

**KEABSAHAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DALAM KONTRAK
KERJA PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK ATAS PEKERJA DAN
*MAQASHID SYARIAH***

SKRIPSI

OLEH:

M. ALAIK ASSAIL

NIM 220202110004



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2026**

**KEABSAHAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DALAM KONTRAK
KERJA PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK ATAS PEKERJA DAN
*MAQASHID SYARIAH***

SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD ALAIK ASSAIL

NIM 220202110004



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

KEABSAHAN KLAUSUL NON KOMPETISI DALAM KONTRAK KERJA PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK ATAS PEKERJA DAN *MAQASHID SYARIAH*

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 12 Mei 2026
Penulis,



M. ALAIK ASSAIL
NIM. 220202110004

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Muhammad Alaik Assail NIM 220202110004 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**KEABSAHAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DALAM KONTRAK
KERJA PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK ATAS PEKERJA DAN
*MAQASHID SYARIAH***

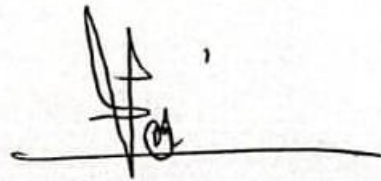
Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi
Syariah



DWI HIDAYATUL FIRDAUS, M.SI.
NIP. 198212252015031002

Malang, 12 Mei 2026
Menyetujui,
Dosen Pembimbing



AKHMAD FARROH HASAN, M.SI.
NIP. 198605292025211028

BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Alaik Assail
NIM : 220202110004
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Akhmad Farroh Hasan, M.SI.
Judul : Keabsahan Klausul Non-kompetisi dalam Kontrak
Kerja Perspektif Perlindungan Hak atas Pekerja dan
Maqashid syariah

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	3 Desember 2025	Konsultasi Proposal Skripsi	
2.	22 Januari 2026	Revisi Proposal Skripsi	
3.	23 Januari 2026	Acc Seminar Proposal	
4.	30 Maret 2026	Revisi Hasil Seminar Proposal	
5.	8 April 2026	Revisi Bab 3 Rumusan Masalah 1	
6.	14 April 2026	Revisi Bab 3 Rumusan Masalah 2	
7.	22 April 2026	Revisi Bab 4	
8.	30 April 2026	Revisi Abstrak	
9.	8 Mei 2026	Koreksi Naskah Skripsi	
10.	12 Mei 2026	Acc Sidang Skripsi	

Malang, 12 Mei 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



DWI HIDAYATUL FIRDAUS, M.SI.
NIP. 198212252015031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara M. Alaik Assail NIM 220202110004 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

KEABSAHAN KLAUSUL NON-KOMPETISI DALAM KONTRAK KERJA PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK ATAS PEKERJA DAN *MAQASHID SYARIAH*

Telah dinyatakan lulus dengan nilai:

Dengan Penguji:

1. Prof. Dr. Fakhruddin. M.HI
NIP. 197408192000031002

(.....)
Penguji Utama

2. Dwi Hidayatul Firdaus, S.HI., M.SI.
NIP. 198212252015031002

(.....)
Ketua

3. Akhmad Farroh Hasan, M.SI.
NIP. 198605292025211028

(.....)
Sekretaris



Malang, 12 Juni 2026
Dekan Fakultas Syariah

(.....)
Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag.
NIP. 197108261998032002

MOTTO

Pelajaran terbaik adalah kegagalan dan ilmu terbaik adalah pengalaman.

-Angga Tunggak-

Seng sopo gelem ngupoyo bakale tinemu mulyo

-Raden Sam Pitak-

Terimakasih banyak karena sudah lebih baik dari hari kemarin dan tidak berlomba untuk lebih baik dari orang lain.

-Bravy Vconk-

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil‘alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas karunia dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul Keabsahan Klausul Non-kompetisi dalam Kontrak Kerja Perspektif Perlindungan Hak Atas Pekerja dan *Maqashid syariah* dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar’i. Penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan segala ilmu, bimbingan dan arahan, serta bantuan dari berbagai pihak dalam penulisan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.SI., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
3. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
4. Akhmad Farroh Hasan, M.SI. selaku Dosen Wali sekaligus Dosen Pembimbing

yang telah memberikan banyak pengarahan dan motivasi di tengah kesibukan beliau dengan penuh kesabaran dalam proses penulisan skripsi ini;

5. Seluruh Dewan Penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun serta memberikan pengarahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada pada penelitian ini;
6. Seluruh Dosen Fakultas Syariah, segenap karyawan, dan staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih atas ilmu, saran, dan bimbingannya selama proses pembelajaran di bangku perkuliahan. Semoga beliau semua senantiasa berada dalam lindungan dan amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Ayah dan Ibu selaku orang tua penulis, yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, doa dengan sepuh hati. Berkat doa, perjuangan serta kerja keras beliau, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan tinggi sampai mendapatkan gelar S.H. Terima kasih sebesar-besarnya untuk kedua orang tua penulis, yang telah memberikan dukungan materi, cinta dan kasih selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
8. Seluruh keluarga, kakak dan adik penulis, yang selalu menjadi penyemangat dan motivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik, semoga senantiasa diberikan Allah panjang umur, dimudahkan segala urusannya, dan diberikan keberkahan dalam setiap langkahnya;

9. Seseorang yang senantiasa hadir memberikan dukungan, perhatian, dan semangat dalam setiap proses yang penulis lalui, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh ketekunan.
10. Seluruh teman-teman Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2022 yang menjadi bagian dari proses perjalanan penulis;
11. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dan mampu bertahan sejauh ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih atas segala pengorbanan, konsisten, perjuangan dan kerja kerasnya sehingga mampu bertahan selama berproses dan berprogres.

Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini, harapannya ilmu yang diperoleh penulis selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan di akhirat bagi banyak pihak. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga penulis memohon maaf, menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu mendatang.

Malang, 12 Mei 2026

Penulis,

M. ALAIK ASSAIL
NIM. 220202110004

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah dari bahasa asing sering kali tidak dapat dihindari. Berdasarkan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI), istilah asing umumnya ditulis dengan huruf miring. Adapun untuk istilah yang berasal dari bahasa Arab, digunakan pedoman transliterasi khusus yang telah diakui secara internasional. Berikut disajikan tabel pedoman transliterasi yang dijadikan acuan dalam penulisan karya ilmiah. Transliterasi Arab-Indonesia yang digunakan di Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengacu pada model Library of Congress (LC) dari Amerika Serikat, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

Arab	Latin	Arab	Latin
أ	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W

س	S	هـ	H
ش	Sy	ء	‘
ص	Sh	ي	Y
ض	DI		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf, Bunyi seperti â, î, û (.)^۱ و, ي, ۱ Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwamah. Kata yang berakhiran tâ’marbûtah dan berfungsi sebagai sifat atau mudâf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai mudâf ditransliterasikan dengan “at”.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
BUKTI KONSULTASI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
الخلاصة.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi operasional	7

F. Metode penelitian.....	10
G. Penelitian Terdahulu	16
H. Sistematika Penulisan	31
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	34
A. Keabsahan Hukum	34
B. Perlindungan Hukum	35
C. Perjanjian Kerja.....	40
D. <i>Maqashid Syariah</i>	48
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Positif di Indonesia	53
B. Keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Perspektif <i>Maqashid syariah</i>	71
BAB IV PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu	26
---------------------------------------	----

ABSTRAK

Muhammad Alaik Assail, 220202110004, 2026. **Keabsahan Klausul Non-kompetisi dalam Kontrak Kerja Perspektif Perlindungan Hak Atas Pekerja dan *Maqashid syariah*** Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Akhmad Farroh Hasan, M.SI.

Kata Kunci: Klausul Non-Kompetisi, Kontrak Kerja, Perlindungan Hak Pekerja, *Maqashid syariah*.

Penelitian ini membahas keabsahan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja ditinjau dari perspektif perlindungan hak pekerja dan *maqashid syariah*. Klausul non-kompetisi merupakan ketentuan dalam perjanjian kerja yang membatasi pekerja untuk bekerja pada perusahaan pesaing atau mendirikan usaha sejenis dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja. Penerapan klausul tersebut menimbulkan persoalan hukum karena di satu sisi bertujuan melindungi kepentingan perusahaan, namun di sisi lain berpotensi membatasi hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah, yaitu: bagaimana keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menurut hukum positif di Indonesia, dan bagaimana *maqashid syariah* memandang pembatasan hak pekerja melalui klausul non-kompetisi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan perbandingan. Sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan karya ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausul non-kompetisi dalam hukum positif Indonesia belum memiliki pengaturan khusus yang jelas sehingga keabsahannya harus ditinjau berdasarkan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdata, asas kebebasan berkontrak, serta prinsip perlindungan hak pekerja. Klausul non-kompetisi dapat dinyatakan tidak sah apabila membatasi hak pekerja secara berlebihan dan bertentangan dengan hak konstitusional untuk bekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perspektif *maqashid syariah* memandang bahwa penerapan klausul non-kompetisi harus berorientasi pada kemaslahatan, keadilan, dan keseimbangan kepentingan antara perusahaan dan pekerja. Klausul tersebut dapat dibenarkan sepanjang diterapkan secara proporsional, memiliki batasan yang jelas, dan tidak menimbulkan kemudharatan bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

ABSTRACT

*Muhammad Alaik Assail, Student ID 220202110004, 2026. **The Validity of Non-compete clauses in Employment Contracts from The Perspective of Workers' Rights Protection and Maqashid Sharia.** Undergraduate Thesis. Departement of Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Akhmad Farroh Hasan, M.SI.*

Keywords: *Non-compete clause, Employment Contract, Protection of Workers' Rights, Maqashid Sharia.*

This study examines the validity of non-compete clauses in employment contracts from the perspective of workers' rights protection and maqashid sharia. A non-compete clause is a provision in an employment agreement that restricts workers from working for competing companies or establishing similar businesses for a certain period after the termination of employment. The implementation of such clauses raises legal issues because, on the one hand, they aim to protect the interests of companies, while on the other hand, they potentially limit workers' rights to obtain employment and a decent livelihood. This research focuses on two main problems: the validity of non-compete clauses in employment agreements according to Indonesian positive law, and the perspective of maqashid sharia regarding the limitation of workers' rights through non-compete clauses.

This research employs normative legal research using statutory and comparative approaches. The legal materials consist of primary legal materials in the form of legislation and court decisions, as well as secondary legal materials such as books, journals, and relevant scholarly works. Legal materials were collected through library research. The analysis of legal materials was conducted qualitatively using a descriptive-analytical method.

The results of this study indicate that non-compete clauses in Indonesian positive law have not yet been specifically regulated, so their validity must be assessed based on the legal requirements of agreements under Article 1320 of the Indonesian Civil Code, the principle of freedom of contract, and the protection of workers' rights. Non-compete clauses may be declared invalid if they excessively restrict workers' rights and contradict the constitutional right to work as guaranteed by the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. From the perspective of maqashid sharia, the implementation of non-compete clauses must be oriented toward public benefit, justice, and a balance of interests between employers and workers. Such clauses are permissible as long as they are applied proportionally, have clear limitations, and do not cause harm to workers in fulfilling their livelihood needs.

الخلاصة

محمد علائق أسائل، ٢٠٢٦، ٢٢٠٢٠٢١١٠٠٠٤، صحة شرط عدم المنافسة في عقد العمل من منظور حماية حقوق العمال ومقاصد الشريعة. بحث جامعي. قسم قانون الاقتصاد الشرعي، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
المشرف: أخماد فروح حسن، الماجستير

الكلمات المفتاحية: شرط عدم المنافسة، عقد العمل، حماية حقوق العمال، مقاصد الشريعة
تناقش هذه الدراسة مدى صحة شرط عدم المنافسة في عقد العمل من منظور حماية حقوق العمال ومقاصد الشريعة. ويُقصد بشرط عدم المنافسة ذلك الشرط الوارد في عقد العمل الذي يمنع العامل من العمل لدى شركة منافسة أو إنشاء مشروع مماثل خلال مدة معينة بعد انتهاء علاقة العمل. وقد أثار تطبيق هذا الشرط إشكاليات قانونية؛ إذ يهدف من جهة إلى حماية مصالح الشركة، لكنه من جهة أخرى قد يقيّد حق العامل في الحصول على العمل والعيش الكريم. وتركز هذه الدراسة على مشكلتين أساسيتين، وهما: مدى صحة شرط عدم المنافسة في عقد العمل وفقاً للقانون الوضعي الإندونيسي، وكيف تنظر مقاصد الشريعة إلى تقييد حقوق العمال من خلال شرط عدم المنافسة.
هذا البحث هو بحث قانوني ميداني باستخدام المنهج الوصفي النوعي. موقع البحث في قرية بونغوك لاما، منطقة أبونغ تيمور، محافظة لامبونج أوتارا. تم الحصول على البيانات الأولية من خلال المقابلات مع القادة العرفيين وقادة المجتمع والفاعلين في العرف، بينما جُمعت البيانات الثانوية من المراجع والكتب والمجلات واللوائح ذات الصلة. وتمت معالجة البيانات من خلال التحرير، والتصنيف، والتحقق، والتحليل، واستخلاص النتائج.
قانوني وأظهرت نتائج الدراسة أن شرط عدم المنافسة في القانون الإندونيسي لا يزال يفتقر إلى تنظيم خاص وواضح، لذلك تُقاس صحته استناداً إلى شروط صحة العقد المنصوص عليها في المادة ١٣٢٠ من القانون المدني الإندونيسي، ومبدأ حرية التعاقد، وحماية حقوق العمال. ويمكن اعتبار شرط عدم المنافسة باطلاً إذا أدى إلى تقييد حقوق العامل بصورة مفرطة وتعارض مع الحق الدستوري في العمل كما هو مكفول في دستور جمهورية إندونيسيا لعام ١٩٤٥. ومن منظور مقاصد الشريعة، يجب أن يحقق تطبيق شرط عدم المنافسة المصلحة والعدالة والتوازن بين مصالح الشركة والعامل، ويُسمح به ما دام يُطبق بصورة متناسبة، وله حدود واضحة، ولا يؤدي إلى الإضرار بالعامل في تلبية احتياجاته المعيشية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk menjaga keunggulan kompetitifnya, termasuk melalui perlindungan terhadap rahasia dagang, hubungan pelanggan, dan investasi sumber daya pada tenaga kerja terlatih. Dalam konteks tersebut perusahaan berupaya meminimalkan resiko persaingan tidak sehat yang dapat timbul akibat perpindahan tenaga kerja ke perusahaan pesaing. Salah satu mekanisme kontraktual yang sering digunakan oleh pemberi kerja untuk melindungi kepentingan tersebut adalah klausul non-kompetisi (*non-compete clause*).

Dalam hubungan ketenagakerjaan terdapat dua pihak, yakni pekerja dan majikan. Antara keduanya memiliki hubungan yang menghasilkan suatu perikatan. Suatu perikatan merupakan hubungan hukum antara pihak-pihak, yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Antara pekerja dan perusahaan pada umumnya membuat suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja.¹ UU Ketenagakerjaan dan aturan-aturan umum tentang perjanjian harus dijadikan dasar dalam membuat suatu perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja inilah hak dan kewajiban para pihak

¹Muhammad Dihariantio and Anas Lutfi, "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia," *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum*, no. 1 (2024): 210–220, <https://doi.org/10.38035/jihhp>.

diikatkan. Perjanjian merupakan hal penting dalam suatu hubungan ketenagakerjaan, oleh karena itu pembentukan suatu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan hukum positif yang berlaku.²

Klausul non-kompetisi merupakan ketentuan dalam perjanjian kerja yang berfungsi membatasi pekerja agar tidak bekerja pada perusahaan pesaing, baik selama hubungan kerja berlangsung setelah kontrak berakhir.³

Klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja biasanya diterapkan untuk melindungi rahasia dagang perusahaan setelah hubungan kerja berakhir. Namun, bagi pekerja, klausul ini sering dianggap membatasi kebebasan karena mereka terpaksa menyetujuinya.⁴ Pelanggaran terhadap klausul dapat merugikan perusahaan, tetapi pada saat yang sama banyak pekerja sulit mematuhi demi memenuhi kebutuhan hidup. Mengingat hak bekerja merupakan hak asasi, klausul ini kerap diperdebatkan antara kepentingan perusahaan dan kebebasan individu.⁵

Pada prinsipnya, perjanjian kerja dibuat untuk mengatur hak dan kewajiban pekerja selama bekerja di suatu tempat. Dokumen tersebut

²Ahsana Nadiyya, "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura," *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, no. 2(2021): 413, <https://dinastirev.org/jihhp/article/download/2991/1794/12469>.

³Wahyu Prasetyono, "Analisa Hukum Keabsahan Perjanjian Kerja yang Memuat Klausul Non-Kompetisi (*Non-Competition Clause*) (Studi Putusan Nomor 325/Pdt.G/2018/Pn Cbi)," (Undergraduate Universitas Islam Indonesia, 2023), 5, <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/48401/19410162.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

⁴Windi Afdal and Wulan Purnamasari, "Penelitian Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia," *Jurnal Komunikasi Hukum*, no. 7(2021), <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>.

⁵Mochamad Nuzul Fatoni, Merline Eva Lyanthi, "Legalitas *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia," *Innovative: Journal Of Social Science Research*, No. 6(2023): 4, <https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative/Article/View/6655>

memiliki peran penting sebelum memulai pekerjaan. Sehingga setiap pekerjaan perlu memperhatikan isi perjanjian sebelum menandatangani. Hal tersebut penting karena hak dan kewajiban pekerja tercantum dalam perjanjian tersebut dan dapat menjadi dasar perlindungan hukum apabila terjadi hal yang tidak diinginkan.

