

**Eksaminasi Putusan Klausul Non-Kompetisi Berdasarkan Teori
Keadilan: Studi Putusan NO. 459/PDT/2019/PT.BDG**

**Muhammad Bisri Affandi¹, Muhammad Fajar Aulia Fachrendy², Muhammad
Raja Mulia Darmawan Kasau³, Muhammad Nadhiel Hibatullah⁴**

^{1,2,3,4}Universitas Mulawarman

bisriaffandi15@gmail.com¹, fajarauliafch@gmail.com², rajamulia8303@gmail.com³,
mnadhielhibatullah@gmail.com⁴

ABSTRACT

Non-Competition Clauses are created with the aim of ensuring that a company's secrets are maintained by creating an agreement between the company and employees. This clause is included in the employment agreement so that workers who agree to the agreement are not permitted to work in another company in the same field within the specified time limit starting after termination of employment, which makes this clause raised to many pros and cons. However, until now there is no Indonesian positive law that explicitly regulates the Non-Competition Clause, so as long as both parties agree, the Non-Competition Clause will apply, provided that the implementation of the Non-Competition Clause must be in accordance with the legal conditions of the agreement as regulated in Article 1320 of Burgerlijk Wetboek and comply with Article 1338 of the Burgerlijk Wetboek which states that all agreements made legally are valid as law for those who make them. This research uses a doctrinal legal methodology which will analyze Decision No.459/PDT/2019/PT.BDG and relate it to John Rawls's Theory of Justice. The conclusion of this writing is that the results of the appeal decision number 459/PDT/2019/PT.BDG are in line with John Rawls' Theory of Justice.

Keywords: Non-competition clause; Agreement; Theory of justice

ABSTRAK

Klausul Non-Kompetisi dibuat dengan tujuan agar rahasia sebuah perusahaan tetap terjaga dengan membuat sebuah kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Klausul ini dicantumkan dalam perjanjian kerja sehingga tenaga kerja yang menyetujui perjanjian tersebut tidak diperkenankan bekerja di perusahaan lain pada bidang yang sama dalam batas waktu yang ditentukan terhitung setelah pemutusan hubungan kerja yang membuat klausul ini menimbulkan banyak pro dan kontra. Meski begitu hingga saat ini hukum positif Indonesia belum ada yang mengatur secara eksplisit mengenai Klausul Non-Kompetisi, sehingga selama kedua pihak sepakat maka Klausul Non-Kompetisi akan berlaku dengan catatan pemberlakuan Klausul Non-Kompetisi harus sesuai dengan syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan mematuhi Pasal 1338 KUHPerduta yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Penelitian ini menggunakan metodologi hukum doktrinal yang akan menganalisa Putusan No.459/PDT/2019/PT.BDG dan menghubungkannya dengan Teori Keadilan John Rawls. Kesimpulan dari penulisan ini ialah Hasil dari putusan banding nomor 459/PDT/2019/PT.BDG sejalan dengan Teori Keadilan John Rawls.

Kata kunci: Klausul non-kompetisi; Perjanjian; Teori Keadilan

PENDAHULUAN

Perjanjian merupakan suatu peristiwa ketika seseorang menawarkan perjanjian kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji melakukan sesuatu. Suatu perjanjian bisa saja dibuat langsung secara lisan maupun tertulis dalam hal dibuat secara tertulis, perjanjian itu sendiri memiliki makna sebagai tanda bahwa para pihak yang terlibat apabila dalam perjanjian tersebut terjadi pelanggaran atau bahkan wanprestasi.

Dalam hukum, perjanjian baru dianggap sah mengikat kedua belah pihak apabila perjanjian telah memenuhi syarat sah yang telah ditentukan oleh KUHPerdara yaitu:

- (1) Adanya kata sepakat dari kedua belah pihak

Munculnya kesepakatan dari kedua belah pihak diawali dengan adanya sebuah penawaran oleh salah satu pihak, jika pihak lawannya menerima penawaran tersebut maka terjadi sebuah kesepakatan;

- (2) Adanya kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian

Pasal 1329 KUHPerdara secara singkat menjelaskan bahwa semua orang dapat melakukan perjanjian kecuali orang-orang yang masih berada dalam pengampuan;

- (3) Mengenai suatu hal tertentu

Setiap perjanjian pastinya memiliki objek yang diperjanjikan. Pasal 1332 KUHPerdara menjelaskan bahwa yang dapat menjadi objek persetujuan hanya barang yang dapat diperdagangkan saja;

- (4) Adanya suatu sebab yang halal

Hal ini berkaitan dengan isi perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian tersebut tidak boleh melanggar undang-undang. Hal ini selaras dengan isi dari pasal 1337 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu kausa dalam perjanjian terlarang apabila kausa tersebut melanggar isi dari undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang terjadi antara atasan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal-balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Pada umumnya perjanjian antara perusahaan dan pekerja disebut sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja memiliki landasan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai acuan dan harus menaati aturan yang ada di dalamnya. Pekerja yang ingin bekerja di suatu perusahaan jika tidak keberatan dengan perjanjian yang ditawarkan maka dapat menandatangani perjanjian kerja yang telah disediakan oleh perusahaan dan sebaliknya jika tidak setuju maka dapat meninggalkan dan mengabaikan perusahaan tersebut.

Beberapa perusahaan mencantumkan adanya Klausul Non-Kompetisi di dalam perjanjiannya, adanya klausul tersebut membuat beberapa pekerja merasa

keberatan dengan perjanjian tersebut. Sebab Klausul Non-Kompetisi mengatur bahwa pekerja setuju jika mereka tidak boleh bekerja, menjadi agen, atau membuka perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, biasanya berlaku setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Klausul Non-Kompetisi membatasi ruang gerak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja untuk mencari pekerjaan yang baru. Pencatuman Klausul Non-Kompetisi bertujuan agar pekerja yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja tidak menyebarkan informasi rahasia perusahaan atau bahkan rahasia dagang perusahaan ke pesaingnya.

Rahasia Dagang adalah suatu hak yang dimiliki para pemegang hak rahasia dagang untuk melindungi data atau informasi yang diakui berdasarkan Undang-Undang Rahasia Dagang. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan informasi rahasia dagang adalah "Rahasia Dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik Rahasia Dagang".

Di Indonesia belum ada aturan yang mengatur secara eksklusif tentang pemberlakuan Klausul Non-Kompetisi sehingga sulit menyatakan bahwa Klausul Non-Kompetisi tidak sesuai atau bertentangan dengan hukum positif Indonesia, namun beberapa peraturan dianggap telah mengatur tentang Klausul Non-Kompetisi, antara lain:

- (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."
- (2) KUHPerdara Pasal 1601x yang berbunyi "Suatu janji antara si majikan dan si buruh, dengan mana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam reglemen, dengan seorang buruh yang dewasa."
- (3) UU No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (2) yang berbunyi "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil."
- (4) UU Ketenagakerjaan Pasal 31 yang berbunyi "Setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri."

Aturan-aturan tersebut tidak ada yang menyebut Klausul Non-Kompetisi secara langsung namun jika melihat KUHPerdara Pasal 1601x maka dapat diartikan bahwa penggunaan Klausul Non-Kompetisi diperbolehkan asal patuh terhadap

peraturan yang berlaku. Contoh aturan yang harus ditaati adalah Pasal 1338 KUHPerdara.

Pada prakteknya banyak pekerja yang mengabaikan Klausul Non-Kompetisi dengan alasan bahwa klausul tersebut membatasi pergerakan untuk mendapatkan pekerjaan baru. Dari perspektif pekerja maka dapat dilihat bahwa para pekerja juga butuh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga memiliki hak yang harus dipenuhi untuk memilih pekerjaannya masing-masing. Mengabaikan Klausul Non-Kompetisi artinya juga harus menerima konsekuensinya yaitu pekerja dapat dilaporkan oleh perusahaan yang lama ke Pengadilan Tinggi dengan tuduhan wanprestasi.

Seperti dalam salah satu putusan yang berhubungan dengan Klausul Non-Kompetisi adalah putusan banding No. 459/PDT/2019/PT.BDG. Pada putusan ini PT Metindo Perkasa yang bergerak di bidang penyedia *chemical plant* berperan sebagai Pembanding semula Penggugat dan Rany Puspitasari yang berperan sebagai Terbanding semula Tergugat. Putusan tersebut merupakan hasil tidak kepuasan PT Metindo Perkasa terhadap hasil putusan tingkat pertama nomor 325/Pdt.G/2018/PN Cbi. Dalam putusan banding tersebut diterangkan bahwa Rany Puspitasari awalnya bekerja untuk PT Metindo Perkasa pada tahun 2009 dan keluar tahun 2010. Lalu masuk lagi tahun 2012 atas permintaan PT Metindo Perkasa dan keluar lagi pada tahun 2013 dengan alasan ingin berfokus pada kehamilan dan telah diusir oleh pembanding. Terpaksa Rany Puspitasari bekerja untuk perusahaan sejenis dengan *jobdesk* yang sama yaitu *head sales*. Dalam kontrak kerja Terbanding dengan Pembanding terdapat Klausul Non-Kompetisi yang berlaku selama dua tahun. Namun sebelumnya Terbanding setelah kehamilannya sempat datang ke PT Metindo Perkasa untuk menandatangani surat kontrak kerja waktu tidak tetap dan kontrak kerja Terbanding tidak pernah diperbaharui.

Pembanding mengetahui Terbanding bekerja untuk perusahaan lain melalui berita bahwa Terbanding menawarkan barang kepada pelanggan tetap PT Metindo Perkasa dengan harga yang lebih murah dari PT Metindo Perkasa. Secara tidak langsung Rany Puspitasari membocorkan daftar harga barang PT Metindo Perkasa yang mana daftar harga termasuk dalam rahasia perusahaan. Atas dasar itu Pembanding menggugat Terbanding karena diduga melakukan wanprestasi.

Dalam putusan banding No. 459/PDT/2019/PT.BDG Pembanding telah dinyatakan kalah karena bukti yang diserahkan oleh Pembanding yaitu Perjanjian Kerja Nomor 001/MP/III/2014 tanggal 10 Maret 2014 antara Rony Hakim Nurmawan sebagai Direktur PT . Metindo Perkasa dengan Rany Puspitasari telah diketahui hakim tidak memiliki kekuatan hukum tetap karena tidak dibuat dihadapan notaris. Di sisi lain, Rany Puspitasari dapat membuktikan argumennya dengan menyerahkan bukti surat yang valid dan saksi-saksinya. Pada putusan pertama menghasilkan putusan bahwa PT Metindo Perkasa tidak dapat membuktikan kekuatan hukum Perjanjian Kerja Nomor 001/MP/III/2014 tanggal 10 Maret 2014 sehingga memenangkan Rany Puspitasari sebagai Terbanding.

Hasil putusan No. 459/PDT/2019/PT.BDG berbanding lurus secara tidak langsung dengan teori keadilan John Rawls yang mana putusan *a quo* memberi keadilan bagi para pihak yang terlibat dengan mempertimbangkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Teori keadilan John Rawls memiliki dua prinsip yang pertama prinsip kebebasan setara (*equality principal*) dan yang yang kedua adalah (a) prinsip kesetaraan kesempatan yang *fair* dan (b) prinsip perbedaan (*difference principal*). Ditegaskan oleh Rawls bahwa kedua prinsip tersebut dimaksudkan untuk bagaimana hak dan kewajiban bisa dilaksanakan, bagaimana keuntungan dari berbagai sektor industri bisa didistribusikan, dan untuk menciptakan masyarakat yang adil. Sehingga prinsip pertama pertama sebagai prinsip kebebasan lebih diutamakan daripada prinsip kedua.

METODE PENELITIAN

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dianalisa menggunakan metode doktrinal. Metodologi penelitian hukum doktrinal membahas serta menjelaskan pemasalahan yang terkait dengan hukum berdasarkan pendapat hukum yang telah ada dan harus relevan dengan konflik hukum yang dianalisa. Sehingga dalam penelitian ini, untuk menganalisa konflik hukum mengenai permasalahan hukum modern, menggunakan studi kepustakaan untuk sebagai landasan dalam menjawab permasalahan tersebut. Data diambil dari sumber data sekunder atau data dari penelitian yang sudah dilakukan di masa lampau oleh peneliti terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Klausul Non-Kompetisi menurut hukum positif Indonesia

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terbentuk antara pengusaha dengan pekerja dengan kontrak kerja sebagai dasarnya. Hubungan kerja berbeda dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja bersifat umum yang artinya hubungan kerja bisa muncul dalam berbagai bentuk, sedangkan perjanjian kerja lebih bersifat konkret karena perjanjian kerja terbentuk oleh hubungan kerja itu sendiri.

Perjanjian kerja ditandatangani dan disetujui oleh perusahaan dan pekerja dengan tujuan untuk menentukan hak dan kewajiban pekerja selama perjanjian kerja berlangsung. Pembuatan perjanjian kerja harus didasari dengan peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan tercipta kedamaian di antara pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja. Tidak hanya sekedar mengatur tentang hak, kewajiban, serta larangan pekerja selama bekerja namun perjanjian kerja juga dapat mengikat bahkan setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Salah satu klausul yang sering kali tercantum di perjanjian kerja dan bersifat mengikat bahkan setelah pemutusan hubungan kerja adalah Klausul Non-Kompetisi. Klausul ini mengikat pekerja agar tidak bekerja atau membangun perusahaan yang bergerak di bidang serupa dengan perusahaan yang lama dalam jangka waktu yang ditentukan.

Black's Law dictionary mendefinisikan Klausul Non-Kompetisi (dalam kamus disebut sebagai *non-competition covenant*) sebagai *a promise usually in a sale-*

*of business, partnership or employment contract, not to engage in the same type of business for a stated time in the same market as the buyer, partner or employer.*¹

Tidak ada pengaturan hukum yang mengatur tentang penggunaan Klausul Non-Kompetisi dalam perjanjian kerja secara tegas dan eksklusif, namun jika ingin mencantumkan Klausul Non-Kompetisi harus menaati ketentuan perjanjian di Indonesia, klausul tersebut akan dianggap sah jika berhasil memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu kecakapan, kesepakatan, objek tertentu, dan penyebab yang sah. Selain itu, Klausul Non-Kompetisi juga harus menaati ketentuan mengenai kebebasan berkontrak yang termaktub dalam Pasal 1338 KUHPerdara menyatakan bahwa "Perjanjian yang dibuat sebelumnya akan berlaku sebagai undang-undang ketenagakerjaan dan harus sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".²

Adanya Klausul Non-Kompetisi didasari dengan upaya perusahaan dalam menjaga rahasia internal agar tidak bocor ke luar. Jika dilihat dari perspektif pekerja maka Klausul Non-Kompetisi dirasa sangat tidak adil karena sangat membatasi ruang gerak pekerja dalam mencari pekerjaan yang baru setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Jika ditelaah lebih lanjut maka Klausul Non-Kompetisi sudah jelas melanggar beberapa aturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2), UU No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (2), dan UU Ketenagakerjaan Pasal 31.

Dalam pasal 1601x KUHPerdara terdapat hal diatur yang memiliki kemiripan dengan Klausul Non-Kompetisi yaitu perjanjian kerja persaingan (*concutentie beding*) yang merupakan perjanjian yang berlaku setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dari isi pasal 1601x KUHPerdara dapat diartikan bahwa KUHPerdara memperbolehkan suatu perjanjian yang memberi suatu batasan terhadap pihak yang terlibat dalam perjanjian setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun tetap harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada seperti UU HAM dan UU Ketenagakerjaan, penerapannya juga harus dalam batasan yang wajar, maka hal ini berhubungan dengan asal 54 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa: "Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Atas dasar itu maka penyusunan perjanjian kerja yang di dalamnya mencantumkan adanya Klausul Non-Kompetisi harus disusun dengan hati-hati, penuh ketelitian, dan pertimbangan agar Klausul Non-Kompetisi dapat melindungi rahasia dagang sekaligus tidak mengambil hak-hak pekerja. Apabila terlanjur terjadi

¹ Rizky Amalia, "Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja", Yuridika, Vol. 26 No. 2, 2011, hal. 120

² Mochamad Nuzul Fatoni dan Merline Eva Lyanthi, "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia", INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Vol. 3 No. 6, 2023

sengketa antara upaya menyembunyikan rahasia dagang dengan penegakan hak-hak pekerja maka sebaiknya diselesaikan secara terbuka.

Analisa hasil putusan nomor 459/PDT/2019/PT.BDG ditautkan dengan Teori keadilan

Ada berbagai macam pertimbangan yang harus dilakukan oleh hakim sebelum mengambil sebuah keputusan suatu sengketa. Tidak terkecuali dalam sengketa ketenagakerjaan hakim harus menimbang banyak faktor seperti bukti-bukti di persidangan, peraturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku, dan asas keadilan.

Atas berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh majelis hakim maka hasil dari putusan banding nomor 459/PDT/2019/PT.BDG menyatakan kemenangan bagi terbanding alias Rany Puspitasari atas pbanding PT Metindo Perkasa.

Dalam putusan *a quo*, PT Metindo Perkasa tidak dapat mempertahankan argumennya oleh karena perjanjian yang dibuat tidak memiliki kekuatan hukum di mata hakim. Hal ini disebabkan perjanjian kerja yang dilampirkan PT Metindo Perkasa dalam pengadilan tidak dibuat di hadapan notaris. Padahal alat bukti surat atau perjanjian yang dibuat dihadapan notaris yang disebut sebagai Akta otentik memiliki tingkat pembuktian sempurna, hal ini didasari oleh pasal 1870 KUHPerdara yang berbunyi "Suatu akta otentik memberikan di antara para pihak beserta ahli warisnya atau orang-orang yang mendapat hak dari mereka, suatu bukti yang sempurna tentang apa yang dimuat di dalamnya". Bukti yang sempurna sebagaimana yang disebut di dalam tersebut mengacu pada:

- (1) Karena perjanjian tersebut dibuat di hadapan notaris maka keberadaannya tidak bisa diabaikan begitu saja.
- (2) Isi dari perjanjian tersebut tidak bisa dibantah karena notaris telah memastikan isi dari perjanjian tersebut telah sesuai hukum yang berlaku.

Atas dasar tersebut maka tidak ada alasan bagi hakim untuk menolak akta otentik sebagai salah satu bukti yang bisa dihadirkan dalam persidangan. Salah satu cara untuk melawan akta otentik adalah dengan menghadirkan akta otentik yang lainnya.

Hasil ini memiliki korepondensi dengan prinsip pertama teori keadilan John Rawls yaitu prinsip kebebasan setara. Dalam teori keadilan John Rawls yang memiliki dua prinsip yaitu prinsip kebebasan setara dan prinsip kesetaraan ekonomi dan sosial. Maka bisa dinyatakan bahwa hasil putusan banding nomor 459/PDT/2019/PT.BDG berbanding lurus secara tidak langsung dengan teori keadilan John Rawls. Prinsip pertama berkaitan erat dengan kebebasan warga negara dalam menyuarkan hak-haknya yang meliputi kebebasan untuk mempertahankan hak milik dan hak untuk bekerja, kebebasan berfikir, kebebasan berpendapat, kebebasan membuat atau mengikuti organisasi, dan kebebasan dari penangkapan sewenang-wenang. Sedangkan prinsip kedua lebih mengacu pada hal-hal yang berkaitan dengan ekonomi dan sosial yang meliputi keadilan dalam pembagian jabatan dan distribusi pendapatan, serta kekayaan. Dasar dan proses

yang digunakan dalam distribusi tersebut boleh berbeda antara satu dan lainnya namun harus tetap menguntungkan semua orang, untuk pembagian jabatan semua orang harus memiliki akses dengan catatan bagi mereka yang layak.

Klausul Non-Kompetisi merenggut hak para pekerja dalam memilih pekerjaannya masing-masing meskipun klausul tersebut dibuat dengan tujuan untuk menjaga rahasia perusahaan. Klausul tersebut berbanding terbalik dengan prinsip kebebasan setara karena jika Klausul Non-Kompetisi digunakan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka pekerja mendapatkan banyak kerugian hak. Klausul Non-Kompetisi sah digunakan apabila tidak melanggar ketentuan yang berlaku serta tidak membatasi pergerakan pekerjanya setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Namun, dalam putusan banding nomor 459/PDT/2019/PT.BDG perjanjian kerja yang dilampirkan oleh PT Metindo Perkasa sebagai bukti tidak sesuai dengan isi dari Pasal 1870 KUHPerdara sehingga Klausul Non-Kompetisi yang juga terlampir di dalamnya juga tidak memiliki kekuatan hukum.

KESIMPULAN DAN SARAN

Meskipun Indoensia merupakan negara hukum, tidak semua hal diatur dalam sistem perundang-undangannya tidak terkecuali Klausul Non-Kompetisi. Meski Klausul Non-Kompetisi tidak diatur secara khusus oleh hukum positif tetapi ada beberapa peraturan yang mengatur tentang sah tidaknya pencatuman Klausul Non-Kompetisi dalam sebuah perjanjian kerja yaitu Pasal 31 UU Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Hasil dari putusan banding nomor 459/PDT/2019/PT.BDG sejalan dengan prinsip kebebasan setara teori keadilan John Rawls yang dimana memberi kemenangan bagi Rany Puspitasari sebagai terbanding. Hal ini didasari oleh Klausul Non-Kompetisi yang tidak sesuai dengan prinsip kebebasan setara dan perjanjian kerja yang dilampirkan oleh PT Metindo Perkasa sebagai pembanding tidak memiliki kekuatan hukum di dalam pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkad, A. F., & Mulyaningrum, E. R. (2022). Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2045-2049.
- Alwino, A. (2016). Diskursus Mengenai Keadilan Sosial: Kajian Teori Keadilan dalam Liberalisme Locke, Persamaan Marx, dan 'Justice as Fairness' Rawls. *Melintas*, 32(3), 309-328.
- Amalia, R. (2011). Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Yuridika*, 26(2), 118.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Gema Keadilan*, 7 (1), 20-33.
- Fatoni, M. N., & Lyanthi, M. E. (2023). Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5150-5160.
- Gumanti, R. (2012). Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHPerdara). *Jurnal Pelangi Ilmu*, 5(01).
- Hazmi, R. M. (2021). Konstruksi Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 46P/HUM/2018. *Res Judicata*, 4(1), 23-45.
- Sari Devi, M., & Westra, I. (2023). Pengaturan Bentuk Asas Itikad Baik Dalam Klausul Non-Kompetisi Pada Kontrak Kerja. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 12(2), 155-164.
- Setiawan, I. K. O. (2021). *Hukum perikatan*. Bumi Aksara.
- Sudjana, S., & Sutarko, R. (2018). Klausul Non-kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia. *Al Amwal*, 1(1), 90-100.