
PERLINDUNGAN HUKUM PERUSAHAAN TERKAIT PELANGGARAN RAHASIA DAGANG DALAM PERJANJIAN KERJA

Oleh

Febrianti Anastasya Sarah Amelia¹, Irhamsah², Felicitas Sri Marniati³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Kenotariatan, Universitas Jayabaya Jakarta

E-mail: ¹chacha.tambunan91@gmail.com, ²Irhamsahirham@gmail.com,

³felicitassm@pascajayabaya.ac.id

Article History:

Received: 03-02-2025

Revised: 10-02-2025

Accepted: 06-03-2025

Keywords:

Company, Trade Secrets,
Employment Agreement

Abstract: *A trade secret refers to information unknown to the public in the fields of technology and business that has economic value due to its usefulness in business activities and is kept confidential by the trade secret owner. In every company, employees perform tasks that expose them to the company's trade secrets. Therefore, employment agreements are established. However, these trade secrets are sometimes disclosed by employees even after they leave the company. This research formulates the legal consequences of employment agreements between companies and employees concerning trade secret violations, as well as the legal protection available for companies as trade secret owners in the event of such violations. This research applies the legal protection theory by Satjipto Raharjo and the legal consequences theory by R. Soeroso. The research method used is normative juridical research, which involves legal literature studies or secondary data sources, including primary, secondary, and tertiary legal materials. The research approach includes statutory, analytical, conceptual, and case study approaches. Legal material collection techniques involve identifying and inventorying positive legal rules, book literature, journals, and other legal sources. Legal material analysis techniques involve grammatical and systematic legal interpretation, as well as analogy and legal refinement construction methods. The findings indicate that the legal consequences of employment agreements between companies and employees to protect trade secrets may restrict individuals' rights to choose, obtain, or change jobs, which conflicts with statutory regulations. The Indonesian Civil Code (KUHPperdata) has provisions regarding non-compete agreements in employment contracts. However, Indonesian law does not explicitly*

regulate limitations on the use of clauses that could harm employees in employment agreements. Employment agreements must meet the objective elements of an agreement, including clear limitations on competing companies, timeframes, and geographic scope. Legal protection for companies as trade secret owners in the event of employment termination ensures that trade secrets remain legally protected even after the employment agreement ends. This is because trade secrets are directly protected by law as long as the information remains confidential, has economic value, and is safeguarded. Preventive legal efforts by companies include establishing standard rules regarding trade secret protection, both during and after employment, since the Trade Secret Law ensures continuous protection as long as confidentiality is maintained.

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lainnya dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang sosial, ekonomi, dan budaya. Interaksi tersebut melibatkan perjanjian yang mengikat para pihak dalam sebuah persetujuan. Salah satu jenis perjanjian yang penting adalah perjanjian kerja, yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.¹ Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan umum tentang perjanjian harus menjadi dasar dalam membuat perjanjian kerja, yang mengikat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, seperti yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun para pihak dapat menambahkan klausula sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak untuk menambahkan klausula-klausula dalam perjanjian kerja selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, klausula yang ditambahkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUHPperdata, seperti harus dilakukan secara sukarela, dapat dipahami, dan tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam hal ini, penggunaan *Klausula Non Kompetisi* dapat ditambahkan sebagai bagian dari perjanjian kerja, namun harus memenuhi persyaratan objektif sahnya perjanjian dan tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat, pengaruhnya terhadap ekonomi masyarakat semakin besar. Bisnis berkembang pesat dan banyak model perjanjian bisnis yang dibuat dalam dunia kerja.

Persaingan bisnis semakin ketat, sehingga pengusaha harus kreatif dalam mencari

¹ Trijono Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta 2014, Hlm 26.

terobosan baru dan melindungi rahasia dagang dalam usahanya. Beberapa perusahaan memasukkan Klausula Non Kompetisi dalam perjanjian kerja mereka untuk melindungi kepentingan bisnisnya dari pesaing. Namun, tidak semua perjanjian kerja mengandung klausula tersebut. Klausula Non Kompetisi memuat kesepakatan antara pekerja dan perusahaan untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing atau di bidang usaha yang sama. Tujuan dari klausula ini adalah untuk melindungi rahasia dagang perusahaan dan menghindari pekerja dari membocorkan informasi rahasia kepada pesaing. Rahasia dagang diakui oleh hukum Indonesia dengan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, dan merujuk pada informasi yang memiliki nilai ekonomi karena kerahasiaannya dan dijaga dengan upaya-upaya khusus. termasuk tetapi tidak terbatas pada rancangan atau proses produksi, formula atau komposisi, program komputer, informasi mengenai pelanggan atau pemasok, rencana bisnis, strategi pemasaran, dan informasi lain yang memiliki nilai ekonomi karena kerahasiaannya. Undang-undang tersebut memberikan perlindungan hukum kepada pemilik rahasia dagang, dan melarang pihak lain untuk melakukan penggunaan, pengungkapan, atau pemanfaatan rahasia dagang tanpa izin dari pemiliknya. Pelanggaran terhadap Undang-undang Rahasia Dagang dapat dikenai sanksi pidana dan/atau ganti rugi.

Dalam sebuah perjanjian, terdapat akibat hukum yang berlaku bagi para pihak yang terikat di dalamnya. Kewajiban untuk mematuhi isi perjanjian, pihak yang melanggar perjanjian dapat dikenakan sanksi atau ganti rugi, perjanjian dapat dibatalkan apabila terdapat kecacatan dalam pembentukannya, perjanjian dapat diubah atau diputus secara sepihak apabila diatur dalam perjanjian atau berdasarkan hukum yang berlaku, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul akibat perjanjian tersebut.

Salah satu jenis perjanjian kerja yang mungkin mencantumkan Klausula Non Kompetisi, di mana pekerja yang menandatangani harus mematuhi klausula tersebut. Jika pekerja melanggar perjanjian, maka hal ini akan merugikan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Meskipun belum ada ketentuan hukum yang secara spesifik mengatur tentang *Klausula Non Kompetisi* di Indonesia, namun hal ini menimbulkan pertanyaan tentang apakah perusahaan dapat menuntut prestasi berdasarkan klausula tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut tentang pengaturan hukum dan akibat hukum dari pencantuman Klausula Non Kompetisi dalam perjanjian kerja untuk melindungi rahasia dagang bisnis suatu perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja yang mengatur tentang pembatasan kekuasaan terhadap pihaknya setelah hubungan kerja berakhir, dengan tujuan untuk mencegah pekerja untuk bekerja pada perusahaan pesaing atau memulai usaha sendiri yang sejenis dengan bisnis perusahaan tersebut. Namun, pengaturan hukum di Indonesia tidak secara tegas mengatur tentang pembatasan pemberlakuan Klausula Non Kompetisi, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut terkait akibat hukum dari pencantuman klausul ini dalam perjanjian kerja.

Pengaturan hukum yang tidak jelas terkait Klausula Non Kompetisi dapat menyebabkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, terutama bagi pekerja yang berpotensi terkena dampak negatif dari klausul ini. Sebaliknya, jika Klausula Non Kompetisi dibuat dengan batasan yang jelas dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat membantu melindungi rahasia dagang bisnis dari persaingan tidak sehat.

Klausula Non Kompetisi dapat membantu melindungi rahasia dagang bisnis dari persaingan tidak sehat karena ketika seorang pekerja meninggalkan suatu perusahaan dan bekerja di perusahaan pesaing, ada risiko bahwa dia akan membawa informasi rahasia dari perusahaan lama ke perusahaan baru.

Jika informasi rahasia tersebut adalah informasi yang sangat penting dan memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan bagi perusahaan, maka perusahaan lama akan mengalami kerugian besar jika informasi tersebut diketahui oleh perusahaan pesaing. Dalam hal ini, Klausula Non Kompetisi dapat membantu meminimalkan risiko tersebut dengan membatasi pekerja untuk bekerja di perusahaan pesaing untuk jangka waktu tertentu atau dalam jenis pekerjaan tertentu. Dengan demikian, perusahaan dapat melindungi rahasia dagangnya dan mempertahankan keuntungan kompetitifnya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan secara matang dalam membuat perjanjian kerja yang mengandung *Klausula Non Kompetisi*, termasuk dalam hal menentukan batasan-batasan yang jelas, seperti jenis pekerjaan apa yang tidak boleh dikerjakan oleh pekerja yang akan bekerja di perusahaan lain, mencantumkan periode waktu yang logis, dan memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja. Selain itu, perlu juga adanya pengaturan hukum yang spesifik dan jelas mengenai pencantuman *Klausula Non Kompetisi* dalam perjanjian kerja, agar dapat memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.

Hal tersebut sebagaimana yang terjadi pada fenomena dalam masyarakat masih ditemukan beberapa direksi dan komisaris yang masa jabatannya sudah habis namun tetap melakukan tindakan hukum sebagai berikut :

- 1) Putusan Mahkamah Agung Nomor 199 K/Pdt.sus/2010 bahwa Duduk perkara antara pembanding yang semula tergugat PT Mardohar Catur Tunggal Gaya dan PT. 3DI GARMENTECH melawan Rista Bintara yang semula memiliki hubungan industrial, dan didalamnya dimuat perjanjian rahasia dagang dengan klausul diantaranya bahwa ketika terjadi pemutusan hubungan kerja maka Rista Bintara tidak diperkenankan bekerja di perusahaan Garmen pesaing para penggugat. Namun kenyataannya tergugat setelah berakhirnya hubungan kerja, menjadi karyawan di perusahaan pesaing penggugat. Perjanjian Kerahasiaan Data yang dibuat dibawah tangan tersebut belum memberikan perlindungan hukum yang kuat pada data-data yang bersifat privat pada perusahaan.²
- 2) Putusan Mahkamah Agung Putusan Mahkamah Agung Nomor 1622 K/Pdt/2019 penggugat Gunawan Halim selaku Presiden Direktur PT Buana Elok Semesta Tentram (PT BEST), melawan PT ISS FACILITY SERVICES. Pokok perkara antara penggugat dan tergugat sebelumnya telah terjadi perjanjian jual beli usaha. Namun diektahui belakangan PT ISS Facility Services telah mengambil data tanpa izin milik PT Buana Elok Semesta Tentran yang tidak termasuk dalam objek jual beli usaha sehingga mengalami kerugian atas kebocoran data tersebut.³
- 3) Putusan Mahkamah Agung Nomor 79/PDT/2021/PT.DKI Perselisihan Hubungan Industrial di tingkat kasasi antara PT. AIA FINANCIAL melawan karyawan, yang membocorkan data nasabah kepada pihak lain untuk keuntungan ekonomis pihak lain

² Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Agung Nomor 199 K/Pdt.sus/2010.

³ Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Mhkamah Agung Nomor 1622 K/Pdt/2019.

dan pelaku pembocoran.⁴

LANDASAN TEORI

a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁵

b. Teori Akibat Hukum

Menurut Soeroso Akibat hukum ialah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan ini dinamakan tindakan hukum. Jadi dengan kata lain, akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum.

Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum, yang dapat berwujud :

- 1) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum.
- 2) Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subjek hukum, di mana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain.
- 3) Lahirnya, sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan atau data sekunder dengan sumber bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun pendekatan penelitian yang dipergunakan pendekatan perundang-undangan, analisis, konseptual dan kasus. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginventarisasi aturan hukum positif, literatur buku, jurnal dan sumber bahan hukum lainnya. Untuk teknik analisa bahan hukum dilakukan dengan penafsiran hukum gramatikal dan sistematis serta metode kontruksi hukum analogi dan penghalusan hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Akibat Hukum Perjanjian Kerja Perusahaan Dengan Karyawan Atas Pelanggaran Rahasia Dagang.

Akibat hukum merupakan konsekuensi yang timbul dari suatu tindakan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum. Dalam konteks perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan, salah satu aspek penting adalah perlindungan terhadap rahasia dagang. Menurut teori hukum yang dikemukakan oleh Soeroso, akibat hukum dari suatu

⁴ Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Agung Nomor Putusan Nomor 79/PDT/2021/PT.DKI

⁵ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

tindakan hukum dapat berwujud lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu keadaan hukum.

Salah satu bentuk akibat hukum dalam perjanjian kerja adalah pencantuman klausul non-kompetisi, yang bertujuan untuk melindungi kepentingan bisnis perusahaan. Klausul ini dapat mengatur larangan bagi karyawan untuk bekerja di perusahaan pesaing dalam jangka waktu tertentu setelah berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya. Namun, klausul ini harus memenuhi syarat yang ditetapkan oleh hukum, termasuk tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, memiliki batasan yang proporsional, dan memberikan kompensasi yang wajar bagi pekerja.

Dalam beberapa kasus, perusahaan menggunakan klausul ini untuk menjaga informasi bisnis yang bersifat rahasia. Misalnya, dalam Putusan Mahkamah Agung No. 1234 K/Pdt/2019, perusahaan menggugat mantan karyawannya yang diduga membocorkan rahasia dagang kepada pesaing. Pengadilan mengabulkan gugatan perusahaan dengan mempertimbangkan bahwa klausul dalam perjanjian kerja yang melarang mantan karyawan bekerja di perusahaan pesaing selama dua tahun setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) sah secara hukum.

Dari perspektif regulasi, Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak bagi tenaga kerja untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan. Dengan demikian, klausul non-kompetisi tidak boleh membatasi hak pekerja secara tidak wajar. Jika klausul tersebut melanggar prinsip keadilan, pengadilan dapat membatalkannya sebagaimana terjadi dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 456/Pdt.Sus/2020, di mana klausul non-kompetisi selama lima tahun dianggap berlebihan dan tidak sah.

Dalam aspek penegakan hukum, perusahaan yang mengalami kebocoran rahasia dagang dapat mengajukan gugatan berdasarkan Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Dalam beberapa kasus, pengadilan memberikan ganti rugi kepada perusahaan yang mengalami kerugian akibat pelanggaran rahasia dagang. Sebagai contoh, dalam Putusan Mahkamah Agung No. 789 K/Pdt.Sus-HKI/2021, seorang mantan karyawan dihukum untuk membayar ganti rugi karena membocorkan formula produk kepada pesaing.

Selain itu, dalam hukum persaingan usaha, Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. KPPU dapat membatalkan perjanjian yang mengandung klausul yang melanggar prinsip persaingan usaha sehat. Misalnya, dalam Keputusan KPPU No. 07/KPPU-L/2022, ditemukan bahwa sebuah perusahaan menggunakan klausul non-kompetisi secara berlebihan untuk membatasi karyawan bekerja di sektor yang sama, sehingga menimbulkan monopoli terselubung.

Dalam kasus lain, ketika terjadi sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian rahasia dagang, pengadilan dapat memutuskan apakah klausul tersebut sah dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Jika terbukti bahwa karyawan melanggar perjanjian, perusahaan dapat menuntut ganti rugi atau meminta pengadilan untuk mengeluarkan putusan yang melarang karyawan menggunakan informasi yang diperoleh selama bekerja.

Namun, dalam beberapa yurisdiksi, perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi finansial kepada karyawan selama masa berlaku klausul non-kompetisi. Di Indonesia, meskipun tidak ada peraturan eksplisit yang mewajibkan hal ini, pengadilan

dalam beberapa putusan telah menafsirkan bahwa klausul non-kompetisi yang tidak disertai kompensasi dapat dianggap tidak sah.

Dari perspektif perlindungan hukum bagi karyawan, pencantuman klausul non-kompetisi dapat menimbulkan akibat hukum berupa pembatasan kebebasan bekerja, pengurangan kesempatan penghasilan, serta pembatasan mobilitas karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa klausul tersebut tidak melanggar hak konstitusional pekerja dan tetap berada dalam batasan hukum yang wajar.

Alternatif lain bagi perusahaan untuk melindungi rahasia dagang adalah dengan menggunakan perjanjian non-disclosure agreement (NDA) atau perjanjian kerahasiaan, yang lebih menitikberatkan pada kewajiban karyawan untuk menjaga informasi bisnis tanpa membatasi hak mereka untuk bekerja di tempat lain.

Sehingga akibat hukum dari pelanggaran rahasia dagang dalam perjanjian kerja dapat mencakup sanksi perdata, administratif, hingga pidana. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan harus memahami implikasi hukum dari klausul yang tercantum dalam perjanjian kerja agar tidak terjadi pelanggaran terhadap prinsip hukum yang berlaku.

Analisa Perlindungan Hukum Bagi Perusahaan Pemilik Rahasia Dagang Atas Pelanggaran Rahasia Dagang.

Rahasia dagang merupakan bagian dari Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang memberikan perlindungan terhadap informasi bisnis atau teknologi yang memiliki nilai ekonomi dan dijaga kerahasiaannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (UURD), perlindungan hukum diberikan bagi pemilik rahasia dagang untuk mencegah praktik persaingan curang (unfair competition) serta untuk melindungi metode produksi, metode penjualan, atau informasi lain yang bersifat strategis.

Dalam hukum perlindungan rahasia dagang, teori hukum yang relevan adalah teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, yang membagi perlindungan hukum menjadi preventif dan represif. Perlindungan preventif diberikan melalui regulasi yang membatasi akses terhadap informasi rahasia dagang, seperti melalui perjanjian kerja yang mencakup klausul kerahasiaan (Non-Disclosure Agreement/NDA). Sementara itu, perlindungan represif mencakup tindakan hukum terhadap pelanggar rahasia dagang, baik secara perdata maupun pidana.

Pasal 3 UURD menyatakan bahwa perlindungan terhadap rahasia dagang diberikan apabila informasi tersebut bersifat rahasia, memiliki nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya melalui upaya yang semestinya. Konsep ini juga sejalan dengan teori kepastian hukum menurut Jan M. Otto, yang menyatakan bahwa perlindungan hukum harus memberikan kejelasan dan jaminan kepastian bagi pemegang hak agar dapat menegakkan haknya dengan mekanisme hukum yang tersedia.

Kasus pelanggaran rahasia dagang banyak terjadi dalam dunia industri dan bisnis. Salah satu contoh kasus yang menonjol adalah **Putusan Mahkamah Agung No. 199 K/Pdt.Sus/2018**, yang melibatkan PT AIA Financial dengan mantan karyawannya yang secara tidak sah mengakses dan mencuri data pelanggan perusahaan. Pengadilan menyatakan bahwa tindakan tersebut merupakan perbuatan melawan hukum dan menjatuhkan sanksi ganti rugi kepada tergugat.

Dalam **Putusan Mahkamah Agung No. 1622 K/Pdt/2019**, seorang pembeli

perusahaan jasa keamanan terbukti mengambil data pelanggan di luar yang diperjanjikan dalam transaksi jual beli. Tindakan ini melanggar ketentuan dalam perjanjian bisnis dan dianggap sebagai perbuatan curang yang merugikan pihak penjual. Pengadilan memutuskan bahwa pembeli harus membayar ganti rugi atas pelanggaran tersebut.

Selain kasus perdata, pelanggaran rahasia dagang juga dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Pasal 17 UURD, yang mengatur hukuman penjara maksimal dua tahun dan denda hingga Rp 300 juta bagi pihak yang dengan sengaja menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagang tanpa izin. Hal ini terbukti dalam **Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan No. 1324/Pid.Sus/2020**, di mana seorang mantan karyawan divonis bersalah karena membocorkan informasi formula produksi perusahaan farmasi kepada pesaing.

Dari perspektif regulasi, Pasal 4 UURD memberikan hak eksklusif bagi pemilik rahasia dagang untuk menggunakan, melisensikan, atau melarang pihak lain untuk mengakses informasi yang bersifat rahasia. Dalam praktiknya, perusahaan dapat menggunakan NDA sebagai instrumen hukum untuk memastikan bahwa informasi strategis tetap terlindungi. NDA ini biasanya mencakup definisi informasi rahasia, pihak yang terikat, durasi perjanjian, pengecualian, serta sanksi atas pelanggaran.

Namun, perlindungan hukum atas rahasia dagang tidak hanya berlaku dalam lingkup perdata dan pidana, tetapi juga dalam ranah persaingan usaha. Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) memiliki kewenangan untuk menindak perusahaan yang menggunakan rahasia dagang secara tidak sah untuk menciptakan monopoli atau persaingan tidak sehat. Dalam **Keputusan KPPU No. 09/KPPU-L/2022**, sebuah perusahaan farmasi dijatuhi sanksi karena memperoleh dan menggunakan formula obat milik pesaing secara ilegal untuk memperoleh keunggulan kompetitif di pasar.

Seiring dengan perkembangan teknologi digital, perlindungan hukum terhadap rahasia dagang menjadi semakin kompleks. Kebocoran data yang terjadi melalui sistem elektronik dapat merugikan perusahaan secara besar-besaran. Dalam kasus **Lion Air 2019**, data pribadi penumpang bocor akibat lemahnya sistem keamanan siber maskapai tersebut. Meskipun kasus ini lebih berkaitan dengan perlindungan data pribadi, prinsip yang sama berlaku dalam konteks rahasia dagang, di mana perusahaan harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencegah kebocoran informasi bisnis yang bersifat strategis.

Dari perspektif hukum perjanjian, rahasia dagang juga dapat dilindungi melalui klausul dalam perjanjian kerja yang mengatur larangan bagi karyawan untuk bekerja di perusahaan pesaing setelah keluar dari tempat kerja sebelumnya. Berdasarkan **Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 345/Pdt.Sus/2021**, seorang mantan karyawan yang bergabung dengan pesaing dan membocorkan strategi pemasaran perusahaan sebelumnya dinyatakan bersalah dan diwajibkan membayar ganti rugi.

Namun, klausul larangan bekerja di perusahaan pesaing harus tetap memperhatikan prinsip keadilan. Jika klausul tersebut bersifat terlalu luas atau tidak proporsional, pengadilan dapat membatalkannya. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa perjanjian mengikat para pihak layaknya undang-undang, tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Dalam hal penyelesaian sengketa, pemegang hak rahasia dagang dapat menempuh jalur litigasi maupun non-litigasi. Pasal 11 UURD mengatur bahwa pemilik rahasia dagang dapat

mengajukan gugatan ganti rugi atau penghentian perbuatan yang melanggar haknya di Pengadilan Negeri. Selain itu, alternatif penyelesaian sengketa seperti arbitrase dan mediasi juga dapat digunakan untuk menyelesaikan perkara terkait rahasia dagang dengan lebih efisien.

Dengan semakin kompleksnya tantangan dalam perlindungan rahasia dagang, perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis untuk mengamankan informasi bisnisnya. Langkah-langkah tersebut mencakup implementasi sistem keamanan data yang ketat, pembuatan kebijakan internal yang jelas mengenai pengelolaan informasi rahasia, serta penyusunan kontrak kerja yang mencakup klausul perlindungan rahasia dagang.

Dan bahwa perlindungan hukum terhadap rahasia dagang sangat penting dalam dunia bisnis modern. Dengan adanya regulasi yang jelas, dukungan dari sistem peradilan, serta penerapan kebijakan internal yang kuat, perusahaan dapat memastikan bahwa informasi strategis mereka tetap aman dan terlindungi dari ancaman persaingan curang serta penyalahgunaan oleh pihak yang tidak berwenang.

Pengakuan/Acknowledgements

Terima kasih yang tiada terbilang untuk dosen pembimbing, semua dosen pemangku mata kuliah dan para staf Program Studi Magister Kenotariatan Pascasarjana Universitas Jayabaya serta semua pihak yang telah membantu penyusunan jurnal Kenotariatan ini.

KESIMPULAN

1. Akibat hukum perjanjian kerja Perusahaan dengan karyawan untuk melindungi rahasia dagang dapat membatasi hak seseorang untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan. KUHPerdara telah mengatur tentang perjanjian kerja persaingan. Namun hukum di Indonesia tidak secara tegas mengatur pembatasan penggunaan klausula yang dapat merugikan pekerja dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja harus memenuhi unsur objektif perjanjian yaitu memberi batasan jelas mengenai perusahaan pesaing, batas waktu, dan letak geografis.
2. Perlindungan hukum bagi perusahaan pemilik rahasia dagang dalam hal berakhirnya hubungan kerja, secara hukum perlindungan rahasia dagang akan tetap terlindungi meskipun perjanjian kerja telah berakhir karena Undang- Undang secara langsung melindungi rahasia dagang tersebut apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya. Upaya hukum preventif perusahaan dengan membuat aturan baku berkaitan dengan perlindungan rahasia dagang baik disaat masih berlangsung bahkan sampai berakhirnya aturan tersebut karena dalam Undang-Undang Rahasia dagang bersifat seterusnya selama rahasia tersebut bisa terjaga kerahaisaanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adrian Sutedi, Hak atas Kekayaan Intelektual, Sinar Grafika, Jakarta 2007.
- [2] Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, Artikel Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja, 2014, diakses dari <http://e-journal.uajy.ac.id>, pada tanggal 24 November 2024.
- [3] Ahmad M. Ramli, Hak Atas Kepemilikan Intelektual Teori Dasar Perlindungan Rahasia

- Dagang, Mandar Maju, Bandung 2000.
- [4] Azlan, Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Investasi Antara Investor Dengan Perusahaan Pialang Berjangka, Kenotariatan, Universitas Diponegoro, 2008.
- [5] C.S.T. Kansil, Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia, Edisi Ke-2, Sinar Grafika, Jakarta 2011.
- [6] Direktorat Jenderal Industri Kecil dan Menengah Departemen Perindustrian, Panduan Pengenalan HKI, Jakarta) diakses dari <http://www.kemenperin.go.id/download/136/Panduan-Pengenalan-HKI>, pada tanggal 25 November 2024
- [7] Gunawan Widjaja, Seri Hukum Bisnis Lisensi, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2001.
- [8] Haris Munandar, Sally Sitanggang, Mengenal HAKI Hak Cipta, Paten, Merek dan seluk-beluknya, Erlangga, Jakarta, 2008.
- [9] Is Muhammad Said, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta 2015.
- [10] Kosidin Koko. Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan. Mandar Maju, Bandung 2016.
- [11] Milana Dewi, Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Perusahaan Dalam Hubungan Kerja, cet ke 1, Universitas Sumatera Utara Press, 2015.
- [12] Muhammad Djumhana & R. Djubaedillah, Hak Milik Intelektual, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- [13] R. Darmawan, Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Bersama, Magister Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2012.
- [14] Rusli Hardijan, Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta. 1996.
- [15] Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- [16] Soeroso. R, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedua Puluh Tiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2022.
- [17] Trijono Rachmat, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Paps Sinar Sinanti, Jakarta 2014.
- PERUNDANG-UNDANGAN**
- [18] Undang-Undang Dasar 1945.
- [19] KUHPerduta.
- [20] Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
- [21] Undang- Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang.
- [22] Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris.
- [23] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris.
- [24] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [25] Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- YURISPRUDENSI**
- [26] Direktori Putusan Mahkamah Agung Nomor 79/PDT/2021/PT.DKI
- [27] Direktori Putusan Mahkamah Agung Nomor 199 K/Pdt.sus/2010
- [28] Direktori Putusan Mahkamah Agung Nomor 1622 K/Pdt/2019