



Enshrining Non-Solicitation and Non-Competition Doctrines within Employment Agreement Provisions

Pencantuman Asas Non-Solicitation Dan Non-Competition dalam Klausul Perjanjian Kerja

Ray Immanuel Febrian

Department of Legal Studies, School of Law, Sebelas Maret University, Indonesia

Article Info

Corresponding Author:

Ray Immanuel Febrian

✉ rayfebrian38@gmail.com

History:

Submitted: 01-07-2026

Revised: 27-07-2026

Accepted: 28-07-2026

Keyword:

Non-Competition; Non-Solicitation;
Proportionality Test; Employment
Contracts; Legal Validity.

Kata Kunci:

Non-Competition; Non-Solicitation; Uji
Proporsionalitas; Kontrak Kerja;
Keabsahan Hukum.

Abstract

The contemporary industrial relations paradigm exhibits a normative clash between corporate commercial asset protection and workers' constitutional mobility rights through post-employment restraints. This study examines the validity and legal consequences of cumulative non-solicitation and non-competition clauses within Indonesian employment contracts. Employing normative legal research utilizing statutory and conceptual approaches, this research analyzes the enforceability of contractual restrictions. The results demonstrate that imposing these restrictive clauses without geographic limitations, temporal boundaries, or mandatory financial compensation violates the objective requirement of a lawful cause under Article 1320 of the Indonesian Civil Code. Consequently, these unilateral standard clauses are entirely null and void, as they contravene public order and fundamental labor rights. In conclusion, this article proposes the urgent judicial integration of a proportionality test encompassing temporal, spatial, substantive, and financial compensation parameters for industrial relations courts to restore the legal equilibrium between absolute corporate prerogatives and workers' inalienable essential constitutional employment freedoms.

Abstrak

Paradigma hubungan industrial kontemporer menunjukkan benturan normatif antara perlindungan aset komersial korporasi dan hak mobilitas konstitusional pekerja melalui pembatasan pascakerja. Penelitian ini mengkaji keabsahan serta akibat hukum dari pencantuman kumulatif klausula non-solicitation dan non-competition dalam kontrak kerja di Indonesia. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, penelitian ini menganalisis daya ikat pembatasan kontraktual tersebut. Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan klausula pembatasan ini tanpa batasan geografis, batasan temporal, ataupun kompensasi finansial wajib, melanggar syarat objektif sebab yang halal berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Konsekuensinya, klausula baku sepihak ini sepenuhnya batal demi hukum, sebab pembatasan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum serta hak fundamental pekerja. Sebagai kesimpulan, artikel ini mengusulkan integrasi yudisial mendesak atas instrumen uji proporsionalitas, yang meliputi parameter temporal, spasial, substantif, dan kompensasi finansial, bagi pengadilan hubungan industrial guna merestorasi ekuilibrium hukum antara hak prerogatif korporasi absolut dan hak asasi kebebasan bekerja konstitusional pekerja secara mutlak.



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA).

<https://doi.org/10.65101/scrim.v1i3.76>

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Praktik hubungan industrial kontemporer memperlihatkan eskalasi ketegangan hukum (*clash of norms*) yang tajam antara hak konstitusional pekerja untuk mempertahankan mobilitas kariernya dengan agresi korporasi dalam memproteksi aset komersial melalui instrumen kontrak baku pasca-kerja. Ketegangan ini mencapai titik kritis ketika perusahaan secara sepihak dan kumulatif memberlakukan klausul pembatas yang tetap mengikat pekerja meskipun hubungan kerja telah secara resmi berakhir. Jaminan konstitusional dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengenai hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil, berbenturan secara diametral dengan mekanisme perlindungan korporasi tersebut.¹ Fenomena ini menciptakan embargo ekonomi terselubung di mana pekerja secara *de facto* terhalang untuk mengakses pasar tenaga kerja yang relevan dengan kompetensinya akibat jeratan ancaman wanprestasi dan tuntutan ganti rugi yang tidak rasional.

Secara normatif, Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mensyaratkan bahwa hubungan kerja lahir berdasarkan adanya kesepakatan. Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa kesepakatan tersebut sarat akan kecacatan materiil. Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, syarat sah perjanjian mengharuskan adanya kebebasan kehendak tanpa paksaan.² Dalam praktiknya, disparitas posisi tawar (*unequal bargaining power*) pada fase pra-kerja memaksa pekerja mereduksi hak konstitusionalnya demi memperoleh pekerjaan.³ Asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) dalam Pasal 1338 KUHPerdata justru direduksi menjadi alat legitimasi yurisprudensial bagi pengusaha untuk memaksakan klausul eksepsional yang tidak

¹ "Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Amandemen Ketiga)" (2001). Pasal 28D ayat (2).

² Niru Anita Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (June 3, 2017): 30–45, <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.

³ Tania Erika Dharmanto and Retno Dewi Pulung Sari, "Problematisasi Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan," *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023): 71–84, <https://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/repertorium/article/view/2783>.

proporsional. Kondisi ini mendistorsi esensi perjanjian kerja dari yang instrumen pelindung hak menjadi sarana represi ekonomi pasca-kerja.

Penetrasi klausul pembatas tersebut termanifestasi dalam dua bentuk utama yang beroperasi secara komplementer untuk mengunci pergerakan pekerja. Pertama, klausul *non-solicitation* yang melarang mantan pekerja untuk menarik klien, merayu rekan kerja, atau memindahkan afiliasi bisnis menuju perusahaan pesaing.⁴ Kedua, klausul *non-competition* yang memblokir secara mutlak hak pekerja untuk berafiliasi dengan entitas pesaing atau mendirikan usaha sejenis dalam radius waktu dan wilayah geografis tertentu.⁵ Ketika kedua klausul ini diakumulasi dalam satu naskah baku tanpa adanya kewajiban kompensasi finansial (sebagaimana dipersyaratkan dalam doktrin *garden leave* di berbagai yurisdiksi mapan), akibat hukumnya sangat destruktif bagi pekerja. Konstruksi hukum eksploitatif semacam ini berisiko melanggar syarat "sebab yang halal" (*geoorloofde oorzaak*) karena secara esensial bertentangan dengan ketertiban umum dan prinsip keadilan distributif dalam hukum perjanjian.⁶ Tren yurisprudensi global saat ini bahkan menunjukkan penolakan yudisial terhadap klausul pembatas yang terlalu luas karena terbukti mengganggu ekuilibrium pasar tenaga kerja dan menghambat inovasi industri secara makro.⁷

Merespons dinamika tersebut, diskursus akademis terdahulu telah berupaya memetakan polemik klausul pembatasan kerja melalui berbagai perspektif. Terdapat dua kutub pemikiran utama dalam literatur mutakhir terkait isu ini. Kelompok pertama, yang direpresentasikan oleh kajian Jiang dkk, Zhaozhao He, serta Ismail dan Kamila, secara esensial menjustifikasi keabsahan klausul *non-competition* dengan menitikberatkan argumen pada urgensi proporsionalitas perlindungan rahasia dagang (doktrin *trade*

⁴ Syaira Ramanda Ismail and Nisrina Aliya Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja Dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang," *Padjadjaran Law Review* 13, no. 2 (December 20, 2025): 28–43, <https://doi.org/10.24198/plr.v13i2.2460>.

⁵ Windi Afdal and Wulan Purnamasari, "Kajian Hukum Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia," *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 7, no. 2 (September 23, 2021): 828–42, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/38705>.

⁶ Muhammad Romli, "Konsep Syarat Sah Akad Dalam Hukum Islam Dan Syarat Sah Perjanjian Dalam Pasal 1320 KUH Perdata," *Jurnal Tahkim* 17, no. 2 (2021): 173–88, <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/view/2364>.

⁷ Evan P. Starr, J.J. Prescott, and Norman D. Bishara, "Noncompete Agreements in the US Labor Force," *The Journal of Law and Economics* 64, no. 1 (February 1, 2021): 53–84, <https://doi.org/10.1086/712206>.

secret) dan stabilitas investasi perusahaan.^{8,9,10} Di sisi lain, kelompok pemikir kedua yang diwakili oleh Farid dan Puteri & Syahwal, serta diperkuat oleh Andrews dkk, mengajukan antitesis yang argumentatif: penerapan murni dari kebebasan berkontrak dalam klausul pasca-kerja merupakan bentuk ilusi kebebasan (*illusion of freedom*) yang berujung pada eksploitasi yuridis. Mereka berpandangan bahwa perlindungan korporasi tidak dapat digunakan untuk menganulasi hak asasi pekerja secara kaku.^{11,12,13}

Meskipun perdebatan akademis tersebut berlangsung dinamis, terdapat "titik buta" (*blind spot*) yang fundamental dalam kajian-kajian terdahulu. Mayoritas literatur sebelumnya hanya membedah validitas klausul *non-competition* secara terisolasi sebagai entitas tunggal, dan luput mengidentifikasi serta menganalisis dampak hukum kumulatif yang mengerikan bagi karier pekerja apabila klausul tersebut diakumulasikan secara bersamaan dengan klausul *non-solicitation*. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mayoritas berfokus pada analisis parsial atas perlindungan rahasia dagang, penelitian ini menawarkan pendekatan baru dengan membedah keabsahan akumulasi absolut dari klausul *non-solicitation* dan *non-competition* secara komprehensif dalam arsitektur hukum perjanjian Indonesia pasca-pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja. Kebaruan (*novelty*) ini sangat krusial untuk mengisi kekosongan hukum (*vacuum of law*) terkait belum adanya pedoman limitatif yang rigid mengenai pembatasan pasca-kerja dalam hukum positif ketenagakerjaan nasional.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, artikel ini mengonstruksikan argumen utama (*thesis statement*) bahwa pencantuman kumulatif asas *non-solicitation* dan *non-competition* dalam perjanjian kerja baku tanpa dibarengi batasan waktu, ruang lingkup geografis, dan kewajiban kompensasi yang proporsional merupakan cacat hukum yang melanggar syarat objektif sebab yang halal, sehingga harus dinyatakan batal demi hukum

⁸ Haiyan Jiang, Jing Jia, and Carl Hsin-han Shen, "Legal Protection of Trade Secrets and Corporate Investment Efficiency," *International Review of Economics & Finance* 104 (December 2025): 104681, <https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104681>.

⁹ Zhaozhao He, "Non-Compete Agreements, Innovation Value and Efficiency," *Journal of Corporate Finance* 90 (February 2025): 102698, <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2024.102698>.

¹⁰ Ismail and Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja Dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang."

¹¹ M. Lutfi Rizal Farid, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi," *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara* 2, no. 2 (December 1, 2023): 147–68, <https://doi.org/10.30762/vjhtn.v2i2.279>.

¹² Dina Silvia Puteri and Syahwal, "Freedom of Contract Illusion in the Employment Agreement," *Media Iuris* 8, no. 2 (June 30, 2025): 265–92, <https://doi.org/10.20473/mi.v8i2.71236>.

¹³ Dan Andrews et al., "The Regulation of Non-Compete Clauses across OECD Countries," 332nd ed., OECD Social, Employment and Migration Working Papers, June 29, 2026, <https://doi.org/10.1787/88e3eb6e-en>.

(*nietig*). Penelitian ini tidak hanya mendekonstruksi falasi penggunaan asas kebebasan berkontrak yang mengabaikan ketimpangan posisi tawar pekerja, tetapi pada akhirnya menawarkan formulasi parameter "uji proporsionalitas" bagi hakim peradilan hubungan industrial. Formulasi ini menjadi solusi yuridis yang mendesak untuk diadopsi sebagai instrumen pengujian keabsahan klausul pembatas, guna mengembalikan keseimbangan fundamental antara hak konstitusional pekerja dalam menjaga mobilitas karier dan hak prerogatif korporasi dalam melindungi aset immaterialnya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan rasionalisasi pada latar belakang di atas, penelitian ini memfokuskan kajian pada dua permasalahan hukum pokok, yaitu:

- a. Bagaimana keabsahan yuridis pencantuman akumulatif klausula *non-solicitation* dan *non-competition* tanpa kompensasi finansial dalam perjanjian kerja baku, apabila diuji melalui parameter syarat objektif kelayakan objek dan "sebab yang halal" berdasarkan rezim hukum perikatan Indonesia?
- b. Bagaimana implikasi hukum pengoperasian klausula pembatas pasca-kerja tersebut terhadap hak konstitusional mobilitas pekerja, serta bagaimana formulasi "uji proporsionalitas" (*proportionality test*) dapat dikonstruksikan sebagai instrumen intervensi yudisial di peradilan hubungan industrial?

3. Metode Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai penelitian hukum yuridis normatif (doktrinal) yang mengkaji hukum sebagai sistem norma tertutup guna mengevaluasi keabsahan dan implikasi yuridis pencantuman klausula *non-solicitation* dan *non-competition* dalam perjanjian kerja.¹⁴ Pemilihan desain ini didasarkan pada urgensi untuk menelaah koherensi pengaturan pembatasan pasca-kerja dengan perlindungan hak fundamental pekerja dalam rezim hukum positif Indonesia. Pendekatan penelitian secara komprehensif mengintegrasikan tiga kerangka analisis: (1) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menganalisis sinkronisasi regulasi ketenagakerjaan dan hukum perikatan; (2) pendekatan konseptual (*conceptual approach*) guna membedah batasan teoretis asas kebebasan berkontrak; dan (3) pendekatan kasus (*case approach*) untuk mengekstraksi *ratio decidendi* dari putusan pengadilan terkait sengketa pembatasan hak kebebasan bekerja. Sumber bahan hukum bertumpu pada bahan hukum

¹⁴ Terry Hutchinson, "Doctrinal Research," in *Research Methods in Law* (London: Routledge, 2025), 8–38, <https://doi.org/10.4324/9781032710372-2>.

primer (KUHPerduta, UU Ketenagakerjaan) dan bahan hukum sekunder (artikel jurnal internasional bereputasi dan literatur otoritatif) yang dihimpun melalui studi kepustakaan (*documentary research*). Seluruh bahan hukum selanjutnya dianalisis secara preskriptif kualitatif melalui teknik silogisme deduktif dan penafsiran sistematis. Proses operasional analisis ini mendeduksikan premis mayor (instrumen perlindungan hak pekerja dan syarat sah perjanjian) terhadap premis minor (klausula pembatasan hak bersaing dalam kontrak), guna mengonstruksikan konklusi yang berkeadilan terkait akibat hukumnya terhadap hak pekerja.

B. PEMBAHASAN

1. Keabsahan Pencantuman Asas *Non-solicitation* dan *Non-competition* dalam Klausul Perjanjian Kerja Berdasarkan Hukum Perjanjian di Indonesia

Ketiadaan *lex specialis* yang secara eksplisit meregulasi batasan klausula pasca-kerja (*post-employment restraints*) dalam rezim hukum ketenagakerjaan Indonesia memaksa diskursus keabsahan asas *non-solicitation* dan *non-competition* bertumpu sepenuhnya pada doktrin umum hukum perikatan (*lex generalis*). Berdasarkan parameter Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta), validitas sebuah perikatan harus dievaluasi melalui empat pilar ontologis: kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Namun, mengukur keabsahan instrumen pembatasan hak fundamental pekerja semata-mata menggunakan kacamata klasik hukum perdata menimbulkan ketegangan norma (*clash of norms*). Pemisahan analisis ke dalam syarat subjektif dan objektif menjadi krusial untuk mendekonstruksi bagaimana hukum positif saat ini gagap merespons eksploitasi yuridis yang berlindung di balik asas kebebasan berkontrak.

a. Dekonstruksi Syarat Subjektif: Ilusi Konsensualisme dan Cacat Kehendak Struktural

Secara dogmatis, Pasal 1321 KUHPerduta memandatkan bahwa kesepakatan tidak memiliki kekuatan hukum apabila diperoleh melalui kekhilafan, paksaan, atau penipuan. Dalam konteks konvensional, penandatanganan kontrak kerja yang memuat klausula *non-solicitation* (larangan menarik klien/pekerja) dan *non-competition* (larangan bekerja pada kompetitor) sering kali disederhanakan oleh pengadilan sebagai bentuk

terpenuhinya asas konsensualisme.¹⁵ Pekerja yang telah dewasa secara hukum dianggap cakap (Pasal 1329 jo. 1330 KUHPdata) dan diasumsikan telah memahami serta menerima konsekuensi dari peminggiran haknya secara sukarela.

Namun, analisis kritis terhadap realitas empiris menunjukkan adanya cacat kehendak yang bersifat struktural (*structural defect of consent*). Hubungan industrial secara inheren diwarnai oleh ketimpangan posisi tawar (*unequal bargaining power*). Pekerja berada pada posisi subordinat yang termarginalisasi oleh urgensi ekonomi, sehingga opsi yang tersedia hanyalah *take it or leave it* (menerima atau kehilangan pekerjaan).¹⁶ Persetujuan yang diberikan pekerja dalam kondisi ini bukanlah manifestasi dari kehendak bebas, melainkan sebetulnya "ilusi kebebasan" (*illusion of freedom*).

Literatur global terkini memperkuat tesis ini. Lipsitz dan Starr dalam kajiannya membuktikan bahwa klausula *non-competition* secara masif dipaksakan bahkan kepada pekerja berupah rendah (*low-wage workers*) yang sama sekali tidak memiliki akses terhadap rahasia dagang, tanpa adanya negosiasi kontraktual yang substansial.¹⁷ Dalam arsitektur hukum Indonesia, pemaksaan keadaan secara ekonomi (*misbruik van omstandigheden* atau penyalahgunaan keadaan) belum secara rigid dikodifikasi sebagai alasan pembatalan kontrak dalam KUHPdata, namun doktrin ini perlahan diadopsi dalam yurisprudensi. Oleh karena itu, memvalidasi klausula pembatas murni bersandar pada tanda tangan pekerja di atas kertas standar perusahaan merupakan simplifikasi hukum yang mereduksi esensi perlindungan ketenagakerjaan.¹⁸

b. Uji Objektivitas: Ketidakpastian Objek dan Pelanggaran "Sebab yang Halal"

Kegagalan terbesar dari pencantuman klausula *non-solicitation* dan *non-competition* yang tidak terkendali justru terletak pada pelanggaran syarat objektif. Pasal 1332 KUHPdata mensyaratkan "suatu hal tertentu", yang secara filosofis menuntut kepastian

¹⁵ Natasya Yunita Sugiastuti, Rakhmita Desmayanti, and Nahla Samir Ahmed Shahin, "Sikap Hakim Dalam Menerapkan Pasal 1321 KUHPdata: Studi Putusan Pengadilan Di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 30, no. 3 (September 1, 2023): 673–91, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art10>.

¹⁶ Bherta Christine Khornaylius and Gunardi Lie, "Perbandingan Hubungan Kerja Antara Outsourcing, Borongan, Perjanjian Kerja Dan Mitra Menurut Undang-Undang Cipta Kerja," *Kertha Semaya : Jurnal Ilmu Hukum* 13, no. 10 (November 25, 2025): 2387–2401, <https://doi.org/10.24843/KS.2025.v13.i10.p18>.

¹⁷ Michael Lipsitz and Evan Penniman Starr, "Low-Wage Workers and the Enforceability of Non-Compete Agreements," *Academy of Management Proceedings* 2020, no. 1 (August 2020): 13984, <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.50>.

¹⁸ Kevin Darmawan, Holyness N. Singadimedja, and Rafan Darodjat, "Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (May 6, 2025): 68–81, <https://doi.org/10.62383/federalisme.v2i2.608>.

dan batasan yang terukur atas objek perjanjian.¹⁹ Ketika sebuah perusahaan menyusun klausula *non-competition* yang melarang pekerjanya bekerja di "seluruh industri sejenis di wilayah Indonesia selama 5 tahun", objek perjanjian tersebut menjadi kabur dan tidak proporsional. Ketidakjelasan demarkasi mengenai siapa yang dikategorikan sebagai klien (dalam *non-solicitation*) atau sektor apa yang didefinisikan sebagai kompetitor, mengakibatkan kontrak kehilangan kepastian objeknya.

Lebih lanjut, pertentangan paling tajam terjadi pada parameter "sebab yang halal" (*geoorloofde oorzaak*) berdasarkan Pasal 1337 KUHPdata. Pasal ini menegaskan bahwa sebab perikatan menjadi terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum.²⁰ Pencantuman akumulatif asas *non-solicitation* dan *non-competition* yang merampas hak pekerja untuk mempertahankan hidupnya secara fundamental bertentangan dengan ketertiban umum dan HAM dasar, yakni hak konstitusional untuk bekerja.²¹ Mengunci pekerja dalam embargo ekonomi pasca-kerja tanpa kompensasi sama sekali bukanlah bentuk perlindungan hukum, melainkan pembatasan yang melawan ketertiban umum.

Kondisi hukum positif Indonesia ini sangat tertinggal apabila dikomparasikan dengan diskursus global. Di berbagai yurisdiksi mapan, penerapan klausula *non-competition* harus tunduk pada doktrin *restraint of trade* yang ketat. Ross menunjukkan bahwa negara-negara Eropa modern mengharamkan berlakunya *non-competition clause* kecuali majikan memberikan kompensasi finansial (seperti *garden leave*) yang proporsional selama masa larangan bekerja tersebut berlaku.²² Sementara itu, instrumen *non-solicitation* dinilai lebih dapat ditoleransi oleh hukum karena hanya memlimitasi interaksi dengan klien tertentu, bukan menutup total akses pekerja terhadap pasar tenaga kerja. Apabila kedua klausula ini dipaksakan secara absolut dalam kontrak kerja di Indonesia tanpa kompensasi materiil dan tanpa batasan waktu/wilayah yang rasional,

¹⁹ Alexander Kennedy, Syilia Regita Mustika, and William Hartato Surya, "Non-Compete Clauses in Contracts and Antitrust Law in Indonesia," *Journal of Legal and Cultural Analytics* 4, no. 1 (February 27, 2025): 603–22, <https://doi.org/10.55927/jlca.v4i1.13551>.

²⁰ Lukman Santoso and Tri Wahyu Surya Lestari, "Konparasi Syarat Keabsahan 'Sebab Yang Halal' Dalam Perjanjian Konvensional Dan Perjanjian Syariah," *Al-Istinbath : Jurnal Hukum Islam* 2, no. 1 (July 31, 2017): 1, <https://doi.org/10.29240/jhi.v2i1.152>.

²¹ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (April 1, 2021): 69–78, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

²² Iain Ross, "Non-Compete Clauses in Employment Contracts: The Case for Regulatory Response," *The Economic and Labour Relations Review* 35, no. 4 (December 13, 2024): 806–30, <https://doi.org/10.1017/elr.2024.40>.

maka secara doktrinal klausula tersebut tidak memenuhi unsur sebab yang halal, sehingga berakibat **batal demi hukum** (*nietig*), bukan sekadar dapat dibatalkan (*vernietigbaar*).

c. *Pacta Sunt Servanda* vs. *Proportionality Test*: Menuju Rekonstruksi Hukum

Konfrontasi akademis tidak dapat dihindari ketika membedah posisi asas *pacta sunt servanda* (Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata) dalam kasus ini. Sebagian sarjana dan praktik peradilan sering menggunakan tameng kebebasan berkontrak untuk melegitimasi segala bentuk pembatasan pasca-kerja dengan dalih perlindungan investasi perusahaan.²³ Garmaise memang mencatat bahwa dari perspektif korporasi, ikatan *non-competition* dikorelasikan secara positif dengan peningkatan investasi internal karena perusahaan tidak khawatir *human capital*-nya dibajak kompetitor.²⁴ Hal ini sejalan dengan tesis Ismail dan Kamila yang menitikberatkan pada urgensi perlindungan rahasia dagang.²⁵

Namun, rasionalisasi ekonomi tersebut tidak boleh menganulasi prinsip keadilan distributif dalam hukum perikatan. Hak prerogatif perusahaan untuk melindungi kepentingannya tidak bersifat absolut. Ketika *pacta sunt servanda* dibiarkan beroperasi tanpa filter pada pihak-pihak yang posisinya tidak seimbang, hukum bertransformasi menjadi instrumen penindasan.²⁶

Oleh karena itu, artikel ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa gagasan transplantasi Uji Proporsionalitas (*Proportionality Test*) ke dalam yurisprudensi Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia. Hakim tidak boleh lagi sekadar membaca teks kontrak secara *letterlijk*, melainkan wajib melakukan intervensi yudisial dengan menguji kelayakan klausula pembatas tersebut melalui empat parameter kumulatif:

- 1) Limitasi Temporal: Larangan tidak boleh melebihi jangka waktu yang esensial untuk melindungi rahasia dagang (standar global mengamankan maksimal 6-12 bulan).
- 2) Limitasi Spasial: Radius geografis larangan harus dibatasi pada area di mana

²³ Shrirang Ashtaputre, Manasi Joglekar, and Asyaffa Ridzqi Amandha, "Enforceability of Restrictive Covenants in Employment Contracts: Comparing India and Indonesia," *Law Research Review Quarterly* 8, no. 3 (August 4, 2022): 403–26, <https://doi.org/10.15294/lrrq.v8i3.57644>.

²⁴ M. J. Garmaise, "Ties That Truly Bind: Noncompetition Agreements, Executive Compensation, and Firm Investment," *Journal of Law, Economics, and Organization* 27, no. 2 (August 1, 2011): 376–425, <https://doi.org/10.1093/jleo/ewp033>.

²⁵ Ismail and Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja Dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang."

²⁶ Francesco Parisi and Brian H. Bix, "Fairness in Contract Law: An Impossibility Theorem?," *European Journal of Law and Economics* 61, no. 1–2 (April 23, 2026): 77–94, <https://doi.org/10.1007/s10657-025-09858-8>.

perusahaan secara aktual memiliki operasi yang terancam.

- 3) Limitasi Substantif: Larangan (baik *solicitation* maupun *competition*) hanya boleh diaplikasikan secara eksklusif bagi pekerja level eksekutif (manajerial) atau pemegang inti *trade secret*, bukan pada pekerja level operasional.
- 4) Kewajiban Kompensasi Penuh: Perusahaan yang membatasi hak konstitusional pekerja wajib memberikan *financial compensation* minimal sebesar persentase upah terakhir selama masa pembatasan berlangsung.

Apabila salah satu dari empat parameter uji proporsionalitas ini tidak terpenuhi, pengadilan wajib menyatakan bahwa klausula *non-solicitation* dan *non-competition* tersebut batal demi hukum karena melanggar kaidah ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerdata). Konstruksi analisis ini memberikan jalan tengah yang menjamin iklim investasi yang sehat bagi korporasi tanpa mengorbankan mobilitas dan hak asasi pekerja di Indonesia.

2. Akibat Hukum Pencantuman Klausul *Non-competition* dan *Non-solicitation* Terhadap Hak Pekerja untuk Memilih dan Memperoleh Pekerjaan

a. Benturan Norma (*Clash of Norms*) dan Degradasi Hak Konstitusional

Pencantuman akumulatif klausula *non-competition* dan *non-solicitation* pasca-pemutusan hubungan kerja (PHK) menciptakan tegangan struktural antara instrumen hukum privat dan hukum publik. Secara dogmatis, klausula ini mengubah fungsi kontrak dari instrumen fasilitasi ekonomi menjadi instrumen embargo profesional. Akibat hukum esensial dari penerapan klausula ini adalah terjadinya limitasi paksa terhadap hak fundamental pekerja untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Dalam arsitektur hukum Indonesia, hak bekerja bukan sekadar hak perdata, melainkan derivasi langsung dari hak asasi manusia yang dilindungi secara konstitusional melalui Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 serta Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Ketika kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPerdata) digunakan untuk mengebiri hak konstitusional tersebut, terjadi cacat keadilan substantif. Atallah dan Suherman (2025) menegaskan bahwa klausula pembatasan yang beroperasi tanpa kompensasi materiil merupakan bentuk pelanggaran terhadap martabat manusia dalam relasi

ekonomi.²⁷ Lebih jauh, Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja memandatkan jaminan hak bagi tenaga kerja untuk memilih pekerjaan sesuai kompetensinya. Oleh karena itu, pengoperasian klausula pembatas secara absolut menghasilkan akibat hukum berupa penyelundupan hukum (*in fraudem legis*): perusahaan berlindung di balik asas *pacta sunt servanda* untuk mereduksi kewajiban hukum publik negara dalam menjamin kebebasan warga negaranya untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya.

b. Distorsi Pasar Tenaga Kerja: Konteks Nasional dan Elevasi Global

Secara empiris, akibat hukum dari klausula ini tidak hanya berhenti pada kerugian individual, tetapi berekspansi menjadi distorsi ekonomi secara makro. Klausula *non-competition* menciptakan kekuatan monopsoni (*monopsony power*) bagi perusahaan, di mana mobilitas tenaga kerja dikunci, sehingga menekan tingkat upah secara artifisial.²⁸ Pekerja kehilangan daya tawar untuk menegosiasikan kondisi kerja yang lebih baik karena ancaman gugatan wanprestasi apabila mereka berpindah ke perusahaan kompetitor. Akibatnya, terjadi stagnasi pengembangan *human capital*, mengingat pekerja sering kali terpaksa beralih ke industri yang tidak relevan dengan keahlian inti mereka hanya untuk menghindari jerat hukum.

Dalam diskursus global terkini, tren yurisprudensi telah bergeser secara radikal menuju penolakan terhadap pembatasan pasca-kerja. Komisi Perdagangan Federal Amerika Serikat (US FTC) pada tahun 2024 secara resmi mengeluarkan aturan yang melarang hampir seluruh bentuk klausula *non-compete* bagi pekerja, dengan rasio hukum bahwa klausula tersebut merupakan metode persaingan tidak sehat (*unfair method of competition*) yang menghambat inovasi.²⁹ Demikian pula dalam rezim hukum Eropa (seperti di Inggris dan Jerman), doktrin *restraint of trade* mensyaratkan bahwa pembatasan tersebut tidak memiliki akibat hukum yang mengikat (batal) kecuali perusahaan bersedia membayar *garden leave* (kompensasi finansial penuh selama masa

²⁷ Dennis Atallah and Suherman Suherman, "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja," *JURNAL USM LAW REVIEW* 8, no. 3 (December 13, 2025): 2226–48, <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>.

²⁸ Orly Lobel, "Boilerplate Collusion: Clause Aggregation, Antitrust Law, & Contract Governance," *Minnesota Law Review* 106, no. 2 (2021): 877, <https://doi.org/10.24926/265535.4349>.

²⁹ Federal Trade Commission US, "Fact Sheet on FTC's Proposed Final Noncompete Rule," Federal Trade Commission US, 2024, <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/fact-sheet-ftcs-proposed-final-noncompete-rule>.

pembatasan berlangsung).³⁰ Sayangnya, hukum ketenagakerjaan positif di Indonesia masih mengalami ketertinggalan (*legal lag*) karena belum mengadopsi standar kompensasi ini, sehingga akibat hukum yang ditanggung pekerja Indonesia jauh lebih destruktif dan tidak proporsional dibandingkan pekerja di yurisdiksi lain.

c. Dialog Akademis dan Posisi Yurisprudensi Peradilan

Evaluasi atas akibat hukum klausula ini memicu perdebatan doktrinal yang tajam di antara para sarjana hukum. Di satu sisi, kelompok pro-proteksi korporasi seperti Barnett dan Sichelman berargumen bahwa *non-competition* adalah kejahatan yang diperlukan (*necessary evil*) guna mencegah fenomena penunggang gratis (*free-riding*) dari kompetitor yang membajak pekerja terlatih tanpa mengeluarkan biaya investasi pelatihan.³¹ Pandangan ini juga didukung oleh Ismail dan Kamila yang menitikberatkan pada keabsahan klausula ini demi menjamin kelangsungan perlindungan rahasia dagang perusahaan.³²

Namun, tesis tersebut memiliki kelemahan fundamental jika dikonfrontasikan dengan prinsip proporsionalitas. Salsabilla dkk., dalam analisisnya terhadap Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 3549 K/Pdt/2023 menemukan bahwa pengadilan di Indonesia mulai menunjukkan pergeseran paradigma.³³ Dalam praktiknya, MA cenderung menguji klausula pembatas tidak hanya dari ada tidaknya tanda tangan persetujuan, melainkan dari aspek "keadilan substantif". Ketika pembatasan wilayah (misalnya "seluruh Indonesia") dan pembatasan waktu (misalnya "lebih dari 2 tahun") dinilai melampaui batas kewajaran operasional bisnis, MA dapat melakukan intervensi yudisial. Kebaruan (*novelty*) dari analisis ini menegaskan bahwa dalih perlindungan rahasia dagang tidak dapat digunakan sebagai cek kosong (*blank check*) untuk menghancurkan karier pekerja operasional yang secara faktual tidak memiliki kapasitas membocorkan strategi level eksekutif.

³⁰ Christopher McMahon and Alan Eustace, "Nothing to Lose but Their Restraints of Trade: Lessons for Employment Non-Compete Clauses from EU Competition Law," *Industrial Law Journal* 52, no. 2 (June 23, 2023): 409–50, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac025>.

³¹ Jonathan M. Barnett and Ted Sichelman, "The Case for Noncompetes," *The University of Chicago Law Review* 87, no. 4 (2020): 953–1031, <https://lawreview.uchicago.edu/print-archive/case-noncompetes>.

³² Ismail dan Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja Dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang."

³³ Adinda Aurellia Salsabilla et al., "Menakar Keadilan Substantif Dalam Enforceability Klausul Non-Kompetisi Di Indonesia: Analisis Perbandingan Pasca-Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023," *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 4, no. 2 (March 1, 2026): 2333–47, <https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/4662>.

d. Rekonstruksi Akibat Hukum: Dari Batal Dapat Dibatalkan Menuju Batal Demi Hukum

Berdasarkan sintesis antara hukum positif, literatur akademik, dan yurisprudensi, penentuan akibat hukum harus diklasifikasikan berdasarkan uji validitas Pasal 1320 jo. Pasal 1337 KUHPerdata. Praktik konvensional selama ini mengklasifikasikan persetujuan pekerja di bawah tekanan ekonomi (ketimpangan posisi tawar) sebagai cacat kehendak, yang berimplikasi kontrak "dapat dibatalkan" (*vernietigbaar*). Konstruksi ini melemahkan posisi pekerja karena mewajibkan mereka mengajukan gugatan pembatalan ke pengadilan yang membutuhkan biaya dan waktu yang tidak terjangkau oleh pekerja pada umumnya.

Artikel ini menawarkan argumentasi rekonstruktif: klausula *non-competition* dan *non-solicitation* yang dipaksakan tanpa kompensasi finansial dan tanpa limitasi temporal-spasial yang terukur wajib dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap ketertiban umum (*openbare orde*) dan kesusilaan hukum. Akibat hukumnya bukan lagi *vernietigbaar*, melainkan batal demi hukum (*nietig/null and void*) secara *ipso jure*. Hal ini berarti sejak awal klausula tersebut dianggap tidak pernah ada, dan pekerja tidak memiliki kewajiban moral maupun yudisial untuk menaatinya. Pergeseran konsekuensi hukum ini sangat mendesak diterapkan oleh hakim peradilan hubungan industrial guna memberikan *deterrent effect* (efek jera) bagi korporasi yang merancang kontrak baku eksploitatif, sekaligus menyelaraskan hukum perjanjian Indonesia dengan standar kepatutan ketenagakerjaan global.

C. KESIMPULAN

Pencantuman akumulatif klausula *non-solicitation* dan *non-competition* dalam perjanjian kerja baku tanpa disertai kompensasi finansial merupakan cacat yuridis yang melanggar syarat objektif kejelasan objek dan "sebab yang halal" berdasarkan Pasal 1320 jo. Pasal 1337 KUHPerdata. Akibat hukum dari pelanggaran norma ketertiban umum tersebut menempatkan klausula pembatas berstatus batal demi hukum (*nietig*), karena pengoperasiannya secara absolut mendegradasi hak konstitusional pekerja atas akses dan mobilitas tenaga kerja. Sebagai penyelesaian hukum atas ketimpangan kebebasan berkontrak ini, peradilan hubungan industrial diwajibkan untuk melakukan intervensi yudisial dengan mengadopsi instrumen "uji proporsionalitas" (*proportionality test*). Penerapan parameter pengujian yudisial yang secara ketat mencakup limitasi temporal, spasial, substantif, dan kewajiban kompensasi finansial ini menjadi prasyarat mutlak

guna merestorasi keseimbangan normatif antara perlindungan aset komersial korporasi dan hak fundamental pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, Windi, and Wulan Purnamasari. "Kajian Hukum Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 7, no. 2 (September 23, 2021): 828–42. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/38705>.
- Andrews, Dan, Tito Boeri, Andrea Garnero, Sindri Engilbertsson, Sara Holttinen, and Lorenzo G. Luisetto. "The Regulation of Non-Compete Clauses across OECD Countries." 332nd ed. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, June 29, 2026. <https://doi.org/10.1787/88e3eb6e-en>.
- Ashtaputre, Shrirang, Manasi Joglekar, and Asyaffa Ridzqi Amandha. "Enforceability of Restrictive Covenants in Employment Contracts: Comparing India and Indonesia." *Law Research Review Quarterly* 8, no. 3 (August 4, 2022): 403–26. <https://doi.org/10.15294/lrrq.v8i3.57644>.
- Atallah, Dennis, and Suherman Suherman. "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja." *JURNAL USM LAW REVIEW* 8, no. 3 (December 13, 2025): 2226–48. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>.
- Aurellia Salsabilla, Adinda, Dita Febrianto, Harsa Wahyu Ramadhan, Sepriyadi Adhan, and Nenny Dwi Ariani. "Menakar Keadilan Substantif Dalam Enforceability Klausul Non-Kompetisi Di Indonesia: Analisis Perbandingan Pasca-Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023." *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 4, no. 2 (March 1, 2026): 2333–47. <https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/4662>.
- Barnett, Jonathan M., and Ted Sichelman. "The Case for Noncompetes." *The University of Chicago Law Review* 87, no. 4 (2020): 953–1031. <https://lawreview.uchicago.edu/print-archive/case-noncompetes>.
- Darmawan, Kevin, Holyness N. Singadimedja, and Rafan Darodjat. "Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (May 6, 2025): 68–81. <https://doi.org/10.62383/federalisme.v2i2.608>.
- Dharmanto, Tania Erika, and Retno Dewi Pulung Sari. "Problematisasi Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan." *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023): 71–84. <https://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/repertorium/article/view/2783>.
- Farid, M. Lutfi Rizal. "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi." *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara* 2, no. 2 (December 1, 2023): 147–68. <https://doi.org/10.30762/vjhtn.v2i2.279>.
- Federal Trade Commission US. "Fact Sheet on FTC's Proposed Final Noncompete Rule."

- Federal Trade Commission US, 2024. <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/fact-sheet-ftcs-proposed-final-noncompete-rule>.
- Garmaise, M. J. "Ties That Truly Bind: Noncompetition Agreements, Executive Compensation, and Firm Investment." *Journal of Law, Economics, and Organization* 27, no. 2 (August 1, 2011): 376–425. <https://doi.org/10.1093/jleo/ewp033>.
- He, Zhaozhao. "Non-Compete Agreements, Innovation Value and Efficiency." *Journal of Corporate Finance* 90 (February 2025): 102698. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2024.102698>.
- Hutchinson, Terry. "Doctrinal Research." In *Research Methods in Law*, 8–38. London: Routledge, 2025. <https://doi.org/10.4324/9781032710372-2>.
- Ismail, Syaira Ramanda, and Nisrina Aliya Kamila. "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja Dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang." *Padjadjaran Law Review* 13, no. 2 (December 20, 2025): 28–43. <https://doi.org/10.24198/plr.v13i2.2460>.
- Jiang, Haiyan, Jing Jia, and Carl Hsin-han Shen. "Legal Protection of Trade Secrets and Corporate Investment Efficiency." *International Review of Economics & Finance* 104 (December 2025): 104681. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104681>.
- Kennedy, Alexander, Syilfia Regita Mustika, and William Hartato Surya. "Non-Compete Clauses in Contracts and Antitrust Law in Indonesia." *Journal of Legal and Cultural Analytics* 4, no. 1 (February 27, 2025): 603–22. <https://doi.org/10.55927/jlca.v4i1.13551>.
- Khornaylius, Bherta Christine, and Gunardi Lie. "Perbandingan Hubungan Kerja Antara Outsourcing, Borongan, Perjanjian Kerja Dan Mitra Menurut Undang-Undang Cipta Kerja." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 13, no. 10 (November 25, 2025): 2387–2401. <https://doi.org/10.24843/KS.2025.v13.i10.p18>.
- Lipsitz, Michael, and Evan Penniman Starr. "Low-Wage Workers and the Enforceability of Non-Compete Agreements." *Academy of Management Proceedings* 2020, no. 1 (August 2020): 13984. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.50>.
- Lobel, Orly. "Boilerplate Collusion: Clause Aggregation, Antitrust Law, & Contract Governance." *Minnesota Law Review* 106, no. 2 (2021): 877. <https://doi.org/10.24926/265535.4349>.
- Mcmahon, Christopher, and Alan Eustace. "Nothing to Lose but Their Restraints of Trade: Lessons for Employment Non-Compete Clauses from EU Competition Law." *Industrial Law Journal* 52, no. 2 (June 23, 2023): 409–50. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac025>.
- Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (April 1, 2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Parisi, Francesco, and Brian H. Bix. "Fairness in Contract Law: An Impossibility Theorem?" *European Journal of Law and Economics* 61, no. 1–2 (April 23, 2026): 77–94. <https://doi.org/10.1007/s10657-025-09858-8>.

- Puteri, Dina Silvia, and Syahwal. "Freedom of Contract Illusion in the Employment Agreement." *Media Iuris* 8, no. 2 (June 30, 2025): 265–92. <https://doi.org/10.20473/mi.v8i2.71236>.
- Romli, Muhammad. "Konsep Syarat Sah Akad Dalam Hukum Islam Dan Syarat Sah Perjanjian Dalam Pasal 1320 KUH Perdata." *Jurnal Tahkim* 17, no. 2 (2021): 173–88. <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/view/2364>.
- Ross, Iain. "Non-Compete Clauses in Employment Contracts: The Case for Regulatory Response." *The Economic and Labour Relations Review* 35, no. 4 (December 13, 2024): 806–30. <https://doi.org/10.1017/elr.2024.40>.
- Santoso, Lukman, and Tri Wahyu Surya Lestari. "Konparasi Syarat Keabsahan 'Sebab Yang Halal' Dalam Perjanjian Konvensional Dan Perjanjian Syariah." *Al-Istinbath : Jurnal Hukum Islam* 2, no. 1 (July 31, 2017): 1. <https://doi.org/10.29240/jhi.v2i1.152>.
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (June 3, 2017): 30–45. <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.
- Starr, Evan P., J.J. Prescott, and Norman D. Bishara. "Noncompete Agreements in the US Labor Force." *The Journal of Law and Economics* 64, no. 1 (February 1, 2021): 53–84. <https://doi.org/10.1086/712206>.
- Sugiastuti, Natasya Yunita, Rakhmita Desmayanti, and Nahla Samir Ahmed Shahin. "Sikap Hakim Dalam Menerapkan Pasal 1321 KUHPerdata: Studi Putusan Pengadilan Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 30, no. 3 (September 1, 2023): 673–91. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art10>.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Amandemen Ketiga) (2001).