Akan tetapi, sebagian perusahaan sering kali mencantumkan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja yang berpotensi menimbulkan keberatan bagi pekerja. Klausul tersebut mengatur bahwa pekerja setuju untuk tidak bekerja, menjadi agen, ataupun mendirikan usaha di bidang yang sama. Sehingga klausul tersebut biasanya berlaku setelah pemutusan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu.⁶ Namun, pekerja berhak menolak adanya klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, sepanjang tidak menyalahi syarat sah dalam perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak pada dasarnya memberikan kewenangan kepada para pihak untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian sesuai dengan kehendak mereka, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, norma kesusilaan, maupun ketertiban umum. Namun demikian, dalam hubungan kerja asas tersebut tidak selalu dapat diterapkan secara ideal karena adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha memiliki kedudukan yang lebih dominan, sementara pekerja berada pada posisi yang bergantung pada pekerjaan sebagai sumber

⁶Muhammad Bisri Affandi, "Eksaminasi Putusan Klausul Non-Kompetisi Berdasarkan Teori Keadilan: Studi Putusan NO. 459/PDT/2019/PT. BDG," *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, no. 6(2024), <https://doi.org/10.47467/as.v6i2.6773>.

penghidupan, sehingga ruang bagi pekerja untuk melakukan perundingan terhadap klausul-klausul yang berpotensi merugikan, termasuk klausul non-kompetisi, menjadi sangat terbatas.⁷

Ditinjau dari aspek perlindungan hak pekerja, keberadaan klausul non-kompetisi berpotensi menimbulkan pembatasan terhadap hak konstitusional setiap warga negara untuk bekerja serta memperoleh penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁸ Pembatasan yang diterapkan secara tidak proporsional, baik dari segi jangka waktu maupun ruang lingkup larangan, dapat menghambat pergerakan tenaga kerja, mempersempit peluang kerja, serta berdampak negatif terhadap kondisi sosial dan ekonomi pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Oleh sebab itu, pencantuman klausul non-kompetisi harus dikaji secara mendalam agar tetap sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan keadilan sosial.⁹

Perspektif hukum Islam, khususnya melalui pendekatan *maqashid syariah*, setiap pengaturan hukum harus berorientasi pada upaya mewujudkan kemaslahatan dan mencegah terjadinya kemudharatan. *Maqashid syariah* menitikberatkan pada perlindungan lima tujuan pokok

⁷Kemal Juniardi, Komariah, and Dwi RatnaIndri Hapsari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dan Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja di Banjarmasin," *Indonesia Law Reform Jurnal* 1, no. 2 (2021): 257–72, <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i2.17208>.

⁸Afdal and Purnamasari, "Penelitian Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia."

⁹Lailatul Murod, Ronny Winarno, and Yudhia Ismail, "Konsekuensi Yuridis yang Timbul dari Perjanjian Kontrak Kerja yang Memuat *Non-Competition Clause*," *Yurijaya : Jurnal Ilmiah Hukum*, no. 1 (2022), https://yurijaya.unmerpas.ac.id/index.php/fakultas_hukum/article/view/69/28.

kehidupan, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.¹⁰ Dalam konteks hubungan kerja, hak untuk bekerja dan memperoleh penghasilan yang layak merupakan bagian dari perlindungan terhadap jiwa dan harta. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi perlu diuji secara normatif apakah penerapannya mencerminkan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kemaslahatan, atau justru menimbulkan dampak merugikan bagi pekerja. Klausul yang membatasi pekerja secara berlebihan berpotensi bertentangan dengan tujuan syariat karena dapat menghalangi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Di beberapa negara seperti Jerman, Belanda, dan Prancis, klausul non-kompetisi mendapat tanggapan beragam. Meskipun diperbolehkan, penerapannya dibatasi secara ketat, seperti jangka waktu yang tidak boleh melebihi dua tahun, dengan pertimbangan bahwa pekerja tetap harus memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi tidak boleh menjadi penghalang bagi pekerja dalam mencari nafkah. Berbeda dengan Indonesia, hingga kini belum ada kepastian hukum yang secara jelas melarang maupun memperbolehkan penerapan klausul tersebut.¹¹

Saat ini klausul non-kompetisi diberlakukan dalam bentuk perjanjian kerja, keberlakuannya harus sesuai dengan perjanjian kerja

¹⁰Isnain La Harisi dan M Wahid Abdullah, “Pembaharuan Hukum Keluarga Islam dalam Menghadapi Tantangan Sosial Kontemporer Persepektif *Maqashid Syariah*,” *Usrah: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, no. 5(2024): 226–41, <https://doi.org/10.46773/usrah.v5i2.1358>.

¹¹Han Win, “Keabsahan Klausul Non-kompetisi dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Riwayat: Educational Journal Of History And Humanities*, no. 1(2025): 8048–60, <https://doi.org/10.24815/jr.v8i4.50912>.

sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Salah satu syaratnya yaitu sebab yang halal. Jika syarat tersebut tidak memenuhi, maka perjanjian dianggap batal demi hukum sejak awal dibuat. Hingga saat ini pun belum ada putusan pengadilan yang memberikan kepastian mengenai keabsahan klausul non-kompetisi.¹²

Oleh karena itu, perlu adanya batasan-batasan yang jelas dalam mencantumkan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, agar rahasia perusahaan tetap terjaga serta tidak membatasi hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Sehingga dapat mencapai keadilan bagi para pihak yang bersangkutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menurut hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan *maqashid syariah*?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian

¹²Windi Afdal, Wulan Purnamasari, "Kajian Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia", 831, <https://doi.org/10.23887/jkh.v7i2.38705>

kerja menurut ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia.

2. Untuk menganalisis keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja perspektif *maqashid syariah*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi manfaat, baik dari sisi teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengetahui secara mendalam serta menjadi bahan informasi tambahan dalam pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai keabsahan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja berdasarkan perspektif perlindungan hak pekerja dan *maqashid syariah*.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi perusahaan, pekerja, dan pembuat kebijakan mengenai penerapan klausul non-kompetisi yang adil dan proporsional, agar tidak merugikan salah satu pihak serta sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang undangan dan hukum Islam.

E. Definisi operasional

Untuk mencegah terjadinya perbedaan pemahaman terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, diperlukan penjelasan

operasional sebagai berikut:

1. Keabsahan

Keabsahan dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi sah atau tidak sahnya klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja yang diukur berdasarkan pemenuhan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,¹³ kesesuaiannya dengan asas kebebasan berkontrak, serta tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Keabsahan tersebut dianalisis melalui penilaian terhadap unsur kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek perjanjian, dan sebab yang halal dalam klausul non-kompetisi yang diteliti.

2. Klausul Non-Kompetisi

Klausul non-kompetisi adalah sebuah klausul yang mengatur bahwa pekerja sepakat untuk tidak bekerja dan tidak membuka usaha di perusahaan dengan bidang yang sama dengan bidang tempat bekerja sebelumnya untuk jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

3. Kontrak Kerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian ini menjadi dasar hukum yang mengatur bagaimana hubungan kerja dijalankan, sehingga menciptakan

¹³Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

kepastian dan perlindungan hukum bagi kedua pihak. Suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai perjanjian kerja apabila mencakup beberapa elemen yang meliputi pekerja atau buruh, pengusaha atau pemberi kerja, syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan aspek penting dalam sebuah ketenagakerjaan karena melalui perjanjian kerja ini perlindungan hukum terhadap pekerja bisa dikatakan legal/berkedudukan hukum.

4. Perlindungan Hak Pekerja

Perlindungan hak pekerja dalam penelitian ini diartikan sebagai upaya hukum dan jaminan normatif yang diberikan kepada pekerja untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja, khususnya hak untuk bekerja, memperoleh penghidupan yang layak, dan bebas dari pembatasan yang tidak proporsional akibat pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Perlindungan hak pekerja diukur melalui kesesuaian klausul non-kompetisi dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, asas keadilan dan keseimbangan para pihak, serta prinsip kemaslahatan dalam perspektif *Maqashid syariah*.

5. *Maqashid syariah*

Maqashid syariah merupakan salah satu alternatif hukum yang banyak digemari karena cukup relevan untuk dijadikan metode hukum (ushul fiqh). Pada dasarnya *Maqashid syariah* memiliki tujuan hukum untuk mewujudkan kebaikan dan menghindarkan dari keburukan, atau

dapat dikatakan untuk memperoleh manfaat dan menjauhkan madharat, sehingga *Maqashid syariah* menjadi salah satu konsep penting dalam mengkaji hukum Islam. Memiliki istilah relevan dengan teori mashlahat, karena dalam menetapkan hukum Islam harus mengacu pada mashlahat.

F. Metode penelitian

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode penelitian berperan sebagai panduan yang tersusun secara sistematis untuk memperoleh data dan bahan hukum yang sesuai dengan rumusan masalah. Penggunaan dilakukan agar penelitian memiliki arah yang teratur, memenuhi standar keilmuan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Metode yang diterapkan dalam penelitian yang berjudul “Keabsahan Klausul Non-kompetisi dalam Kontrak Kerja Perspektif Perlindungan Hak atas Pekerja dan *Maqashid syariah*” diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian hukum normatif merupakan metode penelitian yang berfokus pada pengkajian terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin, serta literatur hukum lainnya.¹⁴ Sejalan dengan penelitian tersebut yang menganalisis mengenai keseimbangan kepentingan perusahaan dan hak pekerja dalam klausul non-kompetisi

¹⁴Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020).

dalam perspektif Perlindungan Hak Pekerja, dan *maqashid syariah*.

Penelitian hukum normatif dipilih karena persoalan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja dalam klausul non-kompetisi pada dasarnya merupakan isu yang berkaitan dengan norma tertulis dan interpretasi hukum. Dalam hukum positif, klausul non-kompetisi tidak diatur secara eksplisit dalam undang-undang ketenagakerjaan, sehingga perlu dilakukan analisis melalui penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak, perlindungan pekerja, serta putusan pengadilan yang relevan. Sementara itu, dalam perspektif hukum Islam, penelitian ini menelaah norma yang berasal dari Al-Qur'an, Hadits, kaidah fikih untuk menilai kesesuaian klausul non-kompetisi dengan prinsip keadilan, kemaslahatan, serta larangan tindakan yang merugikan (*dharar*).

2. Pendekatan Penelitian Dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaturan dan penerapan klausul non-kompetisi, baik dalam perspektif hukum positif Indonesia maupun hukum Islam.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*) Dalam penelitian ini, pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah berbagai peraturan perundang-undangan¹⁵ yang mengatur hubungan kerja dan klausul non-kompetisi. Penelitian ini meninjau

¹⁵Suyanto, *Metode Penelitian Hukum* (Gresik: Unigres Press, 2022).

regulasi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), serta peraturan lain yang relevan. Melalui pendekatan perundang-undangan, peneliti dapat menganalisis dasar normatif yang menjadi landasan legalitas klausul non-kompetisi di Indonesia.

- b. Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*) Selain menggunakan pendekatan perundang-undangan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan. Karena penelitian ini mengkaji tentang dua sistem hukum, yaitu hukum positif dan hukum Islam (*maqashid syariah*). Pendekatan perbandingan digunakan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan, serta titik temu antara keduanya.¹⁶ Pendekatan ini membantu menilai sejauh mana prinsip-prinsip hukum Islam sejalan atau berbeda dengan aturan dan praktik klausul non-kompetisi dalam hukum positif.

3. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif ini, data dikumpulkan melalui berbagai bahan hukum yang menjadi dasar analisis. Sumber bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Kedua bahan hukum tersebut saling melengkapi untuk membangun argumentasi yang komprehensif terkait keseimbangan antara kepentingan Perusahaan dan hak pekerja dalam klausul non-kompetisi.

¹⁶Suyanto. *Metode Penelitian Hukum*, 129.

- a. Bahan Hukum Primer Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan memiliki otoritas hukum.¹⁷ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:
- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1320 dan Pasal 1338.
 - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
 - 5) Putusan pengadilan yang relevan terkait klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja.
- b. Bahan Hukum Sekunder

Penelitian ini juga memanfaatkan bahan hukum sekunder, yang berfungsi untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku-buku teks hukum ketenagakerjaan, hukum perjanjian, hukum Islam, artikel jurnal, berita internet, dan karya akademik¹⁸ lainnya yang membahas konsep klausul non-kompetisi baik dari sudut pandang hukum positif maupun hukum Islam. Bahan hukum sekunder berperan penting dalam memberikan pemahaman yang

¹⁷Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, (Yogyakarta: Publika Global Media, 2024).

¹⁸Sigit Sapto Nugroho, *Metodologi Riset Hukum*, (Madiun: Oase Pustaka, 2020).

lebih luas mengenai prinsip-prinsip ekonomi syariah dan masalah mursalah. Melalui sumber-sumber tersebut, peneliti dapat menafsirkan penerapan nilai-nilai seperti keadilan (*'adl*), kemaslahatan, dan larangan Tindakan yang merugikan (*dharar*). Selain itu, bahan hukum sekunder dimanfaatkan untuk menelusuri pendapat akademisi dan temuan penelitian sebelumnya terkait penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, analisis normatif terhadap fenomena tidak adanya peraturan yang mengatur batasan jangka waktu dalam klausul non-kompetisi yang menjadi objek kajian dapat disusun secara lebih kuat dan komprehensif.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, teknik yang diterapkan dalam proses pengumpulan bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan melalui:

a. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan mengkaji berbagai bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian.¹⁹ Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan klausul non-kompetisi, asas kebebasan berkontrak, dan perlindungan hak pekerja.

¹⁹Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. 65.

- 2) Menginventarisasi literatur hukum berupa buku, jurnal ilmiah, dan karya tulis ilmiah yang membahas topik penelitian.
- 3) Mengkaji doktrin dan pandangan para ahli hukum terkait perjanjian kerja dan pembatasan kebebasan berkontrak.
- 4) Mengumpulkan referensi yang berkaitan dengan *maqashid syariah* sebagai perspektif analisis hukum Islam.

Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk memudahkan proses analisis secara sistematis dan terarah.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analisis.²⁰ Analisis dilakukan secara sistematis dan terstruktur melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Pengumpulan

Menghimpun serta menelaah seluruh bahan hukum yang telah diperoleh, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, terutama ketentuan hukum positif yang mengatur perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak, serta klausul non-kompetisi.

b. Pengolahan

Melakukan pengklasifikasian, pengujian, dan pencocokan

²⁰Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*, 68.

bahan hukum untuk memastikan relevansi, keabsahan, serta kesesuaian antara peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.

c. Analisis

Menganalisis klausul non-kompetisi secara mendalam dengan menilai kesesuaiannya terhadap prinsip perlindungan hak pekerja berdasarkan hukum positif, serta mengkaji penerapannya dari perspektif *maqashid syariah* dengan mempertimbangkan aspek kemaslahatan dan kemudharatan bagi pekerja maupun perusahaan.

d. Kesimpulan

Menarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dengan bertolak dari ketentuan hukum yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

Hasil analisis tersebut selanjutnya disajikan secara sistematis, logis, dan argumentatif guna memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja dalam penerapan klausul non-kompetisi.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penyusunan skripsi ini dimanfaatkan sebagai bahan pembanding sekaligus pijakan awal dalam pelaksanaan penelitian. Melalui penelaahan terhadap karya-karya sebelumnya, diperoleh kejelasan informasi serta referensi yang membantu mengidentifikasi

persamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan. Kajian tersebut juga berfungsi untuk menegaskan letak kebaruan penelitian, khususnya pada aspek substansi yang akan dianalisis secara lebih mendalam dalam pembahasan. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki kedekatan topik dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian Muhammad Dihariant, dkk (2024) dalam artikel jurnal yang berjudul “Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia”. Jenis penelitian ini Yuridis Normatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa di Indonesia klausul non-kompetisi belum memiliki dasar hukum yang jelas dan cenderung bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia serta ketenagakerjaan. Berbeda dengan beberapa negara lain yang telah mengaturnya secara tegas, pencantuman klausul non-kompetisi di Indonesia berpotensi batal demi hukum karena melanggar ketentuan konstitusional dan peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi khusus dari pemerintah untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja. Perbedaan, penelitian terdahulu tidak menggunakan pendekatan *maqashid syariah* dan tidak mengkaji asas kebebasan berkontrak sebagai instrumen pembatas kebebasan para pihak. Sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis keabsahan klausul non-kompetisi berdasarkan perlindungan hak atas pekerja dan

maqashid syariah.²¹

2. Hasil penelitian Tri Yanthi (2025) dalam artikel jurnal yang berjudul “Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja sangat bergantung pada beberapa faktor, yakni Kesesuaian dengan Peraturan Perundang-Undangan, Pertukaran Manfaat yang Adil dan Keseimbangan Kepentingan. Klausul non-kompetisi berfungsi melindungi rahasia dagang perusahaan, namun keabsahannya bergantung pada proporsionalitas pengaturan, termasuk durasi, ruang lingkup, dan kompensasi. Klausul yang tidak adil berpotensi melanggar hak pekerja, sehingga perumusannya harus mengedepankan prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan hak kedua belah pihak. Perbedaan, Penelitian terdahulu tidak menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai fokus utama dan tidak menggunakan perspektif *maqashid syariah*. Sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada perlindungan hak pekerja dan menilai keabsahan klausul non-kompetisi berdasarkan prinsip *maqashid syariah*.²²

²¹Muhammad Dihariantio, dkk, “Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Perspektif Hukum Indonesia,” *Jihhp: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, no. 1(2024): 218, <https://doi.org/10.38035/jihhp>.

²²Tri Yanthi, “Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang,” *CO-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, no. 8 (2025), <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i8.5025>.

3. Hasil penelitian Etty Indrawati (2023) dalam artikel jurnal yang berjudul “Eksistensi Klausula Non-kompetisi dalam Perjanjian Waralaba untuk Mencegah Persaingan Usaha Tidak Sehat”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian ini disimpulkan klausula non-kompetisi dalam perjanjian waralaba bertujuan mencegah penerima waralaba menjalankan usaha sejenis demi melindungi HKI, identitas, dan reputasi franchisor, serta mencegah persaingan usaha tidak sehat. Klausula ini diperbolehkan sepanjang dirumuskan secara adil dan proporsional, dengan batasan waktu, wilayah, lingkup usaha, dan sanksi yang jelas, serta berlaku selama dan setelah berakhirnya perjanjian waralaba. Perbedaan, Penelitian terdahulu tidak mengkaji klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja dan tidak menggunakan pendekatan hukum Islam. Sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja berdasarkan perlindungan hak pekerja dan *maqashid syariah*.²³
4. Hasil penelitian Levy Yuda Suryadinata (2022) dalam artikel jurnal yang berjudul “Penegakan Klausula Non-kompetisi di Indonesia”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa penerapan klausula non-kompetisi, seperti dalam surat pernyataan tertanggal 28 mei 2012 yang merupakan turunan dari perjanjian kerja di west dan menjadi objek sengketa dalam putusan pengadilan negeri

²³ Etty Indrawati, “Eksistensi Klausula Non-kompetisi dalam Perjanjian Waralaba untuk Mencegah Persaingan Usaha Tidak Sehat,” *Yustika: Media Hukum Dan Keadilan*, no. 01(2023): 26, <https://doi.org/10.24123/yustika.v26i01.5953>.

cilacap No. 27/pdt.G/2015/PN.Clp, dinilai tidak memenuhi syarat sah perjanjian. Syarat yang tidak terpenuhi mencakup adanya kesepakatan para pihak dan sebab yang halal. Oleh karena itu, perjanjian tersebut seharusnya dapat dimintakan pembatalannya, bahkan layak dinyatakan batal demi hukum oleh majelis hakim. Perbedaan, Penelitian terdahulu tidak menganalisis klausul non-kompetisi secara normatif dan filosofis, serta tidak menggunakan perspektif *maqashid syariah*, sedangkan penelitian ini menelaah keabsahan klausul non-kompetisi secara normatif untuk menilai keadilan dan kemaslahatan bagi pekerja.²⁴

5. Hasil penelitian I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar (2023) dalam artikel jurnal yang berjudul “Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang Mencantumkan *Non-Competition Clause* untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa dalam ilmu hukum, pengaturan merujuk pada perundang-undangan tertulis. KUHPdata telah mengatur tentang perjanjian kerja persaingan yang memiliki kesamaan dengan *non-competition clause*. Meskipun demikian, Indonesia tidak secara tegas mengatur pembatasan penggunaan non competition clause dalam perjanjian kerja. *Non-Competition Clause* dianggap tidak sah jika tidak memenuhi syarat objektif sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUHPdata, seperti tidak memberikan batasan yang jelas mengenai

²⁴Levy Yuda Suryadinata, “Penegakan Klausula Non-kompetisi di Indonesia,” *Jurnal Hukum*, no. 1(2022), <https://doi.org/10.25105/trb.v1i1.18376> .

perusahaan pesaing, batas waktu, dan letak geografis. Selain itu, pencantuman non competition clause dapat membatasi hak seseorang untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaan, Penelitian ini berhenti pada legal analisis serta tidak mengaitkan syarat sah perjanjian dengan perlindungan hak pekerja dan nilai-nilai *maqashid syariah*, sedangkan penelitian ini mengintegrasikan syarat sah perjanjian dengan perlindungan hak pekerja dalam kerangka kemaslahatan *maqashid syariah*.²⁵

6. Hasil penelitian Windi Afdal, Wulan Purnamasari (2021) dalam artikel jurnal yang berjudul “Penelitian Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa hak asasi pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan telah dijamin oleh UUD 1945 sebagai hak konstitusional. Oleh karena itu, pemerintah tidak dibenarkan mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang justru mengurangi atau mengesampingkan hak tersebut. pencantuman klausula non-kompetisi dalam perjanjian kerja bertentangan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang menekankan perlindungan terhadap pekerja. Tujuan perlindungan ini adalah untuk

²⁵I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, dan I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dina, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang Mencantumkan *Non-Competition Clause* untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis,” *Jurnal Analogi Hukum*, no. 3(2023).

menjamin hak-hak dasar pekerja, memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, serta mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan ekonomi nasional. Perbedaan, Penelitian terdahulu terbatas pada hak asasi manusia (HAM) dan hukum positif, sedangkan penelitian ini menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai dasar analisis serta dalam perspektif *maqashid syariah*.²⁶

7. Hasil penelitian Ahsana Nadiyya (2021) dalam artikel jurnal yang berjudul “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Singapura”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa di Indonesia belum terdapat ketentuan hukum yang mengatur secara rinci atas pencantuman klausul non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja. Apabila meninjau klausul non-kompetisi dalam perspektif UU Ketenagakerjaan dan UU HAM, klausul ini bertentangan dengan hak untuk bekerja dan hak memilih pekerjaan. Terhadap klausul non-kompetisi dapat dikatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat objektif sah nya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHP data. Adapun pengaturan terkait larangan penggunaan klausul non-kompetisi di Malaysia dan Singapura diberikan pengecualian terbatas, yakni penggunaannya dapat diperbolehkan sepanjang berkaitan dengan niat baik itikad baik

²⁶Windi Afdal, Wulan Purnamasari, “Penelitian Hukum Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia.”

suatubisnis dan sepanjang memenuhi batas kewajaran. Terhadap perjanjian kerja yang berisi klausul non-kompetisi dan memberatkan pihak pekerja dapat dilakukan upaya-upaya hukum demi tercapainya kepastian hukum bagi pekerja seperti permohonan penetapan pembatalan perjanjian serta pengajuan keberatan kepada Pengadilan Negeri. Pembuatan *confidentiality agreement* sejatinya lebih tepat daripada mencantumkan klausul non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja. Karena *confidentiality agreement* memberikan kewajiban dan tanggung jawab kepada pekerja untuk tetap menjaga kerahasiaan informasi dari perusahaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati tersebut pada saat masa kerja maupun setelah berakhirnya masa kerja. Perbedaan, Penelitian terdahulu tidak mengkaji klausul non-kompetisi dari perspektif *maqashid syariah* dan hanya menggunakan pendekatan perbandingan hukum, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan *maqashid syariah* untuk menilai keadilan dan kemaslahatan.²⁷

8. Hasil penelitian Nanda Novia Putri, Suhaibah, Auzan Qasthary (2024) dalam artikel jurnal yang berjudul “Penelitian Yuridis Terhadap *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor

²⁷Studi Perbandingan Indonesia, “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja :,” *Humani: Hukum Dan Masyarakat Madani*, no. 2 (2021): 412–24, <https://doi.org/10.26623/humani.v1i2.4370>.

6 Tahun 2023 memberikan kerangka regulasi yang lebih fleksibel terkait dengan *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja. Hal ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melindungi kepentingan bisnis mereka, namun juga menjamin perlindungan yang wajar bagi hak-hak pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pembatasan yang jelas terhadap waktu dan wilayah dalam penerapan *Non-Competition Clause* sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan dan memberikan keadilan bagi pekerja. Pembatasan ini harus sejalan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang adil dan proporsional. Penelitian juga menyoroti pentingnya memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja sebagai imbalan atas pembatasan yang diberlakukan oleh *Non-Competition Clause*. Kompensasi ini harus mencerminkan nilai sebenarnya dari pembatasan tersebut dan tidak boleh merugikan pekerja secara tidak adil. Perbedaan, Penelitian terdahulu berfokus pada undang-undang cipta kerja dan tidak menempatkan asas kebebasan berkontrak dalam pembahasannya, sedangkan penelitian ini menilai pembatasan tersebut berdasarkan prinsip kemaslahatan dan keadilan dalam *maqashid syariah*.²⁸

9. Hasil penelitian Selina Juwita Putri (2022) dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Penerapan Klausul Non-

²⁸Nanda Novia Putri, Suhaibah, and Auzan Qasthary, “Kajian Yuridis terhadap *No-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,” *MEUSAPAT: Jurnal Ilmu Hukum*, no. 13 (2024): 132–40, <https://journal.unigha.ac.id/index.php/Meusapat/article/view/2539/1858>.

Kompetisi dalam Perjanjian Berdasarkan Perundang-Undangan di Indonesia”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian disimpulkan pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam sebuah perjanjian tidak memenuhi syarat subjektif dari sebuah perjanjian yakni kesepakatan, untuk itu perjanjian dapat dibatalkan. Perlindungan Hukum Pekerja untuk melindungi haknya dengan cara meminta pembatalan perjanjian ke Pengadilan atau Pengajuan Keberatan. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 2225K/Pdt/2016 telah memberikan manfaat untuk pengusaha yang mana Perlindungan Rahasia Dagang Sebuah perusahaan. Namun dilihat dari keadilan, Putusan hakim dalam hal ini tidak memberi keadilan kepada pekerja karena tidak mempertimbangkan hak-hak pekerja yang telah dicerai. Perbedaan, Penelitian terdahulu fokus pada analisis putusan hakim dan perlindungan pekerja, sedangkan penelitian ini mengintegrasikan perlindungan hukum pekerja dengan asas kebebasan berkontrak dalam perspektif *maqashid syariah*.²⁹

10. Hasil penelitian Uluwan Atikah (2024) dalam skripsi yang berjudul “Penerapan Klausul Non-kompetisi dalam Kontrak Ketenagakerjaan pada Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”. Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa Klausul non-kompetisi meskipun tidak dilarang secara eksplisit,

²⁹Selina Juwita Putri, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Kalusul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Perundang-Undangan Di Indonesia (Undergraduate Thesis, Uin Syarif Hidayatullah, 2022), n.d., https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/62509/1/selina_juwita_putri_-_fsh.pdf*.

bertentangan dengan syarat sebab yang halal dalam Pasal 1320 KUHPerdata karena melanggar peraturan HAM dan ketenagakerjaan, sehingga tidak dapat diterapkan. Selain itu, dalam perspektif hukum Islam, klausul ini menimbulkan kemudharatan dan bertentangan dengan prinsip keadilan akad serta Fatwa DSN-MUI, karena berpotensi merugikan salah satu pihak. Perbedaan, Penelitian terdahulu menyimpulkan klausul sebaiknya diterapkan, sedangkan penelitian ini menjadikan *maqashid syariah* sebagai kerangka analisis utama.³⁰

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Diharianto, dkk (2024), Penyertaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja dari perspektif hukum Indonesia	Penelitian ini menyimpulkan bahwa klausul non-kompetisi di Indonesia belum memiliki dasar hukum yang jelas dan berpotensi bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia serta hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat dinyatakan batal demi hukum. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan khusus untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.	Sama-sama membahas tentang klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja serta potensi pelanggaran HAM dan hukum ketenagakerjaan	Penelitian terdahulu tidak menggunakan pendekatan <i>maqashid syariah</i> dan tidak mengkaji asas kebebasan berkontrak sebagai instrumen pembatas kebebasan para pihak. Sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis keabsahan klausul non-kompetisi

³⁰Uluwan Atikah, *Penerapan Klausul Non-kompetisi Dalam Kontrak Ketenagakerjaan Pada Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam,*” (Undergraduate Thesis, Uin Syarif Hidayatullah, 2024), n.d., [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/80438/1/revisi_tikah new.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/80438/1/revisi_tikah%20new.pdf) .

				berdasarkan perlindungan hak atas pekerja dan <i>maqashid syariah</i> .
2.	Tri Yanthi (2025), Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja sebagai bentuk perlindungan rahasia dagang	Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja dinyatakan sah apabila sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memberikan manfaat yang adil, dan menjaga keseimbangan kepentingan para pihak. Meskipun bertujuan melindungi rahasia dagang perusahaan, klausul ini harus diatur secara proporsional terkait durasi, ruang lingkup, dan kompensasi agar tidak melanggar hak pekerja serta tetap mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan.	Sama-sama menyoroti pentingnya keseimbangan antara perlindungan perusahaan dan hak pekerja serta perlunya klausul yang wajar dan proporsional	Penelitian terdahulu tidak menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai fokus utama dan tidak menggunakan perspektif <i>maqashid syariah</i> , sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada perlindungan hak pekerja dan menilai keabsahan klausul non-kompetisi berdasarkan prinsip <i>maqashid syariah</i> .
3.	Etty Indrawati (2023), Eksistensi klausula non-kompetisi dalam perjanjian waralaba untuk mencegah persaingan usaha tidak sehat	Klausula non-kompetisi dalam perjanjian waralaba berfungsi melindungi HKI dan kepentingan franchisor serta mencegah persaingan usaha tidak sehat, sepanjang dirumuskan secara adil, proporsional, dan jelas mengenai waktu, wilayah, serta lingkup usaha.	Sama-sama menilai klausul non-kompetisi sebagai mekanisme hukum untuk mencegah persaingan tidak sehat dan melindungi kepentingan bisnis	Penelitian terdahulu tidak mengkaji klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja dan tidak menggunakan pendekatan hukum Islam, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja berdasarkan perlindungan hak

				pekerja dan <i>maqashid syariah</i> .
4.	Levy Yuda Suryadinata (2022), Penegakan klausula non-kompetisi di Indonesia	Penerapan klausula non-kompetisi dalam perkara PN Cilacap No. 27/Pdt.G/2015/PN.Clp dinilai tidak memenuhi syarat sah perjanjian, khususnya kesepakatan dan sebab yang halal, sehingga perjanjian tersebut layak dibatalkan atau dinyatakan batal demi hukum.	Sama-sama menilai bahwa banyak klausul non-kompetisi batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat sah perjanjian	Penelitian terdahulu tidak menganalisis klausul non-kompetisi secara normatif dan filosofis, serta tidak menggunakan perspektif <i>maqashid syariah</i> , sedangkan penelitian ini menelaah keabsahan klausul non-kompetisi secara normatif untuk menilai keadilan dan kemaslahatan bagi pekerja.
5.	I Gusti Agung Mahendra, dkk (2023), Akibat hukum perjanjian kerja yang mencantumkan non competition clause untuk melindungi rahasia dagang bisnis	Di Indonesia, non competition clause belum diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan dan dapat dinyatakan tidak sah apabila tidak memenuhi syarat objektif perjanjian serta membatasi hak pekerja untuk memilih atau berpindah pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.	Sama-sama menyimpulkan bahwa ketentuan non-kompetisi harus memenuhi syarat objektif sah perjanjian	Penelitian terdahulu berhenti pada legal analysis serta tidak mengaitkan syarat sah perjanjian dengan perlindungan hak pekerja dan nilai-nilai <i>maqashid syariah</i> , sedangkan penelitian ini mengintegrasikan syarat sah perjanjian dengan perlindungan hak pekerja dalam kerangka kemaslahatan

				<i>maqashid syariah.</i>
6.	Windi Afdal, Wulan Purnamasari (2021), Penelitian hukum <i>Non-Competition Clause</i> dalam perjanjian kerja perspektif hukum Indonesia	Hak pekerja atas pekerjaan yang layak merupakan hak konstitusional yang dijamin UUD 1945, sehingga kebijakan atau perjanjian, termasuk klausula non-kompetisi, tidak boleh mengurangi perlindungan dan hak dasar pekerja sebagaimana prinsip hukum ketenagakerjaan.	Sama-sama menyatakan bahwa klausul non-kompetisi berpotensi bertentangan dengan hak asasi pekerja dan prinsip perlindungan ketenagakerjaan.	Penelitian terdahulu terbatas pada hak asasi manusia (HAM) dan hukum positif, sedangkan penelitian ini menempatkan asas kebebasan berkontrak sebagai dasar analisis yang dibatasi oleh perlindungan hak pekerja dalam perspektif <i>maqashid syariah.</i>
7.	Ahsana Nadiyya (2021), Analisis pengaturan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja: studi perbandingan Indonesia, Malaysia, Singapura	Di Indonesia, klausul non-kompetisi belum diatur secara rinci dan bertentangan dengan hak bekerja, sehingga berpotensi batal demi hukum. Berbeda dengan Malaysia dan Singapura yang memperbolehkannya secara terbatas dan wajar, di Indonesia perlindungan pekerja lebih tepat dilakukan melalui confidentiality agreement serta upaya hukum untuk menjamin kepastian hak pekerja.	Membahas tentang nilai klausul non-kompetisi yang sering batal demi hukum	Penelitian terdahulu tidak mengkaji klausul non-kompetisi dari perspektif <i>maqashid syariah</i> dan hanya menggunakan pendekatan perbandingan hukum, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan <i>maqashid syariah</i> untuk menilai keadilan dan kemaslahatan.
8.	Nanda Noviyya Putri, Suhaibah, Auzan Qashtary (2024), Penelitian yuridis terhadap	UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan pengaturan yang lebih fleksibel terhadap <i>Non-Competition Clause</i> dengan	Sama-sama mengakui pentingnya syarat wajar (durasi, lingkup, kompensasi)	Penelitian terdahulu berfokus pada undang-undang cipta kerja dan tidak

	non competition clause dalam perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja	menekankan pembatasan waktu, wilayah, dan pemberian kompensasi yang adil agar perlindungan kepentingan perusahaan tetap seimbang dengan hak-hak pekerja.	agar klausul non-kompetisi tidak melanggar hak pekerja.	menempatkan asas kebebasan berkontrak dalam pembahasannya, sedangkan penelitian ini menilai pembatasan tersebut berdasarkan prinsip hak atas pekerja.
9.	Selina Juwita Putri (2022), Perlindungan hukum terhadap pekerja aatas penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian berdasarkan perundang-undangan di Indonesia	Klausul non-kompetisi yang tidak memenuhi unsur kesepakatan dapat dibatalkan, dan pekerja berhak menempuh upaya hukum. Putusan No. 2225K/Pdt/2016 melindungi kepentingan pengusaha, namun dinilai kurang mencerminkan keadilan karena mengabaikan hak-hak pekerja.	Sama-sama menunjukkan bahwa pekerja memiliki hak mengajukan gugatan pembatalan perjanjian jika klausul non-kompetisi melanggar syarat sah perjanjian.	Penelitian terdahulu fokus pada analisi putusan hakim dan perlindungan pekerja, sedangkan penelitian ini mengintegrasikan perlindungan hukum pekerja dengan asas kebebasan berkontrak dalam perspektif <i>maqashid syariah</i> .
10.	Uluwah Atikah 2024, Penerapan klausul non-kompetisi dalam kontrak ketenagakerjaan pada perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam	Klausul non-kompetisi bertentangan dengan syarat sebab yang halal dalam Pasal 1320 KUHPerdara serta regulasi HAM dan ketenagakerjaan, sehingga tidak dapat diterapkan. Dalam perspektif hukum Islam, klausul ini juga menimbulkan kemudharatan dan bertentangan dengan prinsip keadilan akad.	Sama-sama menilai klausul non-kompetisi dapat bertentangan dengan hukum positif dan menimbulkan mudharat bagi pekerja.	Penelitian terdahulu menyimpulkan klausul sebaiknya diterapkan, sedangkan penelitian ini menjadikan <i>maqashid syariah</i> sebagai kerangka analisis utama.

H. Sistematika Penulisan

Struktur pembahasan dalam penelitian ini disusun ke dalam empat bab yang mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Setiap bab tersusun secara berurutan dan saling berhubungan sehingga membentuk alur pembahasan yang runtut dan logis. Penjelasan mengenai sistematika tersebut dapat diuraikan secara lebih rinci sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan berisi uraian mengenai alasan dilaksanakannya penelitian terkait klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja. Pembahasan diawali dengan latar belakang masalah yang menjelaskan fenomena semakin maraknya penggunaan pembatasan waktu dalam klausul non-kompetisi oleh perusahaan, potensi ketidakadilan yang dapat dialami pekerja, serta urgensi pengkajian isu tersebut berdasarkan perspektif hukum positif dan masalah mursal. Bab ini juga memuat rumusan masalah yang difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan spesifik mengenai keseimbangan kepentingan dalam penerapan klausul non-kompetisi. Selanjutnya dijelaskan tujuan penelitian, baik secara teoritis maupun praktis, serta manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik hukum. Selain itu, bab ini mencakup kerangka teori, definisi operasional, metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan data, teknik analisis bahan hukum, penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan. Seluruh

bagian tersebut disusun sebagai dasar dan pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka memuat landasan teoritis yang dijadikan acuan utama dalam penelitian. Bab ini menguraikan berbagai teori, konsep, asas, dan norma hukum yang berkaitan dengan klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja. Pembahasan meliputi teori keadilan, teori perlindungan hukum, asas kebebasan berkontrak, serta konsep *Maqashid syariah* yang digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian. Seluruh kajian teoritis tersebut berfungsi untuk memperkuat kerangka berpikir dan mendukung analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan memuat pemaparan hasil penelitian beserta analisis mendalam terhadap permasalahan yang diteliti mengenai klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja. Pembahasan diawali dengan pengkajian terhadap pengaturan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan ketentuan hukum positif di Indonesia, baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan maupun prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Analisis juga diarahkan pada penerapan asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja, khususnya terkait batasan kewenangan para pihak dalam menentukan isi perjanjian kerja agar tetap selaras dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak pekerja. Pembahasan dilakukan dengan menelaah keseimbangan kepentingan antara perusahaan dalam melindungi rahasia usaha dan kepentingan pekerja untuk memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Analisis tersebut kemudian dikaitkan dengan konsep perlindungan hukum terhadap

pekerja dalam sistem hukum Indonesia. Selain ditinjau dari perspektif hukum positif, bab ini juga menguraikan analisis klausul non-kompetisi berdasarkan perspektif *maqashid syariah*. Pembahasan difokuskan pada bagaimana penerapan klausul tersebut dipandang dalam upaya mewujudkan kemaslahatan serta mencegah kemudharatan bagi para pihak. Analisis *Maqashid syariah* dilakukan dengan meninjau nilai-nilai perlindungan terhadap hak individu, keadilan, kemanfaatan, dan keseimbangan kepentingan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, bab ini menjadi bagian utama dalam penelitian karena memuat hasil analisis komprehensif yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian

Bab IV Penutup merupakan bagian akhir dari penelitian yang memuat kesimpulan dan saran. Kesimpulan disusun berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta dirumuskan secara singkat, jelas, dan sistematis sesuai dengan temuan utama penelitian. Bagian ini berfungsi untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan sejak awal penelitian terkait klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja. Bab ini juga memuat saran-saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak, seperti pembuat kebijakan, perusahaan, pekerja. Saran tersebut disusun sebagai bentuk kontribusi akademik dan praktis guna menciptakan pengaturan serta penerapan klausul non-kompetisi yang lebih adil, proporsional, dan memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi para pihak dalam hubungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keabsahan Hukum

Prinsip keabsahan sangat erat kaitannya dengan tujuan untuk melindungi hak-hak masyarakat, keabsahan bisa diartikan sebagai sifat yang sah, biasanya digunakan dalam validitas, tingkat kebenaran, dan sah atau tidaknya suatu informasi, di Indonesia keabsahan memiliki makna hampir sama dengan kepastian, keabsahan hukum sangat dekat dengan teori *positivis* yang dianut Indonesia, bahwasanya hukum yang berlaku dan dinyatakan sah adalah hukum yang dituangkan dalam aturan tertulis seperti Undang – Undang.

Menurut Kamus Hukum, keabsahan diartikan sebagai sesuatu yang bersifat pasti. Pengertian ini penting untuk dikutip dalam tulisan ini guna melengkapi pemahaman tentang keabsahan hukum. Dengan memahami konsep keabsahan secara umum, akan lebih mudah untuk mengaitkannya dengan pengertian keabsahan hukum, yang merupakan salah satu fokus kajian dalam tulisan ini.³¹

Keabsahan hukum lebih menekankan pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sumber-sumber hukum yang nyata dan dapat dibuktikan secara kasat mata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keabsahan adalah sesuatu yang pasti, telah ada, dan berlaku. Sementara itu, keabsahan hukum merujuk pada aturan hukum yang sudah diterapkan, jelas, dan tegas. Di Indonesia, keabsahan hukum berarti bahwa aturan tersebut telah dituangkan

³¹Van Pramodya Puspa, *Kamus Hukum*, (Semarang: Aneka Ilmu, n.d.).

dalam bentuk dokumen tertulis seperti undang-undang, peraturan pemerintah, surat edaran, dan berbagai peraturan hukum tertulis lainnya.

Istilah "keabsahan" diterjemahkan dari istilah hukum Belanda "*rechtmatig*," yang secara harfiah berarti "berdasarkan hukum." Dalam bahasa Inggris, istilah ini dikenal sebagai "*legality*," yang mengacu pada "*lawfulness*" atau kepatuhan terhadap hukum. Konsep ini berakar pada prinsip negara hukum (*Rechtsstaat*), yang menegaskan bahwa tindakan pemerintahan harus didasarkan pada ketentuan hukum yang mengatur "*rechtmatig van het bestuur*" atau tindakan pemerintahan yang sah menurut hukum.³²

B. Perlindungan Hukum

Dalam ilmu hukum dikenal adanya subjek hukum, yaitu segala sesuatu yang merupakan pendukung hak dan kewajiban. Subjek hukum ini atau *natuurlijk persoon* dan badan hukum atau *rechts persoon*, manusia termasuk didalamnya anak adalah merupakan subjek hukum, walaupun dalam hal tertentu masih terdapat pengecualian, namun peraturan undang-undang yang ada sudah menempatkan anak sebagai subjek hukum yang juga harus mendapat perlindungan. Sedangkan badan hukum menjadi salah satu dari subjek hukum disebabkan memang dalam realitanya menghendaki demikian.³³

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula

³² Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).

³³ I Putu Merta Suadi, Ni Putu Rai Yulianti, and Si Ngurah Ardhya, "Tinjauan Yuridis Subyek Hukum dalam Transaksi Jual Beli Online / E-Commerce ditinjau dari Kitab Undang- Undang Hukum Perdata," *Jurnal Komunitas Yustisia*, no. 4 (2021): 668–81, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jatayu/article/view/38164>.

dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral. Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang teori ini, antara lain adalah Fitzgerald, Satjipto Raharjo, dan Lily Rasyidi.³⁴

Fitzgerald “mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salamond”, bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan menkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat beberapa tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat

³⁴Taufik H Simatupang, “Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Kekayaan Intelektual dalam Perspektif Negara Hukum,” *Jurnal HAM*, no. 1 (2021): 111–22, <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.111-122>.

tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat”.³⁵

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh pihak lain. Perlindungan tersebut diberikan agar setiap anggota masyarakat dapat menikmati dan memperoleh hak-hak yang telah dijamin oleh hukum secara adil dan layak. Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan LB Wisa Putra “bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif”.³⁶

Sesuai dengan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa perlindungan hukum adalah melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, agar masyarakat memberikan perlindungan kepada hak-hak pelanggan supaya tidak melakukan sesuatu yang tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Selain itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan

³⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000).

³⁶ Rahardjo. *Ilmu Hukum*. 74

konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.³⁷

Menurut R. La Porta, perlindungan hukum yang disediakan oleh suatu negara pada dasarnya memiliki dua karakter, yaitu perlindungan yang bersifat pencegahan (*prohibited*) dan perlindungan yang bersifat pemberian sanksi (*sanction*).³⁸ Wujud perlindungan hukum yang paling nyata terlihat dari keberadaan lembaga-lembaga penegak hukum, seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, serta lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-litigasi).³⁹

Perlindungan hukum yang bersifat pencegahan (*prohibited*) diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan, sedangkan perlindungan hukum yang bersifat hukuman (*sanction*) dilaksanakan melalui penegakan terhadap peraturan tersebut. Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut:

- a. Membuat peraturan, yang bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban, serta menjamin hak-hak para subjek hukum.
- b. Menegakkan peraturan melalui:
 - 1) Hukum administrasi negara yang berfungsi mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak melalui mekanisme perizinan dan pengawasan;

³⁷ Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. 25

³⁸ Rafael La Porta, "Investor Protection and Corporate Governance," *Journal of Financial Economics* 58 (1999).

³⁹ <https://www.gramedia.com/literasi/perlindungan-hukum/> Di Akses Pada Tanggal 15 Mei 2026

- 2) Hukum pidana yang berfungsi menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dengan cara menjatuhkan sanksi pidana dan hukuman;
- 3) Hukum perdata yang berfungsi memulihkan hak dengan pemberian kompensasi atau ganti kerugian.⁴⁰

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum diperlukan suatu sarana atau wadah yang berfungsi sebagai media penerapannya, yang dikenal dengan istilah sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum tersebut pada dasarnya dibedakan ke dalam dua bentuk, yaitu sebagai berikut:⁴¹

- 1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif, pada bentuk perlindungan hukum preventif, subjek hukum diberikan kesempatan untuk menyampaikan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan secara final. Tujuan utama dari perlindungan hukum preventif adalah untuk mencegah timbulnya sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki peran yang sangat penting dalam tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak (diskresi), karena dengan adanya mekanisme ini pemerintah didorong untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan. Hingga saat ini, di Indonesia belum terdapat pengaturan khusus yang secara tegas mengatur mengenai perlindungan hukum preventif.

⁴⁰Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen* (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007).

⁴¹Romli, dkk, *Perlindungan Hukum*, (Sumatera Selatan: CV. Doki Course And Training, 2024), 165, <https://repository.radenfatah.ac.id/40542/1/buku%20perlindungan%20hukum%20tahun%202024.pdf>

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif, perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Penanganan perlindungan hukum melalui Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum represif. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah pada dasarnya bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Secara historis, berkembangnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia di negara-negara Barat diarahkan pada upaya pembatasan kekuasaan serta penetapan kewajiban bagi masyarakat dan pemerintah. Prinsip lain yang menjadi landasan perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dalam kaitannya dengan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, prinsip tersebut menempatkan perlindungan HAM sebagai unsur utama yang tidak terpisahkan dari tujuan penyelenggaraan negara hukum.⁴²

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian menurut Sudikno Mertokusumo adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan dengan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat dari hukum.⁴³ Sedangkan, R. Subekti menyatakan bahwasannya suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana

⁴²Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. hlm

⁴³Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)* (Yogyakarta: Liberty, 1986).

seseorang berjanji kepada orang lain atau dalam artian kedua orang tersebut saling melakukan perjanjian untuk melakukan sesuatu dari peristiwa ini sehingga timbul hubungan perikatan.⁴⁴ Dari dua pendefinisian tersebut menjelaskan bahwa perjanjian menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban, dan jika salah satu diantara keduanya melanggar kesepakatan tersebut maka akan ada akibat hukum di dalamnya.

Perjanjian kerja mulanya diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu tertentu, yang kemudian peraturan tersebut dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 1 Angka 14 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴⁵ Berdasarkan pengertian pasal tersebut menjelaskan suatu perjanjian bisa dikatakan perjanjian kerja apabila meliputi 3 unsur sebagai berikut:

a. Ada Orang Dibawah Pempinan Orang Lain

Unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan terhadap orang lain dalam perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).

⁴⁴R Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: PT. Intermasal, 2002).

⁴⁵Ahmadi Miru and Saka Pati, *Hukum Perjanjian* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2020).

b. Unsur Penunain kerja

Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain

c. Adanya Upah Upah

Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.⁴⁶

2. Syarat Perjanjian

Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :⁴⁷

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPdata ditentukan sayarat syahnya

⁴⁶Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003.

⁴⁷Pasal 52 Angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

perjanjian,⁴⁸ syarat tersebut adalah :

- a. Kesepakatan antar pihak yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003),⁴⁹ selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdato adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat

⁴⁸Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁴⁹Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak.⁵⁰

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah :⁵¹

- a. Adanya unsur pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah
- c. Adanya unsur waktu tertentu
- d. Adanya upah.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerdara yang bunyinya adalah sebagai berikut “ Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”. Manifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

4. Jenis Perjanjian Kerja

⁵⁰Mulia Syahputra Nasution, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (2021), <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/69>.

⁵¹Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010).

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , ada dua jenis perjanjian kerja yaitu :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana pasal 56 ayat (1), perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu: ⁵²

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.

⁵²Agus Antara Putra, I Putu Nyoman Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjiankerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 12–17, <http://doi.org/10.22225/juinhum.v1i2.2428.12-17>.

- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai (Pasal 61 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan):⁵³

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun).
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan.
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis

⁵³Rudy Avianto, Endeh Suhartini, and Achmad Jaka Santos Adiwijaya, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Living Law* 14, no. 2 (2022): 154–67, <https://ojs.unida.ac.id/livinglaw/article/download/6361/3139>

bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menyangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syaratsyarat antara lain :

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu.
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1). Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (pasal 60 ayat 2).

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang :

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis Pekerjaan
- 4) Besarnya upah

D. *Maqashid Syariah*

Secara etimologis, istilah *maqashid syari'ah* tersusun atas dua kata, yaitu *maqashid* yang merupakan bentuk jamak dari *maqshud* yang bermakna tujuan atau maksud, serta *syari'ah* yang secara bahasa berarti jalan menuju sumber air, yang secara filosofis dimaknai sebagai jalan menuju sumber kehidupan. Dengan demikian, *maqashid al-syari'ah* dapat dipahami sebagai tujuan-tujuan yang hendak diwujudkan oleh Allah dan Rasul-Nya dalam penetapan hukum-hukum Islam. Tujuan-tujuan tersebut dapat ditelusuri melalui ayat-ayat Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW, yang berfungsi sebagai landasan rasional bagi perumusan hukum Islam yang berorientasi pada terwujudnya kemaslahatan umat manusia.⁵⁴

Maqashid Syari'ah dalam mencapai kemaslahatan dengan mengerjakan kebaikan dan menghindari dari segala keburukan. Seorang mukallaf akan bisa memperoleh kemaslahatan jika ia mampu menjaga lima hal, yaitu: *hifz al-Din*,

⁵⁴Muhammad Irwan, "Kebutuhan Dan Pengelolaan Harta Dalam *Maqashid syariah*," *Elastisitas Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, *Elastisitas Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* 2 (2021): 165, <https://elastisitas.unram.ac.id/index.php/elastisitas/article/view/47>.

Hifz al-Nafs, hifz al-'Aql, hifz Al-Nasl, dan hifz al-Mal. Namun, jika tidak dapat menjaga lima pokok tersebut, maka akan mendapatkan kemudharatan. *Maqashid syariah* juga memiliki makna sebagai nilai dan makna yang dijadikan tujuan dan hendak direalisasikan oleh pembuat syariah, yaitu Allah SWT, dibalik pembuatan Syariat dan hukum yang diteliti oleh para ulama mujtahid dari teks-teks Syariah.⁵⁵

Para ulama memberikan beragam definisi mengenai *maqashid al-syariah*, diantaranya yaitu:⁵⁶

1. Al-Ghazali, memaknai *maqashid al-syariah* sebagai upaya menjaga tujuan-tujuan syariat, yang esensinya bertujuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup, mencegah berbagai bentuk kerusakan, serta mendorong terciptanya kesejahteraan.
2. Al-Syatibi, membagi *maqashid* ke dalam dua dimensi, yakni tujuan yang berkaitan dengan maksud Allah sebagai pembuat syariat dan tujuan yang berkaitan dengan maksud mukallaf dalam menjalankan hukum.
3. Ahmad Al-Raysuni, *maqashid al-syariah* sebagai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh syariat untuk direalisasikan demi mewujudkan kemaslahatan manusia.
4. Abdul Wahab Khallaf, tujuan utama penetapan hukum-hukum Allah adalah untuk mewujudkan kemaslahatan dan kesejahteraan hidup manusia melalui pemenuhan kebutuhan yang bersifat daruriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat.

⁵⁵Ahmad Al-Musri Husain Jauhar, *Maqashid syariah* (Jakarta: Amzah, 2018).

⁵⁶Agus Hermanto, *Maqashid Al-Syariah* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022).

5. Wahbah Al-Zuhaili, *maqashid* al-syariah merupakan nilai-nilai dan tujuan-tujuan syar'i yang tersirat dalam seluruh atau sebagian besar ketentuan hukum Islam, yang dipandang sebagai tujuan dan rahasia syariat yang ditetapkan oleh pembuat hukum (al-syar'i).
6. Yusuf Al-Qardhawi, *maqashid* al-syariah sebagai tujuan-tujuan yang menjadi sasaran utama teks-teks syariat dan hukum-hukum partikular untuk direalisasikan dalam kehidupan manusia, baik dalam bentuk perintah, larangan, maupun kebolehan, yang mencakup aspek individu, keluarga, jamaah, hingga umat secara keseluruhan, serta mencerminkan hikmah di balik penetapan hukum-hukum tersebut.

Wahbah al-Zuhaili dalam karyanya mengemukakan sejumlah syarat yang harus dipenuhi agar suatu ketentuan dapat dikategorikan sebagai *maqashid al-syari'ah*. Menurutnya, suatu tujuan syariat hanya dapat disebut sebagai *maqashid al-syari'ah* apabila memenuhi empat ketentuan berikut, yaitu:⁵⁷

1. Harus bersifat tetap, yakni makna yang dimaksud memiliki kepastian atau setidaknya tingkat dugaan yang sangat kuat sehingga mendekati kepastian.
2. Harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perbedaan pandangan di kalangan fuqaha dalam menetapkan makna tersebut. Contohnya adalah pemeliharaan keturunan sebagai tujuan disyariatkannya perkawinan.
3. Harus terukur, artinya makna tersebut memiliki ukuran atau batasan yang jelas dan tidak menimbulkan keraguan. Misalnya, perlindungan terhadap

⁵⁷Paryadi, "Definisi Dan Pendapat Para Ulama," *Jurnal Alwatzikhoebillah* 4, no. 2 (2011), <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/cross-border/article/download/742/586>.

akal sebagai tujuan diharamkannya khamr, dengan ukuran yang ditetapkan berupa keadaan mabuk.

4. Bersifat umum, yaitu makna tersebut berlaku secara universal dan tidak berubah akibat perbedaan waktu maupun tempat. Contohnya adalah agama Islam dan kemampuan memberikan nafkah sebagai syarat *kafa'ah* dalam perkawinan menurut mazhab Maliki.

Perlindungan hukum dalam perspektif *Maqashid al-Syari'ah* berkaitan erat dengan pemeliharaan kepentingan yang bersifat *dharuriyat*. Kepentingan tersebut mencakup lima unsur fundamental yang oleh Muhammad Abu Zahrah disebut sebagai *al-muhafazhah 'ala al-umur al-khamsah*, yaitu sebagai berikut:⁵⁸

1. *Hifzh Al-Din* merupakan prinsip perlindungan hukum terhadap agama yang mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan keberadaan dan pelaksanaan ajaran agama. Aspek yang paling mendasar dari prinsip ini adalah adanya jaminan perlindungan hukum dari negara terhadap eksistensi agama beserta para pemeluknya. Tanpa jaminan tersebut, potensi terjadinya kekacauan dan kerusakan dalam kehidupan bermasyarakat akan semakin besar.
2. *Hifzh Al-Nafs* merupakan prinsip perlindungan dan jaminan hukum terhadap jiwa serta keberlangsungan hidup manusia. Aspek ini termasuk dalam kategori *dharuriyat*, yakni kebutuhan yang bersifat mendasar dan

⁵⁸Romli, dkk, *Perlindungan Hukum*, 13-24, <https://repository.radenfatah.ac.id/40542/1/buku%20perlindungan%20hukum%20tahun%202024.pdf>

esensial. Perlindungan tersebut tidak hanya bertujuan menjaga keberadaan dan kelangsungan hidup manusia, tetapi juga mencegah segala bentuk ancaman dan tindakan yang dapat merusak kehidupan hingga berujung pada kepunahan.

3. *Hifzh Al-Nasl* berkaitan dengan perlindungan hak reproduksi dan hak untuk berketurunan. Hak ini termasuk dalam ranah *dharuriyat* karena menyangkut kelangsungan generasi manusia serta keberlanjutan kehidupan sosial secara menyeluruh.
4. *Hifzh Al-'Aql* menekankan pentingnya pemeliharaan dan perlindungan terhadap akal manusia. Zaky al-Din Sya'ban menjelaskan bahwa segala upaya untuk menjaga keselamatan serta meningkatkan kualitas intelektual manusia diperbolehkan bahkan diwajibkan, sementara setiap perbuatan yang berpotensi merusak atau melemahkan fungsi akal dilarang. Larangan tersebut mencakup konsumsi khamar, minuman memabukkan, serta berbagai zat adiktif seperti narkoba dan obat-obatan berbahaya lainnya yang dapat merusak kemampuan berpikir dan kesadaran manusia.
5. *Hifzh Al-Mal* berhubungan dengan kebutuhan akan perlindungan dan jaminan hukum terhadap harta kekayaan atau properti. Prinsip ini mencakup pengakuan serta perlindungan atas kepemilikan, pengelolaan, dan pengembangan harta yang dilakukan oleh setiap individu dalam masyarakat secara sah dan bertanggung jawab.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Positif di Indonesia

Klausul non-kompetisi merupakan salah satu bentuk klausul yang sering dicantumkan dalam perjanjian kerja sebagai upaya untuk melindungi kepentingan perusahaan. Klausul tersebut pada umumnya mengatur pembatasan bagi pekerja untuk tidak bekerja pada perusahaan yang sejenis atau menjalankan usaha yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja. Dalam praktik hubungan industrial modern, klausul non-kompetisi banyak digunakan terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang teknologi, manufaktur, pemasaran, dan industri yang memiliki nilai kompetitif tinggi.⁵⁹

Pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja pada dasarnya memiliki tujuan utama untuk melindungi kepentingan bisnis pemberi kerja, terutama yang berkaitan dengan rahasia dagang, informasi strategis, serta keberlanjutan daya saing perusahaan di pasar. Klausul tersebut dirancang untuk mencegah pekerja yang telah memiliki akses terhadap informasi internal perusahaan agar tidak memanfaatkan pengetahuan tersebut secara langsung maupun tidak langsung di perusahaan pesaing setelah berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi diposisikan sebagai instrumen preventif untuk mencegah kebocoran informasi rahasia dan persaingan usaha

⁵⁹Suryadinata, "Penegakan Klausula Non-kompetisi di Indonesia."

yang tidak sehat.

Selain melindungi rahasia dagang, klausul non-kompetisi juga bertujuan untuk mencegah potensi kerugian ekonomi yang timbul akibat perpindahan tenaga kerja ke kompetitor dengan membawa jaringan pelanggan, strategi pemasaran, atau teknologi perusahaan. Dalam praktiknya, klausul non-kompetisi juga berfungsi sebagai instrumen preventif guna mengurangi resiko persaingan tidak sehat yang dapat merugikan perusahaan asal. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan klausul tersebut tidak hanya berorientasi pada perlindungan rahasia dagang, tetapi juga pada pengamanan posisi kompetitif perusahaan dalam industri tertentu.⁶⁰

Namun demikian, pencantuman klausul non-kompetisi tidak dapat dipandang semata-mata sebagai bentuk perlindungan kepentingan perusahaan. Klausul tersebut juga menimbulkan persoalan hukum karena berpotensi membatasi hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak setelah hubungan kerja berakhir. Dalam hubungan kerja, pekerja pada umumnya berada pada posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Kondisi ini menyebabkan pekerja sering kali tidak memiliki ruang yang cukup untuk menolak atau merundingkan isi klausul yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, termasuk klausul non-kompetisi.⁶¹

⁶⁰ Nigel Benaya Lumowa, Dani Robert Pinasang, and Edwin Neil Tinangon, "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP NON-COMPETITION CLAUSE DALAM KONTRAK KERJA," *Lex Administratum Jurnal Fakultas Hukum Unsrat* 13, no. 4 (2025), <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/63116>.

⁶¹ Mochamad Nuzul Fatoni and Merline Eva Lyanthi, "Legalitas Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Innovative: Journal of Social Science Research* 3, no. 6 (2023), <https://j-innovative.org/index.php/innovative/article/view/6655>.

Permasalahan semakin kompleks ketika klausul non-kompetisi dirumuskan secara terlalu luas, misalnya melarang pekerja bekerja di seluruh perusahaan sejenis tanpa batas wilayah yang jelas, melarang bekerja dalam jangka waktu yang terlalu lama, atau tidak disertai kompensasi yang layak bagi pekerja selama masa pembatasan. Klausul yang demikian berpotensi menghambat kebebasan pekerja untuk mencari nafkah dan mengembangkan kariernya, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai keadilan dan proporsionalitas klausul tersebut.

Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja (pengusaha) yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, serta adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁶² Secara yuridis di Indonesia, perjanjian kerja dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam praktiknya, sebuah perjanjian kerja tidak hanya mengatur mengenai hak, kewajiban serta larangan pekerja dengan pengusaha selama sebelum dan saat berlangsungnya hubungan kerja, melainkan juga mengatur hubungan kerja saat pekerjaan berakhir (*post employment*) termasuk melalui klausul non-kompetisi.⁶³ Salah satu bentuk pengaturan tersebut adalah klausul

⁶²Nikmah Dalimunteh, "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan," *Jura: Jurnal Riset Akuntansi*, 1, no. 3 (2023), <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i3.397>.

⁶³ Pasal 1 *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*.

non-kompetisi yang membatasi pekerja untuk bekerja pada perusahaan yang sejenis atau menjalankan usaha yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja.

Meskipun demikian, perjanjian kerja memiliki karakteristik yang berbeda dengan perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja tidak hanya mengandung aspek keperdataan, tetapi juga mengandung dimensi sosial dan ekonomi karena berkaitan langsung dengan sumber penghidupan pekerja. Oleh sebab itu, penilaian terhadap keabsahan suatu klausul dalam perjanjian kerja tidak dapat hanya didasarkan pada persetujuan para pihak, melainkan juga harus mempertimbangkan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah, yaitu pekerja.

Secara teoritis, keberadaan klausul non-kompetisi merupakan manifestasi dari asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Asas tersebut diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa:

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Ketentuan tersebut memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan isi, bentuk, syarat, dan ketentuan yang dianggap perlu dalam suatu perjanjian selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Berdasarkan asas ini, pengusaha dan pekerja pada dasarnya diperbolehkan untuk menyepakati klausul non-kompetisi sebagai bagian dari isi perjanjian kerja.

Pencantuman klausul non-kompetisi merupakan bentuk kebebasan para pihak dalam mengatur hubungan hukum mereka. Perusahaan memiliki kepentingan untuk melindungi rahasia dagang dan informasi strategis, sedangkan pekerja secara sukarela menyetujui pembatasan tertentu sebagai konsekuensi dari hubungan kerja yang dijalani.⁶⁴ Prinsip ini memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk menentukan isi, bentuk, serta syarat-syarat perjanjian sesuai dengan kepentingan masing-masing.

Akan tetapi, kebebasan berkontrak bukanlah kebebasan yang bersifat absolut. Dalam hubungan kerja, pekerja sering kali berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha sehingga persetujuan yang diberikan belum tentu sepenuhnya mencerminkan kehendak bebas. Oleh karena itu, asas kebebasan berkontrak harus dibatasi oleh prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan terhadap pihak yang lemah agar tidak menimbulkan ketimpangan dalam hubungan kerja.⁶⁵

Perjanjian kerja sebagai salah satu bentuk perjanjian memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja tidak hanya mengatur hubungan hukum antara dua pihak, tetapi juga mengandung unsur sosial dan ekonomi yang berkaitan dengan keberlangsungan hidup pekerja.⁶⁶ Kedudukan pekerja dalam perjanjian kerja

⁶⁴ Pasal 1338 *KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA*.

⁶⁵ mohammad nuzul fatoni, merline eva lyanthi, "legalitas non-competition clause dalam perjanjian kerja berdasarkan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia," *innovative: journal of social science research*, no.6 (2023): 9-10 <https://j-innovative.org/index.php/innovative/article/view/6655>

⁶⁶ sudarmaji, "penyelesaian hukum pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu ditinjau dari hukum ketenagakerjaan," *jurnal perspektif*, no.1(2023): 39 <https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847>

sering kali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, sehingga diperlukan perhatian khusus dalam menilai keabsahan setiap klausul yang tercantum di dalamnya. Kondisi tersebut menjadikan analisis terhadap perjanjian kerja tidak hanya berfokus pada aspek formal, tetapi juga pada aspek keadilan dan keseimbangan.⁶⁷

Keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidak dapat dilepaskan dari pemahaman mengenai konsep dasar keabsahan dalam hukum perjanjian. Keabsahan dalam konteks hukum pada dasarnya merujuk pada terpenuhinya syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga suatu perbuatan hukum dapat diakui serta memiliki kekuatan mengikat bagi para pihak. Dalam hal ini, ketentuan mengenai syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320 menjadi landasan utama, yang meliputi empat syarat, yaitu:

1. Adanya kesepakatan para pihak
2. Kecakapan untuk membuat perikatan
3. Adanya objek tertentu
4. Adanya sebab yang halal.

Dalam kaitannya dengan klausul non-kompetisi, syarat “sebab yang halal” memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keabsahannya. Suatu klausul non-kompetisi dapat dinyatakan batal demi hukum apabila tidak memenuhi syarat objektif tersebut, khususnya apabila tujuan atau isi klausul

⁶⁷ niru anita sinaga, “peranan perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan,” *jurnal ilmiah hukum dirgantara*, no. 2(2017): 31 <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, pembatasan yang diberikan kepada pekerja tidak boleh bersifat berlebihan hingga menghilangkan hak dasar untuk bekerja atau menimbulkan ketidakadilan yang nyata. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi harus dirumuskan secara proporsional dan wajar agar tetap berada dalam ketentuan hukum.

Suatu perjanjian yang dinyatakan sah akan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban yang mengikat para pihak sebagai undang-undang. Sebaliknya, apabila syarat-syarat keabsahan tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum atau setidaknya tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Dengan demikian, keabsahan klausul non-kompetisi sangat bergantung pada terpenuhinya seluruh syarat sah perjanjian, khususnya terkait dengan legalitas tujuan dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja.⁶⁸

Di sisi lain, KUHPerdata sebenarnya telah mengenal konsep yang serupa melalui ketentuan Pasal 1601x KUHPerdata mengenai *concurrentie beding* atau perjanjian persaingan kerja. Oleh karena itu, Pasal 1601x KUHPerdata hanya memberikan legitimasi terhadap kemungkinan adanya pembatasan pasca hubungan kerja, tetapi tidak menghilangkan kewajiban untuk menilai kewajaran dan proporsionalitas pembatasan tersebut.

Pasal tersebut pada pokoknya memberikan ruang bagi pemberi kerja dan pekerja untuk membuat kesepakatan yang membatasi pekerja melakukan

⁶⁸ Ananda Bunga Nesya, "Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Keabsahan Perjanjian Dalam Hukum Kontrak Di Indonesia," *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, no. 5 (2025), <https://doi.org/10.6679/ynwg9575>.

pekerjaan tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum perdata Indonesia pada dasarnya mengakui keberadaan perjanjian yang tetap mengikat para pihak meskipun hubungan kerja telah berakhir. Keberadaan Pasal 1601x KUHPperdata sering dijadikan dasar hukum bagi perusahaan untuk mencantumkan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Namun demikian, pengakuan tersebut tidak berarti bahwa setiap klausul non-kompetisi secara otomatis sah dan dapat diberlakukan. Klausul tersebut tetap harus memenuhi syarat sah perjanjian dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum yang lebih tinggi, khususnya peraturan mengenai perlindungan tenaga kerja dan hak asasi manusia.⁶⁹

Selain harus memenuhi ketentuan hukum perdata, klausul non-kompetisi juga harus diuji berdasarkan prinsip perlindungan hak pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan hak asasi manusia. Sebagaimana Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Selanjutnya Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa:

Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (pasal 28D ayat 2)

Dalam konteks ini, klausul non-kompetisi berpotensi menimbulkan pembatasan terhadap kebebasan pekerja untuk memperoleh pekerjaan setelah berakhirnya hubungan kerja. Pembatasan tersebut perlu ditafsirkan secara hati-

⁶⁹Pasal 1601 KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA.

hati agar tidak bertentangan dengan hak konstitusional yang telah dijamin, terutama terkait kebebasan memilih pekerjaan dan memperoleh penghidupan yang layak. Hak pekerja dalam kedua ketentuan konstitusional tersebut menunjukkan adanya prinsip dasar berupa jaminan akses terhadap pekerjaan, perlakuan yang adil, serta perlindungan dari praktik diskriminatif dalam hubungan kerja. Setiap bentuk klausul yang menghambat realisasi hak tersebut secara berlebihan dapat dipandang sebagai pembatasan yang tidak sejalan dengan nilai konstitusi, sehingga memerlukan pengaturan yang proporsional guna menjaga keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan perlindungan hak dasar pekerja.⁷⁰

Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, ditegaskan dalam pasal 38 ayat (2) bahwa;⁷¹

Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Berdasarkan berbagai ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa hukum positif Indonesia tidak secara tegas melarang maupun memperbolehkan klausul non-kompetisi. Di satu sisi, Pasal 1338 dan Pasal 1601x KUHPdata memberikan dasar hukum bagi para pihak untuk membuat kesepakatan mengenai pembatasan pasca hubungan kerja. Di sisi lain, UUD 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia memberikan perlindungan terhadap hak pekerja untuk bekerja dan memilih pekerjaan secara bebas.

⁷⁰ dennis atallah, suherman, “ keadilan hukum bagi pekerja berdasarkan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja,” *usm law review*, no.3 (2025): 67 <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>

⁷¹ Pasal 38 *UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 1999 TENTANG HAK ASASI MANUSIA*, n.d.

1. Analisis Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL

Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL berawal dari sengketa antara PT Foom Lab Global sebagai penggugat dengan Sulfa Sopiani sebagai tergugat. Tergugat merupakan pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Nomor 010/PK/FLB/XI/2021. Pada awal hubungan kerja, Tergugat tidak diwajibkan menandatangani perjanjian kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement/NDA*). Namun demikian, sekitar tujuh belas bulan kemudian, tepatnya pada Juli 2023, Tergugat bersama seluruh karyawan diwajibkan untuk menandatangani NDA tanpa diberikan salinan perjanjian, karena dokumen tersebut hanya dibuat dalam satu rangkap. Perjanjian NDA tersebut memuat klausul non-kompetisi sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b, yang pada pokoknya melarang Tergugat untuk memiliki, mengelola, menjalankan, atau terlibat dalam usaha yang sejenis atau bersaing dengan perusahaan, baik selama masa kerja maupun dalam jangka waktu dua tahun setelah berakhirnya hubungan kerja.

Dalam proses penandatanganan NDA tersebut, Tergugat berada dalam posisi yang tidak seimbang karena adanya tekanan untuk mempertahankan pekerjaannya, sehingga persetujuan yang diberikan tidak sepenuhnya mencerminkan kebebasan berkontrak. Selain itu, perjanjian tersebut memuat ketentuan sanksi sebesar Rp300.000.000,00, yang kemudian diubah menjadi Rp800.000.000,00 dalam perjanjian berikutnya, meskipun perubahan tersebut tidak disetujui oleh Tergugat. Kondisi ini

menunjukkan adanya ketimpangan posisi tawar para pihak yang berimplikasi pada ketidakseimbangan prestasi dalam perjanjian. Tergugat, sebagai pihak yang lebih lemah, pada akhirnya hanya menerima ketentuan yang ditetapkan secara sepihak.

Selanjutnya, Tergugat yang pada akhirnya menjabat sebagai sales executive mengajukan pengunduran diri pada 1 Desember 2023 dengan alasan kebutuhan pribadi terkait keluarga, sebagaimana disampaikan melalui surat elektronik tertanggal 7 Desember 2023, dan efektif berhenti bekerja pada 8 Desember 2023. Di sisi lain, Penggugat diketahui tidak memenuhi kewajibannya berupa pembayaran insentif selama satu tahun pada 2023, yang seharusnya diberikan setiap tiga bulan. Setelah pengunduran diri tersebut, Tergugat diduga menjalin hubungan kerja dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang serupa, yaitu PT Movi Ventura Prima, yang beroperasi dalam industri rokok elektrik dan produk turunannya. Penggugat beranggapan bahwa tindakan tersebut menimbulkan kerugian, termasuk potensi kehilangan pelanggan, agen, dan distributor.

Berdasarkan permasalahan tersebut, majelis hakim berpendapat bahwa tindakan Tergugat dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi. Pengadilan menyatakan bahwa Perjanjian NDA Nomor 0187/NDA/FLG/VII/2023 tanggal 4 Juli 2023 adalah sah dan mengikat secara hukum, serta menjatuhkan kewajiban kepada Tergugat untuk membayar sanksi atas pelanggaran perjanjian tersebut kepada Penggugat sebesar Rp800.000.000,00.

2. Analisis Putusan Nomor 168/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL

Berbeda dengan perkara sebelumnya, dalam Putusan Nomor 168/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL yang kemudian dikuatkan melalui Putusan Nomor 1296/PDT/2024/PT DKI, terdapat konstruksi hukum yang menunjukkan perbedaan pertimbangan. Dalam perkara tersebut, Valdy Satria Wongso telah menjalin hubungan kerja dengan PT. Foom Lab Global sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor 110/PK/FLG/IX/2022 tertanggal 26 Juli 2022, dengan posisi sebagai Corporate Finance. Selanjutnya, Valdy juga menyepakati perjanjian Non-Disclosure Agreement (NDA) yang memuat klausul non-kompetisi dengan substansi yang serupa dengan klausul yang dikenakan kepada Sulfa. Klausul tersebut, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b, pada intinya melarang pihak kedua untuk terlibat, baik sebagai pemilik, pengelola, operator, konsultan, maupun pekerja, dalam usaha yang memiliki kesamaan substansial atau bersifat kompetitif dengan perusahaan, baik selama masa kerja maupun dalam jangka waktu dua tahun setelah berakhirnya hubungan kerja.

Selanjutnya, pada tanggal 25 Januari 2023, Valdy mengajukan pengunduran diri dari PT. Foom Lab Global. Tidak lama kemudian, tepatnya pada 21 Juni 2023, Valdy diketahui bergabung dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang serupa, yaitu PT. Movi Ventura Prima, selama kurun waktu enam bulan. Atas tindakan tersebut, Valdy didalilkan telah melakukan wanprestasi dan dituntut untuk membayar ganti rugi

sebesar Rp300.000.000,00.

Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim menyatakan bahwa perjanjian mengenai pengungkapan informasi rahasia dan larangan kompetisi secara formal memenuhi syarat sahnyanya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Akan tetapi, keberadaan klausul non-kompetisi dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b dinilai bertentangan dengan ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Kedua norma tersebut mencerminkan prinsip perlindungan terhadap pekerja yang berorientasi pada keadilan sosial (*justice for workers*), khususnya dalam melindungi pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah.

Pertimbangan tersebut menunjukkan adanya ketegangan antara asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dengan prinsip keadilan bagi pekerja. Meskipun secara formal perjanjian dianggap sah karena didasarkan pada kesepakatan para pihak, substansi klausulnya dinilai berpotensi melanggar prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja. Fenomena ini mencerminkan adanya pemahaman yang menempatkan kebebasan berkontrak sebagai prinsip yang bersifat absolut, tanpa mempertimbangkan batasan-batasan normatif yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Berdasarkan keseluruhan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim pada akhirnya menolak seluruh gugatan yang diajukan oleh

PT. Foom Lab Global.⁷²

Putusan Nomor 3549 K/Pdt/2023 menunjukkan bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh pihak penggugat terkait penerapan klausul non-kompetisi dalam hubungan kerja. Perkara ini dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi dalam ranah hukum perdata umum. Penggugat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang lift dan elevator yang sebelumnya mempekerjakan tergugat sebagai tenaga pemasaran. Dalam masa hubungan kerja, tergugat telah menyetujui perjanjian kerja yang memuat ketentuan mengenai rahasia dagang serta larangan untuk bekerja pada perusahaan sejenis dalam jangka waktu dua belas bulan setelah berakhirnya hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setelah mengundurkan diri, tergugat segera bekerja pada perusahaan lain yang bergerak di bidang serupa, sehingga bertentangan dengan klausul non-kompetisi yang telah disepakati.

Upaya hukum yang diajukan oleh penggugat pada tingkat pertama melalui Pengadilan Negeri Bekasi dengan Putusan Nomor 545/Pdt.G/2021/PN Bks tidak membuahkan hasil karena gugatan ditolak, dan putusan tersebut kemudian dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi Bandung melalui Putusan Nomor 753/PDT/2022/PT BDG. Ketidakpuasan atas putusan tersebut mendorong penggugat untuk mengajukan kasasi, yang pada akhirnya dikabulkan oleh Mahkamah Agung. Putusan ini memiliki

⁷² Denis Atallah and Suherman, "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja," *Jurnal Usm Law Review*, no. 3 (2025), <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/12932/6755>.

signifikansi sebagai preseden dalam penegakan klausul non-kompetisi di Indonesia, khususnya dalam menegaskan bahwa klausul tersebut dapat diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip keadilan serta ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Pertimbangan judex juris menegaskan bahwa perjanjian antara para pihak tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengingat perjanjian tersebut berkaitan erat dengan perlindungan rahasia dagang. Majelis hakim menilai bahwa tergugat secara sadar memahami keberadaan informasi rahasia dan sensitif milik penggugat sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja serta peraturan perusahaan. Penguasaan informasi tersebut berlangsung dalam kurun waktu lebih dari sepuluh tahun selama tergugat bekerja. Keputusan untuk mengundurkan diri pada 4 Februari 2021 yang kemudian diikuti dengan bergabungnya tergugat pada perusahaan dengan bidang usaha sejenis tanpa memenuhi kewajiban masa tunggu dua belas bulan menunjukkan adanya pengabaian terhadap kewajiban kontraktual.

Penilaian hakim kasasi juga menekankan adanya indikasi itikad tidak baik dari tergugat yang secara langsung memasuki perusahaan pesaing, sehingga berpotensi menimbulkan kebocoran informasi rahasia perusahaan. Tindakan tersebut dipandang sebagai pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja yang telah disepakati, yang secara yuridis memenuhi unsur wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243

KUHPperdata. Akibat hukum dari perbuatan tersebut dinilai menimbulkan kerugian nyata bagi penggugat, baik dari aspek materiil maupun potensi kehilangan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan keseluruhan pertimbangan tersebut, Mahkamah Agung mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dengan menyatakan bahwa tergugat terbukti melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja yang mengikat para pihak. Hakim kasasi juga menetapkan kewajiban bagi tergugat untuk membayar ganti rugi sebagai konsekuensi dari pelanggaran tersebut. Nilai ganti rugi yang dimohonkan dalam petitum dinilai tidak proporsional, sehingga majelis hakim menetapkan besaran kompensasi yang lebih rasional, yaitu sebesar Rp100.000.000,00 yang harus dibayarkan secara tunai dan penuh kepada penggugat.⁷³

KUHPperdata sejatinya telah mengatur mengenai hal yang memiliki kesamaan dengan pengertian klausul non-kompetisi, yaitu suatu perjanjian yang berlaku terhadap pihaknya setelah berakhirnya suatu hubungan kerja atau dikenal dengan nama perjanjian kerja persaingan (*Concutentie Beding*). Dalam pasal 1601x KUHPperdata dapat diambil kesimpulan bahwa KUHPperdata memperbolehkan penggunaan perjanjian yang berisikan pembatasan kekuasaan terhadap suatu pihak setelah berakhirnya hubungan kerja. Akan tetapi, pembatasan tersebut seharusnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan di Indonesia khususnya UU

⁷³ nadia yurisa adila, “kaidah hukum putusan ma nomor 3549 k/pdt/2023: klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja bukan pelanggaran ham” <https://marinews.mahkamahagung.go.id/putusan/klausul-non-kompetisi-perjanjian-kerja-bukan-pelanggaran-0os>

Ketenagakerjaan dan UU HAM. Jika meninjau klausul non-kompetisi dari uu ketenagakerjaan dan uu HAM maka, klausul tersebut bertentangan dengan hak untuk bekerja dan hak untuk memilih pekerjaan.

Dalam pasal 1320 KUHperdata klausul non-kompetisi dapat dikatakan batal demi hukum apabila tidak memenuhi syarat objektif dalam perjanjian yaitu adanya suatu sebab yang halal. Syarat tersebut dalam perjanjian kerja dimaksudkan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga dalam konteks tersebut, klausul non-kompetisi yang terselip pada perjanjian kerja dianggap sah selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak menyebabkan kerugian para pihak. Akibat dari pencantuman klausul-non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja adalah batal demi hukum jika terbukti bertentangan.

Meskipun Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mengatur klausul non-kompetisi secara eksplisit, tetapi memuat prinsip perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang harus dijunjung tinggi. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan serta mendapatkan perlakuan yang adil tanpa adanya diskriminasi. Klausul non-kompetisi yang membatasi pekerja untuk bekerja ditempat lain setelah berakhirnya hubungan kerja perlu disusun secara proporsional dan tidak berlebihan, serta sebaiknya disertai kompensasi yang layak.

Pembatasan hanya dapat dibenarkan apabila memiliki dasar hukum yang jelas, ditujukan untuk melindungi kepentingan yang sah seperti rahasia dagang perusahaan, serta diterapkan secara seimbang tanpa menghilangkan hak pekerja secara keseluruhan. Dalam praktik peradilan di Indonesia, keabsahan klausul non-kompetisi tidak ditentukan secara mutlak, melainkan dinilai secara kasuistis oleh hakim dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Jika dilihat dalam putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL dan putusan 168/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL yang kemudian diperkuat oleh putusan 1296/PDT/2024/PT DKI. dapat disimpulkan jika hakim memiliki penafsiran yang berbeda terkait dengan klausul non-kompetisi. Perbedaan pandangan hakim terkait penerapan klausul non-kompetisi menjadi kebingungan serta dapat merenggut keadilan hak pekerja. Pada kasus putusan pertama yaitu Sulfa, Hakim menilai jika memang perjanjian NDA sah secara hukum meliputi penggunaan klausul non-kompetisi dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b yang menyatakan “larangan dipekerjakan pada bidang yang serupa” dengan alasan bahwa perjanjian tersebut memang sah secara pasal 1320 KUHPerdara. Namun pada pendapat hakim lainnya menilai jika ketentuan pasal 2 ayat (3) huruf b kontradiktif dari UU ketenagakerjaan dan UU HAM.

Pengadilan cenderung tidak memberlakukan klausul non-kompetisi yang bersifat terlalu membatasi, tidak memiliki batas waktu yang jelas, atau tidak disertai kompensasi bagi pekerja. Sebaliknya, klausul yang dirumuskan

secara wajar, terbatas, dan bertujuan melindungi kepentingan sah perusahaan masih dapat diterima.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja pada dasarnya diperbolehkan dalam hukum positif Indonesia, namun keabsahannya sangat bergantung pada terpenuhinya prinsip keadilan, proporsionalitas, dan perlindungan terhadap hak pekerja, namun masih ada kekosongan hukum dalam peraturan di Indonesia khususnya undang-undang nomor 13 tahun 2003 berupa belum adanya batasan waktu yang jelas tidak boleh bekerja di bidang yang sama seperti dalam pekerjaan sebelumnya, serta belum adanya kompensasi pengganti bagi para pekerja mengingat dalam kurun waktu seperti pada perjanjian yang ada, pekerja akhirnya merasa kesulitan jika mencari pekerjaan yang belum pernah dilakukan atau belum mempunyai pengalaman.

B. Keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Perspektif

Maqashid syariah

Klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) merupakan ketentuan dalam perjanjian kerja yang membatasi pekerja untuk bekerja pada perusahaan sejenis atau menjalankan usaha yang dapat dianggap sebagai pesaing setelah hubungan kerja berakhir. Keberadaan klausul tersebut menimbulkan persoalan hukum karena pada satu sisi perusahaan memiliki kepentingan untuk melindungi rahasia dagang, informasi bisnis, dan stabilitas usaha, sedangkan di sisi lain pekerja memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak.

Dalam praktiknya, keberadaan klausul non-kompetisi menimbulkan permasalahan hukum karena berpotensi membatasi hak pekerja untuk memperoleh

pekerjaan dan penghidupan yang layak setelah hubungan kerja berakhir. Pembatasan tersebut dapat menghalangi pekerja untuk memanfaatkan keahlian, pengalaman, dan kompetensi yang dimilikinya sebagai sarana memperoleh penghasilan. Selain itu, bagi pekerja yang memiliki keahlian spesifik pada bidang tertentu, larangan bekerja pada sektor yang sama dapat menyebabkan berkurangnya kesempatan kerja dan menimbulkan kesulitan ekonomi.

Permasalahan hukum tersebut menunjukkan adanya pertentangan antara dua kepentingan yang sama-sama memiliki dasar perlindungan. Di satu sisi, perusahaan memiliki kepentingan yang sah untuk menjaga keberlangsungan usaha serta melindungi aset ekonomi yang dimilikinya. Sebagaimana perlindungan terhadap harta ditegaskan dalam firman Allah Swt. pada QS. An-Nisa' ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا

أَنفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu."

Berdasarkan ayat tersebut dijelaskan bahwa Islam memberikan perlindungan terhadap hak kepemilikan dan harta benda seseorang, termasuk harta yang dimiliki oleh Perusahaan, seperti perlindungan terhadap rahasia dagang, data pelanggan, strategi pemasaran, dan informasi bisnis lainnya

Di sisi lain, pekerja juga memiliki hak untuk bekerja, mengembangkan profesinya, dan memperoleh penghidupan yang layak sebagai bagian dari hak asasi manusia. Hak tersebut tidak hanya mencakup kebebasan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, tetapi juga mencakup

kesempatan untuk memanfaatkan pengalaman, keterampilan, dan kompetensi yang telah diperoleh selama menjalankan hubungan kerja. Bagi sebagian pekerja, keahlian yang dimiliki merupakan aset utama yang menjadi sumber penghasilan dan penopang kehidupan dirinya maupun keluarganya. Oleh karena itu, setiap pembatasan terhadap hak bekerja berpotensi memengaruhi kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan dasar, mempertahankan kesejahteraan hidup, serta mengembangkan karier profesionalnya.

Dalam perspektif hukum Islam, persoalan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keabsahan suatu klausul dalam perjanjian kerja, tetapi juga menyangkut tujuan hukum Islam (*maqashid syariah*) dalam mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan. *Maqashid Al-Syari'ah* adalah tujuan, nilai, dan hikmah yang hendak diwujudkan oleh Allah SWT di balik penetapan hukum-hukumNya. Tujuan tersebut digali melalui ijtihad para ulama dengan menelaah *nash-nash syariah* secara mendalam.⁷⁴

Tujuan utama *maqashid syariah* adalah mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan bagi umat manusia melalui perlindungan terhadap aspek-aspek fundamental kehidupan.⁷⁵ Konsep tersebut menempatkan syariat Islam tidak hanya sebagai seperangkat aturan normatif, melainkan juga sebagai instrumen untuk menjaga keseimbangan sosial, keadilan, serta kesejahteraan manusia secara menyeluruh. *Maqashid syariah* berorientasi pada pemeliharaan

⁷⁴ Milha, "Maqashid syariah Menurut Imam Syatibi Dan Dasar Pembentukannya," *Al Usroh; Jurnal Al-Ahwal Dan Al-Syakhsyah*, no. 1 (2021), <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/alusrah/article/download/12335/5627>.

⁷⁵ Rachman Iqbal and Rahman Alwi, "Pendekatan Maqashid As-Syariah Terhadap Hak Asasi Manusia:Menyelaraskan Prinsipkebebasan Dan Kemaslahatan," *Journal of Islamic Law and Wisdom*, no. 2 (2025), <https://ejournal.uinbukittinggi.ac.id/index.php/jilaw/article/view/10238>.

agama (*hifz ad di*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*) yang dikenal sebagai *al-dharuriyyat al-khams*. Melalui perlindungan terhadap lima unsur pokok tersebut, hukum Islam diarahkan untuk menciptakan kehidupan yang aman, harmonis, dan bermartabat bagi individu maupun masyarakat.⁷⁶

Kemaslahatan dalam perspektif *maqashid syariah* dipahami sebagai upaya untuk memperoleh kemanfaatan (*jalb al-manfaah*) serta menolak segala bentuk kemudharatan (*daf' al-mafsadah*) dalam kehidupan manusia.⁷⁷ Konsep tersebut menegaskan bahwa setiap ketentuan hukum Islam pada hakikatnya diarahkan untuk menciptakan kebaikan, menjaga stabilitas sosial, serta melindungi kepentingan umat manusia. Kemaslahatan tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap nilai moral, spiritual, dan kemanusiaan agar tercipta kehidupan yang adil dan seimbang.⁷⁸

Kemaslahatan dalam *maqashid syariah* terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyat*. *Dharuriyyat* merupakan kebutuhan primer yang berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup manusia, meliputi perlindungan agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). *Hajiyyat* adalah kebutuhan

⁷⁶ Zainal Abidin, "Urgensi *Maqashid syariah* Bagi Kemaslahatan Umat," *Mauizhah: Jurnal Kajian Keislaman*, no. 1 (2023), <https://ojs.stit-syekhburhanuddin.ac.id/index.php/mauizhah/article/view/146>.

⁷⁷ Abidin Nurdin, "Tujuan Hukum Islam Untuk Kemaslahatan Manusia: Penerapan Kaidah Fiqhiyah Dalam Bidang Ekonomi Dan Hukum Keluarga," *El Ushrah: Jurnal Hukum Keluarga*, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.22373/ujhk.v5i1.14665>.

⁷⁸ Muhammad Irwan, "Kebutuhan Dan Pengelolaan Harta Dalam *Maqashid syariah*," *Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.47>.

sekunder yang bertujuan memberikan kemudahan dan menghilangkan kesulitan dalam kehidupan, sedangkan *tahsiniyat* merupakan kebutuhan tersier yang berfungsi menyempurnakan kualitas hidup melalui penerapan etika, adab, dan akhlak mulia. Oleh karena itu, ketiga tingkatan tersebut menunjukkan bahwa syariat Islam tidak hanya berorientasi pada aspek ibadah, tetapi juga pada perlindungan dan kesejahteraan manusia secara menyeluruh.⁷⁹

Dalam konteks ketenagakerjaan, Islam memberikan pengakuan terhadap kebebasan bekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia yang melekat pada setiap individu, selama aktivitas tersebut tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat dan tidak menimbulkan kemudharatan bagi pihak lain.⁸⁰ Sebagaimana hadits Rasulullah SAW bersabda:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

"Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik daripada hasil kerjanya sendiri." (HR. Bukhari)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL, ditemukan adanya penerapan klausul non-kompetisi yang dimuat dalam Perjanjian Kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement/NDA*) antara PT Foom Lab Global sebagai Penggugat dengan Sulfa Sopiani sebagai Tergugat. Hubungan kerja para pihak pada awalnya didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Nomor

⁷⁹Mohammad Rasikhul Islam, "Pembagaan Maqashid Al-Syariah Berdasarkan Pengaruhnya Terhadap Umat Manusia (Dharuriyat, Hajiyyat, Tahsiniyat)," *Celestial Law Journal*, no. 1 (2024), <https://journal.unsuri.ac.id/index.php/clj/article/view/523> .

⁸⁰Mufarrihul Hazin, "Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Maqashid Al-Syariah," *Cendekia: Jurnal Studi KeIslamman*, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.37348/cendekia.v7i1.123> .

010/PK/FLB/XI/2021. Namun, sekitar tujuh belas bulan setelah hubungan kerja berlangsung, tepatnya pada Juli 2023, Tergugat bersama seluruh karyawan diwajibkan untuk menandatangani NDA yang memuat klausul non-kompetisi. Dalam proses tersebut, karyawan tidak diberikan salinan perjanjian karena dokumen hanya dibuat dalam satu rangkap dan disimpan oleh perusahaan.

Klausul non-kompetisi sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b NDA pada pokoknya melarang Tergugat untuk memiliki, mengelola, menjalankan, maupun terlibat dalam usaha yang sejenis atau bersaing dengan perusahaan, baik selama masa kerja maupun dalam jangka waktu dua tahun setelah berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya pembatasan terhadap aktivitas profesional pekerja bahkan setelah hubungan kerja berakhir.

Berdasarkan fakta persidangan, penandatanganan NDA dilakukan dalam kondisi yang menunjukkan ketidakseimbangan posisi tawar antara perusahaan dan pekerja. Tergugat menandatangani perjanjian tersebut karena adanya kekhawatiran kehilangan pekerjaan apabila menolak ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, perjanjian tersebut memuat sanksi berupa pembayaran ganti rugi sebesar Rp300.000.000,00 yang kemudian diubah menjadi Rp800.000.000,00 dalam perjanjian berikutnya tanpa adanya persetujuan dari Tergugat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa klausul non-kompetisi tidak hanya membatasi ruang gerak pekerja, tetapi juga dibarengi dengan ancaman sanksi yang sangat besar apabila terjadi pelanggaran.

Selanjutnya, Tergugat yang menjabat sebagai sales executive mengundurkan diri pada 1 Desember 2023 karena alasan kebutuhan pribadi terkait keluarga dan efektif berhenti bekerja pada 8 Desember 2023. Dalam persidangan juga terungkap bahwa Penggugat belum memenuhi kewajibannya berupa pembayaran insentif kepada Tergugat selama tahun 2023 yang seharusnya diberikan setiap tiga bulan sekali. Setelah berakhirnya hubungan kerja, Tergugat diketahui bekerja pada PT Movi Ventura Prima yang bergerak di bidang usaha serupa, yaitu industri rokok elektrik dan produk turunannya. Penggugat kemudian menganggap tindakan tersebut sebagai pelanggaran klausul non-kompetisi yang berpotensi menimbulkan kerugian berupa kehilangan pelanggan, agen, dan distributor.

Berdasarkan pertimbangan hukum yang diajukan dalam perkara tersebut, majelis hakim menyatakan bahwa Perjanjian NDA Nomor 0187/NDA/FLG/VII/2023 tanggal 4 Juli 2023 sah dan mengikat para pihak. Hakim juga menilai bahwa tindakan Tergugat yang bekerja pada perusahaan sejenis setelah berakhirnya hubungan kerja merupakan bentuk wanprestasi terhadap perjanjian yang telah disepakati. Oleh karena itu, pengadilan menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp800.000.000,00.

Berdasarkan permasalahan tersebut, terlihat bahwa perusahaan berupaya melindungi kepentingan bisnis, rahasia dagang, dan hubungan komersialnya melalui penerapan klausul non-kompetisi. Akan tetapi, di sisi lain, klausul tersebut diberlakukan terhadap pekerja yang berada dalam posisi

tawar yang lebih lemah, memuat pembatasan selama dua tahun setelah berakhirnya hubungan kerja, serta disertai sanksi yang sangat besar. Kondisi ini berpotensi membatasi hak pekerja untuk memanfaatkan kemampuan, pengalaman, dan keahlian yang dimilikinya guna memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, permasalahan tersebut menjadi dasar untuk menilai apakah penerapan klausul non-kompetisi dalam perkara a quo telah sesuai dengan prinsip kemaslahatan, keadilan, dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perspektif *maqashid syariah*.

Berdasarkan perspektif *maqashid syariah*, keberadaan klausul non-kompetisi pada dasarnya tidak dapat dinilai secara mutlak sebagai sesuatu yang dilarang maupun dibolehkan. Penilaiannya harus didasarkan pada sejauh mana klausul tersebut mampu mewujudkan kemaslahatan (*jalb al-maslahah*) dan mencegah kemudharatan (*daf al-mafsadah*) bagi para pihak yang terlibat.⁸¹ Dalam kasus ini, terdapat dua kepentingan yang sama-sama memperoleh perlindungan dalam syariat Islam, yaitu kepentingan perusahaan untuk melindungi aset dan keberlangsungan usahanya serta kepentingan pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Klausul non-kompetisi dalam *maqashid syariah* lebih tepat ditempatkan dalam kategori *hajiyyat* (kebutuhan sekunder). Dalam *maqashid syariah*, *hajiyyat* merupakan kebutuhan yang berfungsi menghilangkan kesulitan (*raf al-haraj*) dan memberikan kemudahan dalam kehidupan manusia. Ketidadaannya tidak mengakibatkan kerusakan yang bersifat

⁸¹Iqbal and Alwi, "Pendekatan Maqashid As-Syariah Terhadap Hak Asasi Manusia:Menyelaraskan Prinsipkebebasan Dan Kemaslahatan."

mendasar, tetapi dapat menimbulkan kesulitan, hambatan, atau kerugian bagi pihak yang berkepentingan.⁸² Dalam kondisi tersebut, klausul non-kompetisi berfungsi untuk mengurangi risiko kerugian perusahaan akibat perpindahan pekerja ke perusahaan kompetitor serta menjaga stabilitas kegiatan usaha.

1. Upaya Perlindungan Agama (*Hifz al-Din*)

Dalam perspektif *hifz al-din*, hubungan kerja harus dilandasi oleh prinsip kejujuran, keadilan, amanah, dan pemenuhan akad sebagaimana diperintahkan dalam Islam. Klausul non-kompetisi pada dasarnya dapat dipandang sebagai bagian dari akad yang wajib dihormati oleh para pihak selama dibuat secara sah dan tidak bertentangan dengan syariat. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT:⁸³

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji.” (Al-Maidah ayat 1)

Berdasarkan prinsip tersebut, pekerja yang telah menyepakati klausul non-kompetisi pada dasarnya memiliki kewajiban moral dan hukum untuk menghormati isi perjanjian. Dari sisi perusahaan, klausul tersebut juga dapat menjadi sarana menjaga amanah dan mencegah pengkhianatan terhadap informasi rahasia perusahaan.

Namun demikian, Islam juga menekankan bahwa setiap akad harus

⁸²Bagus Setya Puji Saputra dkk, “Relevansi Legalitas Akad Syariah dalam Mewujudkan Kepastian Hukum dan Keadilan Ekonomi Islam,” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, no.1 (2024): 3-6 <https://doi.org/10.63822/qd375r30>

⁸³Terjemah kemenag 2019

dibangun atas dasar keadilan dan tidak mengandung unsur kezaliman. Apabila klausul non-kompetisi dibuat secara sepihak, memberatkan pekerja, atau menghilangkan hak dasar pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak, maka pelaksanaannya berpotensi bertentangan dengan nilai keadilan yang menjadi tujuan utama syariat. Dengan demikian, *hifz al-din* menghendaki agar klausul non-kompetisi tidak hanya dipatuhi sebagai akad, tetapi juga harus mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan bagi para pihak.

2. Upaya Perlindungan Jiwa (*Hifz al-Nafs*)

Di sisi lain, konsep *hifz al-nafs* dalam *maqashid syariah* menekankan pentingnya menjaga keberlangsungan hidup manusia secara menyeluruh. Perlindungan jiwa tidak hanya dipahami dalam konteks menjaga fisik, tetapi juga mencakup pemeliharaan kondisi sosial dan ekonomi yang memungkinkan seseorang hidup secara layak. Dalam hubungan ketenagakerjaan, pekerja menjadi sarana utama bagi individu untuk memenuhi kebutuhan dasar, mempertahankan martabat, serta menjamin keberlangsungan hidup dirinya dan keluarganya. Hak untuk bekerja karena itu memiliki keterkaitan erat dengan prinsip *hifz al-nafs*.⁸⁴

Pembatasan melalui klausul non-kompetisi dapat menimbulkan persoalan apabila diterapkan secara berlebihan hingga menghalangi pekerja memperoleh pekerjaan baru. Situasi tersebut berpotensi mengurangi kemampuan pekerja memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari,

⁸⁴ Mardani, *Hukum Ketenagakerjaan Syariah Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2021).

terutama apabila pekerja hanya memiliki keterampilan pada bidang tertentu yang sebelumnya ditekuni. Kehilangan akses terhadap pekerjaan dapat menimbulkan ketidakstabilan ekonomi, bahkan penurunan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Dalam perspektif *maqashid syariah*, kondisi yang mengaruh pada kesulitan hidup semacam itu harus dihindari karena bertentangan dengan tujuan perlindungan jiwa manusia.⁸⁵

Hak untuk bekerja pada dasarnya merupakan bagian dari hak asasi manusia yang melekat pada setiap individu. Islam memandang kerja sebagai aktivitas yang bernilai ibadah sekaligus sarana memperoleh kemaslahatan hidup. Pembatasan terhadap hak tersebut hanya dapat dibenarkan apabila memiliki tujuan yang sah, dilakukan secara proporsional, dan tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar dibandingkan manfaat yang ingin dicapai. Klausul non-kompetisi yang membatasi pekerja tanpa memberikan kompensasi atau tanpa batasan yang jelas berpotensi melahirkan ketimpangan hubungan kerja dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam syariat Islam.⁸⁶

Penerapan *hifz al-nafs* dalam klausul non-kompetisi menuntut adanya perlindungan terhadap keberlangsungan hidup pekerja. Perusahaan dapat menjaga kepentingan bisnisnya, tetapi tetap wajib menghormati hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak. Pembatasan yang

⁸⁵Muhammad Jagat Dermawan ,dkk, “*maqashid* bekerja menurut Islam,” *journal ekonomi, keuangan, perbankan dan akuntansi syariah*, no. 1 (2022): 1–10, <https://journal.iaipibandung.ac.id/index.php/ekspektasy/article/view/102>

⁸⁶ Nadiyya, “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura,”

diberlakukan harus disertai ukuran yang rasional, jangka waktu yang terbatas, serta mempertimbangkan kondisi pekerja agar tidak menimbulkan kesulitan yang berlebihan. Pendekatan tersebut mencerminkan tujuan hukum Islam yang berorientasi pada keseimbangan, keadilan, dan perlindungan terhadap martabat manusia.⁸⁷

3. Upaya Perlindungan Akal (*Hifz al-Aql*)

Hifz al-aql bertujuan menjaga dan mengembangkan kemampuan intelektual manusia. Dalam hubungan kerja, keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki pekerja merupakan hasil dari proses pembelajaran yang panjang dan menjadi bagian dari kapasitas intelektual seseorang.

Klausul non-kompetisi yang melarang pekerja bekerja pada bidang yang sesuai dengan keahliannya dapat menghambat pemanfaatan dan pengembangan kemampuan intelektual tersebut. Selama dua tahun, pekerja mungkin tidak dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya secara optimal. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menyebabkan penurunan kompetensi profesional karena keterampilan yang dimiliki tidak digunakan atau dikembangkan.

Meskipun demikian, dari sisi perusahaan, klausul non-kompetisi bertujuan melindungi pengetahuan dan informasi strategis perusahaan agar tidak dimanfaatkan oleh kompetitor. Oleh karena itu, dari perspektif *hifz*

⁸⁷ Sandy Rio Kuahaty, "Peningkatan Pendayagunaan Tenaga Kerja Dalam Pengaktifan Klausul Non-Kompetisi Di Dalam Perjanjian Kerja," *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 7 (2022), <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i7.8741>.

al-aql, diperlukan keseimbangan antara perlindungan terhadap pengetahuan perusahaan dan hak pekerja untuk mengembangkan kapasitas intelektualnya melalui pekerjaan.

4. Upaya Perlindungan Keturunan (*Hifz al-Nasl*)

Perlindungan keturunan dalam *maqashid syariah* berkaitan dengan terjaminnya keberlangsungan kehidupan keluarga dan generasi berikutnya. Salah satu sarana utama untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah tersedianya sumber penghasilan yang cukup bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Dalam perkara ini, pembatasan bekerja selama dua tahun berpotensi memengaruhi kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, termasuk kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan anak-anaknya. Apabila pekerja mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan akibat klausul non-kompetisi, maka dampaknya tidak hanya dirasakan oleh pekerja itu sendiri, tetapi juga oleh anggota keluarganya.

Oleh karena itu, klausul non-kompetisi yang terlalu membatasi akses pekerja terhadap pekerjaan dapat berimplikasi pada terganggunya tujuan *hifz al-nasl*. Sebaliknya, apabila pembatasan dilakukan secara wajar dan tidak menghilangkan sumber penghidupan pekerja, maka perlindungan terhadap keluarga tetap dapat terjaga.

5. Upaya Perlindungan Harta (*Hifz al-Mal*)

Dalam *maqashid syariah*, konsep *hifz al-mal* menempatkan perlindungan harta sebagai salah satu tujuan utama hukum Islam. Perlindungan tersebut tidak hanya ditujukan terhadap kekayaan yang bersifat fisik, melainkan juga mencakup aset tidak berwujud yang memiliki nilai ekonomi. Dalam hubungan kerja modern, aset perusahaan dapat berupa rahasia dagang, metode pemasaran, data pelanggan, inovasi bisnis, serta strategi operasional yang menjadi sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Pencantuman klausul non-kompetisi pada dasarnya bertujuan menjaga keberlangsungan aset-aset tersebut agar tidak disalahgunakan oleh mantan pekerja untuk kepentingan pihak lain yang berpotensi merugikan perusahaan. Perlindungan semacam ini dapat dipahami sebagai bagian dari implementasi *hifz al-mal* karena berorientasi pada pencegahan kerugian ekonomi dan menjaga stabilitas usaha.⁸⁸

Klausul non-kompetisi tetap harus ditempatkan dalam batas kewajaran dan proporsionalitas. Pembatasan terhadap pekerja hanya dapat dibenarkan apabila berkaitan dengan perlindungan kepentingan perusahaan yang sah dan memiliki dasar kebutuhan yang nyata. Pembatasan yang terlalu luas, baik dari segi waktu, wilayah, maupun jenis pekerjaan berpotensi menimbulkan ketidakadilan karena menghilangkan kesempatan pekerja untuk memperoleh penghasilan. Prinsip *maqashid*

⁸⁸M. Nur Rianto Al Arif, “*Maqashid syariah* dan Implementasinya dalam Ekonomi Islam Kontemporer,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, no. 3 (2022), <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/5948>.

syariah menegaskan bahwa suatu pembatasan yang lahir karena kebutuhan harus ditetapkan sesuai kadar kebutuhannya (*bi qadr al-hajah*), sehingga tidak boleh melampaui tujuan perlindungan yang hendak dicapai.⁸⁹

Keberadaan klausul non-kompetisi juga harus mempertimbangkan hak ekonomi pekerja sebagai bagian dari perlindungan harta. Keahlian, pengalaman kerja, relasi profesional, dan kemampuan intelektual merupakan aset yang melekat pada diri pekerja dan menjadi sumber utama penghidupan.⁹⁰ Pembatasan yang menghalangi pekerja memanfaatkan kemampuan tersebut dalam waktu yang lama dapat menyebabkan hilangnya akses terhadap pendapatan dan menurunkan kesejahteraan hidupnya. Kondisi demikian bertentangan dengan semangat keadilan dalam hukum Islam yang menempatkan hubungan kerja sebagai hubungan yang saling memberikan manfaat, bukan sarana dominasi salah satu pihak terhadap pihak lainnya.⁹¹

Penerapan *hifz al-mal* dalam klausul non-kompetisi dengan demikian harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja. Perlindungan terhadap rahasia dagang dan stabilitas usaha tetap diperlukan, tetapi pelaksanaannya tidak boleh menghilangkan hak pekerja untuk bekerja dan memperoleh kehidupan

⁸⁹Ahmad Syafiq, "Perlindungan Hak Pekerja Dalam Perspektif *Maqashid syariah*," *Jurnal Al-Adalah*, no. 2 (2022), <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/12567> .

⁹⁰Gatot Teguh Afriyanto, "*Maqashid syariah* Sebagai Kerangka Konseptual Dalam Ekonomi Dan Keunagan Kontemporer," *Jurnal Al-Waqfu*, No.1 (2025): 13 <https://Jurnal.Alwaqfu.or.Id/Index.Php/Alwaqfu/Article/View/389>," n.d.

⁹¹Siti Nurhayati and Ahmad Mujahidin, "Hak Bekerja Dalam Perspektif *Maqashid syariah* Dan Ham," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, no. 1 (2023), <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/jhes/article/view/7321> .

yang layak. Keseimbangan tersebut menjadi bentuk konkret dari tujuan syariat dalam menciptakan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.⁹²

Dalam perspektif *maqashid syariah*, keberadaan klausul non-kompetisi harus dianalisis berdasarkan sejauh mana klausul tersebut mampu mewujudkan kemaslahatan (*maslahah*) dan mencegah kemudharatan (*mafsadah*). Pada dasarnya, syariat Islam tidak hanya berorientasi pada perlindungan kepentingan salah satu pihak, tetapi menekankan terciptanya keseimbangan manfaat bagi seluruh pihak yang terlibat dalam suatu hubungan hukum. Oleh karena itu, penilaian terhadap klausul non-kompetisi tidak dapat dilakukan secara mutlak dengan menyatakan klausul tersebut sepenuhnya dibolehkan ataupun sepenuhnya dilarang, melainkan harus dilihat dari dampak yang ditimbulkannya dalam praktik.⁹³

Dari sisi kemaslahatan, klausul non-kompetisi mengandung tujuan yang sejalan dengan perlindungan harta (*hifz al-mal*) dan pemenuhan akad (*hifz al-din*) karena memiliki manfaat dalam menjaga stabilitas usaha, melindungi rahasia dagang, mencegah persaingan tidak sehat, serta menjaga investasi perusahaan terhadap sumber daya manusia.⁹⁴ Namun di sisi lain, pembatasan yang terlalu luas juga berpotensi mengganggu perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*),

⁹² Fitri Wahyuni, "keadilan dalam hubungan kerja perspektif *maqashid syariah*," *jurnal dusturiya*, no. 1 (2024): 41–44, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/dustur/article/view/19876>

⁹³ Muhammad Zidni Khoiron, Jamaludin Achmad Kholik, "konsep *maqashid syariah* pada akad-akad bagi hasil," *nahdatul iqtishadiyah: jurnal perbankan syariah*, no.1 (2024): 24-26 <https://ejournal.iaipadanglawas.ac.id/index.php/nahdatuligtishadiyah/article/view/126>

⁹⁴ Denti Amaliya, "*Maqashid syariah*: Konsep Dan Implementasinya Dalam Hukum Islam Kontemporer Maliki Interdisciplinary Journal (Mij)," *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)*, no. 2 (2023), <https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/11783> .

akal (*hifz al-aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan bahkan harta pekerja (*hifz al-mal*), terutama apabila menghambat pekerja dalam memanfaatkan keahlian dan pengalamannya untuk memperoleh penghidupan yang layak.⁹⁵

Apabila dianalisis berdasarkan prinsip *maqashid syariah*, maka kemudahan yang muncul dari klausul non-kompetisi cenderung lebih besar, yaitu:

1. Potensi ketidakadilan dalam akad
2. Terhambatnya hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak.
3. Terhambatnya pengembangan dan pemanfaatan kompetensi pekerja.
4. Terganggunya kesejahteraan keluarga pekerja.
5. Hilangnya kesempatan ekonomi dan potensi kerugian finansial pekerja

Berdasarkan analisis *maqashid syariah*, klausul non-kompetisi pada dasarnya mengandung kemaslahatan karena bertujuan melindungi kepentingan ekonomi perusahaan sebagai bagian dari *hifz al-mal*.⁹⁶ Akan tetapi, dalam perkara ini pembatasan yang diberlakukan selama dua tahun, cakupan larangan yang luas, serta ancaman ganti rugi yang sangat besar menimbulkan kemudahan yang lebih dominan terhadap pekerja. Kemudahan tersebut tidak hanya berdampak pada hilangnya kesempatan kerja, tetapi juga berpotensi mengganggu perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), keturunan (*hifz al-nasl*), akal (*hifz al-aql*), dan harta pekerja (*hifz al-mal*). Oleh karena itu, berdasarkan kaidah *dar' al-mafasid muqaddam 'ala jalb al-masalih*, kemudahan yang timbul harus lebih

⁹⁵ Erwan Susanto, "Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Prinsip Maqashid Al-Syariah," *Jurnal Manajemen*, no. 2 (2025), <https://oj.mjukn.org/index.php/jumi/article/view/1458>.

⁹⁶ Zulaikha, "Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan," *Jurnal Justisia Ekonomi*, 20221, <https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689>.

diutamakan untuk dihindari daripada kemaslahatan yang ingin dicapai perusahaan.⁹⁷ Oleh karena itu, diperlukan beberapa upaya untuk mewujudkan keseimbangan antara perlindungan kepentingan perusahaan dan hak pekerja.

Untuk mewujudkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja, klausul non-kompetisi sebaiknya diterapkan dengan memperhatikan prinsip keadilan, proporsionalitas, dan kemaslahatan bersama. Adapun solusi yang dapat dilakukan adalah:

1. Membatasi jangka waktu klausul non-kompetisi secara wajar dan proporsional sesuai kebutuhan perlindungan perusahaan.
2. Membatasi ruang lingkup larangan hanya pada posisi atau bidang pekerjaan yang berkaitan langsung dengan rahasia dagang dan kepentingan strategis perusahaan.
3. Menentukan wilayah berlakunya klausul non-kompetisi secara jelas agar tidak menghilangkan seluruh kesempatan kerja pekerja.
4. Memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja selama masa pembatasan (*garden leave compensation*).
5. Mengutamakan penggunaan perjanjian kerahasiaan (*non-disclosure agreement/NDA*) sebagai bentuk perlindungan rahasia perusahaan yang lebih proporsional.
6. Menyesuaikan besaran sanksi dengan prinsip kewajaran dan tidak memberatkan pekerja secara berlebihan.

⁹⁷Mahmudatus Sa'diyah, "Uji *Maqashid syariah* Perbankan Syariah Di Indonesia," *Jiei (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1725> .

7. Memastikan klausul non-kompetisi dibuat atas dasar kesepakatan yang bebas, transparan, dan tanpa adanya penyalahgunaan posisi dominan perusahaan.
8. Menerapkan prinsip *la dharar wa la dhirar* sehingga klausul non-kompetisi tidak menimbulkan kemudharatan yang lebih besar daripada kemaslahatan yang ingin dicapai.
9. Menyeimbangkan perlindungan *hifz al-mal* perusahaan dengan perlindungan *hifz al-nafs* dan *hifz al-mal* pekerja agar tujuan *maqashid syariah* dapat terwujud secara optimal.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menurut hukum positif di Indonesia pada dasarnya masih dimungkinkan sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, khususnya mengenai adanya sebab yang halal serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Klausul non-kompetisi dapat dibenarkan sebagai bentuk perlindungan terhadap kepentingan perusahaan, seperti rahasia dagang, informasi strategis, dan keberlangsungan usaha. Namun, penerapannya tidak boleh menghilangkan hak konstitusional pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, dan UU HAM. Praktik peradilan di Indonesia menunjukkan adanya perbedaan penafsiran hakim terkait klausul non-kompetisi, sebagaimana terlihat dalam Putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL, Putusan Nomor 168/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL, dan Putusan MA Nomor 3549 K/Pdt/2023. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hingga saat ini belum terdapat pengaturan khusus yang memberikan batasan yang jelas mengenai jangka waktu, ruang lingkup pembatasan, maupun kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja. Oleh karena itu, keabsahan klausul non-kompetisi harus dinilai secara kasuistis dengan memperhatikan prinsip proporsionalitas, keadilan, dan keseimbangan

kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

2. Klausul non-kompetisi berdasarkan *maqashid syariah* mengandung kemaslahatan karena bertujuan melindungi kepentingan ekonomi perusahaan sebagai bagian dari *hifz al-mal*. Akan tetapi, dalam perkara ini pembatasan yang diberlakukan selama dua tahun, cakupan larangan yang luas, serta ancaman ganti rugi yang sangat besar menimbulkan kemudharatan yang lebih dominan terhadap pekerja. Kemudharatan tersebut tidak hanya berdampak pada hilangnya kesempatan kerja, tetapi juga berpotensi mengganggu perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), keturunan (*hifz al-nasl*), akal (*hifz al-aql*), dan harta pekerja (*hifz al-mal*). Oleh karena itu, berdasarkan kaidah *dar' al-mafasid muqaddam 'ala jalb al-masalih*, kemudharatan yang timbul harus lebih diutamakan untuk dihindari daripada kemaslahatan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan demikian, penerapan klausul non-kompetisi dalam perkara ini cenderung tidak sejalan dengan tujuan *maqashid syariah* karena menghasilkan mafsadah yang lebih besar dibandingkan maslahat yang diperoleh.

B. Saran

1. Pemerintah perlu menetapkan regulasi khusus mengenai klausul non-kompetisi untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang seimbang. Pengaturan ini penting mencakup batas waktu, ruang lingkup pembatasan, serta kewajiban kompensasi bagi pekerja agar klausul tidak bersifat berlebihan dan tetap menjamin hak untuk bekerja.
2. Pengusaha sebaiknya menyusun klausul non-kompetisi secara proporsional

dan berdasarkan kepentingan yang sah, seperti perlindungan rahasia dagang. Selain itu, klausul harus disertai kompensasi yang layak serta tidak membatasi pekerja secara berlebihan, sehingga tetap mencerminkan prinsip keadilan.

3. Pekerja perlu memahami isi perjanjian kerja secara menyeluruh, khususnya terkait klausul non-kompetisi. Sikap cermat dan kritis diperlukan agar pekerja mengetahui konsekuensi yang akan timbul serta dapat menghindari kesepakatan yang merugikan di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

BUKU

Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Hermanto, Agus. *Maqashid Al-Syariah*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.

Jauhar, Ahmad Al-Musri Husain. *Maqashid syariah*. Jakarta: Amzah, 2018.

Mardani. *Hukum Ketenagakerjaan Syariah Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2021.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty, 1986.

Miru, Ahmadi, and Saka Pati. *Hukum Perjanjian*. Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2020.

Muhaimin. *METODE PENELITIAN HUKUM*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Nugroho, Sigit Sapto. *Metodologi Riset HUKUM*. Madiun: Oase Pustaka, 2020.

Puspa, Van Pramodya. *Kamus Hukum*. Semarang: Aneka Ilmu, n.d.

Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.

Sasongko, Wahyu. *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007.

Subekti, R. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Interamasal, 2002.

Suyanto. *Metode Penelitian Hukum*. Gresik: UNIGRES PRESS, 2022.

Widiarty, Wiwik Sri. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Publika Global Media, 2024.

ARTIKEL

Abidin, Zainal. "Urgensi *Maqashid syariah* Bagi Kemaslahatan Umat." *Mauizhah: Jurnal Kajian KeIslaman*, no. 1 (2023). <https://ojs.stit-syekhburhanuddin.ac.id/index.php/mauizhah/article/view/146>.

Afdal, Windi, and Wulan Purnamasari. "Penelitian Hukum *Non-Competition Clause* Dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia,." *Jurnal Komunikasi Hukum* 7 (2021). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>.

Affandi, Muhammad Bisri. "Eksaminasi Putusan Klausul Non-Kompetisi Berdasarkan Teori Keadilan: Studi Putusan NO. 459/PDT/2019/PT. BDG,." *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga* 6 (2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/as.v6i2.6773>.

Afriyanto, Gatot Teguh. "*Maqashid syariah* Sebagai Kerangka Konseptual Dalam Ekonomi Dan Keunagan Kontemporer,." *Jurnal Al-Waqfu*, No.1 (2025): 13 <https://Jurnal.Alwaqfu.or.Id/Index.Php/Alwaqfu/Article/View/389>, n.d.

Amaliya, Denti. "*Maqashid syariah*: Konsep Dan Implementasinya Dalam HukumIslam Kontemporer Maliki Interdisciplinary Journal (Mij).." *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)*, no. 2 (2023). <https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/11783>.

Arif, M. Nur Rianto Al. "*Maqashid syariah* Dan Implementasinya Dalam Ekonomi Islam Kontemporer." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, no. 3 (2022). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/5948>.

Atallah, Denis, and Suherman. "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja." *Jurnal Usm Law Review*, no. 3 (2025). <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/12932/6755>.

- Atikah, Uluwan. *Penerapan Klausul Non-kompetisi Dalam Kontrak Ketenagakerjaan Pada Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam,*” (Undergraduate Thesis, Uin Syarif Hidayatullah, 2024), n.d. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/80438/1/revisi_tikah new.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/80438/1/revisi_tikah%20new.pdf) .
- Avianto, Rudy, Endeh Suhartini, and Achmad Jaka Santos Adiwijaya. “PERBANDINGAN SISTEM HUBUNGAN KERJA PKWTT DAN PKWT DALAM UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA.” *Jurnal Living Law* 14, no. 2 (2022): 154–67. <https://ojs.unida.ac.id/livinglaw/article/download/6361/3139> .
- Dalimunteh, Nikmah. “Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan.” *Jura:Jurnal Riset Akuntansi*, 1, no. 3 (2023). <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i3.397> .
- Dihariantono, Muhammad, and Anas Lutfi. “Penyertaan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dari Perspektif Hukum Indonesia.” *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2024): 210–20. <https://doi.org/10.38035/jihhp> .
- Fatoni, Mochamad Nuzul, and Merline Eva Lyanthi. “Legalitas *Non-Competition Clause* Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Innovative: Journal of Social Science Research* 3, no. 6 (2023). <https://j-innovative.org/index.php/innovative/article/view/6655> .
- Harisi, Isnain La, and M Wahid Abdullah. “PEMBAHARUAN HUKUM KELUARGA ISLAM DALAM MENGHADAPI TANTANGAN SOSIAL KONTEMPORER PERSPEKTIF *MAQASHID SYARIAH*.” *Usrah: Jurnal Hukum Keluarga Islam* 5 (2024): 226–41. <https://doi.org/10.46773/usrah.v5i2.1358> .
- Hazin, Mufarrihul. “Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Maqashid Al-Syariah.” *Cendekia:Jurnal Studi Keislaman*, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.37348/cendekia.v7i1.123> .
- Indonesia, Studi Perbandingan. “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja :” *Humani: Hukum Dan Masyarakat Madani* 11, no. 2 (2021): 412–24. <https://doi.org/10.26623/humani.v11i2.4370> .
- Indrawati, Etty. “Eksistensi Klausula Non-kompetisi Dalam Perjanjian Waralaba Untuk Mencegah Persaingan Usaha Tidak Sehat.” *Yustika: Media Hukum Dan Keadilan* 26, no. 01 (2023). <https://doi.org/10.24123/yustika.v26i01.5953> .

- Iqbal, Rachman, and Rahman Alwi. "Pendekatan Maqashid As-Syariah Terhadap Hak Asasi Manusia:Menyelaraskan Prinsipkebebasan Dan Kemaslahatan." *Journal of Islamic Law and Wisdom*, no. 2 (2025). <https://ejournal.uinbukittinggi.ac.id/index.php/jilaw/article/view/10238> .
- Irwan, Muhammad. "Kebutuhan Dan Pengelolaan Harta Dalam *Maqashid syariah*," *Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan*." *Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.47> .
- . "Kebutuhan Dan Pengelolaan Harta Dalam *Maqashid syariah*," *Elastisitas Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* 2 (2021): 165. <https://elastisitas.unram.ac.id/index.php/elastisitas/article/view/47>.
- Islam, Mohammad Rasikhul. "Pembagaan Maqashid Al-Syariah Berdasarkan Pengaruhnya Terhadap Umat Manusia (Dharuriyat, Hajiyyat, Tahsiniyat)." *Celestial Law Journal*, no. 1 (2024). <https://journal.unsuri.ac.id/index.php/clj/article/view/523> .
- Juniardi, Kemal, Komariah, and Dwi RatnaIndri Hapsari. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Di Banjarmasin." *Indonesia Law Reform Jurnal* 1, no. 2 (2021): 257–72. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i2.17208>.
- Kuahaty, Sandy Rio. "Peningkatan Pendayagunaan Tenaga Kerja Dalam Pengaktifan Klausul Non-Kompetisi Di Dalam Perjanjian Kerja." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 7 (2022). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i7.8741>.
- Lumowa, Nigel Benaya, Dani Robert Pinasang, and Edwin Neil Tinangon. "TINJAUAN YURIDIS TERHADAPNON-COMPETITION CLAUSEDALAM KONTRAK KERJA." *Lex AdministratumJurnal Fakultas Hukum Unsrat* 13, no. 4 (2025). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/63116> .
- Mahendra, I Gusti Agung, I Putu Nyoman Budiarta, and i gusti agung ayu gita pritayanti Dina., "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Yang Mencamtumkan *Non-Competition Clause* Untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis." *Jurnal Analogi Hukum* 3 (2023).
- Milha. "*Maqashid syariah* Menurut Imam Syatibi Dan Dasar Pembentukannya." *Al Usroh; Jurnal Al-Ahwal Dan Al-Syakhsiyah*, no. 1 (2021). <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/alusrah/article/download/12335/5627> .

Murod, Lailatul, Ronny Winarno, and Yudhia Ismail. "KONSEKUENSI YURIDIS YANG TIMBUL DARI PERJANJIAN KONTRAK KERJA YANG MEMUAT NON COMPETITION CLAUSE." *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum*, no. Vol 4, No 1 (2022): APRIL (2022). https://yurijaya.unmerpas.ac.id/index.php/fakultas_hukum/article/view/69/28

∴

Nadiyya, Ahsana. "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura,." *Jurnal Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)* 2 (2021): 413. <https://dinastirev.org/jihhp/article/download/2991/1794/12469>.

Nasution, Mulia Syahputra. "AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN." *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (2021). <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/69>.

Nesya, Ananda Bunga. "Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Keabsahan Perjanjian Dalam Hukum Kontrak Di Indonesia,." *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, no. 5 (2025). <https://doi.org/10.6679/ynwg9575>.

Nurdin, Abidin. "Tujuan Hukum Islam Untuk Kemaslahatan Manusia:Penerapan Kaidah Fiqhiyah Dalam Bidang Ekonomi Dan Hukum Keluarga." , " *El Usrah: Jurnal Hukum Keluarga*, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.22373/ujhk.v5i1.14665>.

Nurhayati, Siti, and Ahmad Mujahidin. "Hak Bekerja Dalam Perspektif *Maqashid syariah* Dan Ham." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, no. 1 (2023). <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/jhes/article/view/7321>.

Paryadi. "Definisi Dan Pendapat Para Ulama." *Jurnal Alwatzikhoebillah* 4, no. 2 (2011). <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/cross-border/article/download/742/586>.

Porta, Rafael La. "Investor Protection and Cororate Governance." *Journal of Financial Economics* 58 (1999).

Putra, Agus Antara, I Putu Nyoman Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU DI INDONESIA." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 12–17. <http://doi.org/10.22225/juinhum.v1i2.2428.12-17>.

- Putri, Nanda Novia, Suhaibah, and Auzan Qasthary. "KAJIAN YURIDIS TERHADAP NONCOMPETITION CLAUSEDALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA." *MEUSAPAT: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 13 (2024): 132–40. <https://journal.unigha.ac.id/index.php/Meusapat/article/view/2539/1858>.
- Putri, Selina Juwita. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Kalusul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Perundang-Undangan Di Indonesia (Undergraduate Thesis, Uin Syarif Hidayatullah, 2022)*, n.d. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/62509/1/selina_juwita_putri - fsh.pdf.
- Sa'diyah, Mahmudatus. "Uji *Maqashid syariah* Perbankan Syariah Di Indonesia." *Jiei (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1725>.
- Simatupang, Taufik H. "Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Kekayaan Intelektual Dalam Perspektif Negara Hukum." *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 111–22. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.111-122>.
- Suadi, I Putu Merta, Ni Putu Rai Yulianti, and Si Ngurah Ardhy. "TINJAUAN YURIDIS SUBYEK HUKUM DALAM TRANSAKSI JUAL BELI ONLINE / E-COMMERCE DITINJAU DARI KITAB UNDANG- UNDANG HUKUM PERDATA." *JURNAL KOMUNITAS YUSTISIA* 4 (2021): 668–81. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jatayu/article/view/38164>.
- Suryadinata, Levy Yuda. "Penegakan Klausula Non-kompetisi Di Indonesia." *Jurnal Hukum* 1 (2022). <https://doi.org/10.25105/trb.v1i1.18376>.
- Susanto, Erwan. "Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Prinsip *Maqashid Al-Syariah*." *Jurnal Manajemen*, no. 2 (2025). <https://oj.mjukn.org/index.php/jumi/article/view/1458>.
- Syafiq, Ahmad. "Perlindungan Hak Pekerja Dalam Perspektif *Maqashid syariah*." *Jurnal Al-Adalah*, no. 2 (2022). <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/12567>.
- Win, Han. "Keabsahan Klausul Non-kompetisi Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Riwayat: Educational Journal Of History And Humanities*, 2025, 8048–60. <https://doi.org/10.24815/jr.v8i4.50912>.

- Yanthi, Tri. ““Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang,.” *CO-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi& Kewirausahaan* 15, no. 8 (2025). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i8.5025>.
- Zulaikha. “Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan.” *Jurnal Justisia Ekonomi*, 20221. <https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : M. Alaik Assail
Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 11 Mei 2004
Alamat : Dsn. Gebangmalang,
RT.05/RW.07, Ds. Bandung,
Kec. Diwek, Kab. Jombang
Email : 220202110004@student.uin-malang.ac.id
No. Telepon : 082132321651

RIWAYAT PENDIDIKAN

RA Muslimat Bandung 1 : 2008-2010
MI Tarbiyatunnasyiin Jombang : 2010-2016
MTS Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang : 2016-2019
MA Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang : 2019-2022
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang : 2022-2026