

TESIS

**PENERAPAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM
PERJANJIAN KERJA YANG MEMUAT KLAUSUL
NON KOMPETISI (*NON-COMPETITION CLAUSE*)
YANG ADIL**



Diajukan oleh:

**MUHAMMAD AZHARI RAHMAN
NIM 2420215310101**

**PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
Juli 2026**

**PENERAPAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM
PERJANJIAN KERJA YANG MEMUAT KLAUSUL
NON KOMPETISI (*NON-COMPETITION CLAUSE*)
YANG ADIL**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Magister Hukum Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**

Diajukan oleh:

**MUHAMMAD AZHARI RAHMAN
NIM 2420215310101**

**PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
Juli 2026**

**Judul Tesis : PENERAPAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM
PERJANJIAN KERJA YANG MEMUAT KLAUSUL NON
KOMPETISI (NON-COMPETITION CLAUSE) YANG ADIL**

**Nama : Muhammad Azhari Rahman
NIM : 2420215310101**

**Disetujui,
Komisi Pembimbing**

Pembimbing



**DR. SAPRUDIN, S.H., LL.M.
NIP. 19820610 200501 1 002**

Diketahui,

**Koordinator Program Magister Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**



**DR. AHMAD SYAUFI, S.H., M.H.
NIP. 19720208 199903 1 004**

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**



**DR. ACHMAD FAISAL, S.H., M.H.
NIP. 19750615 200312 1 001**

Tanggal Lulus:

Tanggal Wisuda:

**Tesis ini
Telah Diperiksa dan Disetujui
Pada Tanggal**

Pembimbing



**DR. SAPRUDIN, S.H., LL.M.
NIP. 19820610 200501 1 002**

**Disahkan oleh
Koordinator Program Magister Hukum**



**DR. AHMAD SYAUFI, S.H., M.H.
NIP. 19720208 199903 1 004**

**Diketahui oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**



**DR. ACHMAD FAISAL, S.H., M.H.
NIP. 19750615 200312 1 001**

Tesis Ini Telah Dipertahankan
Di Depan
Sidang Panitia Penguji Tesis
Pada Tanggal...02...Juli...2026

Susunan Panitia Penguji Tesis

Ketua : Dr. Hj. Syahrida, S.H., M.H.
Sekretaris : Dr. Muhammad Yusman, S.H., M.H.
Anggota : Dr. H. Saprudin, S.H., LLM. (Pembimbing)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Azhari Rahman

NIM : 2420215310101

Program Studi : Magister Hukum

Konsentrasi Hukum : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri;
2. Dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka dan bebas dari plagiatisme.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan sebagaimana dimaksud di atas, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Banjarmasin, 6 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Azhari Rahman

NIM. 2420215310101

RAHMAN, MUHAMMAD AZHARI. 2026. PENERAPAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA YANG MEMUAT KLAUSUL NON KOMPETISI (*NON-COMPETITION CLAUSE*) YANG ADIL. Program Magister Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat. Pembimbing: Dr. Saprudin, S.H., LL.M. 118 halaman.

RINGKASAN

Klausul non-kompetisi adalah ketentuan perjanjian kerja yang membatasi pekerja untuk bekerja, bergabung, atau mendirikan bisnis di bidang yang sama dengan pengusaha setelah hubungan kerja berakhir. Dari sudut pandang pengusaha, penyertaan klausul tersebut dianggap perlu untuk melindungi kepentingan bisnis yang sah, termasuk rahasia dagang, informasi bisnis strategis, hubungan klien, dan posisi kompetitif perusahaan. Namun, dari perspektif pekerja, klausul tersebut dapat membatasi hak untuk bekerja, kebebasan memilih pekerjaan, kesempatan untuk memperoleh penghasilan yang layak, dan kemampuan untuk mengembangkan karier sesuai dengan keterampilan dan pengalaman seseorang. Problem utama di Indonesia terletak pada tidak adanya regulasi khusus dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia mengenai batasan, persyaratan, dan konsekuensi hukum dari klausul non-kompetisi. Undang-undang ketenagakerjaan, perubahan, maupun turunannya belum secara tegas mengatur klausul ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui dan menganalisis kekuatan mengikat perjanjian kerja yang memuat klausul non-kompetisi dalam perspektif hukum perjanjian di Indonesia; kedua untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan klausul non kompetisi agar dapat mewujudkan asas keseimbangan bagi para pihak dalam perjanjian kerja yang adil

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan tipe doctrinal research dan bersifat preskriptif analitis. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan perbandingan. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, termasuk Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, KUHPerdara, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang cipta kerja,

undang-undang rahasia dagang, undang-undang hak asasi manusia dan peraturan terkait lainnya. Selain itu, bahan hukum sekunder digunakan dalam bentuk literatur hukum, jurnal, doktrin, dan putusan pengadilan. Materi hukum ini dianalisis secara kualitatif untuk merumuskan konstruksi hukum yang tepat mengenai kedudukan dan penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pertama, klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja pada prinsipnya dapat memiliki kekuatan mengikat berdasarkan asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, dan Pasal 1601x KUHPerduta. Namun kekuatan mengikat tersebut tidak dapat dipahami sebagai kekuatan mutlak. Klausul non-kompetisi tetap harus diuji berdasarkan persyaratan perjanjian yang sah, asas itikad baik, kepatutan, keseimbangan, dan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum hak asasi manusia. Dalam hubungan kerja, posisi pekerja dan pengusaha tidak selalu setara, karena pengusaha umumnya memiliki kekuatan ekonomi dan daya tawar yang lebih kuat. Oleh karena itu, persetujuan formal pekerja dalam perjanjian kerja belum tentu cukup untuk membuktikan adanya keadilan substantif. sehingga implementasinya dalam praktik masih sangat bergantung pada asas kebebasan berkontrak berdasarkan Pasal 1320, 1338 dan ketentuan Pasal 1601x KUHPerduta. Situasi ini menimbulkan interpretasi yang berbeda dalam praktik peradilan. Beberapa putusan pengadilan menganggap klausul non-kompetisi bertentangan dengan hak pekerja untuk memilih pekerjaan. Sebaliknya, Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023 dan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 1248 PK/Pdt/2024 menunjukkan kecenderungan hukum bahwa klausul tersebut dapat dianggap sah dan mengikat jika didasarkan pada perjanjian yang sah dan dimaksudkan untuk melindungi kepentingan hukum yang sah dari pemberi kerja.

Hasil penelitian yang kedua; asas keseimbangan mengharuskan klausul non-kompetisi tidak digunakan secara berlebihan sebagai instrumen untuk mencegah pekerja mendapatkan pekerjaan baru. Klausul tersebut hanya dapat dibenarkan jika benar-benar diperlukan untuk melindungi kepentingan bisnis yang sah, dirumuskan secara terbatas, memiliki jangka waktu penerapan yang pasti, dibatasi dalam hal

wilayah dan ruang lingkup pekerjaan, dan tidak membebani pekerja secara tidak adil dan proporsional. Berdasarkan hasil perbandingan dengan Malaysia, Singapura, dan Jerman, sistem hukum Jerman dapat dijadikan referensi yang relevan karena menyediakan model pembatasan yang lebih seimbang. Berdasarkan hukum Jerman, klausul pembatasan pasca-kerja hanya mengikat jika dibuat secara tertulis, berdasarkan kepentingan komersial yang sah, tidak secara tidak wajar menghambat kepentingan sah pekerja, tidak melebihi dua tahun, dan disertai dengan kompensasi selama periode pembatasan.

Oleh karena itu, pengaturan ideal klausul non-kompetisi di Indonesia harus diarahkan pada pembentukan norma hukum yang jelas, terukur, dan adil. Pengaturan tersebut perlu mencakup persyaratan mengenai bentuk tertulis, kepentingan bisnis yang sah, batasan waktu, batasan teritorial, batasan berdasarkan jenis pekerjaan atau posisi tertentu, dan kewajiban untuk memberikan kompensasi yang layak.

RAHMAN, MUHAMMAD AZHARI. 2026. *Implementation of the Principle of Balance in Employment Agreements Containing Fair Non-Competition Clauses*. Master of Law Program, faculty of Law, Postgraduate Program, Lambung Mangkurat University. Advisor: Dr. Saprudin, S.H., LL.M. 118 page.

ABSTRACT

Keywords: Principle of Balance, Employment Agreement, Non-Competition Clause

The objectives of this study are, first, to determine and analyze the binding force of employment agreements containing non-competence clauses from the perspective of contract law in Indonesia; and second, to determine the regulations of non-competence clauses to achieve the principle of balance for the parties in fair employment agreements. This study uses a normative legal research method with a doctrinal research type and is analytically prescriptive. The approaches employed are statutory, conceptual, and comparative law. The legal materials used consist of primary, secondary, and tertiary legal materials collected through literature review and then analyzed qualitatively.

The results indicate that, first, non-competition clauses in employment agreements can be binding based on the principles of freedom of contract, *pacta sunt servanda*, 1320 and Article 1338 of the Civil Code, and Article 1601x of the Civil Code. However, their enforceability cannot be based solely on the formal agreement of the parties. The clause must be tested based on the legal requirements of the agreement, the principle of good faith, the principle of propriety, the principle of balance, and the protection of workers' rights. The absence of specific provisions in Indonesian labor law leads to differences in interpretation in judicial practice and creates legal uncertainty. Second, for the application of non-compete clauses to reflect the principle of balance, clear and measurable legal regulations are required, as stipulated in German law. These regulations should include written requirements, a legitimate business interest, limitations on the duration, territory, and scope of work, and the obligation to provide compensation to workers during the restriction period.

This study examines the application of the principle of balance in employment agreements containing non-competition clauses to provide fairness and legal certainty for both workers and employers. Non-competition clauses are primarily used by employers to protect legitimate business interests, such as trade secrets, strategic information, and the company's competitiveness. However, these clauses also have the potential to limit workers' rights to choose employment, earn a decent income, and develop skills after the employment relationship ends.

RAHMAN, MUHAMMAD AZHARI. 2026. Penerapan Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Non Kompetisi (*Non-Competition Clause*) Yang Adil. Program Magister Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat. **Pembimbing: Dr. Saprudin, S.H., LL.M.** 118 halaman.

ABSTRAK

Kata Kunci: Asas Keseimbangan, Perjanjian Kerja, Klausul Non-Kompetisi

Tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui dan menganalisis kekuatan mengikat perjanjian kerja yang memuat klausul non-kompetisi dalam perspektif hukum perjanjian di Indonesia; kedua untuk mengetahui Pengaturan klausul non kompetisi agar dapat mewujudkan asas keseimbangan bagi para pihak dalam perjanjian kerja yang adil

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan tipe doctrinal research dan bersifat preskriptif analitis. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan pendekatan konseptual. Dan perbandingan hukum. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja dapat memiliki kekuatan mengikat berdasarkan asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, Pasal 1320 dan 1338 KUHPerdara, dan Pasal 1601x KUHPerdara. Namun, keberlakuannya tidak dapat hanya didasarkan pada persetujuan formal para pihak. Klausul tersebut harus diuji berdasarkan syarat sah perjanjian, asas itikad baik, asas keseimbangan, serta perlindungan terhadap hak pekerja. Ketidadaan pengaturan khusus dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menyebabkan perbedaan penafsiran dalam praktik peradilan dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Kedua, agar penerapan klausul non-kompetisi mencerminkan asas keseimbangan, diperlukan pengaturan hukum yang jelas dan terukur sebagaimana yang diatur dalam hukum Jerman. Pengaturan tersebut perlu memuat syarat tertulis, adanya kepentingan bisnis yang sah, pembatasan jangka waktu, wilayah, dan ruang lingkup pekerjaan, serta kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja selama masa pembatasan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENERAPAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA YANG MEMUAT KLAUSUL NON KOMPETISI (*NON-COMPETITION CLAUSE*) YANG ADIL”**. Tesis ini dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk mencapai gelar Magister Hukum di Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat. Tak lupa shalawat dan salam kita curahkan kepada junjungan kita, yaitu Nabi besar Muhammad Shallallahu Alaihi Wa Sallam (SAW).

Terima kasih yang tak terhingga kepada Orang tua Penulis yakni Ayahanda Muhammad Arsyad dan Ibunda Diana Rahmawati yang telah memberikan segala dukungan serta doa kepada penulis dalam melakukan segala kegiatan, terutama dalam hal meraih gelar Magister hukum.

Dalam penulisan Tesis ini penulis mendapatkan banyak bantuan, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dekan berserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
2. Bapak Dr. Ahmad Syaafi, S.H., M.H. sebagai Ketua Koordinator Program Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat
3. Bapak Dr. H. Saprudin, S.H., LLM. sebagai pembimbing tesis yang telah banyak membantu dan memberikan arahan, petunjuk, saran, dukungan serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Ibu Dr. Diana Haiti, S.H., M.H. sebagai pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan memberikan arahan, petunjuk, saran, dukungan serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Syahrida, S.H., M.H., Bapak Dr. Muhammad

Yusman, S.H., M.H., dan Bapak Dr. H. Saprudin, S.H., LLM sebagai ketua, sekretaris, dan anggota panitia penguji tesis yang telah memberikan masukan dalam penyusunan tesis.

6. Seluruh Dosen Program Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat yang dengan sabar memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. Bagian Akademik Magister Hukum yang memberikan informasi dan pelayanan kepada penulis dalam melakukan penulisan tesis ini.
8. Seluruh Staf Magister Hukum dan Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat yang dengan sabar memberikan pelayanan kepada penulis.
9. Kepada semua keluarga dan pihak yang telah banyak memberikan bantuan moriil maupun materiil yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya.
10. Rekan-rekan mahasiswa magister hukum yang telah memberikan semangat kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tentunya akan banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, oleh sebab itu diharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menunjang perbaikan hasil penulisan, serta memohon maaf atas kekurangan tersebut.

Banjarmasin, 6 Juli 2026

Muhammad Azhari Rahman
NIM. 2420215310101

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL DALAM	
HALAMAN PENGESAHAN LEMBAR PERTAMA	
HALAMAN PENGESAHAN LEMBAR KEDUA	
HALAMAN SUSUNAN PANITIA PENGUJI TESIS	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	
RINGKASAN	
ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
UCAPAN TERIMA KASIH	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Keaslian Penelitian	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
E. Tinjauan Pustaka	11
F. Metode Penelitian	42
G. Sistematika Penulisan	46
BAB II KEKUATAN MENGIKAT PERJANJIAN KERJA YANG MEMUAT KLAUSUL NON KOMPETISI DALAM PERSFEKTIF HUKUM PERJANJIAN DI INDONESIA	48
A. Asas Kebebasan Berkontrak Dasar Pembuatan Perjanjian Kerja yang Memuat Klausul Non Kompetisi	48
B. Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja yang Memuat Klausul Non Kompetisi	60
C. Implikasi adanya Klausul Non Kompetisi Terhadap Pekerja Pasca Putusnya Perjanjian Kerja	69

BAB III	PENGATURAN KLAUSUL NON KOMPETISI AGAR DAPAT MEWUJUDKAN ASAS KESEIMBANGAN BAGI PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA YANG ADIL	78
A.	Eksistensi Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Non Kompetisi	78
B.	Pengaturan Perjanjian Kerja Dengan Klausul Non-Kompetisi Di Beberapa Negara	88
C.	Pengaturan Hukum Yang Adil Dan Seimbang Dalam Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Non Kompetisi	103
BAB IV	PENUTUP	116
A.	Kesimpulan	116
B.	Saran	118
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Perbandingan Pengaturan Klausul Non-kompetisi di Beberapa Negara	101
---	-----