

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya lahir dari suatu perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perjanjian kerja merupakan sumber utama lahirnya hubungan hukum dalam hubungan industrial.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha, globalisasi ekonomi, serta meningkatnya persaingan bisnis, perjanjian kerja tidak lagi hanya memuat klausul standar seperti upah, jabatan, waktu kerja, dan jangka waktu hubungan kerja. Dalam praktiknya, pengusaha mulai mencantumkan berbagai klausul tambahan (*ancillary clauses*) sebagai instrumen perlindungan kepentingan bisnis, antara lain klausul kerahasiaan (*confidentiality clause*), klausul *non-solicitation*, dan klausul *non-competition*.

Klausul *non-competition* merupakan klausul yang membatasi pekerja untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing atau menjalankan

usaha sejenis dalam jangka waktu dan wilayah tertentu, baik selama hubungan kerja berlangsung maupun setelah hubungan kerja berakhir.¹ Menurut Munir Fuady (2019), tujuan utama klausul ini adalah untuk melindungi kepentingan bisnis perusahaan, termasuk rahasia dagang, strategi pemasaran, jaringan usaha, dan keunggulan kompetitif lainnya yang diperoleh pekerja selama masa kerja.²

Namun demikian, keberadaan klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja menimbulkan persoalan hukum yang kompleks, karena klausul tersebut secara langsung membatasi kebebasan pekerja untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak, yang merupakan hak konstitusional sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam hukum perjanjian Indonesia, asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas fundamental yang memberikan kewenangan kepada para pihak untuk menentukan isi, bentuk, dan syarat-syarat perjanjian. Asas ini tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Meskipun demikian, kebebasan berkontrak bukanlah kebebasan yang bersifat absolut. Pasal 1320 KUH Perdata mensyaratkan bahwa suatu

¹ Amalia, Rizky, “*Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja*”, *Yuridika* 2, no. 26 (2011): 117–128.

² Kartikawati, Dwi Ratna, “*Hukum Kontrak*”, CV Elvaretta Buana: Tasikmalaya, (2019), edisi cetakan pertama.

perjanjian harus memenuhi empat syarat sah, yakni kesepakatan para pihak yang mengikatkan, kecakapan untuk mengikatkan diri, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Selain itu, Pasal 1337 KUH Perdata menegaskan bahwa suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Dalam klausul *non-competition*, pembatasan tersebut menjadi penting karena klausul tersebut berpotensi bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi tawar yang lebih lemah (*weaker party*). Menurut Subekti, perjanjian kerja memiliki karakteristik khusus karena tidak sepenuhnya tunduk pada kebebasan berkontrak murni, melainkan dibatasi oleh norma-norma perlindungan hukum bagi pekerja.³ Dengan demikian, klausul *non-competition* harus diuji tidak hanya dari aspek kesepakatan para pihak, tetapi juga dari aspek kepatutan, keseimbangan, serta kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Berbeda dengan beberapa negara lain seperti Singapura dan Malaysia yang telah mengatur klausul *non-competition* secara eksplisit melalui Undang-Undang atau Yurisprudensi yang konsisten, hukum positif Indonesia hingga saat ini masih belum memiliki pengaturan yang tegas dan komprehensif mengenai klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja.⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaannya tidak

³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2005, hlm. 42.

⁴ Nadiyya, Ahsana. *Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura*, Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani), Vol 11 (2), hlm. 422

mengatur secara eksplisit mengenai jangka waktu, wilayah, maupun kompensasi yang layak terkait penerapan klausul *non-competition*. Kondisi ini menyebabkan klausul tersebut sepenuhnya diserahkan pada kesepakatan para pihak, yang dalam praktik seringkali menempatkan pekerja pada posisi yang tidak seimbang. Ketiadaan norma eksplisit ini menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya dalam hal penilaian keabsahan klausul *non-competition* serta kualifikasi hukum atas pelanggaranannya. Akibatnya, terjadi perbedaan penafsiran di tingkat peradilan, baik dalam mengkualifikasikan sifat klausul tersebut maupun dalam menentukan persoalan hukum yang tepat untuk menyelesaikan sengketa yang timbul.

Pelanggaran terhadap klausul dalam perjanjian kerja dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1239 KUH Perdata yakni keadaan di mana salah satu pihak tidak memenuhi prestasi yang telah dijanjikan. Dalam klausul *non-competition*, prestasi yang dimaksud bersifat negatif, yaitu kewajiban untuk tidak melakukan perbuatan tertentu. Namun dalam praktiknya, pelanggaran klausul *non-competition* seringkali berkaitan erat dengan pengungkapan atau pemanfaatan rahasia bisnis perusahaan, sehingga berpotensi pula dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Hal ini menimbulkan pertanyaan yuridis mengenai persoalan hukum yang paling tepat untuk diterapkan. Apakah pelanggaran tersebut semata-mata merupakan wanprestasi dalam hukum perjanjian ataukah merupakan pelanggaran rahasia dagang.

Persinggungan antara hukum perjanjian, hukum ketenagakerjaan, dan perlindungan rahasia dagang inilah yang menjadikan klausul *non-competition* sebagai isu hukum yang multidimensi dan memerlukan kajian mendalam. Kompleksitas kualifikasi hukum pelanggaran klausul *non-competition* secara nyata tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023. Dalam perkara tersebut, terjadi perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) di antara majelis hakim dalam menilai perbuatan Tergugat. Mayoritas Majelis Hakim berpendapat bahwa pelanggaran klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja merupakan bentuk wanprestasi, karena Tergugat telah melanggar kewajiban kontraktual yang secara sah disepakati dalam perjanjian kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir. Mahkamah Agung dalam putusan tersebut mengafirmasi bahwa klausul *non-competition* pasca pemutusan hubungan kerja tetap mengikat dan memiliki kekuatan hukum.

Sebaliknya, Ketua Majelis Hakim dalam *dissenting opinion* berpendapat bahwa perbuatan Tergugat seharusnya dikualifikasikan sebagai pelanggaran rahasia dagang, sehingga penerapan hukum yang digunakan seharusnya adalah Undang-Undang Rahasia Dagang, bukan semata-mata hukum perjanjian. Perbedaan pandangan ini menunjukkan adanya konflik konstruksi hukum dalam mengkualifikasikan pelanggaran klausul *non-competition*. *Dissenting opinion* tersebut menjadi penting karena membuka ruang diskursus akademik mengenai batasan antara wanprestasi dan pelanggaran kekayaan intelektual, khususnya ketika klausul kontraktual

bersinggungan dengan perlindungan rahasia dagang. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hingga saat ini belum terdapat kepastian hukum yang jelas mengenai kualifikasi hukum pelanggaran klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja. Penelitian-penelitian terdahulu umumnya membahas klausul *non-competition* dari perspektif keabsahan klausul atau perlindungan hak pekerja, namun belum secara spesifik mengkaji konflik konstruksi hukum antara wanprestasi dan pelanggaran rahasia dagang sebagaimana tercermin dalam *dissenting opinion* Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023.

M. Lutfi Rizal Farid (2023) hasil analisis yang didapatkan berdasarkan jurnal berjudul “*Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi*”, berdasarkan hasil analisis dalam artikel tersebut mengkaji klausul *non-competition* sebagai instrumen pembatasan mobilitas kerja pekerja yang berpotensi melanggar hak asasi manusia di bidang ekonomi. Dalam penelitian Lutfi menitikberatkan pada konflik antara perlindungan rahasia dagang perusahaan dan hak pekerja untuk memilih serta memperoleh pekerjaan setelah pemutusan hubungan kerja. Bahwa penerapan klausul *non-competition* di Indonesia cenderung tidak proporsional dan berpotensi bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Meskipun demikian, belum secara spesifik membahas kualifikasi hukum pelanggaran klausul *non-competition* dalam perspektif

wanprestasi maupun implikasi perbedaan konstruksi hukum di tingkat Mahkamah Agung.⁵

Ahsana Nadiyya (2021) hasil analisis yang didapatkan berdasarkan jurnal berjudul “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura”, berdasarkan hasil analisis dalam artikel tersebut mengkaji pengaturan klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja melalui studi perbandingan antara Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Dalam penelitian Ahsana menyoroti ketiadaan pengaturan eksplisit mengenai klausul *non-competition* dalam hukum positif Indonesia serta membandingkan dengan pembatasan yang lebih jelas di Malaysia dan Singapura. Fokus utama penelitian terletak pada keabsahan klausul *non-competition* serta perlindungan hak pekerja dalam kebebasan memilih pekerjaan. Penelitian tersebut belum mengkaji lebih lanjut konsekuensi yuridis pelanggaran klausul tersebut, khususnya bentuk wanprestasi pasca berakhirnya hubungan kerja.⁶

Nabila Alysha, (et. all). (2025) hasil analisis yang didapatkan berdasarkan jurnal berjudul “Analisis Wanprestasi dan Penerapan Klausul *Non-Competition* dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023”, berdasarkan hasil analisis dalam jurnal secara khusus membahas klausul *non-competition* dalam kaitannya dengan wanprestasi

⁵ Farid, M. Lutfi Rizal. 2023. “Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi”. *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*. Vol 2 (2).

⁶ Nadiyya, Ahsana. *Op.Cit.*

perjanjian kerja, dengan studi utama pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023. Penelitian Nabila, dkk. mengkualifikasikan klausul *non-competition* sebagai prestasi negatif yang tetap mengikat pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Bahwa pelanggaran terhadap klausul tersebut merupakan bentuk wanprestasi selama klausul disepakati secara sah dan proporsional. Penelitian tersebut menitikberatkan aspek keberlakuan kewajiban pasca kerja dan asas *privity of contract*, tanpa mengelaborasi secara mendalam konflik konstruksi hukum antara wanprestasi dan rahasia dagang sebagaimana tercermin dalam *dissenting opinion* putusan Mahkamah Agung.⁷

Windisen (2024) hasil analisis yang didapatkan berdasarkan tesis berjudul “Analisis Yuridis Terhadap Pemberlakuan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor 54/Pdt.G/2017/PN.JKT.TIM)”, berdasarkan hasil analisis dalam tesis tersebut mengkaji penerapan klausul *non-competition* dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, termasuk analisa terhadap pertimbangan hakim dalam beberapa putusan pengadilan. Penelitian Windisen menyoroti *problem enforceability* klausul *non-competition* serta kecenderungan hakim dalam menilai klausul tersebut berdasarkan syarat sah perjanjian dan prinsip perlindungan kerja. Penelitian tersebut belum secara khusus memfokuskan

⁷ Alysha, Nabila. (et. all). 2025. *Analisis Wanprestasi dan Penerapan Klausul Non-Competition dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023*. Jurnal Media Hukum Indonesia (MHI). Vol 4 (1).

kajian pada perbedaan kualifikasi hukum pelanggaran klausul *non-competition* antara wanprestasi dan pelanggaran rahasia dagang dalam satu putusan Mahkamah Agung.⁸

Berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian terdahulu, seluruh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berfokus pada keabsahan klausul *non-competition*, perlindungan hak pekerja, serta keseimbangan kepentingan antara pekerjaan dan pengusaha. Namun belum terdapat penelitian yang secara khusus dan mendalam menganalisis kualifikasi hukum pelanggaran klausul *non-competition* sebagai wanprestasi dengan menelaah konflik konstruksi hukum yang tercermin dalam *dissenting opinion* Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam menganalisis secara mendalam pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam mengkualifikasikan pelanggaran klausul *non-competition* sebagai wanprestasi, sekaligus mengkaji kedudukan klausul *non-competition* dalam hukum perjanjian berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan pembatasannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu hukum perdata dan ketenagakerjaan, serta kontribusi praktis bagi pembentukan kepastian hukum dalam praktik penyusunan dan penegakan klausul *non-competition* di Indonesia.

⁸ Windisen. 2024. Analisis Yuridis Terhadap Pemberlakuan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor 54/Pdt/G/2017/PN Jkt Tim. Tesis Magister Hukum Universitas Gadjah Mada.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan klausul *non-competition* dalam hukum perjanjian berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan pembatasannya pada Putusan Pengadilan Negeri Tabanan Nomor 143/Pdt.G/222 jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023?
2. Apakah Mahkamah Agung dalam mengkualifikasikan pelanggaran klausul *non-competition* dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023 sebagai wanprestasi?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang diatas, maka Peneliti memiliki tujuan pembuatan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis kedudukan klausul *non-competition* dalam hukum perjanjian berdasarkan asas kebebasan berkontrak beserta menilai pembatasannya pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023.
2. Menilai Mahkamah Agung dalam mengkualifikasi pelanggaran klausul *non-competition* dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023 sebagai wanprestasi atau rahasia dagang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang Peneliti paparkan, banyak sekali manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai media pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat menunjang kemampuan individu mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- b. Menambah pengetahuan bagi masyarakat umum dan bagi peneliti khususnya mengenai bidang hukum perdata, terutama dalam memahami kualifikasi hukum pelanggaran klausul non-competition dalam perjanjian kerja sebagai wanprestasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna dalam menambah pengetahuan Peneliti akan terkait kualifikasi hukum pelanggaran klausul non-competition dalam perjanjian kerja sebagai wanprestasi berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023.

- b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan kepada masyarakat mengenai kedudukan klausul non-competition dalam hukum perjanjian Indonesia berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan pembatasannya dan memberikan pengetahuan mendalam mengenai bagaimana Mahkamah Agung dalam mengkualifikasikan pelanggaran klausul non-

competition dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785
K/Pdt/2023 sebagai wanprestasi.

c. Bagi Pemerintah

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi
pemerintah Indonesia dalam bentuk mengkualifikasikan
pembatasan terkait klausul non-competition dalam perjanjian
kerja di Indonesia.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang Peneliti gunakan pada penelitian ini ialah
jenis penelitian hukum normatif yuridis. Menurut Aminuddin Asikin,
penelitian hukum normatif dirumuskan sebagai apa yang tertulis
dengan apa yang ada dalam peraturan perundang-undangan (*law in
books*).⁹ Dalam penelitian hukum normatif, Peneliti akan mengkaji
teori-teori, asas-asas, serta peraturan perundang-undangan yang
berhubungan dengan permasalahan. Berisi latar belakang masalah,
identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat
penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai
berikut:

⁹ Suyanto, *Metode Penelitian Hukum*, Unigres Press: Jakarta, hlm. 111

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisa semua undang-undang dan pengaturan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁰ Dengan kata lain pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual yaitu kerangka konseptual yang merupakan gambaran bagaimana hubungan antara konsep-konsep yang akan diteliti.¹¹ Artinya pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep dan pandangan para ahli berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas, yang dalam hal ini adalah konsep kepastian hukum.

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi, yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹²

¹⁰ Salim H. S. dan Erlies Septiana Nurbani. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. Hal 17-18.

¹¹ Amiruddin, Op. Cit. Hlm. 47.

¹² Peter Mahmud Marzuki. 2015. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Bandung. PT Kharisma Putra Utama. Hal. 133.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis bahan hukum yang digunakan Peneliti dalam penyusunan skripsi ini ialah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat normatif dan digunakan menelaah permasalahan hukum. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat.¹³

Bahan hukum ini berupa:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- 2) Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023.
- 3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yakni bahan hukum yang digunakan untuk memberikan penjelasan terkait bahan hukum primer, seperti pendapat para ahli (doktrin), maupun teori-teori yang didapat dari literatur hukum, hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, maupun website yang berhubungan dengan penelitian ini guna menjelaskan bahan hukum primer.¹⁴

c. Bahan Hukum Tersier

¹³ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Cet 15 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015).

¹⁴ Ibid.

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, atau ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum merupakan salah satu tahapan yang sangat penting dalam penelitian. Informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang dirumuskan pada saat penelitian ialah data dalam suatu tulisan.¹⁵ Dalam menyusun skripsi ini, teknik pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini dilakukan dengan studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara menelaah terhadap peraturan perundang-undangan, studi putusan Mahkamah Agung, literatur-literatur hukum, jurnal ilmiah, atau laporan-laporan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dihadapi, yang selanjutnya di analisis berdasarkan teori-teori yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam kepenulisan penelitian ini.¹⁶

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang Peneliti gunakan pada penyusunan skripsi ini ialah teknik analisis kualitatif, yakni dengan melakukan analisis secara deskriptif terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah dikumpulkan dan berkaitan dengan

¹⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 157

¹⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004).

permasalahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Teknik analisis deksiptif kualitatif ini bertujuan untuk memahami, menggambarkan, serta menginterpretasikan fenomena yang sedang terjadi.¹⁷

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang baik harus memiliki struktur yang terencana dan sistematis. Dalam penelitian ini dibagi dalam empat bab, antara lain sebagai berikut:

1. Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini, penulis menjelaskan latar belakang masalah yang berkaitan dengan topik yang akan dibahas, diikuti dengan uraian mengenai pokok rumusan permasalahan yang merujuk pada latar belakang, tujuan, serta manfaat secara praktis dan teoritis, metode penelitian, dan juga menyajikan sistematika penulisan.

2. Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berfokus pada tinjauan kepustakaan yang digunakan oleh penulis, meliputi teori, doktrin, pendapat ahli, dan kajian yuridis yang akan menjadi dasar dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka meliputi tinjauan umum mengenai perjanjian, perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak, klausul *non-competition*, wanprestasi, dan rahasia dagang.

3. Bab III : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

¹⁷ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

Bab ini lebih menekankan pada analisis berdasarkan sumber data dan hasil penelitian yang kemudian dibahas dengan mengacu pada kepustakaan serta peraturan perundang-undangan yang relevan. Dalam hasil penelitian dan pembahasan akan menjawab persoalan sebagaimana dalam rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana kedudukan klausul *non-competition* dalam hukum perjanjian berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan pembatasannya?
2. Bagaimana Mahkamah Agung dalam mengkualifikasikan pelanggaran klausul *non-competition* dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023 sebagai wanprestasi?

4. Bab IV : Penutup

Bab ini terdiri dari dua sub-bab, yaitu kesimpulan yang merangkum hasil-hasil dari BAB III dan saran yang berisi rekomendasi penulis terhadap pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.