

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan
Tinggi

Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

**Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Pencantuman Klausul Non Kompetisi
Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Asas Keseimbangan Dalam
Hukum Perjanjian**

OLEH:

Agra Athallah Pramono Putra

NPM : 6051801295

PEMBIMBING:

Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2022

Telah disidangkan pada Ujian
Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Dewi Wulansari', written over a horizontal line.

Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Dekan,

ttd

Dr. Iur Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Agra Athallah Pramono Putra

NPM : 6051801295

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“ Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Pencantuman Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 3 Juni 2022.

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum



Agra Athallah Pramono Putra

NPM: 6051801295

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki fokus utama yaitu mengetahui dan menganalisis adanya pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja yang menimbulkan permasalahan terhadap keseimbangan hak yang dimiliki oleh Pekerja untuk memilih pekerjaan setelah perjanjian kerja berakhir dan hak Pengusaha untuk melindungi informasi rahasia milik perusahaan. Permasalahan terhadap keseimbangan hak yang dimiliki Para Pihak dalam perjanjian kerja timbul karena berdasarkan Pasal 1601x KUHPerdara, Pengusaha memiliki hak untuk memberikan batasan kepada hak Pekerja untuk memilih pekerjaan setelah perjanjian kerja berakhir. Sementara itu, di sisi Pekerja adanya klausul non kompetisi akan menghambat keberlakuan hak Pekerja untuk memilih pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 38 Ayat (2) UU HAM dan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan. Untuk itu, penelitian ini akan memfokuskan kajian terhadap ketentuan-ketentuan hukum normatif yang mengatur mengenai perjanjian kerja, klausul non kompetisi, dan asas keseimbangan yang berlaku dalam hukum perjanjian di Indonesia.

Untuk menunjang penelitian ini, maka Penulis menggunakan metode yuridis normatif, yakni penelitian hukum kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder. Bahan-bahan penelitian yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Setelah melakukan pengumpulan data, Penulis melakukan analisa data dengan menggunakan penafsiran dan konstruksi hukum guna menunjukkan adanya pengaruh keseimbangan hak yang dimiliki Para Pihak dalam perjanjian kerja terhadap adanya pencantuman klausul non kompetisi.

Dalam penelitian ini, Penulis memiliki kesimpulan bahwa dalam sebuah kerja dapat memunculkan sebuah klausul yang menghambat hak Pekerja untuk memilih pekerjaan setelah perjanjian kerja berakhir. Kemudian, ditinjau dari aspek asas keseimbangan, dapat disimpulkan bahwa keberlakuan klausul non kompetisi akan dipandang adil dan seimbang apabila telah memenuhi seluruh aspek kriterium asas keseimbangan, mulai dari perbuatan, isi perjanjian, hingga pelaksanaan perjanjian.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Hak Pekerja untuk memilih pekerjaan, Hak Pengusaha untuk mendapatkan perlindungan informasi rahasia perusahaan, Klausul Non Kompetisi, Asas Keseimbangan.

KATA PENGANTAR

Tiada kata lain selain mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum ini yang judul “**Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Pencantuman Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian**” sebagai salah satu syarat kelulusan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Mengingat perjalanan mengerjakan Penulisan Hukum ini tidak mudah dan terdapat rintangan dalam proses pengerjaannya, Penulis menyadari dalam menyusun Penulisan Hukum ini mendapat banyak dukungan, bimbingan, dan bantuan yang luar biasa dari berbagai Pihak untuk menyelesaikan Penulisan Hukum ini. Untuk itu, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada **Prof. Dr. Dr. Rr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M**, selaku Dosen Pembimbing yang telah menyempatkan waktu luangnya untuk memberikan ilmu pengetahuan sesuai dengan keahlian, memberikan masukan, kritik, dan dukungan yang luar biasa kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan mata kuliah Penulisan Hukum ini dengan baik.

Kemudian, Penulis hendak mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Pengajar sebagai berikut:

1. Bapak **Mangadar Situmorang, Ph.D**, selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan;
2. Bapak **Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
3. Ibu **Dr. Rachmani Puspitadewi, S.H., M.Hum.**, selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Univeritas Katolik Parahyangan;
4. Bapak **Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. (Adv.)**, selaku Wakil Dekan II Bidang Sumber Daya Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak **John Lumban Tobing, S.H., LL.M, FCIArb**, selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada **Ibu Theodora Pritadianing Saputri, S.H., LL.M.**, selaku Dosen Wali yang telah memberikan saran-saran terbaik kepada Penulis dalam rangka merencanakan mata kuliah yang Penulis lakukan, mulai dari awal semester hingga akhir masa perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta, **Bapak Yusuf Pramono S.H., dan Ibu Yetty Nurhayati S.E.** selaku orang tua yang senantiasa selalu mendoakan yang terbaik untuk kebaikan diri Penulis dan memberikan dukungan yang tidak terhingga, mulai dari Penulis lahir hingga

saat ini sehingga Penulis dapat mencapai tahap untuk menyelesaikan Penulisan Hukum ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada **Atilah Evan Pramono** selaku Adik Penulis yang berperan sebagai *partner* disaat Penulis sedang mengerjakan Penulisan Hukum dan menghabiskan waktu bersama dikala senggang.

Tidak lupa, Penulis mengucapkan terima kasih dengan ketulusan yang hati yang mendalam kepada **Agnesa Rosyane S.H, David Masao Nabasa Simanjuntak S.H, Leonardi Cristanto, Maleakhi Aditya Sarana, Nathaniel David, dan Keluarga Warben lainnya** yang telah berperan sebagai teman yang sudah Penulis anggap seperti keluarga, yang telah memberikan bantuan, nasihat, dan dukungan kepada Penulis semenjak awal semester hingga saat ini berjuang bersama menuju menggapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Terakhir, Penulis mengucapkan terima kasih kepada **Keluarga Besar Komunitas Peradilan Semu Nasional Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan**, yang berperan besar terhadap kemajuan kemampuan Penulis di bidang hukum dan telah memberikan berbagai pengalaman berharga kepada Penulis, mulai dari ilmu pengetahuan yang diberikan hingga pemberian kesempatan untuk turut serta sebagai delegasi dalam perlombaan *National Moot Court Competition*. Penulis dengan ketulusan hati juga berterima kasih kepada **Pihak-pihak lainnya** yang turut andil mewarnai perjalanan Penulis dalam menggapai gelar Sarjana Hukum yang tidak bisa Penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa Penulisan Hukum ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan adanya masukan, kritik, dan saran untuk menyempurnakan Penulisan Hukum ini. Penulis berharap Penulisan Hukum ini dapat bermanfaat bagi Pihak-Pihak yang membacanya, khususnya untuk perkembangan Ilmu Hukum di Indonesia.

Tangerang, 3 Juni 2022

Agra Athallah Pramono Putra

6051801295

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Metode Penelitian	15
F. Sistematika Penulisan	22
BAB II.....	25
HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA	25
A. Perjanjian Kerja Secara Umum.....	25
B. Kewajiban dan Hak Dasar Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	38
C. Kondisi Terjadinya Pengakhiran Perjanjian Kerja.....	53
BAB III	59
KEBERLAKUAN KLAUSUL NON KOMPETISI DALAM PERJANJIAN	59
A. Kajian Mengenai Klausul Non Kompetisi	59
B. Alasan dan Akibat Pencantuman Klausul Non Kompetisi	65
BAB IV	71
ASAS KESEIMBANGAN DALAM HUKUM PERJANJIAN	71

A. Kajian Mengenai Asas Keseimbangan	71
BAB V	85
PENCANTUMAN KLAUSUL NON KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA DIKAITKAN DENGAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM HUKUM PERJANJIAN	85
A. Klausul Non Kompetisi Yang Memunculkan Hambatan Hak Pekerja Untuk Memilih Pekerjaan Saat Hubungan Kerja Berakhir	85
B. Keberlakuan Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian	96
BAB VI	111
PENUTUP	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penciptaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu upaya yang dilakukan setiap negara yang bertujuan meningkatkan perekonomian dan memberikan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara. Bagi Negara Indonesia, kehidupan yang layak bagi setiap warga negara merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh Negara sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (selanjutnya disebut “UUD 1945”), yang menyebutkan bahwa:

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

Pemberian hak dan penghidupan yang layak salah satunya dapat diwujudkan dengan terjaminnya perlindungan hukum bagi Pekerja dan Pengusaha yang memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, Pemerintah membuat pengaturan untuk menjamin pembangunan ketenagakerjaan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003 (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”).

Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan tidak hanya ditujukan untuk memberikan perlindungan terhadap hak Pekerja dan

Pengusaha, tetapi diharapkan adanya pembangunan ketenagakerjaan dapat berperan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹ Selain itu, keberadaan UU Ketenagakerjaan diharapkan dapat mewujudkan pemerataan kesempatan kerja sehingga Pekerja memiliki kebebasan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Adanya payung hukum di bidang ketenagakerjaan bertujuan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.²

Apabila pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia telah dilaksanakan dan terjamin, secara tidak langsung akan berdampak pula terhadap kinerja pembangunan nasional di Indonesia. Hal ini senada sebagaimana disampaikan oleh Ida Fauziah, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia periode 2019-2024, yang menyatakan bahwa tujuan pembangunan berdasarkan UU Ketenagakerjaan adalah memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,

¹ Konsiderans UU Ketenagakerjaan.

² *Ibid.*

memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Dalam rangka memberi perlindungan dan meningkatkan perlindungan hukum bagi Pekerja, Pemerintah harus hadir untuk memastikan Pekerja dan Pengusaha memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum.⁴ Hal ini dikarenakan adanya kedudukan sosial ekonomi Pengusaha yang lebih tinggi dibandingkan Pekerja sehingga Pemerintah melalui pengaturan hukum ketenagakerjaan tidak hanya mementingkan hal-hal yang berkaitan dengan aspek keperdataan, tetapi juga memperhatikan aspek hak-hak yang wajib didapatkan bagi Pekerja. Oleh karena itu, keberadaan aturan yang mampu menyeimbangkan ketimpangan kedudukan Para Pihak dalam suatu hubungan kerja sangatlah penting.⁵

Hak-hak yang dimiliki oleh Pekerja pada umumnya tertuang dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat antara Pengusaha dan Pekerja. Perjanjian kerja merupakan dasar bagi Pekerja dan Pengusaha untuk melakukan suatu hubungan kerja. Menurut Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak,

³ Hardum Edi Siprianus, (15 November 2021). Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2020 Meningkat. Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/854337/indeks-pembangunan-ketenagakerjaan-tahun-2020-meningkatkan-dibanding-tahun-2021>. Diakses pada 27 November 2021 pukul 13.53 WIB.

⁴ Fitriana. (2021). Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Depok: CV Gema Insani Press. hlm. 5

⁵ *Ibid.*, hlm. 5.

dan kewajiban para pihak. Pengaturan dalam perjanjian kerja diperlukan dengan tujuan agar proses keberlangsungan pekerjaan yang diberikan dan dilakukan berjalan dengan ekspektasi yang ditetapkan.⁶ Selain itu, tujuan pencantuman hak dan kewajiban para pihak yang disampaikan secara eksplisit dalam perjanjian kerja bertujuan agar Para Pihak mengetahui kewajiban yang harus dilakukan dan hak-hak yang harus didapatkan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dan hubungan kerja memiliki keterkaitan yang erat. Hal ini dapat dilihat melalui lahirnya suatu hubungan kerja yang didasarkan dari perjanjian. Lahirnya suatu hubungan kerja terjadi karena adanya kehendak dari masing-masing pihak yang saling memberikan janjinya dalam perjanjian kerja.⁷ Dengan demikian diketahui bahwa hubungan kerja merupakan perikatan yang lahir karena perjanjian, bukan lahir karena undang-undang.

Dalam pembuatan perjanjian kerja, pada umumnya Para Pihak harus memenuhi keabsahan perjanjian kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan syarat keabsahan perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Adanya kesepakatan Para Pihak menandakan bahwa perjanjian yang dibuat akan berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.⁸ Penting bagi Para Pihak untuk mematuhi segala

⁶ Murti Ali Lingga. (6 Agustus 2019). Sudahkah Anda Pahami Pentingnya Perjanjian Kerja. Kompas.com. <https://money.kompas.com/read/2019/08/06/182800526/sudahkah-anda-paham-pentingnya-perjanjian-kerja-?page=all#:~:text=Tujuannya%20agar%20proses%20keberlangsungan%20pekerjaan,bahwa%20hak%20dan%20kewajibannya%20terpenuhi>. Diakses pada 11 Maret 2022 pukul 21.00 WIB.

⁷ Hardum Edi Siprianus, *Op. Cit.*, hlm. 14.

⁸ Djumadi. (2004). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 17.

aturan dalam membuat perjanjian kerja dikarenakan konsekuensi yang timbul apabila perjanjian tidak memenuhi syarat keabsahan dibuatnya perjanjian kerja akan mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (*vernietbaar*) atau batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*). Dengan dipenuhinya syarat keabsahan dalam perjanjian kerja, Para Pihak dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang diharapkan oleh para pihak dari dibuatnya suatu perjanjian kerja dan dapat menciptakan kesejahteraan di kalangan Pekerja dan Pengusaha.

Namun, pada kenyataannya tidak semua Pekerja memiliki tingkat kesejahteraan yang sama. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa jumlah pengangguran periode Agustus 2020 mengalami peningkatan sebanyak 2,67 juta orang. Hal ini mengakibatkan jumlah angkatan kerja di Indonesia yang menganggur secara keseluruhan bertambah menjadi sebesar 9,77 juta orang.⁹ Hal ini menggambarkan bahwa Pemerintah harus memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja dan membenahi segala permasalahan-permasalahan yang timbul di bidang ketenagakerjaan. Pemberian kesejahteraan bagi Pekerja merupakan salah satu sifat hukum ketenagakerjaan yang sesungguhnya tidak terlepas dari tujuan pokok hukum ketenagakerjaan itu

⁹ Mutia Fauzia, (5 November 2020). Indonesia Resesi, Jumlah Pengangguran Naik Jadi 9,77 Juta Orang. Kompas. <https://money.kompas.com/read/2020/11/05/141654326/indonesia-resesi-jumlah-pengangguran-naik-jadi-977-juta-orang>. Diakses pada 27 November 2021 pukul 14.00 WIB.

sendiri, yakni melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁰

Hubungan kerja yang terjadi saat ini kerap kali menimbulkan permasalahan antara Para Pihak. Peristiwa ini dapat terjadi karena Pengusaha memiliki *Bargaining Power* yang dalam praktiknya mengakibatkan dimungkinkannya terjadi pencantuman klausul perjanjian kerja yang hanya menguntungkan salah satu pihak. Meskipun pada pokoknya dalam perjanjian memiliki asas persamaan hak, tetapi tetap saja kondisi perekonomian yang tidak seimbang membuat Pengusaha seolah-olah berada di posisi yang lebih “menguntungkan” dibandingkan Pekerja. Atas peristiwa tersebut, kesepakatan yang timbul antara Pekerja dan Pengusaha sering kali didasarkan pada tindakan *take it or leave it*. Hal ini dapat terjadi karena dalam pembuatan perjanjian kerja Pengusaha memiliki kedudukan yang lebih dominan dalam menentukan syarat-syarat perjanjian kerja sehingga Pekerja yang memiliki kedudukan lebih lemah hanya memiliki pilihan untuk menerima atau menolak klausul-klausul perjanjian kerja yang sudah ditentukan oleh Pengusaha. Lahirnya kedudukan tersebut menimbulkan posisi yang “berat sebelah” antara Pengusaha dan Pekerja. Kedudukan dominan tersebut dapat mengakibatkan Pengusaha melakukan tindakan yang hanya menguntungkan salah satu pihak dalam perjanjian kerja. Menurut Pitlo, perjanjian yang “berat sebelah” akan

¹⁰ Endah Pujiastuti. (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang Press. hlm. 6.

menciptakan perjanjian paksa (*dwang contract*), karena Pekerja secara terpaksa menerima substansi yang diatur dalam perjanjian kerja dan tidak mampu untuk berbuat lain.¹¹

Konsekuensi kedudukan Pengusaha dan Pekerja tersebut menyebabkan timbul permasalahan dalam hubungan kerja. Salah satu permasalahan yang timbul akibat tindakan sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja adalah pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja. Klausul ini dibuat oleh Pengusaha dengan ketentuan untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu.¹² Hal ini dilakukan oleh Pengusaha untuk melindungi adanya perampasan Pekerja oleh perusahaan lain dan melindungi kerahasiaan milik perusahaan, terutama hal-hal yang berkaitan dengan rahasia dagang. Tindakan yang dilakukan oleh Pengusaha di satu sisi memberikan perlindungan bagi Perusahaan, namun di sisi lain pencantuman klausul non kompetisi menyebabkan ketidakadilan dikarenakan klausul tersebut membatasi hak-hak yang dimiliki oleh Pekerja. Dalam hal ini, klausul non kompetisi menyebabkan terjadinya pembatasan hak Pekerja untuk mendapatkan kesempatan memilih suatu pekerjaan yang diinginkannya dan kompetensi yang dimilikinya.

¹¹ David M.L. Tobing. (2019). Klausula Baku: Paradoks dalam Penegakan Hukum Perlindungan Konsumen. Jakarta: PT Grakedia Pustaka Utama. hlm. 23.

¹² Ria Sutarko. (2018). Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia. Jurnal Al Amwal. Vol. 1. No. 1. hlm. 91.

Adanya klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja memberikan batasan terhadap Pekerja agar tidak bekerja di tempat lain yang memiliki bidang yang bisnis yang sama atau tidak membuat usaha bisnis dalam bidang yang sama dalam jangka waktu tertentu dan lokasi geografi tertentu setelah perjanjian kerja antara Pekerja dan Pengusaha telah berakhir.¹³ Pengusaha memiliki alasan untuk mencantumkan klausul non kompetisi agar dapat mempertahankan *clients* nya dari Pekerja dan melindungi *confidential business information* yang dimiliki oleh perusahaan.¹⁴ Berdasarkan fungsi dari klausul non kompetisi, diketahui bahwa klausul tersebut berpotensi mengurangi hak dan kesempatan bagi Pekerja pada saat perjanjian kerja telah berakhir untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan kebebasan yang dimiliki sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan.¹⁵ Akan tetapi, dalam Pasal 1601x KUHPPerdata menyatakan sebaliknya, di mana Pengusaha dimungkinkan untuk melakukan pengurangan hak Pekerja untuk memilih pekerjaan. Bunyi dari Pasal 1601x KUHPPerdata adalah sebagai berikut:

“Suatu perjanjian yang mengurangi hak buruh, bahwa setelah mengakhiri hubungan kerja, ia tidak diperbolehkan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, hanya sah jika dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau suatu reglemen dengan buruh yang telah dewasa.”

¹³ Harrison Frye. (2020). *The Ethics of Noncompete Clauses*. Business Ethics Quarterly University of Georgia. Vol. 30. No. 2. hlm. 229.

¹⁴ Harlan Blake. (1960). *Employee Agreements Not to Compete*. Harvard Law Review. Vol. 73. No. 4.

¹⁵ Lihat Pasal 31 UU Ketenagakerjaan: “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.”

Hal ini menimbulkan permasalahan terhadap keseimbangan yang dimiliki oleh Para Pihak dikarenakan Pengusaha di sini memiliki hak untuk melakukan segala upaya terbaiknya untuk memberikan keuntungan terhadap bisnisnya dan memberikan rasa aman terhadap rahasia-rahasia yang dimiliki oleh perusahaan. Namun di lain pihak usaha Pengusaha untuk melindungi perusahaannya dari ancaman kompetitor dengan mencantumkan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja akan berpengaruh terhadap hak yang dimiliki oleh Pekerja untuk memilih pekerjaan setelah perjanjian kerja antara Pekerja dan Pengusaha telah berakhir.

Meskipun pada pokoknya Para Pihak dalam perjanjian kerja telah memenuhi segala persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk melakukan perjanjian kerja dan telah menimbulkan kesepakatan, Para Pihak juga harus memperhatikan asas-asas yang menjiwai hukum perjanjian itu sendiri.¹⁶ Asas-asas hukum di sini bertujuan untuk memberikan arah-arrah yang layak (menurut hukum) dalam hal menggunakan atau menerapkan aturan-aturan hukum.¹⁷ Dalam mewujudkan suatu perjanjian kerja yang adil salah satu asas yang harus diperhatikan adalah keberlakuan dari asas keseimbangan dalam suatu perjanjian. Asas keseimbangan merupakan suatu keadaan di mana Para Pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kedudukan atau posisi yang

¹⁶ Muhammad Irayadi. (2021). Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian. *Jurnal Unswagati*. Vol. 5. No. 1. hlm. 102.

¹⁷ Herlien Budiono. (2015). *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm. 82-83.

seimbang, tidak ada yang mendominasi, dan juga Para Pihak memiliki posisi tawar yang seimbang, baik dari kedudukan Para Pihak, kepentingan maupun hak dan kewajiban Para Pihak.¹⁸

Kata “seimbang” dalam asas keseimbangan menunjuk pada pengertian suatu keadaan hening atau keselarasan karena dari pelbagai gaya yang bekerja tidak satu pun mendominasi yang lainnya, atau karena tidak satu elemen menguasai lainnya.¹⁹ Asas keseimbangan dalam suatu perjanjian penting untuk diterapkan dalam suatu perjanjian untuk menciptakan keadilan bagi Para Pihak dan mewujudkan tujuan dari perjanjian sebagaimana yang dicita-citakan oleh Para Pihak. Asas keseimbangan tidak hanya bertumpu pada kesetaraan kedudukan bagi Para Pihak dalam perjanjian, melainkan juga dapat berfokus terhadap kesetaraan dari segi substansi atau maksud dan tujuan dari perjanjian serta pelaksanaan dari suatu perjanjian. Penerapan asas keseimbangan diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara perbuatan Para Pihak, isi perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian yang akan menguntungkan masing-masing Pihak dalam perjanjian.

Bila dikaitkan dengan perjanjian kerja, asas keseimbangan yang merupakan asas umum dalam perjanjian sudah selazimnya diterapkan dalam hubungan kerja dikarenakan Pengusaha dan Pekerja dalam pembuatan klausul perjanjian harus berada dalam kedudukan yang sama. Penerapan asas

¹⁸ Muhammad Irayadi, *Op. Cit.*, hlm. 101.

¹⁹ Van Dale. (1982). *Groot Woordenboek der Nederlandse Taal*. Utrecht: Antwerpen. hlm. 651.

keseimbangan ini penting untuk dilakukan mengingat secara perekonomian Pengusaha memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan dengan Pekerja. Namun, dalam pembuatan perjanjian kerja tentunya harus mengutamakan keseimbangan antara Para Pihak demi keberlangsungan tujuan perjanjian kerja.

Mengenai substansi dalam perjanjian kerja, pada pokoknya Para Pihak harus membuat klausul atau isi perjanjian yang saling menguntungkan satu sama lain dan tidak berat sebelah demi terwujudnya asas keseimbangan dalam perjanjian. Dalam implementasinya, penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja dikhawatirkan mengalami hambatan dengan keberlakuan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja. Keberlakuan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja akan berpengaruh kepada Pekerja setelah hubungan kerja telah berakhir. Tentunya hal ini menimbulkan ketidakseimbangan bagi Pekerja dikarenakan klausul non kompetisi tidak hanya menghalangi Pekerja untuk memilih pekerjaan di bidang yang sama, tetapi yang menjadi terpenting adalah meskipun hubungan kerja Para Pihak telah berakhir, keberlakuan klausul non kompetisi setelah hubungan kerja berakhir mengindikasikan Pengusaha masih berusaha mengintervensi hak Pekerja untuk memilih pekerjaan di masa yang akan mendatang. Dengan adanya penerapan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja, akan berpotensi menimbulkan situasi dan kondisi ketidakseimbangan dan menimbulkan keadaan yang memberatkan salah satu pihak.

Penggunaan klausul non kompetisi terhadap Pekerja seolah-olah dijadikan “alat” agar Pengusaha mendapatkan perlindungan terhadap usaha yang dimilikinya dari ancaman Pekerja yang hubungan kerjanya telah berakhir. Namun, pada kenyataannya hal tersebut tidak adil bagi Pekerja dikarenakan apabila hubungan kerja telah berakhir sudah seharusnya Pengusaha tidak memiliki kewenangan untuk memberikan perintah terhadap Pekerja. Penerapan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja penting untuk diperhatikan demi keberlangsungan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja sebab klausul ini di satu sisi menguntungkan bagi Pengusaha. Sementara itu, di sisi Pekerja keberlakuan dari klausul non kompetisi ini menimbulkan hambatan bagi Pekerja untuk memilih pekerjaan pada saat hubungan kerja dengan Pengusaha telah berakhir. Oleh karena itu, keberlakuan perjanjian kerja yang memuat klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja dikhawatirkan bertentangan dengan asas keseimbangan sebagaimana yang diterapkan dalam hukum perjanjian di Indonesia.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan pengkajian mengenai apakah kesepakatan Para Pihak dalam perjanjian kerja dapat memunculkan klausul yang menghambat hak Pekerja untuk memilih pekerjaan pada saat hubungan kerja telah berakhir dan menganalisis mengenai keberlakuan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja bila dikaitkan dengan asas keseimbangan dalam hukum perjanjian di Indonesia. Untuk itu, penulis berencana mengkaji dan menganalisis lebih lanjut

terkait permasalahan yang timbul akibat keberlakuan klausul non kompetisi dalam suatu perjanjian kerja dan mengambil judul penelitian sebagai berikut:

“Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Pencantuman Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka Penulis memperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kesepakatan Para Pihak dalam perjanjian kerja dapat memunculkan klausul yang menghambat hak Pekerja untuk memilih pekerjaan pada saat hubungan kerja telah berakhir?
2. Bagaimana keberlakuan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja bila dikaitkan dengan asas keseimbangan dalam hukum perjanjian di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kesepakatan yang dibuat oleh Para Pihak dalam perjanjian kerja dapat memunculkan klausul yang menghambat hak Pekerja untuk memilih pekerjaan pada saat hubungan kerja telah berakhir. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui

mengenai keberlakuan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja bila dikaitkan dengan asas keseimbangan dalam hukum perjanjian di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dalam manfaat teoritis ini, penelitian yang dikaji oleh penulis ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian terhadap adanya pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai penegakan hak Pekerja khususnya dalam hal mengenai hak memilih pekerjaan apabila hubungan kerja dengan Pengusaha telah berakhir.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan menjadi masukan agar kedepannya terdapat pengaturan secara eksplisit mengenai pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja agar dapat menjamin keseimbangan hak Para Pihak dalam perjanjian kerja.

- b. Bagi Pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap Pengusaha untuk memberikan rasa keadilan kepada Pekerja dalam membuat klausul perjanjian kerja dan tidak menguntungkan diri sendiri dalam menjalankan suatu hubungan kerja.
- c. Bagi Pekerja, penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman mengenai upaya yang harus dilakukan menetapkan keseimbangan dalam perjanjian kerja dan mengetahui segala permasalahan yang akan timbul dalam perjanjian kerja khususnya apabila adanya pencantuman klausul non kompetisi.

E. Metode Penelitian

Dalam rangka menunjang seluruh kegiatan penelitian, diperlukan adanya metode-metode tertentu dan terencana yang akan digunakan untuk membantu membuktikan dan memecahkan suatu permasalahan. Oleh sebab itu, penelitian dapat dikatakan sebagai cara untuk mencari kebenaran melalui metode ilmiah, sedangkan metode ilmiah itu sendiri merupakan prosedur dalam mendapatkan pengetahuan yang disebut ilmu.²⁰

Metode-metode tertentu yang digunakan oleh penulis dalam penulisan penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

²⁰ Farouk Muhammad dan H Djaali. (2003). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PTIK Press. hlm. 1.

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.²¹ Penelitian yuridis normatif dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia.²²

Menurut Soerjono Soekanto, ruang lingkup penelitian hukum normatif meliputi:²³

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum.
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum.
- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum secara vertikal dan horizontal.
- d. Perbandingan hukum.
- e. Sejarah hukum.

Adapun pemilihan metode yuridis normatif yang dipilih oleh Penulis dikarenakan penelitian ini berusaha mengkaji mengenai permasalahan pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja yang kemudian

²¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji. (2003). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 13.

²² Amiruddin dan Zainal Asikin. (2012). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 18.

²³ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji. *Op. Cit.*, hlm. 14.

dikaitkan dengan asas keseimbangan serta pengaturan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang terjadi. Selain itu, penelitian hukum normatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sistematika hukum dikarenakan penelitian ini akan meninjau dan mengidentifikasi terhadap pengertian pokok dalam hukum seperti subjek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum dalam peraturan perundangan.²⁴ Penulis dalam hal ini juga melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum, yaitu penelitian hukum yang bertujuan untuk menemukan asas hukum atau doktrin hukum positif yang berlaku.²⁵ Dalam hal ini, Penulis akan menelusuri melalui asas keseimbangan dalam hukum perjanjian di Indonesia yang nantinya dikaitkan dengan permasalahan dalam penelitian. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) ditujukan agar kegiatan penelitian hukum ini dapat menelaah semua peraturan dan regulasi yang berkaitan dengan materi penelitian.²⁶ Dengan demikian, pendekatan yuridis normatif merupakan pilihan yang paling tepat untuk menunjang penulisan penelitian ini.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini akan bersifat penelitian deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan

²⁴ *Ibid.*, hlm. 15.

²⁵ H. Zainuddin Ali. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 25.

²⁶ Johny Ibrahim. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayu Publishing. hlm. 302.

teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian yang dalam pelaksanaannya berkenaan dengan peristiwa di dalam masyarakat.²⁷ Melalui penelitian deskriptif analitis, diharapkan penulis dapat dapat menggali informasi-informasi yang relevan mengenai permasalahan hukum mengenai pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja yang dikaitkan dengan asas keseimbangan dalam hukum perjanjian di Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, terdapat berbagai macam metode pengumpulan data, seperti metode studi khusus, metode penelitian tindakan, metode penelitian kepustakaan (*library research*) dan metode lapangan (*field research*). Sehubungan dengan spesifikasi penulisan yang menggunakan penelitian yuridis normatif, maka Teknik Pengumpulan Data yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu.²⁸ Penelitian kepustakaan dinilai paling tepat dikarenakan proses pengumpulan data dilaksanakan untuk mengumpulkan dan menelaah seluruh informasi yang bersumber dari buku-

²⁷ H. Zainuddin Ali. *Op. Cit.*, hlm. 106.

²⁸ Iqbal Hasan. (2008). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 5.

buku, dokumen-dokumen lain, dan peraturan perundang-undangan yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

4. Sumber Data

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.²⁹ Sehubungan dengan hal tersebut, maka bahan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat *autoritatif*, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.³⁰ Bahan hukum primer yang digunakan akan disebutkan sebagai berikut:
 - 1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
 - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Nomor 165 Tahun 1999.
 - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

²⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji. *Op. Cit.*, hlm. 13.

³⁰ Soerjono Soekanto. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. hlm. 54.

- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Nomor 6 Tahun 2004.
 - 6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial Lembaran Negara Nomor 12 Tahun 2009.
 - 7) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Nomor 245 Tahun 2020.
 - 8) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan hukum yang mendukung dan memperkuat bahan hukum primer yang mana bahan hukum sekunder akan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer sehingga dapat dilakukan analisa dan pemahaman yang lebih mendalam.³¹ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan-bahan sekunder berupa buku-buku, jurnal-jurnal, dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- c. Bahan Hukum Tersier merupakan bahan-bahan yang merupakan pelengkap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini digunakan dengan tujuan memberikan berbagai informasi dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan

³¹ *Ibid.*, hlm. 141.

hukum sekeunder. Untuk menunjang penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum tersier berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum, *Black's Law Dictionary*, dan ensiklopedia lainnya.

5. Teknik Analisa Data

Analisa hasil penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah rangkaian narasi yang mengkritisi suatu permasalahan yang kemudian nantinya akan ditarik kesimpulan dari objek penelitian. Berdasarkan pendekatan penelitian dilakukan secara yuridis normatif, maka teknik analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan konstruksi hukum dan penafsiran. Konstruksi hukum adalah cara mengisi kekosongan peraturan perundang-undangan dengan asas-asas dan sendi-sendi hukum.³² Konstruksi hukum terbagi menjadi tiga bentuk yakni analogi, penghalusan hukum, dan *argumentum a contrario*.

Sementara itu, penafsiran adalah cara mencari arti dan makna suatu peraturan perundang-undangan.³³ Penafsiran yang dapat digunakan diantaranya adalah penafsiran gramatikal, penafsiran sejarah/historis, penafsiran sistematis, penafsiran sosiologis, dan penafsiran otentik. Dengan

³² Enju Juanda. (2016). Konstruksi Hukum Dan Metode Interpretasi Hukum. Jurnal Ilmiah Galuh Justisi. Vol. 4. No.2. hlm. 157.

³³ *Ibid.*, hlm. 162.

menggunakan teknik konstruksi hukum dan penafsiran, diharapkan hasil penelitian yang dianalisis dan disusun dalam uraian-uraian kalimat akan lebih mudah untuk dipahami dan diketahui makna-makna yang terdapat dalam permasalahan hukum yang terjadi.

F. Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Berisi mengenai latar belakang penulis dalam penelitian ini, tujuan dan manfaat penelitian, beserta seluruh langkah-langkah yang ditempuh untuk mewujudkan penelitian ini.

BAB II: Hak untuk Memilih Pekerjaan

Berisi tentang pembahasan dan pendeskripsian terkait dengan penjelasan mengenai perjanjian kerja. Dalam Bab ini, penulis akan membagi menjadi beberapa sub bab yang bertujuan untuk memperjelas mengenai pengertian perjanjian kerja, tujuan perjanjian kerja, syarat-syarat, hak dan kewajiban Para Pihak dalam perjanjian kerja, dan berakhirnya perjanjian kerja.

BAB III: Keberlakuan Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian

Berisi tentang tinjauan pustaka mengenai pengertian klausul non kompetisi dan bentuk-bentuknya dalam suatu perjanjian. Kemudian, dalam bab ini juga akan dijelaskan mengenai tujuan adanya suatu klausul non kompetisi dalam

perjanjian dan alasan pencantuman klausul non kompetisi bagi Para Pihak dalam perjanjian.

BAB IV: Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian

Berisi tentang pembahasan mengenai yang dimaksud dengan asas-asas hukum dan pengertian secara spesifik mengenai asas keseimbangan. Kemudian, dalam bab ini juga akan dijelaskan mengenai mengapa suatu perjanjian harus memenuhi asas keseimbangan dan kriterium perjanjian yang memenuhi suatu asas keseimbangan.

BAB V: Keberlakuan Pencantuman Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian.

Berisi mengenai analisis dan pengkajian terkait apakah kesepakatan Para Pihak dalam perjanjian kerja dapat memunculkan klausul yang menghambat hak Pekerja untuk memilih pekerjaan pada saat hubungan kerja telah berakhir dan analisis mengenai keberlakuan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja bila dikaitkan dengan asas keseimbangan dalam hukum perjanjian di Indonesia.

BAB VI: Penutup

Berisi mengenai kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis dalam bab-bab sebelumnya disertai dengan saran agar kedepannya

pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja tidak mengesampingkan dari penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja.