



Analisis Wanprestasi dan Penerapan Klausul Non-Competition dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023

Nabila Alysha¹, Fitri Rahmadani², Ditia Prabandari³, Hana Alicia⁴, Safa Manohara⁵, Dwi Aryanti Ramadhani⁶

¹⁻⁶Fakultas Hukum, UPN “Veteran” Jakarta,

E-mail: 2410611376@mahasiswa.ac.id, 2410611375@mahasiswa.ac.id, 2410611378@mahasiswa.ac.id,
2410611388@mahasiswa.ac.id, 2410611389@mahasiswa.ac.id, dwiaryanti@upnvj.ac.id

Abstract: Artikel ini menganalisis hubungan antara wanprestasi dan penerapan klausul non-competition dalam perjanjian kerja dengan merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tiga aspek utama: (1) kedudukan kewajiban pasca-kerja sebagai prestasi yang tetap mengikat, (2) penentuan ruang lingkup tindakan yang dilarang dalam klausul non-competition, dan (3) dasar pembatasan tanggung jawab kontraktual hanya pada pihak yang mengikatkan diri berdasarkan asas privity of contract. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif melalui analisis peraturan perundang-undangan, doktrin, serta pertimbangan hakim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausul non-competition merupakan bentuk prestasi negatif yang tetap mengikat pekerja setelah hubungan kerja berakhir selama disepakati secara sah dan dirumuskan secara jelas. Mahkamah Agung menegaskan bahwa setiap bentuk keterlibatan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam perusahaan pesaing selama masa larangan merupakan bentuk wanprestasi. Namun demikian, tanggung jawab kontraktual tidak dapat diperluas kepada pihak ketiga kecuali jika terbukti turut serta secara aktif dalam pelanggaran kontrak. Temuan ini menegaskan pentingnya prinsip proporsionalitas, kejelasan batasan, serta keadilan dalam penerapan klausul non-competition di Indonesia.

Abstract: This article analyzes the relationship between breach of contract (wanprestasi) and the enforcement of non-competition clauses in employment agreements, using the Supreme Court Decision Number 1785 K/Pdt/2023 as the main reference. The research aims to examine three core aspects: (1) the legal status of post-employment obligations as binding performance, (2) the determination of prohibited actions within non-competition clauses, and (3) the limitation of contractual liability only to parties who expressly bind themselves under the principle of privity of contract. The method used is normative juridical analysis through statutory interpretation, judicial reasoning, and doctrinal review. The study finds that non-competition clauses constitute negative performance that continues to bind workers even after the employment relationship ends, as long as the clause is clearly formulated and mutually agreed upon. The Supreme Court affirms that any form of involvement direct or indirect with a competitor within the agreed period constitutes breach of contract. However, contractual liability cannot be extended to third parties unless they actively participate in the breach. The findings highlight the need for proportionality, clarity of scope, and fairness in enforcing non-competition clauses within Indonesia's legal framework.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17866260>

Article History

Received: November 25, 2025

Revised: November 30, 2025

Published: December 09, 2025

Keywords : wanprestasi, klausul non-competition, perjanjian kerja, kewajiban pasca-kerja, asas privity of contract.

Keywords: breach of contract, non-competition clause, employment agreement, post-employment obligation, privity of contract.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Perjanjian sebagai sumber lahirnya hubungan hukum memiliki kekuatan mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Ketika kewajiban dalam perjanjian tidak terpenuhi, kondisi tersebut disebut sebagai wanprestasi yang dapat menimbulkan akibat hukum tertentu bagi pihak yang melanggar.¹ Wanprestasi dapat berupa tidak memenuhi prestasi, terlambat memenuhi prestasi, atau memenuhi prestasi tetapi tidak sebagaimana mestinya. Situasi ini memperlihatkan bahwa ketentuan perikatan

¹ Febrighadi, S., Ade Sultan, M. (2025) Analisis Yuridis Akibat terjadinya wanprestasi dalam perjanjian sewa menyewa berdasarkan KUHP Perdata. Jurnal Kolaboratif Sains. Diakses dari: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/7509/6349>



dalam KUHPerdata memegang peranan penting dalam penyelesaian sengketa kontraktual. Oleh karena itu, analisis terhadap wanprestasi sangat relevan ketika muncul konflik antara para pihak dalam suatu perjanjian. Perkembangan praktik bisnis advanced turut melahirkan berbagai klausul tambahan dalam perjanjian, termasuk klausul non-competition. Klausul ini membatasi seseorang untuk bekerja atau berusaha pada bidang yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah hubungan hukum berakhir.² Tujuan utamanya adalah melindungi rahasia dagang dan kepentingan bisnis perusahaan. Namun, klausul tersebut seringkali memunculkan ketidakadilan karena membatasi kebebasan pihak yang dibatasi untuk mencari nafkah. Dengan demikian, keberlakuannya menjadi isu penting dalam hukum perdata dan ketenagakerjaan.

Di Indonesia, pengaturan mengenai klausul non-competition belum diatur secara jelas dan tegas dalam hukum positif. Penelitian menunjukkan bahwa Indonesia belum memiliki norma eksplisit seperti Malaysia dan Singapura yang memberikan batasan tertentu terhadap klausul tersebut.³ Ketidakjelasan ini menyebabkan interpretasi beragam dalam putusan pengadilan. Di satu sisi, asas kebebasan berkontrak mengizinkan para pihak membuat klausul sesuai kebutuhan mereka. Namun di sisi lain, klausul tersebut tidak boleh melanggar hak pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Konflik antara asas kebebasan berkontrak dan perlindungan hak pekerja tampak dalam perdebatan mengenai keabsahan klausul non-competition. Asas kebebasan berkontrak memberikan ruang bagi para pihak untuk mencantumkan syarat tambahan, tetapi syarat tersebut harus tetap sesuai dengan hukum yang berlaku.⁴ Pembatasan yang terlalu berat dapat menimbulkan ketidakseimbangan kedudukan antara pihak pemberi kerja dan pihak yang dibatasi. Ketentuan dalam KUHPerdata mengenai concutentie beding mengakui adanya pembatasan tertentu, namun tetap memberikan syarat ketat agar tidak menimbulkan pelanggaran hak. Oleh sebab itu, penerapan klausul non-competition perlu dinilai secara hati-hati. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023 menjadi relevan untuk mengkaji hubungan antara wanprestasi dan klausul non-competition. Sengketa dalam perkara tersebut menunjukkan adanya potensi benturan antara kewajiban kontraktual dan pembatasan pasca-kontrak. Hakim perlu menilai apakah terjadi wanprestasi dan apakah klausul pembatasan tersebut sah serta dapat diberlakukan menurut hukum. Penilaian ini memerlukan pemahaman mendalam mengenai unsur wanprestasi sebagaimana dijelaskan dalam doktrin hukum perdata.⁵ Oleh karena itu, putusan ini menjadi objek analisis penting dalam memahami dinamika penerapan klausul pembatasan. Dinamika penerapan klausul non-competition menunjukkan adanya pertarungan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak pekerja. Perusahaan berkepentingan menjaga rahasia dagang serta mempertahankan daya saing di pasar.⁶

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kewajiban pasca-kerja dalam klausul non-competition ditafsirkan sebagai bagian dari prestasi yang tetap mengikat setelah hubungan kerja berakhir?
2. Bagaimana ruang lingkup tindakan yang dilarang dalam perjanjian ditentukan sehingga dapat dinilai sebagai pelanggaran prestasi?
3. Apa dasar pembatasan bahwa tanggung jawab kontraktual hanya melekat pada pihak yang secara langsung mengikatkan diri dalam perjanjian?

² Ria, S., & Sudjana. (2018). Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia. Diakses dari:

<https://media.neliti.com/media/publications/280236-klausul-non-kompetisi-dalam-perjanjian-k-c6950ae8.pdf>

³ Ahsana, N. (2021). Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Humania: Hukum dan Masyarakat Madani. Diakses dari: <https://journals.usm.ac.id/index.php/humania/article/view>

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kewajiban Pasca-Kerja sebagai Prestasi yang Tetap Mengikat

Pemenuhan prestasi merupakan hal penting dalam melaksanakan suatu perjanjian, sehingga apabila seseorang telah ditetapkan prestasi sesuai dengan perjanjian itu, maka pihak-pihak yang berkewajiban berhak untuk melaksanakan kewajibannya, sementara jika tidak memenuhi atau melaksanakan kewajiban sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian tersebut sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku maka mereka dapat disebut telah melakukan wanprestasi.⁷

Dalam kerangka hukum perdata Indonesia, kewajiban yang timbul dari perjanjian tidak hanya terbatas pada pelaksanaan suatu tindakan secara positif, tetapi juga perjanjian/prestasi negatif. Prestasi negatif yang dimaksud yaitu janji untuk tidak melakukan suatu perbuatan tertentu. Salah satu bentuk nyata dari prestasi negatif tersebut yaitu adanya klausul pasca-kerja seperti klausul non-competition. Di dalam *Black's Law Dictionary*, klausul non-kompetisi adalah ketentuan yang mengharuskan pekerja untuk tidak bekerja atau membuka usaha di perusahaan yang bergerak di bidang yang sama (yang dianggap sebagai pesaing) dengan tempat kerja sebelumnya selama periode tertentu setelah tanggal penghentian atau pemutusan hubungan kerja.⁸ Sedangkan menurut Matt Marx dan kawan-kawan, klausul ini adalah jenis perjanjian kerja yang membatasi jenis pekerjaan yang boleh diambil oleh pekerja setelah mereka meninggalkan perusahaan, untuk jangka waktu 1 hingga 2 tahun.⁹ Hal ini berarti, berdasarkan klausul tersebut mantan pekerja tidak diperbolehkan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing (*Competitor*) atau yang bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu.

Keberlakuan klausul non-competition dalam hubungan kerja ini tercermin pada Putusan Perkara Mahkamah Agung No. 1785 K/Pdt/2023. Dalam perkara tersebut penggugat yaitu si pemberi kerja mengajukan gugatan terhadap mantan pekerja atas pelanggaran klausul non-competition yang tercantum dalam perjanjian kerja. Klausul non-competition yang dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut telah dinyatakan secara sah (sebagaimana telah dinilai oleh MA) yang dibuat dan disepakati keduanya tertanggal 14 Oktober 2019, sehingga klausul tersebut dapat menjadi bagian dari objek perikatan yang mengikat, selama perjanjian itu tidak dibatalkan atau dinyatakan tidak sah. Maka dari itu, berdasarkan klausul tersebut seharusnya untuk jangka waktu 4 (empat) tahun setelah berakhirnya perjanjian kerja, Tergugat sebagai pekerja tidak boleh secara langsung atau tidak langsung, sendiri atau dengan orang lain, sendiri-sendiri atau melalui atau dengan perusahaan atau badan usaha lainnya, dipekerjakan olehnya, berkonsultasi dengan atau berpartisipasi dengan cara apapun dengan entitas manapun yang memproduksi bir di Indonesia.

Kewajiban pasca-kerja yang terumuskan dalam klausul *non-competition* sebagaimana yang dipermasalahkan dalam kasus putusan tersebut, memiliki karakter sebagai *post-employment obligation* yaitu kewajiban yang tetap berlaku, walaupun hubungan kerja formal antar pihak telah berakhir. Dengan begitu, hal ini menunjukkan bahwa prestasi yang telah disepakati tidak begitu saja hilang/selesai bersamaan dengan berakhirnya kontrak kerja, karena

⁷ Sharky, Y., Djajaputra, G. (2024). Akibat Hukum Terjadinya Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Tanpa Adanya Jaminan. UNES Law Review. Vol. 6, No. 4.

⁸ Diharianto, M., Suartini., Luthfi, A. (2024). Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik. Vol. 5, No. 1.

⁹ *Ibid.*



dengan adanya klausul ini mantan pekerja tetap terikat pada janji tersebut selama jangka waktu larangan yang telah diatur. Oleh karena itu, apabila mantan pekerja melanggar klausul *non-competition* yang mana dibuat untuk mencegah kerugian yang berkelanjutan atau di masa mendatang terhadap kepentingan bisnis perusahaan yang dapat diakibatkan oleh pelanggaran perjanjian,¹⁰ dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi, karena terdapat ketidakpatuhan terhadap prestasi yang telah disetujui dalam perjanjian kerja.

Kasus pada Putusan Perkara ini sejalan dengan doktrin wanprestasi dalam Pasal 1243 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa jika tidak dipenuhinya prestasi sesuai perjanjian dapat menimbulkan kewajiban ganti rugi. Sehingga, putusan ini menunjukkan secara konkret bahwa perikatan melalui klausul non-competition diterima dan ditegakkan sebagai prestasi negatif yang tetap mengikat pasca-kerja. Dengan kata lain, meskipun status pekerja telah berubah menjadi mantan pekerja, komitmen kontraktual yang memuat prestasi negatif tersebut tetap mempunyai daya ikat selama jangka waktu yang disepakati. Hal ini, menjadi bukti mekanisme perikatan memungkinkan lahirnya kewajiban yang berlangsung melampaui batas waktu kontrak pokok, selama hal itu merupakan bagian dari kesepakatan.

Dengan demikian, dari putusan ini menjadikan gambaran nyata bahwa klausul non-competition sebagai instrumen hukum yang dapat ditegakkan dan sebagai pedoman penting bahwa prestasi yang telah disepakati tidak berhenti pada saat kontrak berakhir. Walaupun beberapa studi menyebutkan klausul ini dapat membatasi hak pekerja atas kebebasan memilih pekerjaan sebagaimana dijamin dalam peraturan ketenagakerjaan nasional yang diatur dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan, dan melanggar HAM.¹¹ Akan tetapi, banyak juga akademisi yang menyarankan bahwa keberlakuan dan penegakan klausul non-competition harus dikawal dengan prinsip proporsionalitas, kejelasan batas ruang lingkup, durasi, dan kompensasi yang layak kepada pekerja. Sehingga melalui kebijakan klausul ini, dapat memberi kepastian hukum bahwa larangan pasca-kerja bukan sekadar janji moral, tapi komitmen hukum yang bisa ditegakkan.

2. Penentuan Ruang Lingkup Tindakan yang Dilarang dalam Perjanjian

Penentuan ruang lingkup tindakan yang dilarang dalam suatu perjanjian merupakan aspek penting dalam menilai terpenuhinya unsur wanprestasi, terutama ketika larangan tersebut berbentuk prestasi negatif. Dalam konteks klausul non-competition, pengaturan mengenai larangan biasanya dirumuskan secara tegas karena bersifat membatasi kebebasan pekerja, sehingga penafsirannya harus didasarkan pada kejelasan redaksional serta kesesuaian antara isi larangan dengan tindakan yang dilakukan oleh pihak yang terikat.

2.1. Cara Menentukan Ruang Lingkup Larangan

Penentuan ruang lingkup larangan dalam perjanjian dilakukan melalui beberapa tahapan yang berlandaskan asas-asas umum hukum perdata serta metode penafsiran kontrak. Pasal 1338 KUHPerdata menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak seperti undang-undang. Karena itu, klausul larangan dalam perjanjian memiliki kekuatan mengikat sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum. Prinsip ini menjadi dasar bahwa ruang lingkup larangan

¹⁰ Corbett, J. (2024). Sengketa Klausul Non-Kompetisi. Diakses dari <https://www.legalmatch.com/law-library/article/non-compete-clause-disputes.html>, pada 2 Desember 2025.

¹¹ Tobing, L. (2013). Masalah Klausul Non-Kompetisi (Non-Competition Clause) dalam Kontrak Kerja. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja-lt514f29fbb8c02/>, pada 4 Desember 2025.



harus ditentukan dengan menghormati rumusan klausul sebagaimana disepakati para pihak.

Langkah pertama dalam menentukan ruang lingkup larangan adalah melakukan penafsiran gramatikal terhadap redaksi klausul. Apabila kata-kata dalam klausul telah jelas, tegas, dan tidak menimbulkan makna ganda, maka makna literal tersebut harus dipertahankan. Doktrin plain meaning rule menyatakan bahwa jika kata-kata dalam suatu dokumen hukum, seperti undang-undang atau kontrak, sudah jelas dan tidak ambigu, maka kata-kata tersebut harus diterapkan sesuai dengan makna harfiyahnya.¹²

Apabila redaksi klausul tidak sepenuhnya jelas atau membuka ruang bagi beberapa interpretasi, maka diterapkan penafsiran berdasarkan maksud para pihak ketika perjanjian dibuat.¹³ Yang ditelusuri dalam tahap ini adalah tujuan, konteks, dan kehendak yang hendak dicapai melalui pencantuman klausul larangan tersebut. Penafsiran dipilih yang paling sesuai dengan sifat dan tujuan kontrak serta yang paling memungkinkan perjanjian dijalankan secara wajar. Dalam kondisi klausul disusun secara sepihak, prinsip contra proferentem dapat digunakan untuk menafsirkan keraguan melawan pihak penyusun klausul, terutama untuk menjaga keseimbangan kontraktual.

Dalam menentukan ada tidaknya pelanggaran, analisis tidak cukup berhenti pada bentuk hubungan kerja atau posisi formal pelaku tindakan. Yang menjadi fokus utama adalah substansi tindakan dan apakah tindakan tersebut memiliki hubungan langsung dengan objek yang dilarang dalam perjanjian. Oleh karena itu, sekalipun seseorang tidak bekerja sebagai pegawai tetap, namun berkontribusi secara materiil dalam industri atau aktivitas yang secara tegas dilarang, tindakan tersebut tetap dapat dianggap berada dalam lingkup larangan. Penilaian seperti ini memastikan bahwa larangan dipahami secara fungsional sesuai tujuan para pihak, bukan semata-mata berdasarkan label hubungan hukum yang bersifat formal.

Dengan demikian, ruang lingkup larangan dalam perjanjian ditentukan melalui kombinasi antara kejelasan rumusan klausul, maksud para pihak, dan analisis substansi tindakan. Pendekatan ini memberikan kepastian hukum sekaligus menjaga agar klausul larangan tetap proporsional dan selaras dengan tujuan kontrak.

2.2. Isi Larangan dalam Kasus

Dalam perkara berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023, isi larangan tercantum secara tegas dalam Perjanjian Kerja tanggal 14 Oktober 2019, khususnya Klausul 13.1. Klausul tersebut menetapkan bahwa untuk jangka waktu empat tahun setelah berakhirnya hubungan kerja, pekerja dilarang secara langsung maupun tidak langsung, baik sendiri maupun dengan pihak lain, serta melalui atau dengan perusahaan atau badan usaha apa pun, untuk dipekerjakan oleh, berkonsultasi dengan, atau berpartisipasi dalam bentuk apa pun dengan entitas mana pun yang memproduksi bir di Indonesia. Rumusan larangan dalam klausul ini tampak dirancang dengan cakupan yang luas namun tetap memiliki kejelasan normatif, karena tidak membatasi bentuk hubungan kerja seperti apakah pekerja tetap, konsultan, mitra, maupun bentuk keterlibatan lainnya.

¹² Hervian Yulia Rumengan, "Law Principles of Contract Interpretation Based on Indonesian Civil Code," Proceedings of the International Conference on Business Law and Local Wisdom in Tourism (ICBLT 2018) (Paris, France), Atlantis Press, 2018, <https://doi.org/10.2991/icblt-18.2018.27>.

¹³ S.H. Bernadetha Aurelia Oktavira, "Cara Menafsirkan Perjanjian Menurut KUH Perdata," PT Justika Siar Publik, December 20, 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-menafsirkan-perjanjian-menurut-kuh-perdata-lt6168fe0631766/>.



Dengan model perumusan demikian, objek larangan bukanlah jabatan atau posisi tertentu, melainkan semua bentuk keterlibatan dalam industri bir, sehingga setiap tindakan yang secara substansial menempatkan mantan pekerja berkontribusi dalam industri yang sama dianggap berada dalam ruang lingkup larangan sebagaimana dimaksud dalam kontrak. Klausul tersebut diterapkan berdasarkan prinsip Pasal 1338 KUH Perdata bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak sebagai undang-undang, sehingga selama redaksinya jelas, ruang lingkup larangan ditentukan melalui penafsiran gramatikal apa adanya. Seluruh struktur larangan ini dapat ditemukan secara eksplisit dalam pertimbangan Mahkamah Agung ketika memuat kembali bunyi Klausul 13.1 dalam putusan, yang menyatakan bahwa pekerja tidak boleh bekerja, berkonsultasi, atau berpartisipasi dengan entitas mana pun yang memproduksi bir di Indonesia dalam kurun empat tahun sejak hubungan kerja berakhir.

2.3. Aplikasi Klausul pada Perkara

Penerapan klausul larangan dalam perkara ini menjadi jelas ketika Mahkamah Agung menilai fakta bahwa Tergugat I telah mengundurkan diri pada bulan Juni 2021, sehingga sejak saat itu klausul non-competition mulai berlaku. Masa berlaku klausul adalah empat tahun setelah hubungan kerja berakhir, sehingga seluruh aktivitas Tergugat I dalam kurun 2021–2025 tetap berada dalam pengawasan ketentuan larangan tersebut. Berdasarkan fakta di persidangan yang dicatat dalam putusan, Tergugat I terbukti bekerja sebagai business consultant pada Tergugat II, yaitu sebuah perusahaan yang memproduksi bir di Indonesia. Mahkamah Agung secara tegas menyatakan: “Tergugat I telah menjadi business konsultan dengan Tergugat II, sehingga Tergugat I telah melanggar mengenai larangan kompetisi dalam Perjanjian Kerja tanggal 14 Oktober 2019,” sehingga perbuatan tersebut dikualifikasikan sebagai wanprestasi dan Tergugat I dihukum membayar kerugian materiil sebesar USD 50.004 kepada Penggugat.

Putusan ini menunjukkan bahwa tindakan Tergugat I memenuhi seluruh unsur pelanggaran klausul: pertama, tindakan menjadi konsultan termasuk dalam kategori “bekerja, berkonsultasi, atau berpartisipasi dengan cara apa pun” sebagaimana disebutkan secara eksplisit dalam klausul larangan; kedua, perusahaan tempat Tergugat I bekerja (Tergugat II) secara substantif merupakan entitas yang memproduksi bir di Indonesia, sehingga objek aktivitasnya berada langsung dalam ruang lingkup larangan; dan ketiga, aktivitas tersebut terjadi dalam masa larangan, yaitu dalam kurun empat tahun sejak berakhirnya hubungan kerja. Sebaliknya, Mahkamah Agung menegaskan bahwa Tergugat II tidak dapat dipersalahkan sebagai pihak yang wanprestasi karena bukan pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja, sehingga yang bertanggung jawab penuh hanyalah Tergugat I. Dengan demikian, aplikasi klausul dalam perkara ini menegaskan bahwa penilaian pelanggaran dilakukan berdasarkan substansi tindakan dan kecocokannya dengan ruang lingkup larangan dalam klausul, tanpa bergantung pada bentuk hubungan kerja maupun status formal lainnya.

3. Dasar Pembatasan Tanggung Jawab Kontraktual pada Pihak yang Mengikatkan Diri

Dalam konteks hukum kontrak di Indonesia, dasar pembatasan tanggung jawab kontraktual pada pihak yang mengikatkan diri merujuk pada prinsip kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).¹⁴ Prinsip

¹⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, <https://peraturan.go.id/uu-tahun-1847-nomor-23>, diakses pada 30 November 2025.



tersebut memberi ruang bagi para pihak untuk merumuskan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian, termasuk pembatasan yang membatasi kebebasan salah satu pihak setelah hubungan kontraktual berakhir, seperti klausul non-kompetisi. Meski demikian, pembatasan tersebut harus tetap berada dalam batas kewajaran serta memperhatikan kepentingan umum dan hak asasi manusia¹⁵. Hal ini sejalan dengan Pasal 1320 KUH Perdata yang mewajibkan adanya kesepakatan yang sah, objek yang jelas, serta ketentuan yang tidak bertentangan dengan hukum.

Kasus antara I Made Wiranatha sebagai penggugat melawan Michael Christopher King dan PT Bumi Mata Lindo menjadi contoh penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Dalam kontrak tertanggal 14 Oktober 2019, Michael diwajibkan untuk tidak bekerja di perusahaan pembuat bir lain selama empat tahun setelah hubungan kerjanya berakhir. Keputusan Michael untuk mengundurkan diri pada Juni 2021 dan kemudian bekerja di PT Bumi Mata Lindo dipandang sebagai pelanggaran ketentuan tersebut sehingga menimbulkan tanggung jawab wanprestasi. Pembatasan tersebut bersumber dari persetujuan sukarela para pihak, yang mengikat Michael untuk membatasi aktivitas profesionalnya guna melindungi kepentingan perusahaan, termasuk rahasia dagang dan investasi pada tenaga kerja.¹⁶ Namun, pembatasan ini harus diuji keabsahannya. Menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁷, klausul non-kompetisi sah jika wajar dalam jangka waktu, wilayah, dan jenis pekerjaan. Larangan 4 tahun untuk bekerja di industri bir di Indonesia mungkin dianggap wajar jika tidak menghalangi Michael mencari nafkah, tetapi jika terlalu ketat, bisa dianggap sebagai pembatasan yang tidak adil dan bertentangan dengan Pasal 28D UUD 1945 tentang hak bekerja. Tanggung jawab PT Bumi Mata Lindo sebagai tergugat II muncul jika mereka mengetahui klausul tersebut dan sengaja merekrut Michael, yang bisa dikategorikan sebagai turut serta dalam pelanggaran kontrak, meskipun tidak ada hubungan kontrak langsung dengan penggugat.

Dalam praktik, pengadilan sering mempertimbangkan keseimbangan antara kebebasan berkontrak dan perlindungan pihak lemah. Jika klausul non-kompetisi dinilai sah, Michael bertanggung jawab atas ganti rugi, perintah mundur, dan dwangsom. Sebaliknya, jika tidak sah, tanggung jawabnya terbatas. Kasus ini mengingatkan bahwa pembatasan tanggung jawab kontraktual harus didasarkan pada kesepakatan yang adil, tidak memaksa, dan tidak bertentangan dengan norma hukum, untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang lebih kuat.

Selain itu, pembatasan tanggung jawab kontraktual juga harus dilihat dari perspektif asas *privity of contract*, yakni bahwa hubungan hukum yang lahir dari suatu perjanjian hanya mengikat para pihak yang secara tegas menandatangani kontrak tersebut.¹⁸ Asas ini penting untuk memastikan kepastian hukum, sehingga tidak ada pihak ketiga yang dapat dibebani kewajiban kontraktual tanpa persetujuan atau keterlibatannya dalam perjanjian. Hal ini sejalan dengan pertimbangan Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 1785 K/Pdt/2023, yang menegaskan bahwa pihak ketiga tidak dapat dimintai pertanggungjawaban wanprestasi meskipun mereka memiliki hubungan faktual dengan pihak yang terikat dalam kontrak. Dengan demikian, dalam kasus Michael Christopher King, tanggung jawab kontraktual sepenuhnya

¹⁵ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Pihak yang Lemah*, Kencana, 2009, hlm. 45.

¹⁶ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas*, Kencana, 2017, hlm. 89.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, <https://peraturan.go.id/uu-tahun-2003-nomor-13>, diakses pada 30 November 2025.

¹⁸ Marzuki, A., Johan, A. (2014). Universalitas Asas Privity Of Contract.. Diakses dari <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPI/article/view/1609/1342>, pada 30 November 2025.



melekat pada dirinya sebagai pihak yang menandatangani perjanjian, sementara PT Bumi Mata Lindo sebagai pihak ketiga hanya dapat dimintai pertanggungjawaban jika terbukti secara aktif turut serta dalam pelanggaran. Prinsip ini menunjukkan bahwa pembatasan tanggung jawab tidak hanya bergantung pada isi kontrak, tetapi juga pada legitimasi hubungan hukum yang melandasinya, untuk menjaga keadilan dan mencegah meluasnya kewajiban kontraktual kepada pihak yang tidak mengikatkan diri.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 1785 K/Pdt/2023, dapat disimpulkan bahwa klausul non-competition merupakan bagian dari prestasi negatif yang tetap mengikat pekerja bahkan setelah hubungan kerja berakhir. Kewajiban pasca-kerja tersebut sah dan dapat diberlakukan selama disepakati secara bebas, tidak bertentangan dengan hukum, serta dirumuskan secara jelas, sehingga pelanggarannya dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi. Penentuan ruang lingkup tindakan yang dilarang pun harus berlandaskan kejelasan redaksional dan kesesuaian antara tindakan yang dilakukan dengan objek larangan dalam perkara ini, keterlibatan tergugat sebagai konsultan pada perusahaan yang memproduksi bir dinilai memenuhi unsur pelanggaran karena sesuai dengan ketentuan dalam kontrak. Lebih lanjut, tanggung jawab kontraktual hanya berlaku terhadap pihak yang menandatangani perjanjian sesuai asas *privity of contract*, sehingga pihak ketiga seperti perusahaan yang merekrut mantan pekerja tidak dapat dimintai pertanggungjawaban wanprestasi kecuali terbukti secara aktif turut serta dalam pelanggaran. Penerapan klausul non-competition juga harus memperhatikan prinsip proporsionalitas dan perlindungan hak pekerja, sehingga batasan durasi, ruang lingkup, dan aktivitas yang dilarang tidak boleh sampai menghilangkan hak pekerja untuk mencari nafkah. Secara keseluruhan, putusan Mahkamah Agung ini menegaskan keberlakuan klausul non-competition dalam sistem hukum Indonesia sekaligus menetapkan batas-batas penerapannya agar tetap selaras dengan prinsip keadilan dan hak konstitusional pekerja.

REFERENSI

- Suparidho, F., Muhammad, A. (2025). Analisis Yuridis Akibat terjadinya wanprestasi dalam perjanjian sewa menyewa berdasarkan KUHPerdata. Jurnal Kolaboratif Sains. Diakses dari: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/7509/6349>
- Nadiyya, A. (2021). Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Humania: Hukum dan Masyarakat Madani. Diakses dari: <https://journals.usm.ac.id/index.php/humania/article/view/4370/pdf>
- Sutarko, R., & Sudjana. (2018). Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia. Diakses dari: <https://media.neliti.com/media/publications/280236-klausul-non-kompetisi-dalam-perjanjian-k-c6950ae8.pdf>
- Rumengan, Hervian Yulia. "Law Principles of Contract Interpretation Based on Indonesian Civil Code." Proceedings of the International Conference on Business Law and Local Wisdom in Tourism (ICBLT 2018) (Paris, France), Atlantis Press, 2018. <https://doi.org/10.2991/icblt-18.2018.27>.
- Oktavira, S.H. Bernadetha Aurelia. "Cara Menafsirkan Perjanjian Menurut KUH Perdata." PT Justika Siar Publika, December 20, 2022. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-menafsirkan-perjanjian-menurut-kuh-perdata-lt6168fe0631766/>.



Purnamasari, Wulan, Elza Syarie, and Rina S. Shahrullah. "The Conflict of Trade Secret Protection and Workers' Rights in Non-Competition Clauses." SIGn Jurnal Hukum 5, no. 1 (2023): 168 - 181. <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.273>.

Diharianti, Muhammad, Suartini, and Anas Lutfi. "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dari Perspektif Hukum Indonesia." Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik 5, no. 1 (2024): 210 - 220. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i1.2991>.