

**PENENTUAN BATASAN PENGGUNAAN INFORMASI PERUSAHAAN  
YANG DIGUNAKAN OLEH MANTAN PEGAWAI**  
*DETERMINATION OF LIMITATIONS ON THE USE OF COMPANY  
INFORMATION BY FORMER EMPLOYEES*

**Christine S. T. Kansil dan Andrea Tamaranova Retaly**

**Universitas Tarumanagara**

Korespondensi Penulis : [christinek@fh.untar.ac.id](mailto:christinek@fh.untar.ac.id)

Citation Structure Recommendation :

Kansil, Christine S. T. dan Andrea Tamaranova Retaly. *Penentuan Batasan Penggunaan Informasi Perusahaan yang Digunakan Oleh Mantan Pegawai*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.4 (2024).

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji penentuan batasan penggunaan informasi perusahaan yang digunakan oleh mantan pegawai serta implementasi perlindungan hukumnya jika terjadi pelanggaran dengan menggunakan Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (UURD) beserta kajian ilmiah lainnya. Fokus utama adalah memahami batasan rahasia dalam konteks hukum, serta efektivitas *Non-Disclosure Agreements* (NDA) dan *Non-Compete Clause* (CNC). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UURD memberikan dasar hukum, implementasinya sering tidak jelas, menimbulkan konflik antara perlindungan rahasia dagang dan hak mantan pegawai untuk berkembang. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara ketentuan hukum, usaha perlindungan informasi perusahaan dan hak individu untuk berkarir dengan mematuhi ketentuan hukum yang jelas dan komunikasi yang efektif.

**Kata Kunci:** *Rahasia Dagang, Hak Kekayaan Intelektual, Non-Disclosure Agreement, Non-Compete Clause, UURD, Mobilitas Tenaga Kerja.*

**ABSTRACT**

*This study examines the determination of limits regarding the use of company information by former employees, and the implementation of the legal protection if such infringement happens based on Law No. 30 of 2000 on Trade Secrets (UURD) and other relevant scholarly studies. The primary focus is to understand the legal boundaries of trade secrets and assess the effectiveness of Non-Disclosure Agreements (NDAs) and Non-Compete Clauses (CNCs). The findings reveal that, although UURD provides a legal framework, its implementation is often unclear, leading to conflicts between protecting trade secrets and the right of former employees to pursue career development. Therefore, a balanced approach is required, emphasizing legal clarity, effective information protection measures, and open communication to safeguard both company interests and individual career rights.*

**Keywords:** *Trade Secrets, Intellectual Property, Non-Disclosure Agreement, Non-Compete Clause, UURD, Labor Mobility.*

## **A. PENDAHULUAN**

Secara umum meningkatnya jumlah insan kompeten menciptakan pula karya-karya maupun inovasi yang membutuhkan perlindungan hukum. Hal ini menjadi semakin penting mengingat tidak hanya jumlah pencipta yang bertambah, tetapi juga maraknya pelanggaran Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang mengancam keaslian dan merampas hak eksklusif atas karya-karya tersebut yang seharusnya didapat oleh pencipta. Dalam hal ini, HKI merupakan elemen penting dalam dunia modern sebagaimana telah diketahui secara umum oleh masyarakat, terutama bagi subyek yang bergelut di dalam ruang lingkup dunia bisnis.

Keterlibatan HKI dalam ruang lingkup dunia bisnis seringkali berkaitan Dalam operasional perusahaan. Dalam hal ini, pegawai memegang peran penting sebagai pendukung utama dalam menjalankan kelangsungan perusahaan. Mereka bukan hanya pelaksana, tetapi juga kontributor langsung terhadap peningkatan kinerja serta pencapaian tujuan perusahaan. Ekosistem perusahaan dengan kontribusi pegawai seakan-akan merupakan seni hasil dari paduan kepemimpinan, keterampilan, kedisiplinan, serta etos kerja. Selain peran manajemen internal, perlindungan HKI juga menjadi aspek krusial dalam menjaga hubungan antara perusahaan dan karyawan sehingga HKI tidak hanya melindungi kepentingan perusahaan, tapi juga mengatur hak serta kewajiban kedua belah pihak, khususnya dalam menjaga kerahasiaan informasi yang digunakan selama hubungan kerja.

Dalam menelusuri HKI secara lebih lanjut, HKI sendiri terbagi menjadi dua kategori utama yaitu Hak Cipta dan Hak Terkait, HKI yang meliputi merek, paten, indikasi geografis, varietas tanaman, desain industri, rahasia dagang, dan tata letak sirkuit terpadu.<sup>1</sup> Namun, salah satu jenis HKI yaitu rahasia dagang dapat dikatakan sebagai konsep hukum HKI yang cukup kompleks dibandingkan dengan jenis-jenis HKI lainnya. Tidak ada arahan atau kejelasan spesifik apa yang bisa dikategorikan sebagai rahasia dagang, melainkan keabstrakan dan variabel keadaan yang dapat menentukan kemungkinan klasifikasi informasi sebagai rahasia dagang berkontribusi pada definisi rahasia dagang yang dapat digunakan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Richard Adam dan Jeane Neltje Saly, *Hak Kekayaan Intelektual Perspektif Reformasi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2023.

<sup>2</sup> Taufik Effendy, *Rahasia Dagang Sebagai Bagian Dari Hak Kekayaan Intelektual*, Al-Adl: Jurnal Hukum, Vol.6, No.12 (2014), p.53-68.

Meski konsep rahasia dagang lebih populer di era modern, utamanya saat kemajuan teknologi mendorong individu untuk menciptakan karya dan inovasi baru secara berkelanjutan, sebenarnya benih perlindungan atas informasi berharga ini sudah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Praktik ini sudah muncul sekitar 3000 tahun sebelum Masehi oleh bangsa Cina. Saat itu, kerajinan sutra adalah salah satu aspek pendongkrak ekonomi. Teknik serta proses dari pembuatan kerajinan itu dirahasiakan.<sup>3</sup> Bergerak dari ruang lingkup global, rahasia dagang Indonesia yang saat ini diatur dalam UU No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang berawal dari ratifikasi *Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights* (TRIPS) melalui UU No. 7 Tahun 1994. Sejak saat itu, kerangka hukum yang lebih komprehensif dan sesuai dengan nilai-nilai bangsa dibangun untuk melindungi hak kekayaan intelektual termasuk dengan rahasia dagang.

Dalam dunia usaha, persaingan antara perusahaan yang memiliki kesamaan ciri khas merupakan hal tak terhindarkan. Untuk bertahan dan unggul dalam persaingan usaha, setiap perusahaan harus memiliki karakteristik dan keunikan dalam menjalankan bisnis. Sehingga, rahasia dagang memegang peranan penting dalam menjaga daya saing dan keunikan perusahaan dari aspek ekonomi serta aspek hukum. Secara ekonomi, rahasia dagang berfungsi sebagai aset berharga agar perusahaan mempertahankan keunggulan&keunikan produk. Dari perspektif hukum, perlindungan rahasia dagang bertujuan untuk melindungi informasi sensitif perusahaan dari penyalahgunaan oleh pihak luar, termasuk mantan karyawan, yang dapat mengancam posisi perusahaan dalam pasar persaingan.

Dalam praktiknya, berbagai sektor industri memanfaatkan perlindungan rahasia dagang untuk menjaga daya saing. Perlindungan rahasia dagang sering dimanfaatkan dalam bisnis berbasis makanan dan minuman, termasuk restoran, untuk menjaga resep atau proses produksi yang unik. Meskipun kegunaan perlindungan ini sudah cukup jelas dalam menjaga keunggulan kompetitif dan orisinalitas bisnis, dalam praktiknya perlindungan rahasia dagang kerap menimbulkan dilema. Situasi seperti ini muncul ketika batas antara informasi umum dan rahasia sulit ditentukan, terutama jika melibatkan mantan pegawai atau *partner* bisnis yang memiliki akses pada informasi berharga tersebut.

---

<sup>3</sup> Taufik Effendy, *Ibid.*

Perusahaan dapat saja mengklaim bahwa keterampilan atau pengetahuan yang dibawa oleh mantan pegawai setelah meninggalkan tempat kerja sebenarnya termasuk dalam kategori rahasia dagang yang dilindungi dan merupakan hal yang tidak boleh digunakan maupun disebarluaskan secara sepihak. Namun, tidak menutup kemungkinan pula terhadap mantan pegawai menyatakan bahwa keterampilan atau pengetahuan tersebut merupakan bagian dari keahlian umum yang diperoleh melalui pengalaman kerja sehari-hari. Perdebatan ini menciptakan wilayah abu-abu dalam hukum kekayaan intelektual, di mana batasan antara keahlian umum dan rahasia dagang menjadi seringkali sulit ditentukan.

Jika ditinjau dari dua sudut pandang, rahasia dagang dapat dianggap sebagai pedang bermata dua. Di satu sisi, perlindungan rahasia dagang berpotensi menyuburkan perekonomian suatu negara, terutama di sektor Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan perlindungan ini, mantan pegawai sebagai pelaku UMKM dapat memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mengembangkan bisnis baru yang tidak hanya berpotensi meningkatkan pertumbuhan ekonomi tetapi juga menciptakan lapangan kerja. Namun, di sisi lain, jika rahasia dagang tidak terlindungi, hal ini dapat memicu persaingan tidak sehat, di mana pihak-pihak tertentu mungkin menyalahgunakan informasi berharga untuk meniru atau menghambat perkembangan bisnis lain, yang pada akhirnya merugikan iklim usaha secara keseluruhan.

Dalam rangka memberikan kepastian perlindungan terhadap rahasia dagang, perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan tegas, terutama terkait dengan informasi yang dimiliki dan digunakan. Salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan mengatur perjanjian antara perusahaan dan karyawan yang dirancang untuk melindungi informasi dan mencegah penyalahgunaan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat ini, perlindungan tersebut telah diatur oleh Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (UURD), yang memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk memastikan agar informasi bisnis yang bernilai tetap terjaga kerahasiaannya.

Dengan begitu, penelitian ini akan mengeksplorasi penentuan batasan dari penggunaan informasi perusahaan yang digunakan oleh mantan pegawai,

serta sejauh mana pengetahuan tersebut dapat digunakan dalam kegiatan profesional mereka setelah keluar dari perusahaan sebelumnya. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan keseimbangan antara hak individu untuk menggunakan keahlian yang didapat serta kebutuhan perusahaan untuk melindungi rahasia dagang. Selain itu, diharapkan pula untuk pemahaman terkait dengan batasan yang lebih jelas antara keahlian umum dan rahasia dagang, sehingga dapat mendorongnya susunan peraturan rahasia dagang dalam hak kebijakan internal perusahaan yang tidak hanya melindungi informasi sensitif secara optimal, tetapi juga memperhitungkan hak-hak mantan pegawai.

### **1. Rumusan Masalah**

Penelitian ini berfokus pada dua isu dan rumusan masalah utama, yakni:

- a. Bagaimana penentuan batasan penggunaan informasi perusahaan yang digunakan oleh mantan pegawai?
- b. Bagaimana implementasi perlindungan hukum rahasia dagang perusahaan jika terjadi pelanggaran?

### **2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami perlindungan hukum terhadap rahasia dagang perusahaan, khususnya dalam kaitan penentuan batasan penggunaan informasi perusahaan yang digunakan oleh mantan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menggali batasan-batasan informasi yang dapat dianggap sebagai rahasia dagang, serta mekanisme hukum yang dapat diterapkan untuk melindungi informasi tersebut. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk implementasi perlindungan hukum rahasia dagang perusahaan jika terjadi pelanggaran, baik melalui jalur perdata, pidana, maupun *Alternative Dispute Resolution* (ADR), seperti arbitrase, dalam menangani pelanggaran rahasia dagang.

### **3. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan, praktik hukum, serta edukasi terkait dengan perlindungan rahasia dagang di Indonesia, serta menyeimbangkan kepentingan perusahaan dengan hak-hak mantan pegawai.

#### **4. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang menitik beratkan pada pendekatan perundang-undangan terhadap Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (UURD), didukung oleh kajian jurnal ilmiah, serta pendapat penulis sendiri.<sup>4</sup> Kajian ini bertujuan untuk memahami penentuan batasan hak mantan pegawai atas informasi yang diperoleh selama bekerja dan tantangan dalam perlindungan rahasia dagang. Sumber hukum primer berupa UURD dianalisis untuk mengeksplorasi elemen-elemen yang membentuk konsep rahasia dagang serta langkah-langkah perlindungannya. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) untuk meneliti implementasi hukum terkait pelanggaran yang dilakukan oleh mantan pegawai terhadap rahasia dagang, baik dalam konteks perdata maupun pidana. Penelitian ini juga mengacu pada jurnal akademik yang membahas efektivitas *Non-Disclosure Agreements* (NDA), klausul *non-compete clause* (CNC), dan jurnal yang mencantumkan kasus terkait *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dalam melindungi rahasia dagang. Untuk memperkaya analisis, penulis memberikan pandangan pribadi berdasarkan hasil kajian dan konteks di Indonesia, terutama terkait relevansi tren internasional seperti mobilitas pekerja. Dengan menggabungkan kajian literatur, analisis jurnal, dan pendapat penulis, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai keseimbangan antara perlindungan rahasia dagang dan hak mantan pegawai untuk berkembang secara profesional.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Penentuan Batasan Penggunaan Informasi Perusahaan yang Digunakan oleh Mantan Pegawai**

Derajat kerahasiaan dalam konteks rahasia dagang belum diatur secara rinci dalam UURD.<sup>5</sup> Akibatnya, terdapat sejumlah pertanyaan penting yang hingga kini

---

<sup>4</sup> Muhammad Zainuddin dan Aisyah Dinda Karina, *Penggunaan Metode Yuridis Normatif Dalam Membuktikan Kebenaran Pada Penelitian Hukum*, Smart Law Journal, Vol.2, No.2 (2023), p.114-123.

<sup>5</sup> Tommi Ricky Rosandy, *Perlindungan Rahasia Dagang Perusahaan Niela Sary, Kaitannya Dengan Kewajiban Karyawan*, Disertasi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2012.

sulit dijawab secara pasti, termasuk mengenai hak mantan pegawai atas pengetahuan yang diperoleh selama bekerja dan tantangan dalam perlindungan rahasia dagang. Guna memahami batasan rahasia dagang termasuk dengan informasi apa saja yang dapat dianggap sebagai rahasia dagang dengan lebih jelas, penting untuk merujuk pada definisi serta unsur-unsur yang membentuk konsep rahasia dagang itu sendiri sebagaimana tercantum dalam UURD. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 UURD, yang menyatakan 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”*. Dalam pasal tersebut, unsur-unsur yang membentuk rahasia dagang dijabarkan dalam tiga poin yaitu informasi yang bersifat rahasia, memiliki nilai ekonomi, dan diambil langkah-langkah perlindungan tertentu untuk menjaga kerahasiaannya sebagaimana hal tersebut dijelaskan kembali dalam Pasal 3.<sup>6</sup>

Ketiga unsur ini menjadi pilar dalam menentukan apakah suatu informasi dapat dikategorikan dan dilindungi sebagai rahasia dagang sehingga dapat dibedakan dengan informasi atau pengetahuan umum. Dalam unsur pertama, yaitu rahasia, Pasal 3 ayat (2) UURD menjelaskan: informasi dianggap rahasia jika informasi tersebut tidak diketahui oleh masyarakat umum atau pihak tertentu.<sup>7</sup> Kejelasan unsur ini penting karena memastikan bahwa tidak semua informasi yang dimiliki perusahaan dapat diklaim sebagai rahasia dagang, melainkan hanya informasi yang memang dijaga kerahasiaannya secara ketat dan tidak tersedia bagi publik atau pesaing. Dalam implementasinya, masih menjadi pertanyaan apakah perusahaan secara konsisten dan jelas melindungi suatu informasi sebagai rahasia dagang. Misalnya, jika banyak pegawai perusahaan maupun mantan pegawai yang mengetahui informasi tersebut, apakah informasi itu tetap dapat dikategorikan sebagai informasi yang tidak diketahui umum? Sehingga Jika perusahaan tidak menetapkan batasan yang jelas atau tidak menerapkan langkah perlindungan yang ketat, maka status informasi sebagai rahasia dagang bisa dipertanyakan, terutama jika informasi tersebut menjadi pengetahuan umum di dalam perusahaan tersebut.

---

<sup>6</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Rahasia Dagang*, UU No.30 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.242, TLN No.4044, Ps.3.

<sup>7</sup> *Ibid.*, Ps.3 ayat (2).

**Christine S. T. Kansil dan Andrea Tamaranova Retaly**  
*Penentuan Batasan Penggunaan Informasi Perusahaan yang Digunakan Oleh  
Mantan Pegawai*

Unsur kedua, yaitu mempunyai nilai ekonomi. Menurut Muhamad Djumhana dan R. Djubaedillah hal ini bisa diuji dengan melihat empat kriteria:<sup>8</sup>

- a. Apakah dengan terbukanya informasi itu mengakibatkan pemiliknya memperoleh kerugian?
- b. Pemilik informasi itu yakin bahwa informasinya itu mempunyai nilai yang perlu dirahasiakan, dan tidak semua orang memilikinya.
- c. Pemilik informasi tersebut mempunyai alasan tertentu atas kerugiannya maupun keyakinan kerahasiaan informasi itu.
- d. Informasi rahasia tersebut mempunyai kekhususan, dan bermula secara khusus dari atau dalam praktek perdagangan, dan perindustrian.

Selain itu, Pasal 3 ayat (3) UURD juga menyebutkan bahwa kerahasiaan informasi harus mendukung kegiatan komersial atau peningkatan keuntungan ekonomi yang pada intinya memiliki makna yang cukup serupa.<sup>9</sup>

Unsur ketiga, yaitu dijaga kerahasiaannya, membuka fleksibilitas dan rongga ruang dalam penerapannya. Mengacu pada penjelasan Pasal 3 ayat (1), dijaga kerahasiaannya dengan upaya-upaya semestinya mengacu pada semua langkah yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan yang harus diambil.<sup>10</sup> Misalnya, di dalam suatu perusahaan harus ada prosedur dan aturan dapat dalam bentuk buku panduan maupun yang lainnya sebagai acuan pada praktik umum yang berlaku dan/atau dituangkan dalam ketentuan internal perusahaan itu sendiri. aturan ini seringkali dikatakan sebagai *Non Disclosure Agreement* (NDA). Dalam hal ini, NDA yang telah disepakati dan mengikat antara perusahaan dan mantan pegawai harus memuat klausul-klausul yang jelas mengenai hak-hak yang dapat diperoleh pegawai, baik selama masa kerja maupun setelah mereka tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut. Klausul yang jelas ini bertujuan untuk mencegah adanya *loophole*, semisal agar pegawai tidak baru menyadari bahwa tindakan mereka melanggar rahasia dagang ketika sudah terlambat, seperti saat menghadapi gugatan hukum.

---

<sup>8</sup> Muhammad Djumhana dan R. Djubaedillah, *Hak Milik Intelektual: Sejarah, Teori, dan Prakteknya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

<sup>9</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Rahasia Dagang*, UU No.30 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.242, TLN No.4044, Ps.3 ayat (3).

<sup>10</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Rahasia Dagang*, UU No.30 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.242, TLN No.4044, Penjelasan Ps.3 ayat (1).

Dari unsur-unsur yang diuraikan dalam UURD, dapat ditarik garis bahwa perjanjian yang ditandatangani selama kontrak kerja berlangsung merupakan salah satu tumpuan dalam menetapkan informasi mana yang dapat diklasifikasikan sebagai rahasia dagang. Idealnya, perjanjian ini harus memuat klausul yang jelas mengenai informasi yang tidak boleh digunakan oleh mantan pekerja, sehingga batasan tersebut tidak hanya melindungi kepentingan perusahaan tetapi juga menjaga hak mantan pekerja untuk berkembang secara profesional. Dengan demikian, perjanjian tersebut diharapkan tidak menghambat pertumbuhan pribadi mantan pekerja sebagai individu yang berhak mencari pekerjaan baru dan mengembangkan keahlian yang telah diperoleh.

Dalam relevansinya, sebuah studi menunjukkan bahwa klausul *non-compete clause* (CNC) sebagaimana umumnya dapat ditemui di dalam NDA, yang melarang pekerja untuk mencari pekerjaan di bidang yang sama selama beberapa tahun, dianggap tidak efektif dalam konteks perkembangan ekonomi modern. Penelitian di Amerika Serikat mengamati bahwa perkembangan tren ketenagakerjaan saat ini sangat bergantung pada mobilitas pekerja. Artinya, banyak individu yang lebih memilih untuk mengeksplor pekerjaan dan mencari peluang yang sesuai dengan kebutuhan mereka, dibandingkan memiliki “*long-term commitments from employers and employees*” atau berkomitmen jangka panjang kepada satu perusahaan atau pemberi kerja.<sup>11</sup>

Indonesia, yang kini memperlihatkan pola serupa dengan tren tingginya mobilitas tenaga kerja, mengindikasikan bahwa penggunaan CNC dalam NDA tidak dapat diberlakukan secara sewenang-wenang untuk membatasi hak serta pemanfaatan informasi oleh mantan pegawai. Pembatasan yang tidak seimbang tanpa landasan hukum dapat menimbulkan ketidakadilan, terutama jika klausul dalam NDA bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam UURD. Dengan demikian, NDA tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya instrumen perlindungan rahasia dagang, terutama jika penerapannya justru menghalangi mantan pegawai dalam mengembangkan karier mereka dengan menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya.

---

<sup>11</sup> Abigail Shechtman Nicandri, *The Growing Disfavor of Non-Compete Agreements in the New Economy and Alternative Approaches For Protecting Employers' Proprietary Information and Trade Secrets*, U. Pa. J. Bus. L., Vol.13 (2010), p.1003.

Studi lain menunjukkan bahwa NDA saja tidak memadai untuk melindungi informasi rahasia, karena efektivitasnya cenderung menurun seiring waktu;<sup>12</sup> Para ahli menekankan bahwa diperlukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan pemahaman bersama tentang pengelolaan informasi rahasia dagang perusahaan. Dalam konteks ini, pemberi kerja harus secara konsisten membangun komunikasi yang baik dengan karyawan untuk mencegah hilangnya pemahaman tersebut. Pedoman yang jelas dan dirancang secara cermat tidak hanya memperkuat komunikasi antara perusahaan hingga mantan pegawai, tetapi juga menjadi komponen penting dalam menjaga perlindungan atas rahasia dagang perusahaan. Berkaca dari hal tersebut, Penulis berpendapat bahwa kejelasan terkait hak-hak mantan pegawai dan batasan informasi yang dapat dianggap sebagai rahasia dagang bertumpu pada tiga pilar utama:

- a. **Hukum yang Mengatur:** Dalam hal ini, UURD memberikan pedoman yang cukup komprehensif untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan informasi yang termasuk dalam kategori rahasia dagang. Pedoman ini juga memungkinkan mantan pegawai untuk memahami batasan-batasan terkait penggunaan pengetahuan yang diperoleh selama bekerja.
- b. **Usaha dalam Menjaga Kerahasiaan:** NDA menjadi salah satu instrumen yang penting untuk mendukung perlindungan rahasia dagang. Namun, keefektifan NDA tidak dapat dijadikan satu-satunya tumpuan. Perlu ada penguatan yang memastikan penerapan NDA secara konsisten dan sesuai dengan hukum yang berlaku sesuai dengan UURD.
- c. **Kesadaran dari Kedua Belah Pihak:** Kesadaran perusahaan untuk memberikan komunikasi yang jelas kepada karyawan, baik selama masa kerja maupun setelahnya, sangatlah penting. Selain itu, mantan pegawai juga perlu memahami tanggung jawab mereka terhadap informasi yang pernah diakses, sembari tetap dimotivasi untuk berkembang dan menemukan peluang baru yang sesuai dengan keahlian mereka.

---

<sup>12</sup> Taru Kulmakka, *Trade Secret or Professional Skill?: Experts' Experiences on the Impact Of Non-Disclosure Agreements on Career Development*, Tesis, University of Oulu, Finlandia, 2020.

## **2. Implementasi Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Perusahaan Jika Terjadi Pelanggaran**

Dalam kasus pelanggaran rahasia dagang yang dilakukan oleh mantan pegawai, perusahaan memiliki dua jalur penyelesaian sengketa yang umumnya ditempuh, yaitu melalui perdata maupun pidana. Jika perusahaan melakukan penuntutan melalui perdata, biasanya pilihan ini ditempuh ketika perusahaan ingin menuntut ganti rugi atas kerugian yang diakibatkan oleh penyalahgunaan ataupun pelanggaran informasi rahasia tersebut. Gugatan ini dapat mencakup permintaan kompensasi finansial maupun penghentian penggunaan informasi yang melanggar. Di sisi lain, jalur pidana ditempuh jika tuntutan perdata dianggap tidak berhasil dan pelanggaran tersebut dianggap sebagai tindak kejahatan yang serius, terutama jika tindakan mantan pegawai tersebut secara sengaja merugikan perusahaan dalam skala besar sehingga menggunakan UURD sebagai dasar tuntutan.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai upaya penuntutan melalui jalur perdata maupun pidana, penting untuk memahami bahwa Pasal 12 UURD juga memberikan ruang bagi penyelesaian sengketa melalui mekanisme *Alternative Dispute Resolution* (ADR), atau yang dikenal sebagai alternatif penyelesaian sengketa.<sup>13</sup> Salah satu bentuk ADR yang paling umum digunakan oleh perusahaan dalam sengketanya termasuk rahasia dagang adalah arbitrase. Arbitrase memungkinkan para pihak untuk menunjuk arbiter independen yang memiliki keahlian di bidang terkait, sehingga penyelesaian dapat dilakukan secara efektif dan rahasia. Dengan demikian, ADR, terutama arbitrase, menjadi pilihan yang sering diambil perusahaan karena tidak hanya menjaga kerahasiaan informasi yang dipermasalahkan, tetapi juga menghindari dampak negatif yang mungkin timbul dari proses pengadilan terbuka, seperti merusak reputasi perusahaan atau memperburuk hubungan bisnis kedepannya.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Rahasia Dagang*, UU No.30 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.242, TLN No.4044, Ps.12.

<sup>14</sup> Juan Matheus, *E-Arbitration: Digitization Of Business Dispute Resolution pada Sektor E-Commerce dalam Menyongsong Era Industri 4.0 di Tengah Pandemi Covid-19*, *Lex Renaissance*, Vol.6, No.4 (2021), p.692-704.

Salah satu contoh di mana arbitrase dipilih sebagai metode penyelesaian sengketa dapat ditemukan dalam kasus pembocoran rahasia dagang oleh mantan pegawai yang diliput dalam Majalah Tempo, Edisi 17/XXXIIIIII/18-24 Juni 2007.<sup>15</sup> Kasus ini melibatkan mantan karyawan yang melanggar perjanjian kerja yang melarang pengungkapan informasi tertentu. Dalam kasus tersebut, pelanggaran terhadap rahasia dagang menimbulkan ancaman serius terhadap daya saing perusahaan dikarenakan kurangnya alat bukti oleh perusahaan. Mengingat potensi dampak negatif pada reputasi perusahaan tersebut, serta panjangnya proses litigasi yang membutuhkan waktu yang lama, penyelesaian melalui ADR, pada khususnya arbitrase dalam kasus ini lainnya menjadi pilihan yang cocok untuk ditempuh oleh pihak yang bersengketa dikarenakan prosesnya yang lebih efektif.

Kembali lagi, jika perusahaan memilih untuk menyelesaikan sengketa rahasia dagang melalui jalur litigasi perdata, Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menjadi landasan utama. Pasal ini menegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.<sup>16</sup> Dengan demikian, perjanjian kerja antara perusahaan dan pegawai, yang mencakup klausul mengenai kewajiban menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Oleh karena itu, sebagaimana telah dikemukakan penulis dalam pembahasan rumusan masalah pertama, perumusan perjanjian kerja antara perusahaan dan pegawai yang jelas serta pemahaman yang oleh pegawai mengenai hak dan kewajibannya, baik selama masa kerja maupun setelah mereka meninggalkan perusahaan, merupakan faktor yang penting dalam menjaga rahasia dagang perusahaan. Namun jika pelanggaran terjadi, Tuntutan aspek perdata yang diajukan perusahaan dapat berupa ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan akibat pelanggaran rahasia dagang, atau permohonan penghentian penggunaan dan penyebaran informasi yang bersifat rahasia.

---

<sup>15</sup> Maurid Rizki dan Devi Siti Hamzah Marpaung, *Efektifitas Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sengketa Rahasia Dagang*, University Of Bengkulu Law Journal, Vol.6, No.2 (2021), p.163-177.

<sup>16</sup> Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Ps.1338.

Dalam penuntutan pidana sebagaimana diatur dalam UURD, dalam konteks hubungan kerja, Pasal 13 UURD menegaskan bahwa pelanggaran terjadi apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan rahasia dagang atau meningkari kewajiban menjaga kerahasiaan informasi, baik berdasarkan kesepakatan tertulis maupun tidak tertulis.<sup>17</sup> Lebih lanjut, Pasal 17 ayat (1) UURD menetapkan bahwa pihak yang secara sengaja dan tanpa hak menggunakan atau membocorkan rahasia dagang dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara maksimal 2 (dua) tahun dan/atau denda hingga Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).<sup>18</sup> Sanksi ini memberikan landasan hukum yang kuat bagi perusahaan dalam menindak pelanggaran tersebut. Namun, karena pelanggaran rahasia dagang merupakan delik aduan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (2), proses hukum pidana hanya dapat dilakukan jika ada pengaduan dari pihak yang dirugikan, sebagaimana dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang merasa hak rahasia dagangnya telah dilanggar oleh mantan pegawainya.<sup>19</sup>

### **C. PENUTUP**

Peraturan yang terkandung dalam UURD memberikan pedoman mengenai pengklasifikasian informasi yang dapat dianggap sebagai rahasia dagang, meskipun implementasinya masih menghadapi tantangan terkait konsistensi perlindungan dan penerapan langkah-langkah pengamanan yang memadai, sehingga seringkali perusahaan tidak bisa mengandalkan UURD semata-mata. Tiga pilar utama yang mendukung perlindungan rahasia dagang perusahaan meliputi hukum yang mengatur, upaya menjaga kerahasiaan informasi, dan kesadaran kedua belah pihak terhadap tanggung jawab mereka. Meskipun demikian, hal ini tidak memungkinkan tertutupnya kemungkinan terjadi sengketa antara perusahaan dan mantan pegawai. Dengan itu, penyelesaian sengketa terkait pelanggaran rahasia dagang dapat dilakukan melalui tuntutan perdata atau pidana,

---

<sup>17</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Rahasia Dagang*, UU No.30 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.242, TLN No.4044, Ps.13.

<sup>18</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Rahasia Dagang*, UU No.30 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.242, TLN No.4044, Ps.17 ayat (1).

<sup>19</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Rahasia Dagang*, UU No.30 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.242, TLN No.4044, Ps.17 ayat (2).

**Christine S. T. Kansil dan Andrea Tamaranova Retaly**  
*Penentuan Batasan Penggunaan Informasi Perusahaan yang Digunakan Oleh  
Mantan Pegawai*

dengan perusahaan memiliki pilihan untuk menuntut ganti rugi dan penghentian penggunaan informasi rahasia yang dilanggar sebagai tuntutan perdata atau mengenakan sanksi pidana terhadap pihak yang dianggap merugikan. ADR atau Alternatif penyelesaian sengketa, seperti arbitrase, juga dapat menjadi pilihan yang efektif karena menawarkan penyelesaian yang lebih cepat dan menjaga kerahasiaan informasi. Sebagai kesimpulan, baik langkah preventif seperti penyusunan perjanjian yang jelas maupun pendekatan represif melalui penyelesaian sengketa memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Kedua pendekatan ini saling melengkapi dalam menjaga perlindungan rahasia dagang. Seiring dengan perkembangan zaman, hukum pun terus berkembang, seperti halnya UURD yang merupakan salah satu produk hukum yang senantiasa menyesuaikan diri dengan dinamika dunia usaha dan tantangan hukum yang ada. Dengan demikian, penerapan hukum yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan zaman akan memastikan perlindungan yang optimal bagi kepentingan perusahaan maupun individu terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adam, Richard dan Jeane Neltje Saly. 2023. *Hak Kekayaan Intelektual Perspektif Reformasi Hukum*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Muhammad Djumhana dan R. Djubaedillah. 2003. *Hak Milik Intelektual: Sejarah, Teori, dan Prakteknya di Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).

### Publikasi

- Effendy, Taufik. *Rahasia Dagang Sebagai Bagian dari Hak Kekayaan Intelektual*. Al-Adl: Jurnal Hukum. Vol.6. No.12 (2014)..
- Matheus, Juan. *E-Arbitration: Digitization Of Business Dispute Resolution Pada Sektor E-Commerce Dalam Menyongsong Era Industri 4.0 di Tengah Pandemi Covid-19*. Lex Renaissance. Vol.6. No.4 (2021).
- Nicandri, Abigail Shechtman. *The Growing Disfavor of Non-Compete Agreements in the New Economy and Alternative Approaches For Protecting Employers' Proprietary Information and Trade Secrets*. U. Pa. J. Bus. L. Vol.13 (2010).
- Rizki, Maurid dan Devi Siti Hamzah Marpaung. *Efektifitas Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Sengketa Rahasia Dagang*. University Of Bengkulu Law Journal. Vol.6. No.2 (2021).
- Zainuddin, Muhammad dan Aisyah Dinda Karina. *Penggunaan Metode Yuridis Normatif dalam Membuktikan Kebenaran pada Penelitian Hukum*. Smart Law Journal. Vol.2. No.2 (2023).

### Karya Ilmiah

- Kulmakka, Taru. 2020. *Trade Secret or Professional Skill?: Experts' Experiences on the Impact Of Non-Disclosure Agreements on Career Development*. Tesis. (Finladia: University of Oulu).
- Rosandy, Tommi Ricky. 2012. *Perlindungan Rahasia Dagang Perusahaan Niela Sary, Kaitannya Dengan Kewajiban Karyawan*. Disertasi. (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia).

### Sumber Hukum

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 242. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4044.