

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia ketenagakerjaan dewasa ini memiliki kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan penduduk, yang bertujuan mencapai kesejahteraan masyarakat bagi pekerja. Maka dari itu, hadirnya hukum dalam dunia ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan kepastian hukum, asas kemanfaatan, perlindungan dan penegakkan hukum. Hukum ketenagakerjaan secara dasar diharapkan dapat memberikan perlindungan secara adil harus berlandaskan dalam sudut pandang peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang memiliki sifat otonom agar dapat mencerminkan produk hukum yang adil.<sup>1</sup> Hadirnya aturan dalam ketenagakerjaan sudah seharusnya berada ditengah-tengah para pihak, tidak hanya berpihak kepada pelaku usaha. Pekerja dalam hal ini memiliki kedudukan sangat lemah dibanding dengan pelaku usaha dalam hubungan kerja.<sup>2</sup>

Hubungan kerja yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan terbentuk dikarenakan adanya perjanjian yang dilaksanakan oleh kedua belah pihak, perjanjian tersebut berisikan mengenai hak dan kewajiban para pihaknya.

Menurut Imam Soepomo hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang

---

<sup>1</sup>Ahmad Rifa'i, 'Green Jobs in the Development of Labor Law in Indonesia', *Journal of Social Transformation and Regional Development*, 2.3 (2020), pp. 1–10, hlm. 3.

<sup>2</sup> Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang)*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 16.

timbul setelah dilakukannya perjanjian kerja oleh para pihak tersebut antara pekerja dengan pengusaha, di mana satu salah satu pihak yakni pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah sedangkan pengusaha memperkerjakan pekerja dengan membayar berupa memberi upah.<sup>3</sup> Pengaturan hubungan kerja dalam hukum positif di Indonesia dapat merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memaparkan bahwa hubungan kerja terjadi setelah dibuatnya suatu perjanjian dalam dunia kerja.

Terjadinya hubungan kerja dalam dunia ketenagakerjaan memiliki kaitanya dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja pada umumnya mempunyai sifat memaksa terhadap pihak pekerja karena tidak dilibatkan dalam proses penyusunan mengenai isi perjanjian tersebut. Aturan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja dapat ditemui pada pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata). Merujuk pasal tersebut perjanjian kerja merupakan adanya persetujuan pengikatan diri yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dalam beberapa waktu yang telah ditentukan kemudian diberikan upah sebagai imbalannya. Seiring berjalannya waktu terbentuknya UU Ketenagakerjaan berperan sebagai payung hukum terhadap perjanjian kerja bagi para pihak dan adanya pembaharuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang

---

<sup>3</sup>Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 25.

Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) sebagai pelengkap dari UU Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Unsur-unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja pada umumnya tersusun dari pekerjaan, perintah, upah dan waktu. Adanya unsur pekerjaan yang berarti bahwa pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yang tidak bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku. Unsur perintah terjadi karena adanya perbedaan kedudukan antara pemberi kerja dan pekerja untuk memberikan perintah pekerjaan yang harus dilakukan. Unsur upah merupakan kewajiban yang dibayarkan oleh pemberi kerja terhadap pekerja setelah menyelesaikan kewajibannya sedangkan unsur waktu merupakan lama durasi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan perjanjian.<sup>5</sup>

Perjanjian yang telah dilakukan oleh para pihak memiliki fungsi sebagai pedoman mengenai hak dan kewajiban satu sama lain yang dapat dipertanggungjawabkan di hadapan hukum yang berlaku. Salah satu bagian dari perjanjian kerja yakni *Non Disclosure Agreement (NDA)* merupakan perjanjian kerja yang memiliki pokok bahasan terhadap kerahasiaan perusahaan antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerja mengatur mengenai kewenangan informasi tertentu dengan tujuan yang mengharapkan keuntungan.<sup>6</sup> Rahasia informasi atau bisa disebut juga

---

<sup>4</sup>Dewa Gede Giri Santosa, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17.2 (2021), pp. 178–91, hlm. 179.

<sup>5</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika (2009). hlm. 36.

<sup>6</sup>Kresno Adi Nugroho, Djumadi Djumadi, dan Noor Hafidah, 'Akibat Hukum Penolakan Penandatanganan Perjanjian Kerjasama (Non-Disclosure Agreement) Oleh Pekerja Yang Mengundurkan Diri', *Notary Law Journal*, 1.3 (2022), pp. 227–246, hlm. 231.

rahasia dagang secara konsepsi sangat wajar dimiliki oleh suatu perusahaan, agar informasi perusahaan tidak mengalami kebocoran informasi dan berdampak merugikan bagi perusahaan.

Aturan mengenai rahasia dagang dapat ditemukan pada Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (selanjutnya disebut UU Rahasia Dagang). UU Rahasia Dagang memberikan payung hukum terhadap pemilik rahasia dagang agar terjaminnya keamanan informasi. Hadirnya perlindungan tersebut pastinya dapat menegakkan hukum terhadap rahasia dagang agar tidak diungkap kepada kompetitor bisnisnya atau publik yang dapat merugikan pihak pemilik rahasia dagang.<sup>7</sup> Tindakan yang dilakukan oleh pemilik rahasia dagang sangat layak dilakukan apabila pemilik rahasia dagang memenuhi berbagai macam hak-hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja serta sesuai dengan hukum positif di Indonesia.

Tindakan yang dapat dilakukan untuk menjaga rahasia dagang salah satunya dengan penandatanganan *Non Disclosure Agreement (NDA)* yang terdapat klausul non-kompetisi. Klausul non-kompetisi dapat diartikan sebagai klausul yang mengatur mengenai bagaimana pergerakan pekerja tersebut. Pekerja diwajibkan tidak melakukan pembuatan baru produk, atau tidak bekerja pada usaha lain yang memiliki kategori yang sama (kompetitor usaha) serta menyebarkan informasi perusahaan pada ia bekerja, baik saat

---

<sup>7</sup>Elsa Benia, 'Analisis Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Pada Perjanjian Waralaba Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang', *Padjadjaran Law Review*, 10.2 (2022), pp. 1–10, hlm. 5.

ini maupun sebelumnya bekerja dalam beberapa periode yang telah ditentukan sejak berlakunya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja tersebut.<sup>8</sup> Penerapan terhadap klausul non-kompetisi dewasa ini dalam hukum positif di Indonesia belum diatur secara menyeluruh mengenai bagaimana batasan terhadap klausul non-kompetisi yang tidak merugikan bagi para pihak.

*Non Disclosure Agreement (NDA)* yang termuat klausul non-kompetisi pada dunia ketenagakerjaan apabila dikaji secara menyeluruh bahwa terdapat potensi menghambat dan membatasi terhadap hak-hak dari pekerja. Pekerja seharusnya berhak melakukan pemilihan pekerjaan atau melanjutkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Adanya larangan untuk tidak melakukan pembuatan baru produk, atau tidak bekerja pada usaha lain yang memiliki kategori yang sama atau kompetitor usaha pada periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya pada perjanjian kerja. Hal tersebut merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan kakhawatir adanya potensi diungkapnya informasi penting pada perusahaan terhadap kompetitor ataupun usaha yang baru didirikan.<sup>9</sup>

Terdapatnya klausul non-kompetisi pada *Non Disclosure Agreement (NDA)* secara konsepsi harus dilihat keabsahannya perjanjian tersebut, sesuai dengan aturan yang berlaku. Aturan tersebut dengan merujuk kepada

---

<sup>8</sup>Reza Anugerah Razak and Syamsuddin Rajab, 'Analisis Yuridis Kontrak Non Competition Clause Dalam Perspektif UU No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang', *Alauddin Law Development Journal*, 3.3 (2021), pp. 606–625, hlm. 607.

<sup>9</sup>Munira Munira and Kasjim Salenda, 'Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise', *Alauddin Law Development Journal*, 2.2 (2020), pp. 175–182, hlm. 176.

Pasal 1320 KUHPerdata mengenai syarat-syarat yang dinilai sah dalam perjanjian terdiri dari syarat subjektif yakni kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak kemudian syarat objektif yakni adanya hal tertentu (objek), dan sebab yang halal. Syarat-syarat tersebut memiliki korelasi dengan masalah dapat dibatalkan dan batal demi hukum mengenai penerapan perjanjian tersebut. Apabila merujuk kepada pasal 1338 KUHPerdata selain itu juga terdapat asas-asas seperti kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda* serta prinsip itikad baik yang harus diterapkan dalam perjanjian kerja.<sup>10</sup>

Permasalahan yang sering terjadi dalam implementasi klausul non-kompetisi yang termuat pada *Non Disclosure Agreement (NDA)* bahwa berpotensi adanya pembatasan hak-hak dasar yang sudah seharusnya diperoleh karyawan dan melanggar bagaimana konsepsi hak asasi manusia tersebut. Apabila dipaparkan mengenai hak dasar karyawan pada pasal 31 UU Ketenagakerjaan secara singkat bahwa setiap tenaga kerja berhak dan berkesempatan yang sama dalam mendapatkan atau berpindah pada pekerjaannya. Adapun bagaimana konsepsi hak asasi manusia merujuk pada pasal 38 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM) menyebutkan bahwa setiap orang memiliki hak dalam menentukan pilihannya masing-masing pada pekerjaan

---

<sup>10</sup>Mochamad Nuzul Fatoni and Merline Eva Lyanthi, 'Legalitas Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3.6 (2023), pp. 5150–5160, hlm. 5155.

apapun. Kedua aturan tersebut harus ditegakkan agar dapat terciptanya keadilan bagi para pihak dan penegakkan hukum sebagaimana mestinya.

Mengenai permasalahan yang timbul pada *Non Disclosure Agreement (NDA)* memuat klausul non-kompetisi dapat ditemui pada Putusan Nomor 155/PDT.G/2024/PN JKT.SEL. Putusan tersebut menarik untuk diteliti dalam ranah ketenagakerjaan karena perusahaan menggugat mantan karyawannya diduga melanggar perjanjian yang ada. PT. Foom Lab Global dalam perkara tersebut merupakan perusahaan *E-Cigs* yang bergerak pada bidang industri rokok serta perlengkapan rokok lainnya dan berkembang secara pesat dalam transaksi tembakau, serta aktivitas pengembangan aplikasi perdagangan melalui daring dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan kemudian melakukan gugatan kepada Sulfa Sopiani selaku mantan pekerja. Fakta dalam putusan tersebut diketahui bahwa Sulfa Sopiani bergabung dengan perusahaan yang dianggap kompetitor pada bidang yang sama di PT. Movi Ventura Prima.

Gugatan tersebut dilayangkan kepada Sulfa Sopiani pada 7 Februari 2024 di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan setelah Sulfa Sopiani melakukan pengunduran diri dari PT. Foom Lab Global pada tanggal 01 Desember 2023 oleh sebab itu para pihak membuat dan menandatangani Perjanjian Kerahasiaan atau *Non Disclosure Agreement (NDA)* yang memuat klausul non-kompetisi bahwa selama 2 (dua) tahun sejak keluar dari perusahaan tidak diperbolehkan untuk memiliki, mengelola atau dipekerjakan dalam bisnis kompetitor atau yang serupa baik saat ataupun setelah bekerja. Amar

putusan dalam putusan tingkat pertama tersebut, hakim mengabulkan gugatan PT. Foom Lab Global selaku Penggugat untuk sebagian dan mewajibkan Sulfa Sopiani selaku Tergugat guna membayar ganti rugi sesuai dengan Perjanjian Kerahasiaan sebesar Rp800.000.000,00 (delapan ratus juta Rupiah). Putusan tersebut seharusnya tidak mengabulkan gugatan PT. Foom Lab Global selaku Penggugat dikarenakan bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdara, Pasal 31 UU Ketenagakerjaan, Pasal 38 ayat 2 UU HAM serta adanya hubungan antara kebebasan dan kewajiban karyawan, timbulnya konflik hak karyawan dan keabsahan *Non Disclosure Agreement (NDA)*.

Berdasarkan uraian di atas bahwa penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana penerapan dan kedudukan *Non Disclosure Agreement (NDA)* yang memuat klausul non-kompetisi dalam UU Ketenagakerjaan di tuangkan dalam skripsi yang berjudul "**KEDUDUKAN NON DISCLOSURE AGREEMENT (NDA) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 155/PDT.G/2024/PN JKT.SEL)**". Ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah putusan Nomor 155/PDT.G/2024/PN JKT.SEL.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah pada skripsi ini adalah:

1. Bagaimana *ratio decidendi* Hakim dalam putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL?
2. Bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja berkaitan dengan Pengaturan *Non Disclosure Agreement (NDA)* dalam perjanjian kerja menurut Peraturan Perundang-undangan?

## 1.3 Tujuan

Berdasarkan pemaparan pada pokok permasalahan di atas, maka dapat disusun tujuan pada skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *ratio decidendi* Hakim dalam putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL.
2. Untuk menganalisis perlindungan hukum Tenaga Kerja berkaitan dengan Pengaturan *Non Disclosure Agreement (NDA)* dalam perjanjian kerja menurut Peraturan Perundang-undangan.

## 1.4 Manfaat

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi para pihak yang membutuhkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dengan dilakukannya penelitian ini pada masa yang akan datang diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran

serta memperdalam ilmu pengetahuan hukum dan hukum ketenagakerjaan secara khusus mengenai kedudukan *Non Disclosure Agreement (NDA)* dalam UU Ketenagakerjaan yang memuat klausul non-kompetisi tanpa mengurangi dan melanggar hak-hak tenaga kerja.

## 2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini pada masa yang akan datang diharapkan dapat menjadi sumber referensi atau tambahan referensi bagi mahasiswa serta pihak-pihak yang memiliki kepentingan terkait kedudukan *Non Disclosure Agreement (NDA)* dalam UU Ketenagakerjaan yang memuat klausul non-kompetisi tanpa mengurangi dan melanggar hak-hak tenaga kerja.
2. Penelitian ini menjadi syarat guna mencapai kelulusan jenjang pendidikan S-1, Fakultas Hukum, Program Studi Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Terkait penelitian yang dilakukan terdahulu kajian perbedaan kedudukan *Non Disclosure Agreement (NDA)* dalam UU Ketenagakerjaan yang memuat klausul non-kompetisi tanpa mengurangi dan melanggar hak-hak tenaga kerja serta perlindungannya sebagai berikut:

No	Nama, Tahun, dan Judul	Rumusan Masalah dan Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Wahyu Prasetyono, 2023, Analisa Hukum Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Non Kompetisi (Non Competition Clause) (Studi Putusan Nomor 325/Pdt.G/2018/Pn Cbi). <sup>11</sup>	<p>Rumusan Masalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana keabsahan perjanjian yang memuat Klausul Non Kompetisi (Non Competition Clause) dan kenapa perlu ada Klausul Non Kompetisi (Non Competition Clause) dalam studi putusan?</li> <li>2. Apakah pencantuman Klausul Non Kompetisi (Non Competition Clause) dalam perjanjian merupakan penerapan asas kebebasan berkontrak ?</li> </ol> <p>Hasil : Keabsahan mengenai perjanjian tersebut sah apabila memuat mengenai batasan-batasan apabila tidak memuat batasan maka akan merugikan bagi pekerja.</p>	<p>Penelitian tersebut tidak membahas mengenai <i>Non Disclosure Agreement (NDA)</i>, sedangkan penelitian ini fokus kepada perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terkait <i>Non Disclosure Agreement (NDA)</i> dalam studi putusan ditinjau dari perundang-undangan dan meneliti belum adanya pengaturan terhadap non-kompetisi.</p>
2.	Uluwan Atikah, 2024, Penerapan Klausul <i>Non Kompetisi</i> Dalam	<p>Rumusan Masalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pengaturan serta legalitas</li> </ol>	<p>Penelitian tersebut tidak membahas mengenai <i>Non</i></p>

<sup>11</sup>Wahyu Prasetyono, 'Analisa Hukum Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Non Kompetisi (Non Competition Clause) (Studi Putusan Nomor 325/Pdt.G/2018/Pn Cbi)', *Skripsi Sarjana*, Universitas Islam Indonesia, 2023.

	Kontrak Ketenagakerjaan Pada Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. <sup>12</sup>	<p>terhadap penerapan klausul non kompetisi dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia?</p> <p>2. Bagaimana Keabsahan penerapan klausul non kompetisi dalam akad perjanjian berdasarkan hukum Islam ?</p> <p>Hasil : Pencatuman klausul non kompetisi tidak memiliki basis peraturan perundang-undangan, klausul non-kompetisi melanggar pasal 1320 KUHP.</p>	<i>Disclosure Agreement (NDA)</i> , fokus pada penelitian tersebut merujuk kepada klausul <i>non-kompetisi</i> ditinjau dari akad hukum islam sedangkan penelitian ini fokus kepada perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan terkait <i>Non Disclosure Agreement (NDA)</i> dalam studi putusan serta ditinjau dari peraturan perundang-undangan
3.	Fani Nurfadila, 2024, Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Terhadap Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Studi Putusan Nomor : 2961 K/Pdt/2019. <sup>13</sup>	<p>Rumusan Masalah :</p> <p>1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pemilik Rahasia Dagang Pada PT. Martina Berto?</p> <p>2. Bagaimana Analisis Putusan Hakim Pada Putusan Nomor 2961 K/Pdt/ 2019?</p>	Penelitian tersebut tidak membahas mengenai <i>Non Disclosure Agreement (NDA)</i> , fokus pada penelitian tersebut merujuk kepada pemilik Rahasia dagang sedangkan penelitian ini fokus kepada perlindungan

<sup>12</sup>Uluwan Atikah, 'Penerapan Klausul Non Kompetisi Dalam Kontrak Ketenagakerjaan Pada Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam', *Skripsi Sarjana, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2024.

<sup>13</sup>Fani Nurfadila, 'Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Terhadap Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Studi Putusan Nomor : 2961 K/Pdt/2019', *Skripsi Sarjana, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2024. *Skripsi Sarjana, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2024.

		<p>Hasil :  Pencantuman Klausul <i>Non Kompetisi</i> (Non Competition Clause) dalam kontrak kerja sudah sesuai dengan asas-asas hukum kontrak dan syarat sahnya kontrak kerja dan pro terhadap putusan yang digunakan.</p>	<p>hukum terhadap hak-hak karyawan terkait <i>Non Disclosure Agreement (NDA)</i>. Serta perbedaan putusan yang digunakan.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 1.1

**Penelitian Terdahulu Relevan dengan *Non Disclosure Agreement (NDA)***

Sumber; Skripsi terdahulu, diolah secara mandiri.

Berdasarkan tabel di atas yang memuat penelitian yang berkaitan mengenai topik dalam penelitian ini. Kebaharuan penelitian yang dituangkan dalam penulisan dapat dilihat dari fokus yang diteliti oleh penulis. Penelitian ini menganalisis kedudukan *Non Disclosure Agreement (NDA)* yang termuat klausul non-kompetisi dalam UU Ketenagakerjaan serta analisis pertimbangan hakim (*ratio decidendi*) dalam putusan yang digunakan dari sudut pandang perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan. Putusan yang penulis gunakan sebagai pendekatan kasus (*case approach*) pada penelitian ini, tidak pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Belum diaturnya secara menyeluruh mengenai klausul non-kompetisi yang terdapat pada *Non Disclosure Agreement (NDA)*, menjadi dasar penulis untuk menganalisis bagaimana aturan yang telah ditetapkan dan bagaimana penerapannya terhadap klausul non-kompetisi dalam ranah ketenagakerjaan di Indonesia.

## 1.6 Metode Penelitian

### 1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yakni yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan metode dalam memfokuskan terhadap norma-norma yang relevan, norma tersebut dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan dengan menyelesaikan masalah hukum dan mencari bagaimana kedudukan pengaturan hukum tersebut dan menjadi acuan perilaku masyarakat. Menurut Soerjono Soekanto memaparkan bahwa objek-objek dari kajian normatif sebagai berikut: Pertama, asas-asas; Kedua, sistematika dalam hukum; Ketiga, mengenai sinkronisasi hukum; Keempat, sejarah hukum dan Kelima, perbandingan hukum.<sup>14</sup> Sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif dengan merujuk pada UU Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan yang relevan memiliki substansi mengenai pengakkan hak-hak asasi manusia yang seharusnya didapatkan oleh pekerja.

### 1.6.2 Metode Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan perundangan-undangan

---

<sup>14</sup>David Tan, 'Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum', *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8.8 (2021), pp. 2463–2478. hlm. 2466.

(*statute approach*) merupakan suatu metode dengan menelaah dan melakukan analisis terhadap undang-undang serta aturan yang relevan dengan isu hukum tersebut.<sup>15</sup> Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan suatu metode dengan merujuk dari sudut pandang dan doktrin yang telah ada atau berkembang dalam ranah ilmu hukum, dengan melakukan suatu pencarian terhadap bagaimana fenomena terhadap isu hukum yang akan diteliti.<sup>16</sup> Pendekatan lain yang digunakan yakni pendekatan kasus (*case approach*) merupakan suatu metode dengan merujuk kepada kasus yang terjadi dan berbentuk putusan pengadilan dengan menelaah pertimbangan hukum guna dilakukan kajian terhadap argumentasi pemecahan dalam isu hukum yang diangkat serta bagaimana penerapan norma-norma dalam praktik hukum.<sup>17</sup>

### 1.6.3 Bahan Hukum

Bahan hukum penelitian yang oleh penulis menggunakan data berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum.

#### 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat dan relevan seperti putusan

---

<sup>15</sup>Solikin, Nur, *Buku Pengantar Penelitian Hukum*, ed. by Tim Qiara Media (CV. Penerbit Qiara Media, 2021). hlm. 56.

<sup>16</sup>*Ibid.*, hlm. 60.

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm. 59.

pengadilan dan perundang-undangan atau dokumen resmi negara sebagai berikut :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek*);
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2001 Tentang Paten;
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Putusan Pengadilan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN Jkt.Sel.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang tidak mempunyai sifat mengikat dan memiliki peran sebagai penjelasan terhadap bahan hukum primer mengenai doktrin, asas, prinsip berupa :

1. Buku hukum;
2. Jurnal hukum;
3. Artikel hukum yang berkaitan.

### 3. Bahan Non-Hukum

Bahan non-hukum merupakan bahan yang memberikan tambahan informasi terkait penelitian ini tetapi tidak berkaitan dengan ilmu hukum berupa :

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI);
2. Media Massa.

#### 1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini bahwa penulis menggunakan metode guna pengumpulan bahan hukum dengan studi pustaka (*library research*). Studi pustaka (*library research*) merupakan suatu metode dalam menelaah sumber hukum melalui sumber yang telah disebarluaskan seperti melalui peraturan perundang-undangan, putusan hakim (yurisprudensi), perjanjian serta buku hukum.<sup>18</sup>

#### 1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dengan melakukan analisis terhadap bahan hukum menggunakan analisis deskriptif terhadap sumber bahan hukum guna memaparkan secara komprehensif. Penulis akan mengulas serta menelaah *ratio decidendi* dari putusan hakim serta memakai peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitannya dengan isu hukum yang akan diteliti serta konsep-konsep menurut para ahli yang

---

<sup>18</sup>Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram University Press, 2020). hlm. 65

dapat dijadikan pandangan dalam menganalisis dari konsep-konsep tersebut.<sup>19</sup>

#### 1.6.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki judul “**KEDUDUKAN *NON DISCLOSURE AGREEMENT (NDA)* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 155/PDT.G/2024/PN JKT.SEL)**”. Guna mempermudah maka dibagi menjadi 4 (empat) bab.

Bab pertama merupakan bab yang memberikan suatu gambaran umum serta komprehensif terkait isu hukum yang akan diteliti dan dibahas dalam penulisan ini. Terdapat tujuh sub bab pada bab pendahuluan. Pada sub bab pertama yakni latar belakang, pada sub bab kedua yakni rumusan masalah, pada sub bab ketiga yakni tujuan penelitian, pada sub bab keempat yakni manfaat penelitian, pada sub bab kelima yakni keaslian penelitian, pada sub bab keenam yakni metodologi penelitian serta bab ketujuh yakni tinjauan pustaka.

Bab kedua merupakan bab yang termuat pembahasan uraian rumusan masalah pertama, yakni bagaimana *ratio decidendi* Hakim dalam putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL, yang mana penulis membagi kedalam dua sub bab. Pertama, bagaimana *ratio decidendi* Hakim dalam putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL. Kedua,

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, hlm. 67.

bagaimana analisis pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL.

Bab Ketiga, merupakan bab yang termuat pembahasan uraian rumusan masalah kedua, yakni bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian *Non Disclosure Agreement (NDA)*, yang mana penulis membagi kedalam dua sub bab. Pertama, bagaimana bentuk *Non Disclosure Agreement (NDA)* dalam putusan 155/Pdt.G/2024/PN JKT.SEL. Kedua, bagaimana pengaturan *Non Disclosure Agreement (NDA)* dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja.

Bab Keempat, merupakan bab penutup yang termuat kesimpulan serta saran terhadap isu hukum yang terjadi. yang mana penulis membagi kedalam dua sub bab. Pertama, yakni kesimpulan merupakan inti dari penelitian yang telah dilakukan. Kedua, yakni saran merupakan posisi penulis memberikan saran terhadap isu hukum yang diteliti guna memiliki sumbangsih terhadap penelitian yang akan datang serta bermanfaat bagi permasalahan yang sedang dialami.

#### 1.6.7 Waktu Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian ini terhitung sejak Februari 2025 – Juli 2025. Tahapan penelitian yang penulis lakukan selama kurang lebih 6 bulan meliputi pengajuan judul (pra proposal), pengerjaan sampai dengan pengumpulan proposal skripsi, pengumpulan data, bimbingan pembahasan penelitian dan penulisan penelitian.

## 1.7 Tinjauan Pustaka

### 1.7.1 Tinjauan Umum tentang Perjanjian

#### 1.7.1.1 Definisi Perjanjian

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian merupakan suatu perbuatan yang mana terhadap satu orang atau lebih serta saling mengkaitkan dirinya. Prof. R. Subekti menyatakan bahwa perjanjian merupakan suatu keadaan yang timbul setelah seseorang melakukan janji terhadap orang lain guna mengadakan guna sesuatu hal, yang dalam bentuknya perjanjian itu dapat dilakukan sebagai suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan secara lisan maupun tertulis terhadap pihak-pihak yang memiliki kesamaan kepentingan.<sup>20</sup>

Definisi perjanjian berdasarkan pendapat di atas suatu perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak, saling berjanji dan mengikatkan dirinya untuk melakukan atau berbuat sesuatu dimana salah satu pihak berhak atas prestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya, sedangkan pihak lain berkewajiban untuk melakukan hal tersebut dengan disertai sanksi.

---

<sup>20</sup>Tarmudi, T., & Putra, A. A. Aspek Hukum Wanprestasi Pada Perjanjian Jual Beli Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *IUS FACTI: Jurnal Berkala Fakultas Hukum Universitas Bung Karno*, 1(2023), 99-114. hlm.104.

### 1.7.1.2 Syarat Sah Perjanjian

Membahas mengenai perjanjian bahwasannya terdapat beberapa syarat sah yang harus di penuhi agar perjanjian tersebut dikatakan sah, syarat sah sesuai dengan aturan yang berlaku pada Pasal 1320 KUHPerduta. Perjanjian yang dianggap telah memenuhi syarat sah maka perjanjian tersebut memiliki akibat hukum. Merujuk kepada Pasal 1320 KUHPerduta, syarat-syarat sah perjanjian terdiri:<sup>21</sup>

- a. Adanya kesepakatan para pihak;

Kata sepakat dalam perjanjian dilakukan setelah terjadinya pertimbangan yang telah dilakukan dan menghendaki suatu hal yang akan disepakati. Menurut Mariam Darus Budruzaman memaparkan bahwa sepakat selaku persyaratan dalam kehendak yang akan disetujui oleh para pihak tanpa adanya paksaan dan tekanan apapun dari para pihak.<sup>22</sup>

Banyak ditemukan pada perjanjian bahwa kata sepakat disini tidak ditemui karena menimbulkan paksaan yang merupakan tindakan tidak adil serta

---

<sup>21</sup>Devi Kumalasari and Dwi Wachidiyah Ningsih, 'Syarat Sahnya Perjanjian Tentang Cakap Bertindak Dalam Hukum Menurut Pasal 1320 Ayat (2) K.U.H.Perduta', *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 7.2 (2020), pp 1-11. hlm. 5.

<sup>22</sup>Badruzaman, Mariam Darus, et.al., *Kompilasi Hukum Perikatan* (2011). PT Citra Aditya Bakti, Bandung. hlm. 175.

menghalangi terhadap kebebasan para pihak yang melanggar peraturan perundang-undangan serta asas keadilan. Dengan adanya paksaan tersebut karena adanya kondisi dibawah tekanan yang memaksa para pihak untuk menyepakati yang tidak diindahkan.

b. Adanya kecakapan untuk melakukan perjanjian;

Makna dari cakap disini bahwa dapat diartikan seseorang tersebut dalam membuat perjanjinya memilih relevansi dengan kemampuan guna melakukan suatu perbuatan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban serta perlunya pertanggung jawaban oleh para pihak. Merujuk pasal 1330 KUHPerdara bahwa telah memuat mengenai batasan bagi para pihak yang tidak cakap dalam membuat perjanjian, yakni: Pertama, anak yang belum dewasa, anak dapat dikatakan dewasa merujuk kepada pasal 330 KUHPerdara apabila telah mencapai 21 tahun, sedangkan merujuk kepada pasal 47 dan 50 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (selanjutnya disebut UU Perkawinan) bahwa dapat dikatakan dewasa dibawah orang tua/wali sampai umur 18 tahun; Kedua, orang yang dibawah pengampuan, maksud dari pengampuan tersebut yakni orang yang tidak dapat memenuhi atau mengurus

kepentingan pribadi; Ketiga, perempuan yang telah kawin dalam undang-undang dan umumnya dilarang undang-undang guna membuat persetujuan tertentu.<sup>23</sup>

c. Adanya suatu hal/pokok tertentu;

Mengenai suatu hal/pokok tertentu pada perjanjian apabila merujuk kepada pasal 1234 KUHPerdara yang mengatur mengenai prestasi terhadap para pihak, prestasi terdiri dari memberikan sesuatu, berbuat sesuatu dan tidak sama sekali berbuat sesuatu. Berbicara mengenai prestasi bahwa prestasi merupakan satu kesatuan dari barang/objek dalam perjanjian tersebut yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang ada.

Pada KUHPerdara tidak dipaparkan secara komprehensif mengenai barang atau objek yang dimaksud, akan tetapi pada kasus tersebut objek atau barang yang dapat dihitung atau ditentukan dalam pelaksanaannya yang termuat pada perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak yang memuat dengan hak dan kewajiban masing-masing yang menimbulkan akibat hukum.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Devi Kumalasari dan Dwi Wachidayah Ningsih, *Op.Cit.*, hlm. 6.

<sup>24</sup> Deny Fernatha, 'Perikatan Yang Dilahirkan Dari Sebuah Perjanjian Berdasarkan Pasal 1332 KUHPerdara Tentang Barang Dapat Menjadi Objek Perjanjian', *Journal of Law*, 7.2 (2021), pp. 1–16. hlm. 13.

d. Adanya causa yang halal.

Merujuk pada pasal 1335 jo 1337 KUHPerdara bahwa dipaparkan mengenai pengaturan terhadap causa halal yakni timbulnya causa yang terlarang atau tidak boleh terjadi apabila pada kasus atau kondisi tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, norma-norma, asas-asas, serta ketertiban bagi masyarakat yang luas.

Perjanjian dapat diartikan yang dibuat tersebut selayaknya dan sudah seharusnya menegakkan nilai-nilai keadilan serta tidak adanya pelanggaran terhadap aturan hukum yang berlaku sesuai dengan pemaparan di atas. Ketertiban bagi masyarakat luas walaupun tidak ada indikator pengukur akan tetapi apabila merujuk kepada praktiknya dalam kehidupan sehari-hari dapat diartikan yang berarti bahwa suatu keadaan agar rakyat dan pemerintah dalam menjalankan urusan dan aktivitasnya secara tertib dan teratur serta yang diatur oleh hukum yang berlaku.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>Ulliynta Mona Hutasuhut and others, 'Problematika Implementasi Kebijakan Kota Bandar Lampung Dalam Mewujudkan Ketentraman Dan Ketertiban Umum: Perspektif Siyasa Dusturiyah', *As-Siyasi : Journal of Constitutional Law*, 2.2 (2022), pp. 135–151, hlm. 139.

### 1.7.1.3 Asas-Asas Perjanjian

Asas-asas dalam hukum perjanjian yang memiliki peran penting serta tidak dapat dilupakan begitu saja yang dapat menjadi dasar terjadinya perjanjian, terdiri sebagai berikut:<sup>26</sup>

#### a. Asas konsensualisme

Asas dalam perjanjian yang menentukan mengenai adanya suatu perjanjian terjadi akibat dari persetujuan salah satu atau lebih pihak guna mencapai kesepakatan atau konsensus. Secara prinsip bahwa konsensus dilakukan secara oral dan bersifat mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian. Merujuk Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara bahwa pasal tersebut menentukan adanya salah satu syarat sah dalam perjanjian yakni kesepakatan.<sup>27</sup>

#### b. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak secara fundamental bahwa asas yang memperbolehkan untuk setiap orang mempunyai hak guna melakukan suatu perjanjian selama orang tersebut layak dan sah secara hukum yang berlaku. Merujuk kepada pasal 1338 KUHPerdara bahwa bahwa

---

<sup>26</sup> Niru Anita Sinaga, 'Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian', *Binamulia Hukum*, 7.2 (2018), pp. 107–120, hlm. 115.

<sup>27</sup> Devi Kumalasari and Dwi Wachidiyah Ningsih, *Op. Cit*, hlm. 8.

pasal tersebut bahwa setiap persetujuan yang dibuat sesuai undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ruang lingkup dari kebebasan tersebut yakni pertama, menentukan kausa perjanjian tersebut, kedua, menentukan objek, ketiga menentukan pihak dalam perjanjian, keempat bentuk perjanjian perjanjian.<sup>28</sup>

c. Asas itikad baik

Asas itikad baik secara fundamental bahwa termuat pada pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang mana persetujuan dalam dilakukan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Adanya penjabaran terhadap pasal tersebut bahwa asas ini memiliki kaitanya dengan bagaimana perjanjian tersebut dilaksanakan oleh para pihak dengan menjalankan atau tidak kewajiban dan hak sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati.<sup>29</sup>

d. Asas *pacta sunt servanda*

Asas yang termuat dalam perjanjian merujuk kepada pasal 1338 KUHPerdara dapat diartikan bahwa dengan adanya perjanjian yang dibuat dan telah disepakati oleh kedua belah pihak dari segi hukum memiliki sifat

---

<sup>28</sup>Dwi Atmoko, 'Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Suatu Perjanjian Baku', *Binamulia Hukum*, 11.1 (2022), pp. 81–92, hlm. 85.

<sup>29</sup>Niru Anita Sinaga, 'Peranan Asas Itikad Baik Dalam Mewujudkan Keadilan Para Pihak Dalam Perjanjian', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 8.1 (2021), pp. 47–66, hlm. 55.

memaksa, maka dari itu perjanjian tersebut memiliki peran sebagai peraturan atau undang-undang yang mengatur dan mengikat bagi para pihak.<sup>30</sup>

e. Asas kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menekankan bahwa suatu perjanjian hanya mengikat terhadap para pihak yang membuat dan menyepakati perjanjian tersebut mengenai hak dan kewajiban dengan kata lain tidak adanya keterlibatan pihak ketiga dalam perjanjian tersebut. Merujuk kepada pasal 1340 KUHPerdara bahwa perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang telah membuatnya. Dengan pasal tersebut merupakan dasar pengimplementasian asas ini.

f. Asas sebab yang halal

Asas sebab yang halal dalam hal ini adalah bagaimana isi dari perjanjian itu sendiri. Mengenai pengertian sebab tidak dipaparkan secara jelas dalam KUHPerdara akan tetapi dalam hal ini dapat dilihat bahwa dalam pasal 1335 KUHPerdara sebab yang halal merupakan bukan tanpa sebab, bukan sebab yang palsu serta bukan sebab yang terlarang. Selanjutnya Pasal 1337

---

<sup>30</sup>Muhammad Farhan Gayo, Heru Sugiyono, and Fakultas Hukum, 'Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Perjanjian Sewa Menyewa Ruang Usaha', 8.3 (2021), pp. 245–254. hlm. 249

KUHPerdata menyatakan sebab yang halal maksudnya adalah isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>31</sup>

#### 1.7.1.4 Bentuk-Bentuk Perjanjian

Bentuk-Bentuk dalam perjanjian sebagai berikut:<sup>32</sup>

1. Perjanjian Lisan
2. Perjanjian Tertulis yakni dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni:

- a. Perjanjian di bawah tangan

Perjanjian di bawah tangan merujuk pada pasal 1874 KUHPerdata merupakan perjanjian yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan dalam perjanjian tersebut. Perjanjian seperti surat, daftar, surat urusan rumah tangga dan tulisan-tulisan yang lain yang dibuat tanpa perantaraan seorang pejabat umum.

- b. Akta Otentik

Akta Otentik disini merupakan akta yang dibuat dihadapan pejabat yang berwenang untuk itu ditempat akta itu dibuat seperti dibuat oleh Notaris, Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT)

---

<sup>31</sup>Hardijan Rusli, Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1996), hlm. 99.

<sup>32</sup>Salim, Hukum Perjanjian, Teori dan Praktik Penyusunan Perjanjian, (Jakarta : Sinar Gafika, 2008), hlm. 42-43

serta pejabat tertentu yang diberikan wewenang. Akta otentik memiliki kekuatan pembuktian yang kuat bagi para pihak dalam hadapan hukum. Suatu pihak yang mengajukan suatu akta otentik maka dari itu tidak ada alasan bagi hakim untuk menolaknya serta tidak diperlukannya adanya pembuktian tambahan.<sup>33</sup>

## 1.7.2 Tinjauan Umum tentang *Non Disclosure Agreement (NDA)*

### 1.7.2.1 Definisi *Non Disclosure Agreement (NDA)*

*Non Disclosure Agreement (NDA)* merupakan suatu perjanjian yang berkekuatan secara hukum guna melindungi kerahasiaan yang terjadi diantara para pihak. Dengan menandatangani *Non Disclosure Agreement (NDA)*, bahwa para pihak mengakui dan memiliki kewajiban untuk tidak membocorkan, menyebarluaskan, memodifikasi atau bahkan mendistribusikan mengenai informasi rahasia yang tercantum tanpa persetujuan pemilik informasi rahasia tersebut.

*Non Disclosure Agreement (NDA)* dapat diketahui bahwa subjek yang diharapkan untuk tidak membocorkan, menyebarluaskan, memodifikasi atau bahkan mendistribusikan mengenai informasi rahasia yakni para

---

<sup>33</sup>Verawati, Belajar Hukum Perdata, (Tangerang : Pustaka Mandiri, 2017) hlm. 72.

petinggi perusahaan, mitra bisnis hingga karyawan yang berpotensi memiliki kesempatan untuk mengungkapkan rahasia perusahaan tersebut.<sup>34</sup>

#### 1.7.2.2 Tujuan *Non Disclosure Agreement (NDA)*

Tujuan dengan adanya *Non Disclosure Agreement (NDA)* hal tersebut diharapkan agar dapat melindungi informasi rahasia perusahaan yang telah dituangkan dan disepakati para pihak, sejatinya bahwa tujuan dari *Non Disclosure Agreement (NDA)* yakni sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a. *Non Disclosure Agreement (NDA)* melindungi informasi rahasia perusahaan yang sensitif.

Dibuatnya dan ditandatangani oleh para pihak bahwa wajib terjaminnya informasi dalam perjanjian tersebut untuk menjaga dan melakukan prestasi terhadap hal tersebut kepada para pihak yang terlibat. Rahasia perusahaan seperti mengenai resep atau komposisi, bagaimana teknik produksi hingga kelebihan dan kekurangan kompetitif.

- b. Memproteksi hak paten perusahaan.

*Non Disclosure Agreement (NDA)* memiliki peranan dalam sebuah perjanjian juga melindungi

---

<sup>34</sup>Chinara. Gasimova, 'The Role of a Non-Disclosure Agreement on the Protection of Intellectual Property Rights', 2020.

<sup>35</sup>Rocket Lawyer, 'Non-Disclosure Agreement (NDA)', p. <https://www.rocketlawyer.com/business-and-contract>. Diakses pada 18 Februari 2025. 17.00 WIB

hak paten demi menjaga pemilik ide asli yang berhak dan memiliki kewenangan terhadap produk atau ide atas dirinya tersebut yang sudah didaftarkan sesuai dengan regulasi yang ada.

Merujuk kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2001 Tentang Paten (selanjutnya disebut UU Paten) defisini paten merupakan hak eksklusif yang telah diberikan negara kepada inventor dalam ranah teknologi untuk beberapa periode dalam menjalankan ide atau hasil tersebut serta memberikan persetujuan terhadap pihak lain jika ingin menggunakan. Dengan begitu bahwa *Non Disclosure Agreement (NDA)* sangat berperan aktif dalam menjaga paten yang telah diberikan kepada seseorang.<sup>36</sup>

c. Memberikan batasan rahasia secara komprehensif.

Sebuah perjanjian yang telah disepakati bahwa dalam *Non Disclosure Agreement (NDA)* memberikan suatu penjabaran mengenai bagaimana batasan informasi yang tidak boleh disebarluaskan terhadap standar perusahaan yang harus dijaga

---

<sup>36</sup>Dian Latifiani, 'Pentingnya Hak Kekayaan Intelektual sebagai Hak Benda bagi Hak Cipta Atau Merk Perusahaan', *Supremasi Hukum : Jurnal Penelitian Hukum*, 31.1 (2022), pp. 66–74. hlm. 69.

kerahasiaannya demi menjaga informasi dagang dan hak paten yang telah diberikan. Selain itu dalam hal ini juga termuatnya batasan atau indikator yang dapat digunakan sebagai bukti dalam mengungkap kerahasiaan tersebut.

### 1.7.2.3 Jenis-Jenis Non Disclosure Agreement (NDA)

*Non Disclosure Agreement (NDA)* yang sering ditemui pada ranah dunia ketenagakerjaan terdiri dari berbagai jenis yakni:<sup>37</sup>

a. *Unilateral Non Disclosure Agreement (NDA)*

*Unilateral Non Disclosure Agreement (NDA)* merupakan jenis yang mengharuskan terhadap satu pihak saja guna menandatangani perjanjian tersebut untuk tidak menyebarluaskan/mendistribusikan rahasia informasi perusahaan. *Unilateral Non Disclosure Agreement (NDA)* banyak ditemui pada karyawan, mitra bisnis serta konsultan yang memiliki potensi.

b. *Bilateral Non Disclosure Agreement (NDA)*

*Bilateral Non Disclosure Agreement (NDA)* merupakan jenis yang terjadi pada kedua belah pihak

---

<sup>37</sup>Muthiah Aulia, "Understanding Non-Disclosure Agreements: Functions, Types, Penalties", <https://www.talentport.com/blog/non-disclosure-agreements>, diakses pada 18 februari 2025. 15.00 WIB.

dalam artian para pihak setuju guna tidak menyebarluaskan atau mendistribusikan terhadap rahasia informasi mereka serta sebagai pembatasan dalam upaya mencegah kebocoran rahasia informasi. Banyak ditemui pada situasi akuisisi, negosiasi serta merger.

*c. Multilateral Non Disclosure Agreement (NDA)*

Jenis ini yang menjadi pembeda terhadap kedua jenis *Non Disclosure Agreement (NDA)* yakni terlibatnya pihak ketiga dalam kerahasiaan informasi pada para pihak yang terlibat. Terdapat hak dan kewajiban terhadap bagaimana rahasia apa yang wajib dijaga dan tidak boleh disebarluaskan.

### 1.7.3 Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

#### 1.7.3.1 Definisi Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang terjadi terhadap pekerja dan pemberi pekerjaan, timbul karena terjadinya perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut. Posisi dimana pekerja menyanggupi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pemberi pekerja dengan menerima upah yang ada serta kewajiban dan hak-hak yang harus ditaati sesuai dengan isi perjanjian tersebut.

Hubungan kerja menurut ahli yakni Hartono Widodo merupakan suatu aktivitas yang mengarahkan tenaga atau jasa secara terstruktur demi kepentingan yang beorientasi kepada keuntungan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.<sup>38</sup> Menurut pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan relasi yang terbentuk terhadap pengusaha dan pekerja yang berlandaskan dengan adanya perjanjian kerja, yang termuat unsur seperti pekerjaan, upah serta adanya perintah bagi pekerja tersebut dalam suatu perjanjian.

#### 1.7.3.2 Macam-Macam Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang timbul setelah adanya perjanjian kerja banyak sekali macam dan ragamnya, pada konsepsinya bahwa perjanjian kerja berdasarkan waktu terbagi menjadi 2 (dua) jenis yakni:<sup>39</sup>

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Pada pasal 59 UU Ketenagakerjaan memaparkan

---

<sup>38</sup> Shenti Agustini, 'Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Hukum', *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4.3 (2021), pp. 1016–1023, hlm. 1018.

<sup>39</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Literasi Nusantara, 2020). hlm.71

mengenai ketentuan tersebut yakni sebagai berikut:  
Pertama, pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara; Kedua, pekerjaan yang diperkirakan selesai tidak lebih dari 3 (tiga) tahun; Ketiga, pekerjaan yang memiliki sifat musiman; Keempat, pekerjaan yang memiliki korelasi dengan produk, kegiatan atau tambahan yang bersifat baru.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, Undang-Undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Merujuk kepada pasal 60 UU Ketenagakerjaan memaparkan bahwa hanya akan berakhir apabila karyawan sudah memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau mengajukan *resign*. Secara sifat bahwa dapat diketahui memiliki sifat yang terus menerus dan tidak dibatasi oleh waktu atau dapat disebut sebagai karyawan tetap.

### 1.7.3.3 Unsur Hubungan Kerja

Unsur-unsur dalam hubungan kerja terdiri dari para subjek, perjanjian kerja, adanya perintah serta adanya hak bagi pekerja yakni upah. Abdul Khaim memaparkan bahwa terdapat empat unsur dalam hubungan kerja yakni:<sup>40</sup>

1. Adanya pekerjaan yang didasari pada pasal 1601 a KUH Perdata;

Pekerjaan dalam hal ini merupakan unsur yang diharuskan sangat jelas mengenai bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan selaku syarat objek dari pekerjaan tersebut yang apabila dalam pelaksanaannya tidak tercukupi maka dapat batal demi hukum.

2. Adanya perintah yang diberikan yang didasari pada pasal 1603 b KUH Perdata;

Situasi dimana adanya perbedaan kedudukan antara pekerja dan pengusaha, pekerja yang harus bersedia menerima perintah dari pengusaha tersebut. Melakukan perintah yang diberikan merupakan suatu kewajiban dalam pekerjaan yang mana memiliki sifat mengikat bagi para pekerja.

3. Diberikannya upah terhadap pekerja yang didasari pada Pasal 1603 p KUH Perdata;

---

<sup>40</sup> *Ibid.*, hlm. 64

Pekerja setelah melakan kewajiban sebagai pekerja maka sudah seharusnya mendapatkan haknya selaku pekerja yakni dengan menerima upah sesuai dengan isi perjanjian tersebut. Merujuk kepada UU Ketenagakerjaan bahwa upah tersebut berpatokan dengan Upah Minimum Provinsi tepat dimana pekerja tersebut bekerja.

4. Mengenai periode, yakni adanya periode tertentu dalam pelaksanaannya.

Periode dalam unsur ini terdapat beberapa aspek penting. Pertama, bagaiman pengaturan mengenai aktivitas tersebut tanpa melanggar hak asasi manusia yakni mengenai batas waktu dalam bekerja; Kedua, durasi kerja tersebut merujuk kepada regulasi yang berlaku pada saat ini tanpa melanggar regulasi tersebut; Ketiga, mustahil bahwa hubungan kerja dilakukan selama seumur hidup tanpa adanya batasan.

#### 1.7.3.4 Berakhirnya Hubungan Kerja

Berakhirnya hubungan kerja dalam perjanjian kerja merujuk kepada regulasi yakni pada Pasal 61 ayat 1 UU Ketenagakerjaan diantaranya:

1. Pekerja atau buruh dalam hal ini telah meninggal dunia;

2. Selesainya durasi pada periode waktu perjanjian kerja;
3. Terdapatnya putusan hukum pengadilan dan/atau putusan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah *inkract*;
4. Terdapatnya keadaan atau kejadian tertentu yang tertuang pada perjanjian kerja, Standar Operasional Perusahaan atau ketentuan lain yang menyebabkan selesainya hubungan kerja.

#### 1.7.4 Tinjauan Umum tentang *Ratio Decidendi*

##### 1.7.4.1 Definisi *Ratio Decidendi*

*Ratio decidendi* menurut Sudikno Mertokusumo merupakan pertimbangan hukum hakim yang termuat pada putusan pengadilan di Indonesia.<sup>41</sup> Putusan tersebut termuat berbagai macam pertimbangan dasar hukum hakim dalam memutus suatu perkara yang bersifat objektif dan berwibawa. Serta pada hal tersebut dapat dikatakan menjadi suatu ketetapan hukum apabila memuat substansi mengenai alasan dan pertimbangan yang dilakukan mengenai jawaban atas perkara tersebut. *Ratio decidendi* dapat ditemukan pada

---

<sup>41</sup> Thaharah, G. A., Widyanto, Y. E., & Laila, F. *Ratio Decidendi* Putusan Pengadilan Negeri Dalam Perkara Terhadap Akta Yang Tidak Dibacakan Berdasarkan Undang-Undang Jabatan Notaris: Putusan No 873/Pdt. G/2013/PN. Sby. *Unes Journal of Swara Justisia*, 8(2). 2024. pp 387-403. hlm 390.

bagian tertentu dalam putusan, seperti pada bagian “menimbang” dalam pokok perkara tersebut.

Hakim melakukan suatu pemaparan terhadap dasar-dasar dalam melakukan pertimbangan tersebut yang memiliki korelasi dan menjadi bahan pendukung hingga pada putusan tersebut dibuat. Setiap orang dalam mengemukakan pendapat harus menggunakan argumen yang bahasa sehari-hari disebut “alasan”. Peranan hakim dalam memutus suatu perkara wajib mengemukakan argumen, baik yang berkaitan dengan pokok perkara maupun cabang perkaranya. Argumen-argumen tersebut harus dirumuskan dan disusun dengan cermat, runtut, sistimatik dengan menggunakan bahasa hukum yang baik dan benar. Terbentuknya argumen-argumen hukum tersebut dalam putusan hakim disebut pertimbangan hukum.<sup>42</sup>

Berdasarkan Pasal 178 HIR/189 RBG, setelah pemeriksaan selesai, maka hakim karena jabatannya harus melakukan musyawarah untuk mengambil putusan yang akan dijatuhkan.

---

<sup>42</sup> Nur Ifitah Isnantiana, ‘Legal Reasoning Hakim Dalam Pengambilan Putusan Perkara Di Pengadilan’, *Islamadina*, 18.2 (2017), pp. 41–56, hlm. 48.

#### 1.7.4.2 Dasar *Ratio Decidendi*

*Ratio decidendi* menurut N.E. Algra argumentasi yang merupakan hasil pemikiran hakim dari pada putusan itu harus dicantumkan dengan jelas dalam pertimbangan hukumnya, dan sesuai dengan sistem penalaran hukum dalam membuat putusan.<sup>43</sup> Hakim dalam membuat argumentasi pada putusannya senantiasa akan menggunakan logika formal dengan menarik kesimpulan dari premis mayor dan premis minor, selain menarik fakta atau peristiwa hukum hakim harus mensinerjikan norma-norma hukum yang berlaku dalam masyarakat, baik dari hukum positif, hukum kebiasaan dan norma-norma hukum lainnya.<sup>44</sup>

Putusan tersebut akan terjadi sistimatis dan logis dan apabila di baca dapat diketahui atau difahami dengan jelas argumen-argumen atau alasan-alasannya. Terbentuknya putusan bagi pihak yang membaca putusan tersebut akan mengerti dan memahami bahwa putusan itu mempunyai kepastian hukum, kemanfatan, seni bahasa (keindahan) dan keadilan bagi para pihak pencari keadilan. Argumentasi sebagai dasar dan cara penemuan hukum hakim atau ijtihad hakim dalam putusan tersebut adalah terdiri dari:

---

<sup>43</sup> Eny Susilowati, 'Kedudukan Dan Manfaat Logika Dalam Penalaran Hukum Oleh Hakim', *Jurnal Sociopolitico*, 6.2 (2024), pp. 190–202, hlm. 199.

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 200.

1. Adanya argumentasi secara yuridis;
2. Adanya argumentasi yang merujuk kepada yurisprudensi;
3. Adanya argumentasi yang merujuk kepada kebiasaan hukum adat;
4. Adanya argumentasi secara moral;
5. Adanya argumentasi secara sosiologis;
6. Adanya argumentasi secara interpretasi hukum;

Hakim selaku aparat penegak hukum memiliki peranan yang sangat penting dalam menyusun pertimbangan hukum yang dituangkan dalam bentuk putus harus sesuai dengan sistematis, cermat serta sesuai bahasa indonesia yang baik dan benar. Hakim harus melakukan penyusunan secara konsisten dan sesuai fakta hukum, norma, teori dan duduk perkara hal tersebut dapat dikatakan cermat dalam menyusun putusan, peranan dasar hukum juga sangat penting dalam memutus suatu perkara.<sup>45</sup>

## 1.7.5 Tinjauan Umum tentang Teori Kepastian Hukum

### 1.7.5.1 Definisi Kepastian

Menurut Kamus besar bahasa indonesia bahwa kepastian merupakan perihal mengenai pasti, sedangkan

---

<sup>45</sup>Nur Iftitah Isnantiana, 'Legal Reasoning Hakim Dalam Pengambilan Putusan Perkara Di Pengadilan'. (2017), pp.41-56. hlm.52.

kepastian hukum merupakan adanya suatu perangkat hukum yang berperan dalam mengatur dan menjamin bagaimana hak dan kewajiban tersebut ditegakkan<sup>46</sup>. Menurut Van Apeldoorn memaparkan bahwa kepastian hukum merupakan suatu garansi terhadap hukum yang harus ditegakkan serta tidak boleh diabaikan, serta menitikberatkan terhadap hak-hak yang sebagaimana telah diatur dan harus diperolehnya.<sup>47</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa esensi dari kepastian hukum merupakan suatu perangkat hukum yang dicita-citakan agar dapat menjadi payung hukum dalam menegakkan hak dan kewajiban terhadap warga negara sesuai dengan dasar negara. Kepastian hukum dalam menjamin bagaimana tingkah laku baik individu maupun kelompok sesuai dengan hukum yang ada. Kepastian hukum juga hadir agar warga negara tetap patuh terhadap regulasi yang berlaku dan menaati tanpa terkecuali.

#### 1.7.5.2 Teori Kepastian Hukum Menurut Para Ahli

Menurut Jan Michiel Otto, kepastian hukum yang sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis. Namun, Otto ingin memberikan batasan kepastian hukum yang lebih jauh. Batasan tersebut yakni sebagai berikut:<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

<sup>47</sup> Jeane Neltje and Indrawieny Panjiyoga, 'Nilai-Nilai Yang Tercakup Di Dalam Asas Kepastian Hukum', *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4.5 (2021), pp. 2034-2039. hlm. 2037

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 2034

1. Adanya regulasi yang tidak sulit untuk ditafsirkan atau tidak memiliki makna ganda, mudah dijangkau oleh setiap lapisan masyarakat, memiliki kekuatan hukum yang dapat dipertanggung jawabkan;
2. Penyelenggaran negara menerapkan terhadap regulasi yang berlaku secara terus menerus serta tidak melanggarnya;
3. Setiap individu wajib menaati peraturan tersebut tanpa terkecuali;
4. Peran hakim dalam menegakkan hukum harus bersifat netral dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang ada;
5. Melaksanakan atas putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

Kepastian hukum menurut Gustav Radbruch memap bahwa kepastian hukum merupakan suatu hal yang bersifat positif memiliki peranan sebagai metode dalam mengatur setiap kepentingan pada masyarakat yang harus ditaati. Gustav Radbruch mengkategorikan terdapat 4 (empat) dasar dalam kepastian hukum, yakni:<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Siti Halilah and Fakhrurrahman Arif, 'Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli', *Jurnal Hukum Tata Negara*, 4. Desember (2021), pp. 56–65, hlm. 58.

1. Hukum memiliki sifat yang positif (perundang-undangan)
2. Dari adanya kenyataan sosial maka terbentuk hukum
3. Hukum memuat fakta yang sangat mudah dipahami tanpa menyebabkan makna ganda
4. Hukum yang baik merupakan hukum yang konsisten dan tidak mudah dirubah.

#### 1.7.6 Tinjauan Umum tentang Teori Keadilan

##### 1.7.6.1 Definisi Keadilan

Kata keadilan berasal dari kata dasar adil, merujuk kepada Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan sama berat; tidak berat sebelah.<sup>50</sup> Pancasila sebagai dasar negara Indonesia tertuang mengenai keadilan yakni pada sila ke-5 menyatakan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan makna tersebut bahwa keadilan yang harus diterapkan dalam kehidupan bernegara sesuai dengan cita-cita negara dan membentuk adanya ketertiban secara umum sesuai dengan pancasila.

##### 1.7.6.2 Teori Keadilan Menurut Para Ahli

Menurut John Rawls melalui gagasan-gagasannya yang disusun dalam *A Theory of Justice* (1971), memaparkan

---

<sup>50</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

bahwa keadilan sebagai kewajaran dan membagi menjadi beberapa mengenai prinsip keadilan sebagai berikut:<sup>51</sup>

#### 1. Keadilan berperan sebagai *fairness*

Rawls dalam hal ini memfokuskan kepada bagaimana penyampaian hak dan kewajiban dapat dilakukan secara proporsional dalam masyarakat agar dapat memperoleh manfaat bagi setiap individu. Kemudian guna menciptakan kesepakatan yang *fair* hanya dapat ditempuh dengan independensi dari prosedur tersebut dalam mencapainya. Menegakkan bagaimana prosedur tersebut sesuai dengan koridor yang ada tanpa memihak kepada siapapun guna menciptakan keadilan prosedural secara murni.

#### 2. Posisi asali

Posisi asali setiap individu tidak mengetahui mengenai alternatif yang dapat mempengaruhi bagaimana proses mencapai keadilan dengan demikian prinsip-prinsip keadilan tersebut tercapai secara ideal. Timbulnya sikap saling tidak peduli satu sama lain menyebabkan bahwa semua pihak

---

<sup>51</sup> Iqbal Hasanuddin, 'Keadilan Sosial: Telaah Atas Filsafat Politik John Rawls', *Refleksi*, 17.2 (2018), pp. 193–204, hlm. 194.

berusaha dalam mencapai apa yang mereka perjuangkan.

3. Prinsip keadilan terbagi menjadi dua

Pertama, Setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang; Kedua, Ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga (a) diharapkan memberi keuntungan bagi orang-orang yang paling tidak beruntung, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

Keadilan menurut Aristoteles membedakan keadilan menjadi 2 (dua) yakni umum dan khusus, serta membagi menjadi beberapa keadilan sebagai berikut:<sup>52</sup>

- a. Keadilan yang bersifat distributif yakni adanya perlakuan terhadap seseorang dengan apa yang telah ia buat pada masa lampau dengan demikian adanya perbedaan porsi.
- b. Keadilan yang bersifat komunikatif yakni adanya perlakuan sama rata tanpa melihat latarbelakang dan

---

<sup>52</sup> Riky Sembiring, 'Keadilan Pancasila Dalam Persepektif Teori Keadilan Aristoteles', *Jurnal Aktual Justice*, 3.2 (2018), pp. 139–155, hlm. 144.

tindakan apa yang telah ia buat dengan kata lain secara proporsional dalam haknya.

- c. Keadilan yang bersifat findikat yakni adanya perlakuan terhadap seseorang sama dengan apa yang telah dia perbuat.
- d. Keadilan merupakan suatu kondisi dimana terdapat kebenaran secara moral mengenai hal yang berkaitan dengan benda atau perseorangan.

### 1.7.7 Tinjauan Umum tentang Rahasia Dagang

#### 1.7.7.1. Definisi Rahasia Dagang

Merujuk pada pasal 1 angka 1 UU Rahasia Dagang

bahwa

“Rahasia dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang.”

Berdasarkan pasal di atas rahasia dagang merupakan segala informasi yang mana dimiliki oleh individu tertentu dan diketahui secara privat atau tidak diketahui secara luas oleh masyarakat baik dalam bidang teknologi dan/atau bisnis. Informasi rahasia dagang tersebut dikatakan berharga karena dapat mendatangkan keuntungan bagi pemiliknya dalam menjalankan usaha, dan harus ada upaya yang menunjukkan

bahwa informasi tersebut memang dijaga kerahasiaannya oleh pemiliknya.<sup>53</sup>

#### 1.7.7.2. Ruang Lingkup Rahasia Dagang

Merujuk pada pasal 2 UU Rahasia Dagang bahwa

“Lingkup Rahasia Dagang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum.”

Berdasarkan pasal di atas bahwa dapat diketahui ruang lingkup rahasia dagang sebagai berikut:

- i. Informasi mengenai metode produksi;
- ii. Informasi mengenai metode penjualan;
- iii. Informasi mengenai keuangan;
- iv. Informasi mengenai administrasi internal;
- v. Segala informasi yang memiliki nilai ekonomi.

#### 1.7.7.3. Perbedaan Rahasia Dagang dengan Hak Kekayaan Intelektual.

Terbentuknya tiga perbedaan antara rahasia dagang dengan bentuk Hak Kekayaan Intelektual lain seperti hak cipta, paten, dan merek. Ketiga perbedaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

---

<sup>53</sup>Djoko Imbawani Atmadjaja., 2016, Hukum Dagang Indonesia (Sejarah, Pengertian, dan Prinsip Hukum Dagang), Malang, Setara Press, hlm. 244.

- a. Bentuk Hak Kekayaan Intelektual lain tidak bersifat rahasia.

Terdapatnya Hak Kekayaan Intelektual yang mendapatkan suatu perlindungan dikarenakan jenis kekayaan yang dimiliki orang lain yang mana hal tersebut dimiliki secara asli. Perlindungan paten akan diberikan oleh negara, jika informasi mengenai penemuan diungkapkan untuk kepentingan semua pihak. Karya yang dihasilkan dalam Kekayaan Intelektual lain akan dilindungi apabila suatu hak cipta atau sebuah merek digunakan secara umum, sehingga mendapat nilai komersialnya. Sedangkan pada rahasia dagang, penemuan tersebut tidak harus orisinal dan informasi tersebut tidak boleh diungkap kepada pihak yang tidak berkepentingan. Rahasia dagang memiliki perlindungan dikarenakan sifat rahasianya yang menyebabkan informasi tersebut memiliki nilai. Rahasia dagang terdiri dari informasi yang hanya bernilai komersial selama unsur kerahasiaannya tidak hilang.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Taufik Effendy, 'Hak Kekayaan Intelektual, Rahasia Dagang.', *Al'Adl*, VI Nomor 1 (2014), pp. 53–68. hlm 60.

- b. Mengulas mengenai Rahasia dagang akan dilindungi meskipun tidak memuat mengenai nilai kebaruan, poin di sini yakni rahasia dagang merupakan rahasia yang tidak diketahui oleh masyarakat luas.