BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menyatakan bahwa cita-cita negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Makna dari salah satu cita-cita tersebut yaitu memajukan kesejahteraan umum mengandung arti bahwa negara mempunyai tujuan sekaligus kewajiban untuk memajukan kesejahteraan umum dalam hal kesejahteraan rakyat Indonesia terutama dalam bidang ekonomi agar tidak terjadi kesenjangan sosial dan kemiskinan yang meluas dalam negara Indonesia.[1]

Hal tersebut tentu dapat diwujudkan dengan cara sektor perekonomian di Indonesia harus berkembang. Berkembangnya sektor perekonomian di Indonesia pun ditunjukkan salah satunya dengan tersedianya banyak lapangan pekerjaan dan masyarakat Indonesia banyak yang memiliki pekerjaan. Cita-cita negara Indonesia untuk mewujudkan kesejahteraan umum dalam hal ini pun tercermin melalui Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas

[1] Yohanes Suhardin, "Peranan Negara dan Hukum Dalam Memberantas Kemiskinan Dengan Mewujudkan Kesejahteraan Umum", Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol.42, No.3 Juli-September 2012, hal.303

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Oleh sebab itu, hubungan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki peranan yang penting dalam memajukan kesejahteraan umum sebagaimana dicita-citakan oleh negara Indonesia.

Kesejahteraan umum dalam hubungan ketenagakerjaan pun dapat diwujudkan dengan cara memberikan perlindungan dalam hal menjamin hak-hak dasar tenaga kerja terpenuhi.[2] Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja". Definisi tenaga kerja pun dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

> "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Berdasarkan definisi ketenagakerjaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hubungan ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) pihak yang terlibat yaitu pekerja dan pemberi kerja. Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa "Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" dan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa:

> "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

[2] Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", Jurnal Universitas Suryadarma, Vol.1, No.1 Mei 2016, hal.57-58

Pekerja dan pemberi kerja ini terikat dalam suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan:

> "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dilihat bahwa suatu hubungan kerja lahir dan diwujudkan dalam sebuah perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja.

Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) merupakan "Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Perjanjian menimbulkan suatu hubungan hukum baru yang dinamakan perikatan, dengan kata lain perjanjian menerbitkan suatu perikatan dan perjanjian merupakan sumber perikatan disamping sumber lainnya.[3] Suatu perikatan merupakan suatu hubungan hukum antara 2 (dua) orang atau 2 (dua) pihak, yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak lainnya berkewajiban sebaliknya.[4]

Definisi dari perikatan tersebut juga diterapkan dan menjadi dasar dalam pelaksanaan suatu perjanjian kerja, dimana menurut 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".

---

[3] Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1979), hal.1
[4] *Ibid.*,hal.2

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pemberi kerja dengan pekerjanya, dimana perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak dan umumnya berkenaan dengan segala persyaratan serta hak dan kewajiban masing-masing pihak yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.[5] Oleh sebab itu, suatu perjanjian kerja memiliki fungsi sebagai pengikat bagi para pihak yaitu pemberi kerja yang dalam hal ini dapat berupa suatu perusahaan dan penerima kerja yang dalam hal ini dapat berupa seorang pekerja, dimana dalam perjanjian kerja tersebut berisi prestasi kedua belah pihak yang harus dipenuhi. Perjanjian kerja juga memiliki peranan penting dalam rangka memberikan kepastian serta perlindungan hukum bagi para pihak yang terlibat didalamnya. Dengan demikian, perjanjian kerja ini memiliki sifat yang memaksa dan mengikat para pihak (*dwang contract*).[6]

Perjanjian diatur pada Buku III tentang Perikatan dalam KUHPerdata yang sifat dasarnya berupa *aanvullend recht* (hukum pelengkap) sehingga aturan-aturan hukum didalamnya dapat disimpangi. Penyimpangan terhadap aturan hukum dalam KUHPerdata ini diakibatkan adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract* yang dianut dalam KUHPerdata.[7] Bahwa yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak adalah setiap orang bebas untuk mengadakan perikatan atau

[5] A.Ridwan Halim, *et.all*, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Cetakan ke I, (Jakarta: Pradyna Paramita, 1987), hal.29
[6] Siti Hajati Hosein, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal.53
[7] A.Qirom Melialia, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta: Liberty, 1985), hal.18

perjanjian dalam bentuk apapun dan dengan siapapun asal memenuhi syarat sahnya perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak juga memberikan kebebasan kepada setiap orang untuk menentukan dengan sendirinya bentuk dari perjanjian yang ingin dibuat dan menentukan dengan sendirinya isi, pelaksanaan dan persyaratan dari perjanjian tersebut.[8] Perlu diketahui, dalam membuat perjanjian yang didasarkan atas asas kebebasan berkontrak pun tetap harus memperhatikan bahwa perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada, kesusilaan, dan ketertiban umum.[9] Penerapan asas kebebasan berkontrak ini juga dapat diterapkan dalam pembuatan perjanjian kerja karena adanya asas *lex specialis derogat legi generalis* yang dianut oleh hukum Indonesia yaitu selama belum diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan maka ketentuan umum dalam KUHPerdata masih berlaku.

Salah satu bentuk penyimpangan aturan hukum dalam KUHPerdata melalui penerapan asas kebebasan berkontrak yang dilakukan oleh perusahaan selaku pemberi kerja adalah pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja. Tidak semua perjanjian kerja memuat klausul non-kompetisi ini karena sifatnya tidak wajib dan dikembalikan lagi kepada kebijakan masing-masing perusahaan ingin mencantumkan klausul tersebut atau tidak. Klausul non-kompetisi

---

[8] Ghansam Anand, "Prinsip Kebebasan Berkontrak Dalam Penyusunan Kontrak", Jurnal Yuridika, Vol.26, No.2 Mei-Agustus 2011, hal.89

[9] Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hal.7

merupakan sebuah klausul pada perjanjian kerja yang mengatur bahwa pekerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama atau mendirikan usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.[10]

Klausul non-kompetisi ini sudah dikenal sejak abad ke-15 oleh hukum negara Inggris, dimana klausul tersebut ditujukan sebagai bentuk perjanjian untuk tidak bersaing. Klausul non-kompetisi merupakan bagian dalam perjanjian kerja yang pada awalnya digunakan oleh seorang majikan yang merupakan pemberi kerja untuk mencegah mantan pekerjanya agar tidak bekerja di tempat usaha pesaing atau mendirikan usaha yang sama secara tidak adil, melawan, dan merugikan usahanya.[11] Seiring dengan perkembangan zaman, klausul non-kompetisi pada akhirnya mulai dikenal kembali dan diterapkan pertama kali pada tahun 1414 dalam *The Dyer's Case*. Kasus tersebut merupakan contoh kasus pertama dari penerapan klausul non-kompetisi pada suatu perjanjian kerja dimana seorang pemberi kerja yang merupakan praktisi di London, Inggris melarang pekerjanya untuk melakukan perdagangan atau pekerjaan di kota yang sama dengan jenis pekerjaan yang sama selama 6 (enam) bulan setelah tidak lagi bekerja.

---

[10] Letezia Tobing, "Masalah Klausul Non-Kompetisi (*Non-Competition Clause*) Dalam Kontrak Kerja". https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt514f29fbb8c02/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja, diakses pada 17 Juli 2021, hal.1

[11] Matt Marx dan Lee Fleming, "Non-Compete Agreements: Barriers to Entry..and Exit?", University of Chicago Press Journals, Vol.12, (2012), hal.41

Namun, pada saat itu beberapa pengamat hukum dan Hakim di Inggris merasa bahwa penerapan klausul non-kompetisi seperti membatasi perdagangan sehingga tidak didukung penerapannya dan menuai banyak pendapat kontra.

Beranjak dari kasus tersebut, pada tahun 1717 tepatnya di Inggris, klausul non-kompetisi mulai diterapkan kembali secara khusus dalam kasus Mitchel Vs Reynolds. Mitchel merupakan pemilik toko roti di St.Andrew Holborn, Inggris sedangkan Reynolds merupakan pembuat roti yang bekerja pada toko roti milik Mitchel. Mitchel dan Reynolds telah sepakat untuk menerapkan klausul non-kompetisi pada perjanjian kerjanya yang berisikan larangan bagi Reynolds untuk bekerja pada toko roti lain dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Namun, tidak sampai kurun waktu tersebut, Reynolds bekerja di toko roti lain dan membuat Mitchel menggugat Reynolds ke Pengadilan di Queen Bench, Inggris atas pelanggaran klausul non-kompetisi.

Hakim pada pengadilan tersebut tidak memenangkan gugatan Mitchel karena menurut Hakim, apabila Mitchel ingin melakukan pembatasan pekerjaan pada pekerjanya maka Mitchel harus memberikan sesuatu yang berharga sebagai imbalan atau memberikan pekerja sebuah pekerjaan lain sebagai gantinya.[12] Hakim menyimpulkan bahwa pembatasan pekerjaan guna melindungi suatu usaha melalui klausul non-kompetisi diperbolehkan asalkan terdapat pertimbangan lebih lanjut dan

[12] *Ibid*., hal.42

batasan yang jelas. Kasus Mitchel Vs Reynolds ini merupakan terobosan yang membuat klausul non-kompetisi pada akhirnya mulai diterapkan di negara Inggris bahkan berbagai negara lainnya hingga saat ini.[13]

Penerapan klausul non-kompetisi pun akhirnya mengalami perkembangan baik dari segi tujuan diterapkannya yaitu untuk melindungi kepentingan perusahaan khususnya terkait rahasia dagang dan informasi penting suatu usaha hingga adanya pembatasan yang jelas dalam penerapan klausul tersebut seperti dicantumkannya jangka waktu dan wilayah geografis tertentu.[14] Klausul non-kompetisi ini juga baru berlaku efektif setelah hubungan kerja antara perusahaan selaku pemberi kerja dengan pekerjanya berakhir. Oleh sebab itu, klausul non-kompetisi merupakan bentuk perjanjian yang ditangguhkan berdasarkan ketetapan waktu menurut hukum perdata karena baru berlaku ketika suatu hubungan kerja berakhir, dimana berakhirnya suatu hubungan kerja pasti akan datang dan terjadi namun tidak dapat ditentukan secara pasti kapan waktu tersebut datang.[15] Berakhirnya suatu hubungan kerja pun dapat dikarenakan beberapa hal seperti sudah berakhirnya perjanjian kerja antara perusahaan selaku pemberi kerja dengan pekerjanya ataupun bentuk pemutusan hubungan kerja lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa klausul non-kompetisi

---

[13] Vennum Law, "*A Brief History of Non-Competes*". https://www.vennumlaw.com/post/a-brief-history-of-non-competes, diakses pada 14 September 2021, hal.1

[14] Laurences Aulina, "Keabsahan *Non-Competition Clause* Dalam Perspektif Hukum Indonesia". https://www.kennywiston.com/keabsahan-non-competition-clause-dalam-perspektif-hukum-indonesia/, diakses pada 16 September 2021, hal.1

[15] Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2003), hal.129

justru mengatur tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh pekerja setelah tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut.

Pencantuman klausul non-kompetisi ini biasanya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar yang memiliki banyak kompetitor sejenis. Pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan perusahaan dari kompetitor pesaing tersebut. Hal ini juga berkaitan dengan rahasia dagang perusahaan yang diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (UU Rahasia Dagang). Menurut Pasal 1 angka 1 UU Rahasia Dagang:

> "Rahasia dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis yang mempunyai nilai ekonomis karena berguna dalam kegiatan usaha dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang tersebut".

Dengan demikian, pencantuman klausul non-kompetisi diharapkan oleh perusahaan sebagai pihak pemberi kerja agar para mantan pekerjanya yang sudah berhenti bekerja di perusahaan tersebut tidak membocorkan rahasia dagang maupun segala informasi penting yang bersifat rahasia kepada perusahaan pesaing.[16] Pasal 4 UU Rahasia Dagang menyatakan bahwa:

> "Pemilik rahasia dagang memiliki hak untuk:
> a. Menggunakan sendiri rahasia dagang yang dimilikinya;
> b. Memberikan lisensi atau melarang pihak lain untuk menggunakan rahasia dagang atau mengungkapkan rahasia dagang tersebut kepada pihak ketiga untuk kepentingan yang bersifat komersial".

[16] Veronica Apriani Suwandy, "Perlindungan Hak Pekerja Kontrak Terkait Pencantuman Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Perdata". Skripsi, Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, 2015, hal.5

Langkah yang dapat ditempuh oleh pemilik rahasia dagang yang dalam hal ini merupakan suatu perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan mencantumkan klausul tertentu pada perjanjian kerja yang melarang para pekerja untuk mengungkapkan rahasia dagang perusahaan.[17] Namun, klausul yang dimaksud dalam hal ini bukanlah klausul non-kompetisi. Hal tersebut dikarenakan, klausul non-kompetisi lebih mengarah kepada larangan bagi para pekerja untuk bekerja di perusahaan kompetitor atau mendirikan usaha di bidang yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah berhenti bekerja dan bukan larangan untuk mengungkapkan rahasia dagang.[18] Hal ini tentu menuai banyak pro dan kontra karena pencantuman klausul non-kompetisi tersebut dianggap melanggar hak asasi manusia para pekerja untuk memilih pekerjaan dan bekerja.

Pencantuman klausul non-kompetisi juga dianggap membuat kedudukan para pekerja menjadi lebih rendah dan lemah dibandingkan dengan kedudukan perusahaan selaku pemberi kerja.[19] Hal ini dikarenakan, pada kenyataannya para pekerja sebelumnya diminta untuk menandatangani suatu perjanjian kerja yang telah disiapkan oleh perusahaan tanpa melalui proses negosiasi terlebih dahulu sehingga pemberi kerja memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan berdaulat atas pekerjanya bahkan setelah

---

[17] Diana Kusumasari, "Bagaimana Melindungi Rahasia Perusahaan?". https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl5731/melindungi-rahasia-perusahaan, diakses pada 17 Juli 2021, hal.1

[18] Ria Sutarko dan Sudjana, "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 Agustus 2018, hal.97

[19] Leli Joko Suryono, "Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia", Jurnal Media Hukum, Vol.18, No.1 Juni 2011, hal.36

tidak lagi bekerja. Hal ini tentu menimbulkan kerugian tersendiri bagi para pekerja padahal bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang mempunyai peranan penting bukan hanya dalam kehidupan pribadi saja melainkan juga dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Konstitusi Negara Indonesia, yaitu UUD 1945 tepatnya pada Pasal 28D ayat (2) juga telah menegaskan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Selain pasal tersebut, Pasal 31 UU Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa:

> "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 juga dikuatkan kembali oleh Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), yang menyatakan bahwa:

> "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil".[20]

Pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja terlihat seperti bertentangan dengan beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Hal ini membuat timbul pertanyaan tentang eksistensi dan keabsahan dari pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja. Sejatinya, ketentuan hukum negara Indonesia tidak mengatur secara jelas dan tegas tentang diperbolehkan atau dilarangnya pencantuman

[20] Rizky Amalia, "*Non-Competition Clause* Dalam Perjanjian Kerja", Jurnal Yuridika, Vol.26, No.2 Mei-Agustus 2011, hal.117-118

klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja tersebut. Tidak adanya peraturan yang secara spesifik mengatur tentang pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja membuat klausul tersebut seharusnya masih berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam KUHPerdata.[21] Namun, asas kebebasan berkontrak pun telah menegaskan bahwa siapapun mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian dengan syarat bahwa perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Suatu perjanjian juga dapat dikatakan sah dan mengikat bagi para pihak apabila telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian akan menjadi sah apabila memenuhi syarat yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, objek perjanjian (suatu hal tertentu), dan sebab yang halal. Syarat keempat yaitu sebab yang halal juga mengandung arti bahwa suatu perjanjian akan menjadi sah apabila tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.[22] Oleh sebab itu, pencantuman klausul non-kompetisi dinilai belum memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi para pihak yang terlibat di dalam suatu perjanjian kerja. Namun, hingga saat ini masih banyak perusahaan yang tetap menerapkan klausul non-kompetisi tersebut pada perjanjian kerjanya.

---

[21] Arkan Perdana, "Ketahui Klausul Non-Kompetisi Agar Lebih Paham Tentang Perjanjian Kerja". https://glints.com/id/lowongan/klausul-nonkompetisi/#.YUL0bi1h3BI, diakses pada 16 September 2021, hal.1

[22] Shanti Rachmadsyah, "Hukum Perjanjian". https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c3d1e98bb1bc/hukum-perjanjian/, diakses pada 17 Juli 2021, hal.1

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kepastian dan perlindungan hukum serta keabsahan dari pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja bagi kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja. Penelitian ini pun diberi judul "Pencantuman Klausul Non-Kompetisi (*Non-Competition Clause*) pada Perjanjian Kerja".

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kepastian dan perlindungan hukum pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja?
2. Bagaimana keabsahan pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memecahkan persoalan hukum terutama mengenai pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja.

2. Memperoleh penemuan hukum mengenai kepastian hukum dan perlindungan hukum serta keabsahan pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja.
3. Dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu hukum terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dilihat dari 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian dilihat dari segi teoritis adalah untuk menjadi tambahan pengetahuan di bidang ilmu hukum terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini ditujukan bagi masyarakat umum terutama pengusaha selaku pemberi kerja dan para pekerja yang memiliki hubungan kerja serta dapat menjadi referensi maupun bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pencantuman suatu klausul pada perjanjian kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang menggambarkan isi dari penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, yang masing-masing bab berisi tentang:

1. BAB I: PENDAHULUAN

   Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik dari segi teoritis maupun praktis, dan sistematika penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

   Bab ini menguraikan teori dan konsep yang digunakan untuk menganalisis masalah yang diteliti terkait topik penelitian yaitu pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

   Bab ini menguraikan jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

4. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

   Bab ini menguraikan hasil penelitian yang kemudian dianalisis menggunakan teori dan konsep dengan metode yang telah dijelaskan pada Bab II dan Bab III.

5. BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

   Bab ini memuat kesimpulan dari hasil analisis dan memberikan saran yang didapatkan dari hasil penelitian.