

## Aspek Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja

Arif Fajri Alkad, Edith Ratna Mulyaningrum

Universitas Diponegoro Semarang

Correspondence email: fajri2307@gmail.com, edithratna.er@gmail.com

**Abstrak.** Setiap perusahaan membutuhkan seorang karyawan sebagai pekerja untuk menjalankan semua kegiatan usaha perusahaan. Karyawan aset penting pada perusahaan. Pada perjanjian kerja terdapat salah satu aspek hukum yang merugikan karyawan tersebut. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui mengenai maksud dibuatnya *Non Competition Clause* oleh perusahaan dalam perjanjian kerja apakah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan bagaimana perlindungan hukum yang akan terjadinya *non competition clause*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif dengan melakukan pendekatan penelitian yang dipakai adalah pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Kesimpulan hasil penelitian: 1) *Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUH Perdata, di dalam KUHPerdata *non competition clause* diatur untuk pelaksanaannya akan tetapi tidak menggunakan istilah klausa atau persaingan. Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan yang layak. 2) Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan adanya *Non Competition Clause*, UUD NRI 1945 menegaskan perlindungan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan pada peraturan perundang-undangan, dan juga UU HAM menegaskan setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

**Kata kunci :** Aspek; Hukum; *Non*; *Competition*; *Clause*; Perjanjian; Kerja

**Abstract.** Every company needs an employee as a worker to carry out all the company's business activities. Employees are important assets of the company. In the employment agreement there is one legal aspect that is detrimental to the employee. The aim to be achieved in this research is to find out about the purpose of making a *Non Competition Clause* by the company in a work agreement whether it is contrary to the laws and regulations and how the legal protection will be for a *non competition clause*. The research method used is a normative research method by conducting a research approach used is a statutory and conceptual approach. Conclusions from the research: 1) The *non-competition clause* in the work agreement is contrary to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Civil Code, in the Civil Code the *non-competition clause* is regulated for its implementation but does not use the term *clause* or *competition*. Meanwhile, according to the Manpower Act, every worker has the right and opportunity to choose, get or move to a decent job. 2) Legal protection for workers/laborers with the existence of a *Non Competition Clause*, the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia emphasizes that the protection of human rights is the responsibility of the state, especially the government. people have the right to freely choose the work they like and are also entitled to fair employment conditions. Every company needs an employee as a worker to carry out all the company's business activities. Employees are important assets of the company. In the employment agreement there is one legal aspect that is detrimental to the employee. The aim to be achieved in this research is to find out about the purpose of making a *Non Competition Clause* by the company in a work agreement whether it is contrary to the laws and regulations and how the legal protection will be for a *non competition clause*. The research method used is a normative research method by conducting a research approach used is a statutory and conceptual approach. Conclusions from the research: 1) The *non-competition clause* in the work agreement is contrary to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Civil Code, in the Civil Code the *non-competition clause* is regulated for its implementation but does not use the term *clause* or *competition*. Meanwhile, according to the Manpower Act, every worker has the right and opportunity to choose, get or move to a decent job. 2) Legal protection for workers/laborers with the existence of a *Non Competition Clause*, the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia emphasizes that the protection of human rights is the responsibility of the state, especially the government. people have the right to freely choose the work they like and are also entitled to fair terms of employment.

**Keywords :** Aspect; Law; *Non*; *Competitions*; *clauses*; Agreement; Work

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan seorang karyawan sebagai pekerja untuk menjalankan semua kegiatan usaha perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin yang canggih, bisnis dapat bekerja secara manual, tetapi tanpa karyawan, bisnis tidak dapat berjalan sama sekali (Agustianto & Chenggaliex, 2018). Masyarakat

Indonesia membangun hubungan sebagai makhluk sosial akan terus mempekerjakan orang lain untuk melakukan kegiatan yang tidak terlepas dari pembuatan perjanjian, yaitu kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. (Afdal & Purnamasari, 2021). Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/karyawan (buruh) berdasarkan kontrak kerja. (Tambunan dan Tambunan, 2019)

Hubungan kerja bersifat abstrak, tetapi kontrak kerja bersifat konkret dan realistik. Kontrak kerja menciptakan keterlibatan. Dengan kata lain, perikatan yang tercipta sebagai akibat dari suatu kontrak kerja adalah hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur ketenagakerjaan adalah pekerjaan, kuota, dan pengupahan (UUK Pasal 1 Angka 15). Hubungan bisnis didasarkan pada kemitraan atau hubungan keperdataan (*burgerlijke maatschap, partnership agreement*). Di dalam Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun sedangkan berdasarkan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan ketenagakerjaan perusahaan didefinisikan sebagai pengusaha, orang perseorangan atau badan hukum, atau badan lain yang memberikan pekerjaan kepada pekerja dengan membayar uang atau kompensasi dalam beberapa cara. Kedua hubungan tersebut adalah hubungan yang dapat mengarah pada kesepakatan atau keterlibatan. Pemberian adalah manfaat yang menimbulkan hak dua orang atau lebih atau dua atau lebih pihak lawan untuk memenuhi atau memberikan kewajibannya.

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan. Tentunya dengan mengacu kepada Pasal 1320 KUHPer tentang syarat sahnya perjanjian. Namun di sisi lain, jika pemberi kerja mencantumkan klausul dalam kontrak bahwa pekerja tidak boleh bekerja pada kompetitor, maka banyak permasalahan di bidang ketenagakerjaan, seperti pembatasan pemberi kerja terhadap hak pekerja, bisa saja terjadi (*Non Competition Clause*) setelah pemutusan kontrak kerja dengan alasan untuk rahasia perusahaan atau rahasia dagang (Razak & Rajab, 2021). Tujuan dari melakukan klausul dan kompetisi ini adalah untuk melindungi rahasia perusahaan dari pesaing yang sama. Berdasarkan black's law dictionary, non competition clause tidak terbatas hanya kepada lingkup perjanjian saja biasanya meliputi beberapa hal waktu dan geografis. Waktu artinya pada waktu tertentu biasanya 12 bulan buruh tidak boleh gabung kesesama pesaing perusahaan tersebut. Sedangkan geografis buruh tidak bisa bergabung dengan perusahaan manapun dalam jarak 50 km dari perusahaan sebelumnya.

## METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelusuran hukum yang dilakukan melalui penelusuran kepustakaan atau bahan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (Soekanto, 2006). Adapun

penelitian ini akan melihat secara normatif aspek hukum *non competition clause* dalam perjanjian kerja.

## HASIL

*Apakah Non Competition Clause dalam perjanjian kerja bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUH Perdata?*

Perjanjian kerja, berdasarkan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat memaksa karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya maka ketentuan tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan. Peran perusahaan menciptakan kedisiplinan. Hukum ketenagakerjaan Indonesia menyatakan bahwa pekerjaan yang sah dan diakui pemerintah didasarkan pada perjanjian kontraktual yang menciptakan ikatan yang mengikat antara seorang karyawan dan perusahaan tempat dia bekerja. Kontrak dapat tertulis atau tidak tertulis, tetapi harus tertulis karena berbeda dengan kontrak kerja waktu tetap (Asyhadie, 2008) dalam KUHPerdata, klausul non competition ini diatur untuk pelaksanaannya. KUHPerdata tidak menggunakan istilah klausa atau persaingan, tetapi syarat pernyataannya sama dengan yang disebutkan. Artinya, janji antara pengusaha dan karyawan yang membatasi kemampuan para pihak untuk bertindak setelah berakhirnya hubungan kerja (Afdal & Purnamasari, 2021).

Dilakukan dengan cara yang hanya berlaku jika perjanjian itu dibuat dengan perjanjian tertulis dengan karyawan/buruh tersebut dilaksanakan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja harus dibuat dengan memenuhi persyaratan yang tertuang pada Pasal 1320 KUHPer: (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) suatu hal tertentu; dan (4) suatu sebab yang halal.

Berdasarkan Pasal 1338 KUHPer, perjanjian yang sudah dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Mengenai sanksi apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya harus dibicarakan terlebih dahulu pada saat atau sebelum surat perjanjian ditandatangani. Perlu diperhatikan dalam Pasal 54 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa beberapa muatan pada perjanjian kerja tidak boleh bertentangan menggunakan peraturan perundang-undangan atau sinkron dalam pasal 1320 KUHPer yang dianggap menjadi klausa yg halal, yaitu yang berisi "Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan

peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku (Telaumbanua, 2019).

Perjanjian menurut Pasal 1601 KUHPerdata mengatur tentang perjanjian-perjanjian untuk melaksanakan hubungan kerja. Akan tetapi berdasarkan Permenaker Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku dikarenakan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja (Suryani, 2018). Chandra Kurniawan menyatakan pada artikel yang berjudul *Menyoal Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja, *non-competition clause* merupakan sebuah klausul yang mengatur bahwa tenaga kerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai pekerja atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja

Penerapan ketentuan non competition clause ini menuai kontra dikarenakan dengan adanya klausul tersebut, buruh merasa dilema sebab menghilangkan hak asasi dari buruh tersebut. Maksud dari klausul non kompetisi tersebut bertujuan untuk melindungi semua rahasia dagang dan mencegah karyawan dirugikan oleh pesaing atau persaingan, akan tetapi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur penempatan pekerjaan yang memberikan hak kepada karyawan untuk mencari pekerjaan atau pindah ke pekerjaan lain, dan apabila terdapat *non competition clause*, buruh/pekerja mempunyai dasar yaitu, Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

Ketentuan hukum di Indonesia tidak mengatur secara tegas mengenai akan aturan dari non competition clause tersebut dikarenakan apabila pada perjanjian kerja tersebut para pihak sepakat maka perjanjian tersebut sah. Akan tetapi secara tidak langsung Undang-Undang Ketenagakerjaan memastikan bahwa semua perjanjian kerja ada, untuk memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk memilih, mempertahankan, atau mengalihkan pekerjaan mereka terhadap klausul non-kompetisi, sebenarnya negara secara otomatis sudah menaruh proteksi bagi pekerja lantaran klausul tadi bisa dikatakan batal demi hukum lantaran tidak memenuhi kondisi objektif menurut suatu perjanjian yakni bertentangan menggunakan perundang-undangan. Arti menurut batal demi hukum, mengakibatkan perjanjian yang dibuat dianggap tidak pernah ada, Perjanjian yg batal demi aturan tidak memiliki kekuatan & dampak aturan, Dengan demikian perjanjian yang batal demi aturan, semenjak semula perjanjian itu dibuat sama sekali tidak mempunyai kekuatan aturan mengikat atau

tidak berlaku sebagai akibatnya tidak perlu adanya permintaan pembatalan pada pengadilan.

*Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan adanya Non Competition Clause?*

Klausula non-kompetisi adalah klausula yang melarang dan membatasi hak karyawan untuk tidak bertindak sesuka hati. Artinya salah satu pihak berkewajiban untuk tidak melakukan tindakan yang telah disepakati. Jika karyawan/buruh melakukan perbuatan yang telah diperjanjikan untuk tidak boleh dilakukan, terdapat kewajiban bagi pekerja untuk tidak melakukan itu dan dinilai telah melakukan wanprestasi. Larangan tidak diperbolehkan bekerja bagi pekerja, pekerja atau melakukan usaha di bidang yang sama dengan perusahaan asal mereka bekerja sebelumnya. Hal ini jelas dilarang karena mantan karyawan dapat mengungkapkan informasi penting dari perusahaan dalam bentuk rahasia dagang atau informasi rahasia lainnya dan keunggulan dibandingkan pesaing.

Non Competition Clause ini menjelaskan tentang larangan untuk bekerja pada pesaing dari perusahaan. Klausul tersebut bukan menjelaskan tentang kewajiban dalam menjaga rahasia dagang sehingga, terhadap para pekerja yang melakukan pelanggaran ketentuan non competition clause yang telah disepakati tidak dapat dituntut atas segala perbuatan pelanggaran rahasia dagang karena pelanggarannya juga terhadap kerasulan dan kompetisi tidak dapat disamakan dengan pelanggaran yang terjadi melibatkan rahasia dagang. Pada dasarnya perjanjian hanya mengikat para pihak yang membuatnya, yang mana tertuang pada Pasal 1338 KUH Perdata, dan juga ditegaskan pada Pasal 1315 KUH Perdata (Pasaribu & Lubis, 2004). Perjanjian merupakan sumber perikatan yang paling utama, karena perikatan merupakan makna abstrak sedangkan perjanjian merupakan suatu hal sesuatu yang kongkrit atau peristiwa nyata yang mengikat para pihak dalam suatu perjanjian.

Pada dasarnya hukum tidak lain merupakan proteksi kepentingan manusia, yang berbentuk kaidah atau norma. “UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa aturan ketenagakerjaan merupakan kumpulan peraturan mengenai segala hal yang ada hubungan dengan energi kerja pada ketika sebelum, selama & sesudah masa kerja. Secara yuridis, pekerja memang bebas lantaran prinsip Negara Indonesia menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.” (Salasa, 2014)

Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menjadi objek utama perlindungan tenaga kerja antara lain: (1) perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja; (2) perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja; (3) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; (4) perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; (5) perlindungan tentang upah,

kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan (6) perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Sila kelima dari Pancasila, “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” yang mana maksud sila kelima tersebut tujuan negara Republik Indonesia yaitu mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin bagi masyarakatnya. Hak buruh merupakan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan telah diakui pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang merupakan hak konstitusional. Dalam hal negara tidak diperbolehkan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik itu berupa perundang-undangan maupun berupa aturan-aturan yang darimana itu bertujuan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional pekerja/buruh (Gunawan dan Jayantiari, 2016).

Berdasarkan Pasal 28I Ayat (4) dan (5) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang berisikan: (4) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah; (5) Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Oleh undang-undang yang dirancang sematamata untuk menjamin kesadaran dan penghormatan terhadap hak dan asasi orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil yang sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dan moral dalam masyarakat demokratis. Harus mengikuti batas-batas yang ditetapkan (Latupono, 2011). Hak asasi manusia sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, biasa dirumuskan sebagai hak kodratiah yang melekat dimiliki oleh manusia sebagai karunia pemberian Tuhan kepada insan manusia dalam menopang dan mempertahankan hidup dan prikehidupannya di muka bumi (Qamar, 2019).

Pasal 1 Butir 1 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, memberikan pengertian tentang HAM yaitu: “Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-nya yang wajib di hormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.” Berdasarkan Pasal 38 Ayat (2) Undang-Undang HAM yang menegaskan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.” Pasal ini mengandung pengertian bahwa negara memberikan kebebasan kepada warga negara untuk memilih profesinya dan tidak memberlakukan peraturan yang diskriminatif di bidang ketenagakerjaan. Pada kenyataannya, pemerintah dapat mengatur sistem pengupahan sehingga pekerja menerima upah yang adil dan terlindungi dari segala bentuk eksploitasi tenaga kerja.

Bagi tenaga kerja asing, negara juga berkewajiban untuk melindungi mereka dari eksploitasi dan segala macam bahaya yang dapat mengancam mereka. Peran pemerintah terlihat dalam pembentukan Kementerian Tenaga Kerja dan Badan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan (Latupono, 2011)

## SIMPULAN

*Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUH Perdata, di dalam KUHPerdata *non competition clause* diatur untuk pelaksanaannya akan tetapi tidak menggunakan istilah klausa atau persaingan. Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan yang layak. UU Ketenagakerjaan berpedoman perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. *Non Competition Clause* sebenarnya negara secara otomatis sudah menaruh proteksi bagi pekerja lantaran klausul tadi bisa dikatakan batal demi hukum lantaran tidak memenuhi syarat objektif suatu perjanjian yakni bertentangan dengan perundang-undangan. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan adanya *Non Competition Clause*, UUD NRI 1945 menegaskan perlindungan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan pada peraturan perundang-undangan, dan juga UU HAM menegaskan setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Pada pasal ini mengandung pengertian bahwa negara memberikan kebebasan kepada warga negara untuk memilih profesinya dan tidak memberlakukan peraturan yang diskriminatif di bidang ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, W., & Purnamasari, W. 2021. Kajian Hukum Non Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum*. 7(2)
- Agustianto, & Chenggaliex, R. 2018. Analisis Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Asing "Tionggok" yang dipekerjakan di Kota Batam Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan. *Journal Of Judicial Review*.
- Asyahadie, Z. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Gunawan., I Made Hendra dan Jayantiari., I Gusti Agung Mas Rwa 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berkaitan Dengan Adanya *Non Competition Clause* Dalam Sebuah Perjanjian Kerja, *Kertha Semaya*. 4(3)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- Latupono, B. 2011. Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Jurnal Sasi*.
- Pasaribu, C., & Lubis, S. 2004. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Qamar, N. (2019). *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Razak, R. A., & Rajab, S. 2021. Analisis Yuridis Kontrak Non Competition Clause Dalam Perspektif UU RI No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. *Alauddin Law Development Journal*.
- Salasa, I. C. 2014. Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*.
- Suryani, R. 2018. Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja PT Latinusa Terhadap Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap. *Rechtsregel Jurnal Ilmu Hukum*.
- Soekanto., S, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press
- Tambunan, T. S., & Tambunan, W. R. 2019. *Hukum Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Telaumbanua, D. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia,
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,