. Hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja cenderung tidak seimbang, bahkan pekerja tidak dalam posisi tawar ketika dihadapkan pada perjanjian yang dikeluarkan oleh perusahaan. Perusahaan sering bertindak sewenang-wenang dan bebas, serta menganggap pekerja sebagai posisi yang lemah.¹⁶

Sutanto dalam bukunya mengaitkan antara keadilan dengan persamaan. Prinsip bahwa hukum mengikat semua orang menjadi dasar keadilan hukum dalam konteks persamaan. Persamaan tersebut dibedakan menjadi dua jenis, yaitu (1) persamaan numerik, yang melandaskan persamaan derajat bagi semua orang di mata hukum, dan (2) persamaan proporsional, yang melandaskan bahwa setiap orang diberikan sesuai dengan apa yang menjadi haknya.¹⁷

Klausul larangan kompetisi ketika dimasukkan dalam perjanjian untuk menjaga rahasia perusahaan, berdampak pada pembatasan kebebasan mantan pekerja untuk memilih dan/atau beralih pekerjaan mereka sendiri. Klausul tersebut berbanding terbalik dengan prinsip kebebasan setara.¹⁸ Perusahaan

¹⁵ Muhammad Rakhmat, *Pengantar Filsafat Hukum* (Bandung: STIE Pasundan Press, 2015), hlm. 134.

¹⁶ Agustina Balik dan Yosia Hetharie, "Aspek Keadilan Klausula Baku dalam Perjanjian Kerja Outsourcing," *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 3, no. 2 (2020), hlm. 248–249.

¹⁷ Sutanto, *Hukum dan Keadilan: Telaah Prinsip Business Judgement Rule* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), hlm. 70-71.

¹⁸ Muhammad Bisri Affandi dkk., "Eksaminasi Putusan Klausul Non-Kompetisi berdasarkan Teori Keadilan: Studi Putusan NO. 459/PDT/2019/PT.BDG," *As-Syari: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga* 6, no. 2 (2024), hlm. 1945.

mendapat perlindungan dari klausul larangan kompetisi tersebut, akan tetapi pekerja justru menjadi terbatas haknya dalam mendapatkan dan/atau beralih pekerjaan setelah ia keluar bekerja dari perusahaan sebelumnya. Pada hal ini, untuk menerapkan konsep keadilan dengan kebebasan setara, seharusnya memberikan hak yang setara dan seimbang antara kedua belah pihak.

Keadilan dalam konteks putusan hakim terkandung dua makna keadilan, yaitu putusan yang berkeadilan prosedural dan putusan yang berkeadilan substantif. Keadilan merupakan tujuan dari putusan itu sendiri, yang mana disebutkan pada kepala putusan. Pada dasarnya, keadilan yang dimaksud adalah keadilan yang substantif. Keadilan substantif lebih menekankan pada hasil dan dampak dari putusan, sehingga hakim akan mempertimbangkan nilai-nilai keadilan, kemanusiaan, dan keadilan sosial dalam membuat putusan, demi tercapainya hasil yang adil berdasarkan realitas yang ada. Namun, pada praktik persidangan di pengadilan umumnya melandaskan pada aliran positivisme sehingga menekankan pada prosedur dan memandang hukum sebagai aturan belaka, sehingga yang terwujud adalah keadilan prosedural. Putusan yang dijatuhkan hakim harus berlandaskan keadilan dengan didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan hukum.¹⁹

2. Teori perlindungan hukum

Teori perlindungan hukum dalam pandangan Philipus M. Hadjon berkonsep pada pelibatan prosedur hukum yang merancang perlindungan hak-hak masyarakat dan individu. Setiap individu dipastikan memiliki akses yang sama atas keadilan, keamanan dan perlakuan setara di bawah hukum. Konsep perlindungan hukum terbagi melalui dua sarana, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk pencegahan akan timbulnya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif ditujukan untuk penyelesaian sengketa. Konsep perlindungan hukum "*the right to be heard*" menjelaskan bahwa perlindungan hukum preventif memiliki dua arti penting. Arti penting tersebut, yaitu (1) setiap

¹⁹ Yunanto, "Menerjemahkan Keadilan dalam Putusan Hakim," *Jurnal Hukum Progresif* 7, no. 2 (2019), hlm. 198–199.

individu dapat mengemukakan kepentingan dan hak-haknya bila ia terkena tindak pemerintah; dan (2) upaya tersebut dapat mendorong pemerintahan yang baik, sehingga menumbuhkan rasa saling percaya antara yang diperintah dan yang memerintah. Sedangkan, konsep perlindungan hukum represif diwujudkan dalam bentuk penyelesaian sengketa melalui lembaga peradilan yang berwenang.²⁰

Perjanjian larangan pengungkapan informasi rahasia dan larangan kompetisi apabila meneliti dari pihak pengusaha, maka perjanjian tersebut berupaya untuk memberikan hak perlindungan bagi perusahaan agar terjaga kerahasiaan dagang dari perusahaan. Pengelolaan dan upaya kontrol rahasia dagang perusahaan erat kaitannya dengan para pekerja. Salah satu upaya dalam menghindari tersebarnya informasi rahasia perusahaan adalah dengan membuat perjanjian larangan penyebaran informasi rahasia dan larangan kompetisi.²¹

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks perjanjian kerja terlaksana melalui persyaratan perjanjian yang sah pada Pasal 1320 KUH Perdata. Pasal tersebut memberikan aturan kepada perusahaan untuk membuat perjanjian yang sesuai dengan syarat sah perjanjian yang terdiri dari sepakat, cakap hukum, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Syarat tersebut juga sejalan dengan apa yang dicantumkan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.²² Begitu juga dengan perjanjian larangan pengungkapan informasi rahasia dan larangan kompetisi yang dibuat oleh perusahaan harus disusun berdasarkan syarat sah perjanjian seperti pada perjanjian kerja, dengan memperhatikan juga hak-hak pekerja yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, terutama pada Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁰ I Dewa Gede Atmadja dan I Nyoman Putu Budiarta, *Teori-Teori Hukum* (Malang: Setara Press, 2018), hlm. 168.

²¹ Munira dan Kasjim Salenda, "Kontrak Non Competition Clause terhadap Perusahaan Franchise," *Alauddin Law Development Journal (ALDEV)* 2, no. 2 (2020), hlm. 180.

²² Ratna Khairani, Hanafi Arief, dan Afif Khalid, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja berdasarkan Sistem Hukum Indonesia," *Repository Universitas Islam Kalimantan*, 2020, hlm. 8.

Perlindungan hukum bagi para pihak yang terlibat dalam perjanjian dapat dilihat dari pembatasan asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang terdapat dalam hukum perjanjian. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada pihak dalam pembuatan perjanjian. Asas kebebasan berkontrak meliputi (1) bebas dalam menentukan membuat atau tidaknya perjanjian; (2) bebas dalam penentuan pihak yang terlibat; (3) bebas dalam penentuan syarat, pelaksanaan dan substansi perjanjian; serta (4) bebas dalam penentuan bentuk perjanjian. Asas ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata.²³ Maka, pada dasarnya siapa pun dapat secara bebas membuat perjanjian. Hal ini juga yang melandasi pihak Perusahaan untuk membuat perjanjian lain yang berkaitan dengan perjanjian kerja, yaitu salah satunya perjanjian larangan penyebaran informasi rahasia dan larangan kompetisi.

Asas kebebasan berkontrak tidak dimaksudkan bebas tanpa batasan. Pembatasan perjanjian diatur oleh negara dan dituangkan ke dalam peraturan perundang-undangan. Pembatasan ini dimaksudkan untuk menghindari upaya penguasa untuk melanggar hak-hak individu, dalam hal hubungan kerja terutama hak-hak pekerja. Undang-undang menjadi sarana bagi pemerintah untuk turut serta dalam perlindungan hak-hak pekerja. Maka dari itu, setiap perjanjian harus memperhatikan undang-undang terkait. Setiap individu dapat membuat perjanjian dengan bebas, akan tetapi harus tetap memperhatikan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, baik itu syarat objektif maupun syarat subjektif.²⁴

Asas kebebasan berkontrak memiliki batasan yang tercantum dalam Pasal 1337 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa suatu sebab yang terlarang adalah yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum.²⁵

²³ Lukman Santoso Az, *Aspek Hukum Perjanjian: Kajian Komprehensif Teori dan Perkembangannya* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2019), hlm. 67–68.

²⁴ Taun Taun, “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomro 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal de Jure* 12, no. 2 (2020), hlm. 14–15.

²⁵ Yanti Malohing, “Kedudukan Perjanjian Baku Kaitannya dengan Asas Kebebasan Berkontrak,” *Lex Privatum* V, no. 4 (2017), hlm. 7.

Maka, meskipun tiap individu diberikan kebebasan untuk membuat perjanjian masing-masing, perjanjian tersebut harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Hal tersebut untuk memenuhi salah satu syarat sah perjanjian, yaitu causa yang halal. Begitu juga dengan yang berkaitan dalam Perjanjian NDA Pasal 2 ayat (3) terkait klausul larangan kompetisi yang menjadi objek sengketa pada Putusan Pengadilan Nomor 155/PDT.G/PN JKT. Sel agar memperhatikan Pasal 1337 KUH Perdata untuk melihat keabsahannya. Ada pun, karena berhubungan dengan hak mendapat pekerjaan, maka klausul tersebut dapat dianalisis berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak memilih dan/atau beralih pekerjaan.

Hak-hak pekerja dalam hubungan kerja harus mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja diatur dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) dan (2). Pekerja dan pengusaha secara hukum memiliki kedudukan yang sama, akan tetapi secara ekonomi memiliki kedudukan yang berbeda. Kedudukan sosial ekonomi yang berbeda antara pekerja dan pengusaha mengakibatkan pengusaha yang cenderung bertindak lebih dominan dalam menentukan perjanjian. Maka, peran pemerintah dalam hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja agar terjaminnya pemenuhan atas hak-hak dasar pekerja, serta terjaminnya perlakuan yang sama. Perlindungan hukum terhadap pekerja juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi hak untuk mendapat upah yang layak, hak untuk berserikat, hak mendapat perlakuan yang sama, hak atas bebas memilih pekerjaan, dan hak pekerja lainnya.²⁶

3. Asas keseimbangan

Asas keseimbangan merupakan salah satu asas terpenting dalam mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak. Asas ini menghendaki

²⁶ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Teknologi Dan Industri* 2, no. 3 (2017), hlm. 64–65.

atas pemenuhan dan pelaksanaan perjanjian oleh kedua belah pihak. Asas keseimbangan merupakan bagian dari asas persamaan yang menghendaki persamaan derajat bagi pihak mana pun dalam suatu perjanjian.²⁷

Asas keseimbangan merupakan asas yang berkembang dalam hukum kontrak. Latar belakang munculnya asas ini adalah pembuatan kontrak yang sering kali didasarkan atas ketidakseimbangan posisi, baik posisi tawar ataupun posisi para pihak, yang mengakibatkan prestasi yang tidak seimbang. Keadilan pun tidak akan tercapai bagi pihak yang lemah, terutama pihak pekerja dalam hubungan kerja. Asas keseimbangan mewujudkan prinsip transaksi jujur, prinsip keadilan, dan prinsip itikad baik. Sistem pengaturan yang pasti diperlukan agar terlindunginya pihak yang tidak menguntungkan.²⁸

Asas keseimbangan menjadi penting dalam pembuatan perjanjian, agar terciptanya persamaan hak dan kewajiban antar pihak. Asas ini perlu diperhatikan agar tidak merugikan salah satu pihak hanya karena adanya asas kebebasan berkontrak.²⁹ Pada realitasnya, sukar untuk menemukan posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja. Terutama karena posisi para pihak yang secara ekonomi dan sosial tidak seimbang, sehingga yang bebas menentukan isi dan bentuk perjanjian adalah pihak yang memiliki posisi yang lebih kuat. Pihak dengan posisi tawar tinggi dapat mengatur dan memaksakan isi perjanjian kepada pihak yang lebih lemah.³⁰

Perjanjian yang tidak mencerminkan asas keseimbangan dapat dilihat dari klausul dalam perjanjian yang hanya menguntungkan kepentingan salah satu pihak saja, dalam hubungan kerja biasanya perusahaan yang lebih diuntungkan. Pihak penerima perjanjian acap kali hanya memperhatikan hal-hal umum dan penting saja, akan tetapi hal-hal detail seperti ganti rugi jika wanprestasi, penyelesaian sengketa, kebijakan tambahan, dan lainnya tidak diperhatikan. Hal

²⁷ Niru Anita Sinaga, "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian," *Binamulia Hukum* 7, no. 2 (2018), hlm. 118.

²⁸ Eva Noviana, Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundry, "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam Rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak," *Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (2022), hlm. 89.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 91.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 94.

tersebut terjadi karena kurangnya pengetahuan pihak penerima perjanjian. Pihak penerima perjanjian tidak memiliki hak untuk berpendapat, mereka hanya diberi pilihan untuk setuju, atau tinggalkan. Pihak penerima perjanjian lazimnya adalah pekerja, yang mana mereka memiliki kedudukan ekonomi lebih rendah dari perusahaan, sehingga sering kali penerima perjanjian ini langsung setuju dengan perjanjian tersebut, karena tertekan atas kebutuhan dasar yang harus dipenuhi.³¹

Hubungan kerja dalam realitas sosial memberikan kedudukan yang berbeda antara pekerja dan perusahaan sebagai pemberi kerja. Pekerja cenderung memiliki posisi yang lebih lemah, sehingga memiliki posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan dengan perusahaan. Pihak yang memiliki kedudukan lebih kuat dapat mendesak pihak yang lebih lemah untuk mencapai tujuannya.³² Hal ini juga terjadi pada kasus Sulfa Sopiani yang mau tidak mau harus menandatangani perjanjian larangan pengungkapan informasi rahasia dan larangan kompetisi untuk mempertahankan pekerjaannya, meskipun terdapat klausul larangan kompetisi yang membatasi Sulfa Sopiani untuk mendapat pekerjaan setelah keluar dari PT FOOM.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Metode penelitian ini diawali dengan mengelompokkan data yang sama, kemudian diinterpretasikan untuk memaknai setiap sub aspek dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Kemudian, dianalisis keseluruhan aspek untuk dapat memahami makna antara satu aspek dengan aspek lainnya. Data dalam penelitian deskriptif analisis berupa kata-kata tertulis atau perkataan dari orang-orang yang diamati, bukan berupa angka-angka.

³¹ Nasaruddin dan Yulias Erwin, "Implementasi Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Baku untuk Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak," *Journal Law dan Government* 1, no. 1 (2023), hlm. 25–26.

³² Rahadiyan Purba, M. Zamroni, dan Fajar Rachmad Dwi Miarsa, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Indopicri," *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2020), hlm. 8.

Deskriptif analisis akan menggambarkan atau menyajikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat yang didukung oleh fakta-fakta yang ditemukan untuk dianalisis kemudian.³³

2. Metode pendekatan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif mengonsepsikan hukum sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku masyarakat terhadap apa yang dianggap pantas. Menurut Sutadnyo Wigyosubroto, penelitian hukum normatif serupa dengan penelitian doktrinal, yang merupakan penelitian terhadap hukum yang dikonsepsikan dan dikembangkan atas dasar doktrin yang dianut sang pengembangnya. Guna memperoleh kesimpulan hukum atas kasus hukum tertentu, penelitian hukum normatif diawali dengan penelusuran bahan hukum. Selanjutnya, dilakukan analisis dan evaluasi putusan pengadilan atas kasus yang telah terjadi, dan menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan yang relevan.³⁴

3. Sumber data

a. Sumber data primer

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, wawancara dengan pihak Tergugat, dan wawancara dengan Advokat yang ahli di Bidang Ketenagakerjaan.

b. Sumber data sekunder

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim.³⁵ Bahan hukum primer yang digunakan

³³ Nazar Naamy, *Mtodologi Penelitian Kualitatif (Dasar-Dasar dan Aplikasinya)* (Mataram: Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah LP2M UIN Mataram, 2019), hlm. 151.

³⁴ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, cet. ke-2 (Depok: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 124-130.

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet. ke-13. (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2017), hlm. 181.

dalam penelitian ini, terdiri dari sejumlah peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c) Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL
- 2) Bahan hukum sekunder

Tulisan-tulisan hukum yang bukan dokumen resmi dianggap sebagai sumber hukum sekunder. Publikasi tentang hukum meliputi rancangan undang-undang, buku-buku teks hukum, karya ilmiah para sarjana hukum, artikel jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.³⁶

- 3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan panduan dan penjelasan untuk bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier, misalnya kamus hukum.³⁷

4. Jenis data

Data kualitatif merupakan data yang digunakan pada penelitian ini. Data kualitatif termasuk ke dalam jenis data deskriptif yang tersusun dari kata-kata dalam bentuk tertulis, sehingga dapat menjelaskan, atau menggambarkan suatu kalimat dengan fakta fenomena yang terjadi. Data tersebut kemudian dikaitkan dengan bagaimana praktik dari konsep penerapan hukum.

5. Teknik pengumpulan data

Peneliti akan mengumpulkan data untuk penelitian ini guna mendukung temuan. Berikut ini adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data:

- a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan (*library research*) merupakan teknik pengumpulan data dengan mencari informasi yang benar dan berkaitan dengan objek yang

³⁶ *Ibid.*, hlm. 181.

³⁷ Ali, *op. cit.*, hlm. 24.

akan diteliti dengan buku, peraturan perundang-undangan, artikel jurnal, dan dokumen-dokumen lain yang dapat memberi manfaat serta relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

b. Wawancara

Wawancara dilaksanakan dengan melakukan percakapan pada suatu pertemuan tatap muka untuk mendapatkan informasi dalam pemenuhan data penelitian. Pertanyaan pada saat wawancara berhubungan dengan topik penelitian. Pertanyaan wawancara dan kemampuan pewawancara menjadi faktor penting dalam pemenuhan kebutuhan data wawancara.³⁸

6. Analisis data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Metode analisis data kualitatif terdiri dari memilih, memilah, dan mengorganisasikan. Memilih, artinya mereduksi data sehingga terdapat data yang dibuang dan data yang terpilih. Data yang terpilih digunakan untuk mendalami pemahaman atas pertanyaan dalam penelitian. Memilah, artinya mengkualifikasikan data-data yang terpilih sehingga dapat diklasifikasikan ke dalam suatu kategori. Mengorganisasikan data, artinya menghubungkan antar kategori hingga dapat mudah dipahami. Hasil analisis kemudian dideskripsikan menjadi narasi yang singkat dan jelas, dilanjutkan dengan membandingkan setiap kategori, kemudian berlanjut pada mengonstruksikan hubungan antar kategori.³⁹

7. Lokasi penelitian

a. Penelitian kepustakaan

- 1) Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang beralamat di Jl. A.H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat.

³⁸ Ifit Novita Sari dkk., *Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Unisma Press, 2023), hlm. 85-86.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ed. ke-2 cet. ke-2 (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 348-349.

2) Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang beralamat di Jl. A.H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat.

b. Wawancara

1) Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang beralamat di Jl. Ampera Raya No.133, RT.5/RW.10, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dalam menyusun penelitian. Kegiatan perbandingan ini berupaya untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara temuan penelitian sebelumnya, hal tersebut juga agar dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan penelitian yang dilakukan. Bukan hanya itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk menghindari anggapan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian lain. Serta dapat membantu peneliti dalam menemukan rujukan yang relevan dengan topik yang diteliti.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dengan penelitian ini yang *pertama*, yaitu skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Klausul Non Kompetisi dengan Studi Putusan Nomor 31/Pdt.G/2022/PN.Tng” disusun oleh Stefanus Sunggul H Napitupulu, mahasiswa Universitas Kristen Indonesia Jakarta. Skripsi tersebut menjelaskan tentang studi putusan yang berkaitan dengan perjanjian yang dibuat oleh pihak yang lebih berkuasa, dan tidak sejalan dengan kaidah hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerahasiaan yang mengandung klausul non kompetisi tidak berkepastian hukum. Hal tersebut disebabkan oleh kekosongan aturan terkait penulisan perjanjian kerahasiaan. Akibatnya timbul dua pemahaman yang mengategorikan permasalahan tersebut ke dalam jenis perbuatan melawan hukum, atau perbuatan wanprestasi.⁴⁰

⁴⁰ Stefanus Sunggul H Napitupulu, “Tinjauan Yuridis terhadap Klausul Non Kompetisi dengan Studi Putusan Nomor 31/Pdt.G/2022/PN.Tng” (Universitas Kristen Indonesia Jakarta, 2023).

Penelitian terdahulu *kedua*, yaitu skripsi yang berjudul “Perjanjian Kerahasiaan sebagai Wujud Perlindungan Hukum Terhadap Pemilik Rahasia Dagang” disusun oleh Muhammad Fadhlán Ghifari Irawan, mahasiswa Universitas Andalas Padang. Skripsi tersebut meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pemilik usaha yang membuat perjanjian kerahasiaan guna menjaga rahasia dagangnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan perjanjian kerahasiaan merupakan upaya untuk melindungi rahasia dagang antara pemilik usaha dengan pekerja. Jika pekerja melanggar, maka akan terdapat sanksi berupa pemberhentian kerja, atau bahkan sanksi pidana dan perdata.⁴¹

Penelitian terdahulu *ketiga*, yaitu skripsi yang berjudul “*Non Disclosure Agreement* sebagai Wujud Perlindungan Hukum Perusahaan dalam Rahasia Dagang (Studi Kasus di PT. Wilmar Nabati Indonesia)” disusun oleh Niluh Ayu Apriliani Suwandari Putri, mahasiswi Universitas Brawijaya. Skripsi tersebut meneliti tentang perlindungan rahasia dagang pada NDA, serta sejauh mana perusahaan dapat menerapkan NDA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penulisan terkait rahasia dagang pada NDA yang dibuat oleh perusahaan PT Wilmar Nabati Indonesia masih berbentuk rancu. Perjanjian NDA tersebut tidak efektif untuk memberikan perlindungan secara represif kepada perusahaan apabila tidak dibuat secara tertulis.⁴²

Penelitian terdahulu *keempat*, yaitu skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016)” disusun oleh Selina Juwita Putri, mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi tersebut meneliti tentang klausul non-kompetisi yang dicantumkan dalam perjanjian kerja sehingga mencederai hak para pekerja di Indonesia. Hasil penelitian menunjukan bahwa perjanjian dengan pencantuman klausul non-kompetisi tidak memenuhi syarat subyektif dan syarat sah perjanjian

⁴¹ Muhammad Fadhlán Ghifari Irawan, “Perjanjian Kerahasiaan sebagai Wujud Perlindungan Hukum terhadap Pemilik Rahasia Dagang” (Universitas Andalas Padang, 2024).

⁴² Niluh Ayu Apriliani Suwandari Putri, “*Non Disclosure Agreement* sebagai Wujud Perlindungan Hukum Perusahaan dalam Rahasia Dagang (Studi Kasus di PT. Wilmar Nabati Indonesia)” (Universitas Brawijaya Malang, 2017).

sehingga dapat dibatalkan. Pertimbangan hakim pada putusan nomor 2225 K/Pdt/2016 dirasa kurang memberikan keadilan terhadap hak pekerja, namun memberikan asas kemanfaatan terhadap perusahaan.⁴³

Penelitian terdahulu *kelima*, yaitu skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Rahasia Dagang dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Karyawan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 973/PID.SUS/2017/PN.BDG)” disusun oleh Jody Fernando, mahasiswa Universitas Gadjah Mada. Skripsi ini meneliti tentang perlindungan hukum atas rahasia dagang dalam perjanjian kerja, serta analisis putusannya berkaitan dengan pertimbangan hukum hakim, dan penerapan hukum rahasia dagang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan rahasia dagang dapat diwujudkan dengan mencantumkan perjanjian kerahasiaan informasi pada perjanjian kerja. Berdasarkan putusan, hakim pada pertimbangannya memberikan pendapat bahwa tidak terdapat aturan jelas mengenai apa saja yang mencakup ke dalam kategori rahasia dagang, sehingga Surat Turun Produksi yang menjadi objek sengketa dinyatakan tidak termasuk ke dalam rahasia dagang.⁴⁴

Penelitian-penelitian terdahulu jika dibandingkan dengan penelitian ini, maka ditemukan sejumlah persamaan dan perbedaan. Persamaan dengan keseluruhan penelitian adalah sama membahas terkait perjanjian yang berhubungan dengan kerahasiaan bisnis suatu perusahaan yang disepakati oleh pekerja dan perusahaan. Persamaan lainnya, yaitu kesamaan dengan penelitian Napitupulu dan Putri yang mendasarkan pada penelitian analisis putusan.

Perbedaan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini, yang *pertama* dari putusan yang dianalisis, penelitian penulis menggunakan Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN.Jaksel, yang berbeda dari putusan yang digunakan oleh penelitian terdahulu. Perbedaan *kedua*, yaitu perbedaan dengan penelitian Niluh Ayu yang mendasarkan pada studi kasus, sedangkan penelitian penulis didasarkan

⁴³ Selina Juwita Putri, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016)” (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022).

⁴⁴ Jody Fernando, “Perlindungan Hukum terhadap Rahasia Dagang dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Karyawan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 973/PID.SUS/2017/PN.BDG)” (Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2022).

pada analisis putusan. Perbedaan *ketiga*, yaitu penggunaan dasar hukum yang khusus pada Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan pada penelitian terdahulu tidak secara spesifik menyebutkan pasal dalam undang-undang sebagai dasar hukum dalam menganalisis. Penelitian ini juga menunjukkan suatu kebaharuan penelitian, yang mana penelitian ini didasarkan pada putusan yang dikeluarkan pada tahun 2024.

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Tinjauan Yuridis Terhadap Klausul Non Kompetisi dengan Studi Putusan Nomor 31/Pdt.G/2022/PN.Tng	Menganalisis putusan yang objek sengketanya perjanjian dengan klausul non kompetisi.	Putusan yang diteliti berbeda, penelitian ini menganalisis putusan Nomor 31/Pdt.G/2022/PN.Tng
2	Perjanjian Kerahasiaan sebagai Wujud Perlindungan Hukum Terhadap Pemilik Rahasia Dagang	Penelitian berkaitan dengan perjanjian kerahasiaan.	Rumusan masalah pada penelitian ini membahas perlindungan hukum pemilik rahasia dagang yang tidak dibahas oleh penelitian penulis.
3	<i>Non Disclosure Agreement</i> Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Perusahaan dalam Rahasia Dagang (Studi Kasus di PT. Wilmar Nabati Indonesia)	Penelitian berkaitan dengan perusahaan yang menerapkan <i>Non Disclosure Agreement</i> untuk menjaga rahasia dagang.	Penelitian ini berdasar pada studi kasus, sedangkan penelitian penulis berdasar pada studi putusan,
4	Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Penerapan Klausul	Menganalisis putusan yang objek sengketanya	Putusan yang diteliti berbeda, penelitian ini menganalisis putusan

	Non-Kompetisi dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia (Studi Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016)	perjanjian dengan klausul non kompetisi.	Nomor 2225 K/Pdt/2016. Dasar hukum pada penelitian ini lebih umum, dibandingkan dengan penelitian penulis lebih khusus menggunakan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menganalisis putusan.
5	Perlindungan Hukum terhadap Rahasia Dagang dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Karyawan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 973/PID.SUS/2017/PN.BDG)	Penelitian berkaitan dengan studi putusan terkait perjanjian yang disepakati antara pekerja dan perusahaan demi melindungi rahasia dagang perusahaan.	Penelitian ini berfokus pada Surat Turun Produksi sebagai objek sengketa dalam melindungi rahasia dagang suatu perusahaan, sedangkan penelitian penulis berfokus pada klausul larangan kompetisi yang bertujuan untuk melindungi kerahasiaan informasi perusahaan.

Tabel 1.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu