

ANALISIS HUKUM TERHADAP NON COMPETITION CLAUSE DALAM KONTRAK PERJANJIAN KERJA

Jamaluddin ¹⁾

Fakultas Hukum, Universitas Kutai Kartanegara, Tenggarong

E-mail: jamluddin@unikarta.ac.id ¹⁾

Abstract

Legal Status of Non-Competition Clauses in Employment Contracts: Legally, non-competition clauses are justifiable, provided they provide compensation and are enforceable within a specified timeframe. However, if there is no grace period and no compensation is provided, and the non-competition clause is only included after the employee leaves the employment, the agreement can be legally voided in court, as it is deemed to be in conflict with statutory provisions, particularly Article 1254 of the Civil Code.

The legal consequences of violating a non-competition clause in an employment contract include a lawsuit filed by a former employee, alleging breach of contract, with the employer liable for damages if the former employee has committed a breach of contract, including the obligation to pay compensation if the breach results in losses suffered by the employer due to the dissemination of company trade secrets to competitors. This can be claimed in the form of interest and fines for the duration of the agreement. Employees who feel the non-competition clause in an employment contract is unbalanced can file a lawsuit to cancel part or all of the agreement. Even if an employee intentionally leaks the company's trade secrets, then of course, apart from being sued in civil court, he/she is also threatened with criminal provisions as stipulated in Article 17 of the Trade Secrets Law.

Keywords: Law, Non-Competition Clause

Abstrak

Kedudukan Hukum Klausul *Non Competition* Dalam Kontrak Perjanjian Kerja secara hukum klausul non competition dapat dibenarkan dengan syarat bahwa adanya kompensasi dan dalam waktu tertentu pemberlakukannya. Namun apabila tidak ada tenggang waktu berlakunya dan tidak ada kompensasi yang diberikan, hanya sebatas dicantumkannya klausul non competition setelah pekerja tidak lagi bekerja, maka secara hukum perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan perjanjian pada pengadilan karena dianggap bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan terutama melanggar ketentuan pasal 1254 KUHPerdara.

Akibat hukum atas pelanggaran klausul non competition dalam kontrak perjanjian kerja, apabila pelanggaran dilakukan oleh mantan karyawan maka dapat diajukan gugatan oleh pelaku usaha dengan isi gugatan bahwa mantan karyawan telah melakukan wanprestasi/ingkar janji dengan kewajiban membayar ganti kerugian apabila perbuatan itu disertai dengan adanya kerugian yang dialami oleh pelaku usaha akibat rahasia dagang perusahaan telah disebarkan kepada kompetitor usaha, yang dapat dituntut berupa bunga dan denda selama ada dalam perjanjian. Adapun bagi karyawan yang merasa klausul non competition dalam perjanjian kerja dianggap tidak seimbang maka karyawan dapat mengajukan pembatalan sebagian atau seluruh dari isi perjanjian kerja tersebut. Bahkan apabila karyawan secara sengaja membocorkan rahasia dagang perusahaan maka tentu selain dapat digugat secara perdata dan diancam pula ketentuan pidana sebagaimana ketentuan pasal 17 Undang-Undang Rahasia Dagang.

Kata Kunci : Hukum, Klausul Non Competition

A. PENDAHULUAN

Memiliki pekerjaan dan penghasilan yang cukup merupakan salah satu bagian hak asasi manusia yang dijamin oleh negara melalui konstitusi. Hak bekerja dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan merupakan bentuk pengembangan diri. Sebagaimana dalam konstitusi Indonesia Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, menyebutkan: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Bentuk implementasi konstitusi tersebut diatas dituangkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (2) dan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Tenaga Kerja) yang memberikan hak dan kesempatan kepada karyawan atau tenaga kerja untuk bebas memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan yang disukai dengan memperoleh penghasilan yang adil dan layak. Dalam kaitan ketenaga kerjaan

tentu mewujudkan 2 (dua) interaksi atau hubungan sosial yakni adanya pekerja dan ada pelaku usaha.

Hal ini dapat dipahami atas definisi yang disebutkan dalam UU Tenaga Kerja bahwa: “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 ayat (3)). Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 1 ayat (4) bahwa: “Perusahaan adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

B. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji isu hukum menggunakan “metode penelitian normatif” yang artinya proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan yang diteliti. (Muhaimin, 2020:48).

Dalam setiap peristiwa hukum mana dalam penelitian ini menjadi fokus kajiannya aturan hukum di antara kaidah hukum atau aturan yang terkait dengan suatu suatu bangunan sistem dalam peristiwa hukum dan penerapan hukum. Oleh sebab itu, peneliti dapat menentukan pilihan dengan memilih salah satu atau lebih dari pendekatan penelitian hukum normatif tersebut yang disesuaikan dengan permasalahan yang akan dikaji dan diteliti.

C. KERANGKA TEORI

Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, para pihak berhak menentukan hak dan kewajiban dalam perjanjiannya sehingga setiap perjanjian yang telah disepakati berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Dalam praktik dalam bidang kegiatan usaha, pelaku usaha sering kali menerapkan klausul *Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja. Hal ini sering terdapat dalam perjanjian kerja antara pelaku usaha dengan karyawannya dalam waktu tertentu setelah berakhir masa kerja dengan alasan pihak perusahaan berusaha menjaga kerahasiaan perusahaannya. Namun sering kali perjanjian yang memuat klausul *Non Competition Clause* dianggap melanggar ketentuan hukum termasuk hak asasi manusia, untuk seseorang dapat bekerja dan memilih dengan bebas pekerjaan yang dikehendaki.

Adapun pengertian *Non Competition Clause* diartikan bahwa “suatu perjanjian yang didalamnya memuat larangan bagi karyawan untuk bekerja pada perusahaan atau bidang usaha yang sejenis berkedudukan sebagai pesaing dalam waktu tertentu setelah karyawan tidak bekerja lagi”. (Ria Sutarko dan Sudjana, 2018: “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia”)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum Klausul Non Competition Dalam Kontrak Perjanjian Kerja Berdasarkan Ketentuan Hukum Di Indonesia

Ketentuan umum dalam hukum perjanjian di Indonesia yakni Pasal 1320 KUHPerdara yang menentukan keabsahan suatu perjanjian haruslah memenuhi 4 (empat) syarat, yakni:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak dilarang.

Ke-empat syarat tersebut diatas terbagi menjadi syarat formil dan materiil yang berkedudukan sebagai syarat sahnya suatu perjanjian. Syarat formil pada pasal 1320 terletak pada ayat (1-2) dan syarat materiil pada ayat (3-4). Konsekuensi dari terlanggarnya syarat formil maupun materiil yakni suatu perjanjian dianggap cacat secara hukum, sehingga menjadikan perjanjian batal demi hukum atau dapat dibatalkan.

Sedangkan berkaitan dengan perjanjian yang hubungan hukumnya adalah hubungan kerja ditentukan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menentukan bahwa perjanjian dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

Ketentuan mengenai syarat sah perjanjian dalam bidang ketenagakerjaan tersebut diatas, apabila dikorelasikan dengan ketentuan pasal 1320 KUHPerdara,

dilihat dari unsur-unsur pasalnya adalah sama terutama syarat formil huruf a dan b, sedangkan syarat materiil yang termuat dalam huruf c dan d mengingat perjanjian tersebut berhubungan dengan pekerjaan, maka ketentuan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan pasal 1320 KUHPerdara tetap berlaku beriringan.

Ketentuan diatas apabila dikorelasikan dengan klausul non competition dalam perjanjian terkait hubungan pekerjaan antara perusahaan dengan karyawan yang sering kali daam bentuk perjanjian baku telah ditetapkan oleh pihak pelaku usaha dengan tujuan menjamin kerahasiaan perusahaan. Ketentuan tentang klausul non competition dalam perjanjian hal ini berkaitan dengan hak dan kewajiban seorang karyawan dalam menjaga kerahasiaan perusahaan terutama saat telah tidak bekerja lagi pada pelaku usaha tersebut yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak.

Jika dilihat perjanjian kerja yang memuat Klausul non competition sering kali dianggap sebagai perjanjian yang memaksa, mengingat klausul itu hanya diberlakukan bagi karyawan yang ingin bekerja di perusahaan tersebut, sehingga sifat perjanjiannya mengikat dan baku secara sepihak. Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan secara umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan berlaku dalam perjanjian. Apabila dalam undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka tunduk pada ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dengan penerapan asas *lex specialis* dengan tetap berlaku prinsip kebebasan berkontrak dan tetap mengacu pada kaidah-kaidah hukum dalam perburuhan.

Kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bebas, yang merupakan adopsi dari pelaksanaan hak asasi manusia yang diprakarsai oleh paham liberal dengan semangat kebebasan individual. Semangat tersebut dipengaruhi pula oleh revolusi Prancis “*liberte, egalite et fraternite* (kebebasan, persamaan dan persaudaraan). Menurut paham individualisme setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendaki, sementara itu di dalam hukum perjanjian falsafah ini diwujudkan dalam asas kebebasan berkontrak. (Agus Yudha Hernoko, 2008:94)

Dalam perjanjian, para pihak berhak menentukan hak dan kewajiban dalam perjanjiannya sehingga setiap perjanjian yang telah disepakati berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak sebagaimana ditentukan dalam pasal 1338 KUHPerdara.

Namun tentu asas kebebasan dalam berkontrak (*Freedom of Contract*) dalam pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari ketentuan pasal 1320 KUHPdata dan pasal 52 Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, maka penerapan asas kebebasan dalam berkontrak tentu memiliki batasan-batasan dalam perjanjian agar perjanjian tidak dianggap cacat secara formil dan/atau materiil.

Akibat Hukum atas Pelanggaran Klausul *Non Competition* dalam Kontrak Perjanjian Kerja Berdasarkan Ketentuan Hukum Di Indonesia

Hubungan kerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang mana berakhirnya perjanjian, maka berakhir pula hubungan kerja antara pelaku usaha dengan karyawan. Namun hal tersebut hanya berlaku terhadap perjanjian kerja yang tidak mencantumkan Klausul non competition dalam perjanjian kerjanya. Sedangkan perjanjian kerja yang memuat *Klausul non competition* maka perjanjian kerja tersebut masih berlaku walaupun tidak memiliki hubungan pekerjaan sebagai karyawan dan pelaku usaha. Klausul tersebut mengikat pekerja setelah diberhentikan atau berhenti dari pekerjaan.

Perjanjian yang memuat Klausul *non competition* berlaku setelah hubungan kerja berakhir sehingga ada keterikatan pekerja setelah berhenti untuk tetap berkewajiban untuk mematuhi kewajiban tersebut dalam perjanjian. Klausul ini merupakan larangan yang berisi untuk tidak berbuat sesuatu yakni larangan untuk pekerja tidak diperbolehkannya bekerja di perusahaan yang menjadi pesaing atau bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dengan perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja sebelumnya. Pelarangan tersebut merupakan bentuk pencegahan dari terjadinya kondisi dimana mantan pekerja membocorkan segala informasi penting yang merupakan rahasia dagang perusahaan.

Sebagaimana dipahami kedudukan perjanjian bagi para pihak merupakan undang-undang bagi pihak, maka tentu apabila terjadi pelanggaran atas perjanjian, maka pihak yang melanggar dapat dianggap telah melanggar hukum dan hak pihak yang lain sesuai dengan kewajiban dan hak yang di dalam perjanjian. Sebagaimana dalam perjanjian terdapat syarat formil dan materiil, maka tentu aspek hukum terhadap pelanggaran tersebut berbeda pula.

Arti Klausul *non competition* merupakan klausul yang berisi pelarangan seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang berkedudukan sebagai *kompetitor* dengan perusahaan terdahulu setelah berhenti dari perusahaan awal bekerja. Klausul

perjanjian ini tentu memiliki implikasi terhadap diri karyawan apabila tidak bekerja lagi di tempat tersebut. Persoalan pelanggaran ini tidak lain substansi awalnya adalah dikhawatirkan pengungkapan rahasia perusahaan kepada kompetitor, yang dapat mengakibatkan diketahuinya rahasia perusahaan tersebut dan menyebabkan usaha menjadi merugi.

Pelanggaran Klausul non competition oleh pekerja yang beimplikasi pada kerugian bagi perusahaan tentu dapat dilakukan suatu upaya hukum. Adapun upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pelaku usaha adalah melalui jalur penyelesaian, baik litigasi maupun *non litigasi*. Hal ini telah disesuaikan dengan perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak dalam hal penyelesaian perselisihan sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian tersebut. Upaya hukum non litigasi pun dapat ditempuh dalam proses penyelesaian perselisihan yakni dengan melakukan mediasi, negosiasi, atau konsiliasi. Sedangkan apabila melalui jalur litigasi, maka tentu upaya hukum tersebut berupa pengajuan gugatan baik dalam bentuk gugatan wanprestasi atau gugatan perbuatan melawan hukum yang tentu isi materi tuntutan adalah akibat pelanggaran klausul non competition sehingga menimbulkan pelanggaran rahasia dagang suatu perusahaan.

Keberadaan kasus tentang pembocoran rahasia perusahaan kepada pelaku usaha sebagai kompetitor pernah terjadi dimana kasus tersebut mengawali perluasan makna perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana dalam Putusan kasus Lindbaum-Cohen Tahun 1919 yang dikenal sebagai *drukker arrest*. Kasus kasus Lindbaum-Cohen tidak lain bermula Cohen seorang pengusaha percetakan telah membujuk karyawan percetakan Lindenbaum untuk memberikan copy-copy pesanan dari langganannya. Cohen memanfaatkan informasi ini sehingga Lindenbaum mengalami kerugian karena para pelanggannya lari ke perusahaan Cohen, yang kemudian Lindenbaum mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri hingga Hoge Raad (tingkat terakhir) yang pada akhirnya memenangkan Lindenbaum dengan dasar pertimbangan bahwa keputusan Pengadilan Tinggi makna tentang perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) dipandang secara sempit sehingga yang termasuk di dalamnya hanyalah perbuatan-perbuatan yang secara langsung dilarang oleh undang-undang, sedangkan perbuatan-perbuatan yang tidak dilarang oleh undang-undang sekalipun perbuatan-perbuatan ini bertentangan dengan keharusan dan kepatutan, yang

diwajibkan dalam pergaulan masyarakat adalah merupakan perbuatan melawan hukum.

Kasus tersebut telah memperluas arti perbuatan melawan hukum dalam bidang keperdataan harus memenuhi empat hal yakni:

1. Melanggar hak orang lain
2. Bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku,
3. Bertentangan dengan kesusilaan yang baik, atau
4. bertentangan dengan kepatutan yang terdapat dalam masyarakat terhadap diri atau barang orang lain. (Shidarta, 2015: “Mengungkit Kembali Konsep Dasar Perbuatan Melawan Hukum”)

Dengan adanya perbuatan melanggar hukum tersebut, perusahaan menderita kerugian dan kerugian tersebut merupakan akibat dari pelanggaran klausul non competition yang dilakukan oleh pekerja. Kerugian tersebut terjadi karena kesalahan dari pekerja, sehingga hubungan kausalitas antara kerugian dan kesalahan yang dilakukan maka gugatan yang diajukan sebagaimana peristiwa diatas, berhasil dimenangkan oleh pelaku usaha.

Oleh sebab itu, putusan tersebut sangat mempengaruhi perkembangan dan teori hukum dalam bidang keperdataan termasuk di Indonesia. Dalam ketentuan di Indonesia, perbuatan melawan hukum ditentukan dalam pasal 1365 KUHPperdata, yang menentukan bahwa: “tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut”. Sedangkan berkaitan dengan perjanjian ditentukan dalam pasal 1320 KUHPperdata, adapun ketentuan dalam perjanjian yang berisi klausul *non competition* merupakan perjanjian atau perikatan yang meminta untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1239 KUHPperdata, yakni: “tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya”.

Kemudian Pasal 1242 KUHPperdata, menentukan: “Jika perikatan itu bertujuan untuk tidak berbuat sesuatu, maka pihak mana pun yang berbuat bertentangan dengan perikatan itu, karena pelanggaran itu saja diwajibkan untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga”.

Dalam praktik, pelanggaran terhadap perjanjian dianggap sebagai perbuatan ingkar janji atau wanprestasi, dengan akibat adanya kerugian yang secara materiil dialami oleh pihak kreditur. Untuk menuntut ganti kerugian tersebut, maka mekanisme yang digunakan adalah mekanisme penyelesaian hukum secara perdata dengan mengajukan gugatan terhadap debitur atau pihak yang dianggap mengakibatkan kerugian dalam perjanjian pada Pengadilan Negeri.

Adapun mekanisme penyelesaian melalui gugatan secara perdata akibat adanya perbuatan ingkar janji pada Pengadilan Negeri dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penggugat dan/atau kuasa hukumnya mengajukan gugatan terhadap debitur dengan dalil gugatan adalah ingkar janji pada Pengadilan Negeri dalam wilayah domisili Tergugat (apabila tidak ditentukan dalam perjanjian). (Pasal 118 HIR) Namun apabila dalam perjanjian disepakati Pengadilan Negeri yang berwenang, maka Pengadilan Negeri tersebutlah yang berwenang untuk mengadili. (Pasal 118 ayat 4 HIR)
2. Adanya proses Mediasi (Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan);
3. Jika Mediasi gagal, maka masuk proses persidangan yang dimulai dari pembacaan gugatan, jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, pengakuan, sumpah) dari para pihak, kesimpulan hingga Putusan tingkat pertama;
4. Pihak yang merasa tidak puas terhadap putusan tingkat pertama dapat mengajukan upaya hukum banding pada Pengadilan Tinggi dan upaya hukum kasasi pada tingkat Mahkamah Agung dan upaya hukum luar biasa yakni peninjauan kembali pada Mahkamah Agung.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan materi yang telah diuraikana dalam pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Kedudukan hukum klausul *non competition* dalam kontrak perjanjian kerja secara hukum klausul non competition dapat dibenarkan dengan syarat bahwa adanya kompensasi dan dalam waktu tertentu pemberlakukannya. Namun apabila tidak ada tenggang waktu berlakunya dan tidak ada kompensasi yang diberikan, hanya

sebatas dicantumkan klausul non competition setelah pekerja tidak lagi bekerja, maka secara hukum perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan perjanjian pada pengadilan karena dianggap bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan terutama melanggar ketentuan pasal 1254 KUHPerdara.

2. Akibat hukum atas pelanggaran klausul non competition dalam kontrak perjanjian kerja, apabila pelanggaran dilakukan oleh mantan karyawan maka dapat diajukan gugatan oleh pelaku usaha dengan isi gugatan bahwa mantan karyawan telah melakukan wanprestasi/ingkar janji dengan kewajiban membayar ganti kerugian apabila perbuatan itu disertai dengan adanya kerugian yang dialami oleh pelaku usaha akibat rahasia dagang perusahaan telah disebarkan kepada kompetitor usaha, yang dapat dituntut berupa bunga dan denda selama ada dalam perjanjian. Adapun bagi karyawan yang merasa klausul *non competition* dalam perjanjian kerja dianggap tidak seimbang, maka karyawan dapat mengajukan pembatalan sebagian atau seluruh dari isi perjanjian kerja tersebut. Bahkan apabila karyawan secara sengaja membocorkan rahasia dagang perusahaan maka, tentu selain dapat digugat secara perdata dan diancam pula ketentuan pidana sebagaimana ketentuan pasal 17 Undang-Undang Rahasia Dagang.

Saran-saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Hendaknya Undang-undang Ketenagakerjaan direvisi dengan mengatur tentang perjanjian yang memuat klausul *non competition* yang wajib disertai dengan hak dan kewajiban selama perjanjian tersebut berlaku, sehingga tidak menjadi multitafsir dalam mendudukan perjanjian yang memuat klausul non competition.
2. Apabila mantan karyawan melakukan pelanggaran sedangkan tidak membocorkan rahasia dagang hendaknya pengadilan tidak menyatakan karyawan melakukan ingkar janji apalagi ada pembebanan ganti kerugian, sebab untuk mendapatkan pekerjaan seseorang akan lebih mudah ketika bekerja pada suatu perusahaan yang dirinya telah mendapatkan pengalaman di bidang pekerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. 2004. Hukum dan Penelitian Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.*
- Agus Yudha Hernoko. 2008. Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial. Yogyakarta: LaksBang Mediatama.*
- Djaja S. Meliala, 2015, Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda dan Hukum Perikatan. Bandung: Nuansa Aulia.*
- Johnny Ibrahim. 2005. Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia Publishing.*
- Mariam Darus Badruzaman. 2016. Kompilasi Hukum Perikatan, Cetakan 2. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.*
- Miles dan Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Universitas Indonesia Press.*
- Muhaimin. 2020. Metode Penelitian Hukum, Edisi 1. Mataram-NTB: Mataram Universitas Press.*
- Ridwan Khairandi. 2003. Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak. Jakarta: Universitas Indonesia.*
- Subekti. 2001. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: PT. Intermasa.*
- . 2005. Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa.*
- Suratman dan H. Philips Dillah. 2013. Metode Penelitian Hukum. Bandung: Alfabeta.*
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.*
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.*
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.*
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.*
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.*

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 91/PUU-XVIII/2020 tentang Uji Materi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja.