**Urgensi Perjanjian Kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement*) Terhadap Pekerja yang Pindah Kerja ke Perusahaan Kompetitor**

**I Komang Heryawan Trilaksana1, Dewa Gde Rudy2**

1Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: [heryawankomang@gmail.com](mailto:heryawankomang@gmail.com)

2Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: [dewarudy1959@gmail.com](mailto:dewarudy1959@gmail.com)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Info Artikel*** |  | ***Abstract*** |
| *Masuk: 29 Agustus 2021*  *Diterima: 9 Juli 2022*  *Terbit: 28 September 2022*  ***Keywords:***  *confidentiality agreement; company secret; win-win solution* |  | *Main purpose of this journal is for get a win-win solution to legal problems by the company who wants company secrets to remain safe even though there are former employees who will work in competing companies, but so as not to limit the human rights of workers to choose jobs according to their wishes and has been protected by law, and what is the urgency and application of a confidentiality agreement if it was not previously contained in the work agreement. Normative research method is used on this journal, with the approach used is the approach to applying the law and the conceptual approach. The results obtained are that the company cannot prohibit workers who will change jobs even though they move to competing companies, this is because the law has classified freedom of choice of work as a human right. Indeed, the work is still in the work agreement, so the worker is obliged to provide a higher wage until the working period ends. In addition, in order to protect confidential company information, a solution can be applied is quality of the confidentiality clause from work agreement, because it is considered better than the non-competition clause which reduces the rights of workers in choosing jobs that they can, and if they have not been previously included in the work agreement, they can do it. adding a confidentiality clause in the addendum to the agreement or making a separate agreement but still in one unit in the agreement.* |
|  |  | ***Abstrak*** |
| ***Kata kunci:***  *Perjanjian kerahasiaan; rahasia perusahaan; win-win solution*  ***Corresponding Author:*** *I Komang Heryawan Trilaksana, E-mail:* [*heryawankomang@gmail.com*](mailto:heryawankomang@gmail.com)  ***DOI :***  *10.24843/JMHU.2022.v11.i03.p14.* |  | *Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mendapatkan win-win solution terhadap problematika kepastian hukum oleh pihak perusahaan yang menginginkan rahasia perusahaan tetap aman meskipun terdapat mantan pekerjanya yang akan bekerja di perusahaan kompetitor, akan tetapi agar tetap tidak membatasi hak asasi dari pekerja untuk memilih pekerjaan yang sesuai kehendaknya dan telah dilindungi oleh undang-undang, serta bagaimana urgensi juga penerapan perjanjian kerahasiaan apabila sebelumnya tidak termuat dalam perjanjian kerja. Adapun metode penelitian di sini menggunakan metode hukum normatif, serta pendekatannya menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penulisan ini menjelaskan bahwa pihak perusahaan tidak dapat melarang pekerja yang akan pindah kerja meskipun pindah kerja ke perusahaan kompetitor sekalipun, hal tersebut dikarenakan undang-undang telah mengklasifikasikan kebebasan memilih pekerjaan sebagai hak asasi manusia. Apabila memang pekerja tersebut masih dalam ikatan perjanjian kerja, maka pekerja wajib memberikan ganti kerugian sejumlah upah pekerja hingga masa kerjanya berakhir. Selain itu guna melindungi informasi perusahaan yang bersifat rahasia solusi yang dapat diaplikasikan adalah mencantumkan klausul kerahasiaan dalam perjanjian kerja, karena dianggap lebih baik dari klausul non kompetisi yang mengurangi hak pekerja dalam memilih pekerjaan yang dikehendakinya, dan apabila memang belum termuat sebelumnya dalam perjanjian kerja maka dapat dilakukan penambahan klausul kerahasiaan dalam addendum perjanjian maupun membuat perjanjian kerahasiaan secara terpisah namun masih dalam satu kesatuan dalam perjanjian kerja.* |
|  |  | *.* |

1. **Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara yang berkembang. Konsep negara berkembang ini dimaksudkan adalah bagaimana sektor pembangunan di Indonesia masih dapat tumbuh dan berkembang, mengingat dalam menuju Indonesia sebagai negara maju, Indonesia memiliki banyak aspek untuk diekspansi baik dalam konteks kekayaan alam, kekayaan sumber daya manusia, maupun potensi pembangunan secara harfiah. Pada Hakikatnya, Pembangunan merupakan hal yang tidak bisa terpisahkan kaitannya terhadap bagaimana kondisi negara yang dalam pembangunan tersebut. Dalam praktiknya terdapat begitu banyak permasalahan pembangunan Indonesia dalam hal menaikkan kesejahteraan dari masyarakatnya, karena memang pembangunan merupakan sebuah tonggak yang menentukan bagaimana keberlangsungan Indonesia.

Masalah kependudukan di Indonesia dapat dikatakan cukup rumit, selain masalah mengenai tingginya angka kepadatan penduduk, cepatnya perkembangan penduduk, hingga kaitannya dengan bagaimana kondisi ekonomi Indonesia yang cenderung belum sejahtera. Perkembangan pembangunan berkelanjutan (*sustainability development*) merupakan hal yang penting dan segera di Indonesia, mengingat permasalahan kemiskinan, pengangguran, kesejahteraan masyarakat juga merupakan permasalahan pelik yang perlu untuk diatasi, sebagaimana amanat dari  Undang-Undang Dasar NRI 1945 bahwa setiap WNI memiliki hak untuk penghidupan layak terhadap kemanusiaan (Pasal 27 (2)) serta Pasal 28D ayat (2) yangmana mengamanatkan: semua orang memiliki haknya mendapat pekerjaan dan diberi upah serta diperlakukan adil dalam hubungan kerja. Berdasarkan 2 Pasal dalam UUD NRI 1945 secara eksplisit juga konstitusional terdapat kewajiban dari pemerintah dalam menyediakan pekerjaan yang cukup,  dan juga produktif.

Bahasan mengenai pembangunan sudah barang tentu tidak dapat dilepaskan dengan ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan antara ketenagakerjaan dengan pembangunan terdapat hubungan yang saling kait-mengait, seperti halnya tenaga kerja yang memiliki kualitas baik akan mumpuni untuk mempercepat sebuah proses pembangunan. Sehingga terdapat hubungan yang linear dan timbal balik, bahwa dengan tenaga kerja yang berkualitas, suatu negara khususnya negara yang berkembang bias dan mumpuni untuk bersanding dengan negara-negara maju, dan berlaku kebalikannya di mana melalui kemajuan pembangunan, sudah menjadi kepastian dapat terciptanya lapangan pekerjaan baru yang dengan serta-merta bisa memberikan penghidupan berupa pekerjaan bagi para tenaga kerja sekaligus mengurangi angka pengangguran, sehingga, jelas terlihat antara pembangunan dan ketenagakerjaan tidak bisa terpisahkan satu sama lain.[[1]](#footnote-1)

Salah satu sarana pemerintah guna memajukan pembangunan di Indonesia, dalam amanatnya dari pasal 27 (2) juga Pasal 28D (2) UUD NRI Tahun 1945 yakni melalui eksistensi hukum ketenagakerjaan Indonesia diantaranya melalui diundangkannya Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) hingga Tentang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020). Secara general, ketentuan-ketentuan yang termaktub pada UU Ketenagakerjaan mengatur perihal para tenaga kerja baik sebelum, kemudian selama bekerja hingga usai masa kerja. Adapun tujuan dari Undang-undang Ketenagakerjaan, termuat melalui Pasal 4 di mana dapat dipahami bahwa pada pasal ini menyebutkan:  memberdayagunakan para tenaga kerja dengan tetap memandang kemanusiaan, kesempatan dan pemeratan tempat kerja, perlindungan bagi para tenaga kerja, serta peningkatan kesejahteraan dari keluarga dan tenaga kerja itu sendiri.

Ranah ketenagakerjaan terdapat hubungan diantara peruahaan dan pekerja-pekerja yang disebut dengan “hubungan kerja”. Sebagaimana yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan yang memaparkan hubungan pekerja dengan perusahaan adalah hubungan yang berasal dari perjanjian kerja (Pasal 1 angka 15) . Secara mengkhusus hubungan ini diatur BAB IX di mana pada Pasal 50 juga menegaskan Pasal 1 angka 15. Berangkat dari Pasal 50 ini, dapat diamati hubungan kerja hanya bisa terjadi antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja melalui perikatan berupa perjanjian.

Perjanjian yang dimaksudkan pada hubungan kerja merupakan perjanjian kerja yangmana merupakan inti daripada hubungan kerja itu sendiri. Sifat dari perjanjian kerja adalah *dwang contract* atau perjanjian memaksa, hal tersebut dikarenakan pihak-pihaknya tidak bisa menentukan secara pribadi keinginan pada perjanjian. Berkenaan dengan asas *freedom of contract* (kebebasan berkontrak), pada hukum perikatan dilihat dari bedanya kedudukan antara pihak-pihak yang mengikatkan diri dari perjanjian kerja ini mengakibatkan pihaknya tidak lagi menentukan keinginannya pribadi pada perjanjian kerja utamanya dari pekerja, akan tetapi pihak-pihak dalam hal ini memiliki hubungan kerja yang patuh dan tunduk dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Namun demikian, pihak-pihak dalam perjanjian kerja masih tetap bisa menentukan isiperjanjian kerja dengan syarat tidak menentang perundang-undangan yang berlaku, kesusilaan serta ketertiban umum. Adanya perbedaan dari kedudukan ini dapat teramati dari unsur perintah pada perjanjian kerja bahwa perbedaan ini dikarenakan hubungan antara para pihak yang tidak seimbang.[[2]](#footnote-2)

Pada hubungan kerja sangat penting tersapat perjanjian kerja ini karena memang perjanjian inilah yang nanti akan menjadi asal-muasal terjalinnya hubungan kerja dari para pihak. Perjanjian kerja ini tidak terbatas terhadap pekerja waktu tertentu melainkan juga bagi pekerja waktu tidak tertentu juga, sebagaimana yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan yang dapat dipahami mengenai mabik pekerja waktu tertentu atau pekerja waktu tak tentu juga dibuatkan dan terikan akan perjanjian kerja (Pasal 56 (1)). Fungsi perjanjian ini tidak lain adalah untuk menegaskan timbal balik hak serta kewajiban pihak-pihak, layaknya hak dari pekerja yakni kewajiban dari pengusaha begitu juga hak dari pengusaha adalah kewajiban dari pekerja. Selain itu, perjanjian kerja pada dasarnya dibuat guna mengantisipasi (langkah preventif) adanya permasalahan atau mencegah terjadinya sengketa yang dikemudian hari dapat timbul antara pihak yang terlibat hubungan kerja.[[3]](#footnote-3)

Salah satu problematika yang dapat timbul pada hubungan kerja yakni adanya dugaan bocornya rahasia perusahaan oleh pekerja yang telah *resign*pada tempat kerja pertama pada tempat kerja selanjutnya (utamanya perusahaan kompetitor). Hal ini sangat memungkinkan terjadi apabila dalam perjanjian kerja tidak dimuat mengenai klausul non-kompetisi. Klausul non-kompetisi ini merupakan suatu klausul yangmana menerangkan persetujuan bahwa parapekerja tidak akan bekerja pada perusahaan kompetitor, sehingga dengan menandatangani perjanjian ini, maka pihak pekerja menyetujui untuk tidak bekerja di perusahaan pesaing setelah selesai bekerja pada suatu perusahaan dalam periode tertentu. Dapat dilihat pula bahwa klausul non kompetisi ini baru berlaku apabila terdapat pekerja yang keluar baik atas jangka waktu kontrak yang sudah habis maupun atas dasar pemutusan hubungan kerja (PHK). Akan tetapi dalam implementasi klausul non kompetisi ini berpotensi dalam melanggar Undang-Undang HAM (UU No. 39 tahun 1999) yang menyiratkan mengenai pada dasarnya tiap-tiap orang memiliki hak untuk bebas memilih pekerjaan apapun yang dikuasai dan disukainya dan harus (Pasal 38 (2)). Oleh karenanya diperlukan penyelesaian masalah sebagai upaya kebijakan perusahaan guna terciptanya kepastian hukum mengenai tidak akan adanya kebocoran informasi perusahaan kepada perusahaan pesaing apabila terdapat pekerja yang berhenti, sebagai implementasi dari asas kepastian hukum Gustav Radbruch mengenai bagaimana asas ini pada dasarnya mengikhwalkan hukum dibuat dengan pasti dalam bentuk yang tertulis.[[4]](#footnote-4)

Pentingnya keperluan menjaga rahasia perusahaan, ditambah penggunaan klausul non kompetisi yang berimplikasi dapat melanggar Undang-undang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut sebagai UU HAM) maka diperlukan sarana lain agar terciptanya *win-win solution*bagi para pihak, sehingga penulis terdapat ketertarikan menganalisis 2 rumusan masalah yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan terhadap pekerja yang pindah kerja ke perusahaan kompetitor dalam UU Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penerapan dari perjanjian kerahasiaan *(Non Disclosure Agreement)* apabila dalam perjanjian kerja tidak termuat klausul kerahasiaan?

Tujuan dari karya tulis ini adalah  memberikan penjabaran mengenai pentingnya perjanjian kerahasiaan *(Non Disclosure Agreement*) apabila diketahui pekerja pada suatu perusahaan akan pindah ke perusahaan lainnya (perusahaan kompetitor) agar terciptanya *win-win solution* antara pihak perusahaan sebelumnya, di mana terdapat rasa aman akan tidak akan dibocorkannya rahasia perusahaan meskipun pekerjanya akan pindah ke perusahaan kompetitor, sedangkan di pihak pekerja tersebut masih memiliki kebebasan dalam memilih pekerjaannya sebagaimana amanat dari UUD.

Berdasarkan hasil penelusuran dan telaah penulis, karya tulis dengan judul “Urgensi Perjanjian Kerahasiaan *(Disclosure Agreement)* Terhadap Pekerja yang Pindah Kerja di Perusahaan Kompetitor” merupakan karya yang baru dan sebelumnya belum pernah ada yang mengkaji. Oleh karenanya terdapat unsur pembaharuan dalam penulisan jurnal ini. Harapannya adalah jurnal ini dapat memberikan sumbangsih manfaat baik kepada para praktisi dan akademisi hukum perdata khususnya dan perkembangan ilmu hukum secara general. Kendati demikian, sebagai pembanding, penulis cantumkan mengenai karya tulis dengan tema permasalahan yang memiliki kemiripan, yakni Jurnal dengan penulis Hani Subagio pada tahun 2022 yang merupakan mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta dengan judul “Pentingnya Perlindungan Hukum terhadap Rahasia Dagang bagi Pengusaha Kuliner Pengolahan Makanan dan Minuman”.[[5]](#footnote-5) Jurnal tersebut membahas permasalahan mengenai kalusula *non-disclosure agreement* untuk melindungi rahasia dagang dalam skala perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Sebagaimana pengamatan akan judul hingga pembahasan masalah dalam Jurnal Hani Subagio tersebut lebih membahas mengenai bagaimana *non disclosure agreement* ini dalam perspektif perlindungan hukum preventif rahasia dagang pada pembahasan pertama, sedangkan dalam karya tulis urgensi Perjanjian Kerjasama *(Non Disclosure Agreement)* Terhadap Pekerja yang Pindah Kerja ke Perusahaan Kompetitor menitik beratkan akan bagaimana pengaturan bagi pekerja yang pindah kerja ke perusahaan kompetitor, lain halnya dalam pembahasan kedua dalam jurnal Hani Subagio membahas mengenai *non disclosure agreement* ini dalam perspektif perlindungan hukum represif dalam melindungi rahasia dagang sedangkan dalam karya tulis ini membahas bagaimana penerapan perjanjian tersebut jika memang diperlukan tetapi tidak termuat dalam perjanjian kerja. Sehingga dengan demikin dapat dipastikan bahwa karya tulis ini tidak terdapat unsur plagiarisme, akan tetapi memiliki unsur kebaruan dan memiliki manfaat bagi praktisi dan akademisi hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan.

1. **Metode Penelitian**

Dalam jurnal ini, penelitian hukum normative digunakan sebagai metode penelitiannya. Fokus dari kajian serta pembahasan mengacu pada kekosongan norma berkenaan dengan pengaturan Perjanjian Kerahasiaan dalam UU ketenagakerjaan sedangkan dalam praktiknya ada dan diperlukan dalam hal kepastian hukum. Pendekatan yang digunakan penulis dalam memilih cakupan bahasan untuk memberikan kepastian uraian isi pada jurnal ini adalah *statute approach*(pendekatan perundang-undangan) serta *conceptual approach* (pendekatan konseptual).[[6]](#footnote-6) Kemudian mengenai teknik penelusuran bahan hukum yang dilakukan untuk mendapatkan panduan dalam penulisan karya tulis ini yakni kajian terhadap peraturan perundang-undangan khususnya berkenaan ketenagakerjaan hingga peraturan yang terpatri pada KUHPerdata, kemudian menganalisis urgensi penerapan perjanjian kerahasiaan apabila perjanjian kerja tidak termaktub klausul perjanjian dengan teknik penelitian deskriptif.

1. **Hasil Dan Pembahasan**
   1. **Pengaturan Bagi Pekerja yang Pindah ke Perusahaan Kompetitor**

Dalam hal hubungan pekerjaan akan memasuki masa di mana hubungan ini akan berakhir atau akan diakhiri oleh para pihaknya. Sehingga dengan demikian seringnya terjadi selisih antara pekerja dengan pengusaha, di mana hal ini adalah hal umum sebagai bagian dari kodrat manusia.[[7]](#footnote-7) Putusnya hubungan kerja adalah ketakutan tersendiri bagi pekerja, hal ini dapat dikarenakan carut-marutnya kondisi perekonomian sehingga dapat mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan, dan sudah barang tentu  juga akan berdampak bagi pekerja yang salah satunya adalah PHK dari perusahaan.[[8]](#footnote-8) Akan tetapi PHK tidak hanya diakibatkan dari pihak perusahaan tapi juga dapat terjadi dan dikehendaki dari pihak pekerja, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 25 yang menerangkan: “pemutusan hubungan kerja, adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.  Pasal 61 (1) UU Ketenagakerjaan, menerangkan mengenai penyebab dari berakhirnya perjanjian kerja apabila ada pekerja yang tidak bisa melanjutkan pekerjaan karena meninggal dunia, masa perjanjian yang sudah habis, telah diputus oleh pengadilan, serta keadaan tertentu yang dimuat dalam perjanjian. Hal ini sejalan dengan teori momentum terjadinya kesepakatan *(ontvangs theorie* dari Hoge Raad, mengenai kesepakatan terjadi saat penerimaan secara langsung yang dalam hal ini mengacu pada penerimaan terhadap pemutisan hubungan kerja dapat langsung diterima bahwa tidak hanya dari pihak perusahaan yang dapat melakukannya akan tetapi pihak pekerja juga memiliki kuasa akan hal tersebut (equality) antara para pihak.

Setelahnya diubah pada Pasal 61 UU Cipta kerja yang dapat dipahami bahwa (UU No. 11 Tahun 2020) kluster ketenagakerjaan perihal tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir jika Pekerja telah meninggal dunia, masa kontrak telah selesai, suatu pekerjaan telah selesai, mendapat putusan pengadilan, serta Adanya suatu peristiwa yangmana dimuat di perjanjian kerja, peraturan perusahaan. Kemudian, dilanjutkan dengan jika PHK diakibatkan oleh salah satu dari pihak dalam perjanjian yang tidak sesuai pada Pasal 61 (1), maka pihaknya wajib memberikan ganti rugi ke pihak lainnya sejumlah gaji pekerja hingga berakhir masa perjanjian (Pasal 62 UU Ketenagakerjaan).

Berkenaan dengan pekerja yang dengan kemauannya sendiri berkeinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat bekerjanya, hendaknya harus memenuhi syarat tertentu dalam hal PHK seperti halnya yang tetuang pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja, dalam di pahami yakni: memberikan pengajuan untuk permohonan mengundurkan diri secara tertulis paling lama 30 hari sebelum waktu pengunduran diri, tidak ada ikatan dinas, tetap menyelesaikan dan melaksanakan tugas kerja hingga masa pengunduran diri.

Sebagai tindaklanjutnya, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 26 (3) KepMen Tenaga Kerja & Transmigrasi No: Kep-78/Men/2001 Tahun 2001 Tentang Perubahan atas Beberapa Pasal KepMen Tenaga Kerja No: Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian Perusahaan, mengharuskan bagi pengusaha untuk memberikan tanggapan atau jawaban paling lambat 14 hari sebelum pengunduran pekerja, dan apabila perusahaan tidak memberi tanggapan atau jawaban pada waktu yang telah diberikan, maka dianggap pengusaha ini telah memberikan persetujuan terhadap permohonan pengunduran diri pekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa PHK tidak selalu dilakukan dari pengusaha sebagai bentuk keperluan perusahaan, melainkan juga dapat dilakukan oleh pihak pekerja itu sendiri, yang di mana jika salah satu pihaknya baik itu pekerja atau pengusaha melakukan PHK sebelum waktu atau masa kerja berakhir, maka tetap memiliki kewajiban dengan harus membayar sejumlah ganti kerugian. Apabila kewajiban-kewajiban itu telah terpenuhi maka pemutusan hubungan kerja sudah sah di mata hukum.

Perselisihan Hubungan Kerja dapat terjadi Apabila perusahaan menolak dari permohonan pekerja untuk mengundurkan diri ini sebagaimana termaktub dalam Pasal 2 poin c UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No 2 Tahun 2004), perselisihan yang dikategorikan dalam perselisihan hubungan industrial yakni: selisih mengenai hak, selisih mengenai kepentingan, selisih akibat PHK, juga selisih antar serikat kerja dengan perusahaan. Dalam UUPHI apabila perusahaan menolak permohonan pengunduran diri ini, maka dapat dilakukan beberapa langkah yakni: perundingan bipatrit, konsoliasi, hingga langkah terakhir berupa pengajuan gugatan melalui peradilan hubungan Industrial oleh salah satu pihaknya.

Sehubungan dengan pekerja yang akan pindah ke tepat kerja kompetitor perusahaan sebagai akibat dari pekerja yang telah tidak memiliki hubungan kerja dengan pihak perusahaan baik atas kehendaknya sendiri maupun kebijakan dari perusahaan, pada dasarnya adalah sesuatu yang tidak dapat dibatasi pun oleh pihak perusahaan, mengingat dalam UU Ketenagakerjaan Khususnya dalam Pasal 31 pekerja memiliki hak untuk memilih, maupun pindah pekerjaan, karena tiap-tiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan juga hak berkaitan dengan mendapatkan mamupun memilih pekerjaannya entah idu dalam negeri maupun diluar. Hal ini sejalan dengan UU HAM, khususnya pada Pasal 38 (2) yakni semua orang bebas untuk memilih pekerjaan yang dikuasai dan disukainya. Berdasarkan ketentuan ini, membuktikan kebebasan memilih pekerjaan, merupakan hak yang telah dilindungi oleh peratuaturan perundang-undangan, kendati tempat kerja yang dipilih selanjutnya adalah perusahaan kompetitor.

Hak Asasi Manusia sebagaimana menurut pandangan John Locke merupakan hak yang diterima oleh Tuhan kepada setiap manusiasebagai hak yang kodrati.[[9]](#footnote-9) Bagi manusia yang beradab, siapa pun, dimana pun, pastinya menyadari HAM adalah hak yang mana melekat secara kodrati(alami) melekat pada diri setiap manusia, secara Individu, hingga bagian dari masyarakat Internasional. Kemudian HAM yang memiliki makna kebebasan mendasar yangmana tidak bisa teringkari, dikarenakan ingkaranya kepada HAM mengartikan ingkar mengenai martabat serta harkat dari kemanusiaan.[[10]](#footnote-10) Secara Internasional kebebasan dalam memilih suatu pekerjaan telah termuat dalam Pasal 23 (1) *DUHAM* bahwasemua orangmemiliki hak mengenai pekerjaan, memilih pekerjaannya juga syarat dari pekerjaan yang baik serta adil.

* 1. **Penerapan Perjanjian Kerahasiaan *(Non-Disclosure Agreement)* Apabila Dalam Perjanjian Kerja Tidak Termuat Klausul Kerahasiaan**

Kata ‘rahasia perusahaan’ termuat UU Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (UU Nomor 5 Tahun 1999) bahwa para pelaku usaha tidak diizinkan untuk bekerja sama guna mendapatkan informasi usaha kompetitornya (Pasal 23). Sejalan dengan hal tersebut, Pengertian mengenai rahasia perusahaan tercermin dalam UU Rahasia Dagang (UU No 30 Tahun 2000), yang mengklasifikasikan rahasia dagang sebagai informasi yang tidak diketahui oleh khalayak ramaidan memiliki nilai ekonomis (Pasal 1 (1)). Dapat terlihat bahwa terdapat kesamaan antara rahasia perusahaan dengan rahasia dagang, yakni memiliki unsur kerahasiaan.[[11]](#footnote-11)

Pekerja mempunyai suatu kewajiban bagi perusahaannya dalam menjaga rahasia perusahaannya. Adapun cara-cara oleh perusahaan untuk mengelola serta melakukan kontrol informasi dari rahasia perusahaan sangat memengaruhi seorang pekerja menjaga suatu kerahasiaan informasi perusahaan. Satu hal yang menjadi permulaan yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaam untuk menjaga rahasia perusahaan, yakni dengan memberikan pengaturan pada pekerja dengan perjanjian kerjanya. Perjanjian kerahasiaan pada umumnya berisikan poin-poin berupa:[[12]](#footnote-12) informasi yang diklasifikasikan sebagai rahasia perusahaan, alasannya, siapa saja yang boleh mengetahui, apa saja yang boleh dilakukan mengenai infomasi tersebut dan masa informasi dianggap tidak lagi rahasia juga klasifikasi terhadap indikasi pengalahgunaan informasi.

Ketentuan di atas adalah bagian yang sangat penting terhadap perlindungan rahasia perusahaan, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa keberadaan serta dibuatnya perjanjian ini memiliki 2 makna strategis, di antaranya yakni:[[13]](#footnote-13)

1. Menyajikan kejelasan hubungan, baik bagi pemilik informasi maupun bagi para pekerja yang menyuguhkan batasan apa saja yang bdapat serta tidak dapat dilaksanakan bagi pekerja mengenai rahasia perusahaan, sehingga pihak-pihaknya memahami betul batasan hak & kewajiban guna menjauhkan kesalah-pahaman perihal tafsiran hak & kewajiban.
2. Pemberlakuan perjanjian mengenai perlindungan informasi perusahaan adalah sebagian langkah langkah guna memberikan kepastian hukum, apabila suatu hari ada sengketa antara pengusaha dan pekerja. Hal ini bisa menjadi bukti mengenai perusahaan memiliki informasi rahasia serta khusus digunakan dalam kegiatan usaha perusahaan.

Rahasia perusahaan merupakan hal yang penting untuk dijaga kerahasiaannya guna kelancaran usaha serta terjalinnya persaingan usaha tidak sehat. Tidak heran guna melindungi rahasia perusahaan tersebut maka pada perjanjian kerja hendaknya termuat mengenai klausul non kompetisi. Klausul non kompetisi ini dibuat dari pihak perusahaan yang berisikan ketentuan mengenai kesanggupan pekerja tidak bekerja di perusahaan kompetitor dengan waktu tertentu, oleh karenanya pekerja tidak bisa memilih pekerjaan yang sama dengan bidang pekerjaan pada bidang pekerjaan sebelumnya. Hal ini dilandasi kekhawatiran dari pihak perusahaan apabila mantan pekerjanya membocorkan rahasia perusahaan yang sifatnya adalah rahasia.[[14]](#footnote-14)

Sebagaimana yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya, bahwa memilih pekerjaan yakni kebebasan yangmana telah dilindungi oleh UU sehingga pencantuman klausul non kompetisi menurut hukum positif di Indonesia merupakan hal yang melanggar hukum. Mengenai klausul non kompetisi pada dasarnya negara telah secara serta-merta memberikan perlindungan terhadap para pekerja, hal ini dikarenakan klausul non kompetisi ini batal demi hukum sebagai dampak dari tidak tercapai syarat-syarat objektif pada perjanjian(tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdata), tepatnya pada Pasal 38 (2) UU HAM, serta Pasal 31 UU Ketenagakerjaan (berbentrokan kepada perundang-undangan yang ada), bahwa akibat nya  adalah:

1. Perjanjian tidak dianggap ada;
2. Tidak memiliki kekuatan hukum serta akibat hukum; dan
3. Pada dasarnya tidak memerlukan adanya permintaan untuk membatalkan perjanjian kepada pengadilan

Pihak pekerja dapat mengambil langkah hukum berupa penetapan pembatalan perjanjian atau pengajuan keberatan. Kendati pada dasarnya batal demi hukum, guna mencapai suatu keadaan kepastian hukum yang hakiki, maka pihak pekerja memungkinkan mengajukan permohonan untuk membatalkan perjanjian. Begitu pula pihak pekerja memepunnyai hak mengajukan keberatan ke pengadilan negeri, dengan isi gugatan keberatan atas isi dari perjanjian kerjanya.

Dengan status dari klausul non kompetisi yang mengakibatkan batal demi hukumnya perjanjian, maka dari pihak perusahaan juga barang tentu menginginkan suatu instrumen dalam membentuk kepastian hukum untuk melindungi rahasia perusahaan apabila mantan pekerja mengetahui rahasia perusahaan tersebut dan dianggapnya krusial apabila sampai diketahui perusahaan lain, terlebih lagi perusahaan kompetitor. Klausul non kompetisi yang tidak relevan diterapkan pada hukum positif di Indonesia mengakibatkan kekosongan norma atau yang menjadi landasan dalam memberikan kepastian hukum baik bagi pihak pengusaha maupun pihak pekerja berkaitan dengan terjaganya rahasia perusahaan. Kekosongan norma merupakan kondisi di mana terdapat ketiadaan norma hukum sebagai pengaturan suatu hal.

Terdapat dua pengertian mengenai definisi kekosongan hukum, pertama, kekosongan hukum merupakan suatu peristiwa atau keadaan sebagai akibat dari adanya perihal yangmana belum jugadiatur dalam UU dan berakibat UU tidak bisa diimplementasikan pada keadaan tertentu. Kemudian, kosongnya hukum merupakan kendisi dari akibat UU yang sifatnya abstrak, sehingga diperlukan mengejawantahkan ketentuan yang lebih rendah, teknis, dan konkret.[[15]](#footnote-15) Penyelesaian kekosongan hukum ini dapat diselesaikan dengan asas *freedom of contract* dalam ranah hukum kontrak, di mana perjanjian yakni undang-undang terhadap pihak yang mengikatkan dirinya. Sebagaimana dipahami, perjanjian kerja tunduk kepada asas hukum perjanjian/kontrak pada umumnya yakni asas *freedom of contract*, hingga asas konsensual.[[16]](#footnote-16)Adapun asas *freedom of contract* termuat dalam KUHPerdata yang menyatakan jika suatu kontrak dibuat secara sah dan legal maka perjanjian tersebut dapat berlaku layaknya UU bagi para pihak (Pasal 1338 (1)). Sejalan dengan itu perjanjian dapat sah apabila memenuhi empat syarat sahnya perjanjian secara kolektif  yang termuat dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu: kesepakatan, kecakapan, hal tertentu, serta kausa halal.

Berkenaan dengan itu maka dapat ditarik benang merah sebagai penyelesaian masalah yang menerapkan sistem *win-win solution,*di mana para pihak sama-sama mendapatkan ‘keuntungan’ baik bagi pekerja maupun pihak perusahaan, yakni memuat klausul kerahasiaan dalam perjanjian kerja. Berbeda dengan klausul non kompetisi, klausul kerahasiaan hanya berisi kewajiban untuk pihak pekerja bersedia untuk menjaga rahasia perusahaan tanpa menyatakan pihak pekerja tidak diizinkan untuk pindah bekerja pada perusahaan lain utamanya perusahaan kompetitor. Klausul kerahasiaan masih mengikat pekerja meskipun pekerja sudah tidak lagi bekerja di perusahaan sebelumnya. Oleh karenanya berdasarkan klausul kerahasiaan ini maka timbul keadaan saling diuntungkannya kedua belah pihak, di mana pihak perusahaan merasa diamankan melalui kepastian hukum dalam perjanjian yang memuat klausul kerahasiaan bahwa pihak pekerja bersedia untuk tidak membocorkan informasi yang merupakan rahasia perusahaan meskipun nantinya akan berpindah ke perusahaan lain. Sedangkan pihak pekerja mendapatkan keuntungan bahwa haknya dalam memilih pekerjaan sesuai ketentuan Pasal 38 (2) UU HAM tetap terjaga serta tidak bisa dilanggar.

Apabila klausul kerahasiaan ini sudah termuat dalam perjanjian kerja, maka pihak pekerja dan perusahaan harus mematuhi isi dari ketentuannya, karena sudah mengikat secara hukum. Namun, apabila memang tidak diatur sebelumnya, tetapi klausul kerahasiaan ini dianggap perlu dan penting, maka terdapat dua cara penanganan apabila dalam perjanjian kerja tidak memuat klausul kerahasiaan sebelumnya.

Pertama, dengan membuat perjanjian kerahasiaan. Perjanjian kerahasiaan atau dalam istilah lain disebut dengan *non disclosure agreement* atau *confidentiality agreement* merupakan hukum kontrak antara pihak yang memberikan kewenangan guna memberikan informasi yang sifatnya rahasia, yang digunakan oleh pihak yang mengungkapkan kepada pihak penerima informasidengan tujuan tertentu baik perjanjian kerja atau kepentingan. Adapun hak & kewajiban pada Perjanjian kerahasiaan ini adalah sebagai berikut.[[17]](#footnote-17)

1. Hak untuk menerima informasi rahasia kepada pihak penerima informasi oleh pemberi informasi;
2. Pihak penerima informasi rahasia tersebut memiliki hak untuk menggunakan informasi yang bersifat rahasia tersebut sesuai dengan kesepakatan para pihak;
3. Penerima informasi memiliki kewajiban menjaga informasi rahasia serta tidak menyampaikan dalam bentuk apa pun, baik keseluruhan maupun sebagian, kecuali para pihak menyetujuinya (secara tertulis);
4. Penerima informasi tidak diperkenankan menggunakan informasi rahasia tersebut selain pada kegunaannya yang tertuang dalam perjanjian.

Apabila mengacu pada teori terjadinya perjanjian *(verklaring theorie) dari Van Dunne,* yang menjelaskan bahwa perjanjian terjadi setelah adanya pernyataan dari masing-masing pihak, dengan adanya perjanjian kerahasiaan ini, pihak pekerja tidak hannya terikat semasih masa kerjanya saja, sehingga perjanjian kerahasiaan memberikan tanggung jawab serta kewajiban kepada pihak pekerja untuk senantiasa menjaga informasi rahasia perusahaan sesuai kesepakatan pada masa kerja. Perjanjian kerahasiaan ini merupakan perjanjian baru (tambahan) yang sifatnya terpisah namun memiliki korelasi dengan perjanjian utamanya.

Kedua, klausul perjanjian dapat ditambahkan dalam adendum perjanjian. Adendum merupakan penyebutan dalam hukum kontrak atau perjanjian yang bermakna bahwa tambahan klausul (pasal-pasal) yang secara fisik terpisah dar perjanjian pokok, akan tetapi berdasarkan hukum melekat pada perjanjian utama. Di sini, para pihak yang bersangkutan dapat mengimbuhkan klausul kerahasiaan dalam adendum perjanjian, hingga kemudian kedua belah pihak menandatanganinya.

Urgensi perjanjian kerahasiaan baik dalam perjanjian yang terpisah maupun dalam bentuk adendum sama-sama masih terhubung dengan perjanjian kerja dari pihak perusahaan dengan pihak pekerja yang dapat menjadi sarana solutif dari permasalahan vacuum of norm berkenaan dengan kepastian hukum pihak perusahaan untuk dapat merasa aman rahasaia perusahaannya tidak disalahgunakan, dan terlindungi dari indikasi bocornya informasi, sekaligus sarana pengganti klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja yang berimplikasi melanggar Hak kebebasan dalam memilih pekerjaan yang diatur dalam undang-undang.

1. **Kesimpulan**

Pada Pekerja yang pindah kerja adalah hal yang lumrah dan sah, di mana hal tersebut merupakan bagian dari pemutusan hubungan kerja yang dari pihak pekerja itu sendiri, baik karena masa kerja sudah berakhir, maupun belum. Apabila memang masa kerja belum habis, maka pekerja memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi berupa ganti kerugian sebesar gaji dari pekerja hingga waktu perjanjian kerja berakhir. Dengan pernyataan tertulis, paling lambat 14 hari, pihak perusahaan wajib memberikan jawaban. Berkenaan dengan pihak pekerja pindah ke perusahaan kompetitor, perusahaan sebelumnya tidak memiliki kapasitas untuk memberikan larangan, karena kebebasan dalam memilih pekerjaan adalah bagian dari HAM yang keberadaannya dilindungi. Guna melindungi rahasia perusahaan, pihak pengusaha tidak dapat menggunakan klausul non kompetisi, karena, klausul tersebut membatasi hak pekerja untuk memilih pekerjaan yang dikehendakinya, agar tercipta kepastian hukum bagi perusahaan agar rahasia tidak dibocorkan oleh mantan pekerjanya, juga agar hak atas kebebasan memilih pekerjaan yang dilindungi undang-undang tidak terenggut, maka *win-win solution* yang dapat dilakukan adalah dengan menambahkan klausul kerahasiaan dalam perjanjian kerja. Akan tetapi apabila dalam perjanjian kerja tidak terdapat klausul kerahasiaan maka dapat klausul kerahasiaan ini dapat diaplikasikan melalui perjanjian kerahasiaan merupakan perjanjian baru (tambahan) yang sifatnya terpisah namun memiliki korelasi dengan perjanjian utamanya ataupun para pihak yang bersangkutan dapat mengimbuhkan klausul kerahasiaan dalam adendum perjanjian, hingga kemudian kedua belah pihak menandatanganinya.

**Daftar Pustaka**

Darma, Susilo Andi. “Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat.” *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, no. 2 (2017): 221–34. https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047.

Gerungan, Anastasia E. “Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Ditinjau Dari Aspek Hukum Perdata Dan Pidana Di Indonesia.” *Jurnal Hukum Unsrat* 22, no. 5 (2016).

I Made Pasek Diantha. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, 2017.

Indriani, Maulida. “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional.” *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2016): 74–85. https://doi.org/https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644.

Jeffrey, Michael. “Akibat Hukum Wan Prestasi Dari Salah Satu Pihak Dalam Non Disclosure Agreement (Perjanjian Kerahasiaan) Yang Sulit Dibuktikan Kebenarannya.” *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat* 20, no. 3 (2021): 408–18. https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jhk.v20i3.4088.

Julyano, Mario, and Aditya Yuli Sulistyawan. “Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum.” *Crepido* 1, no. 1 (2019): 13–22. https://doi.org/https://doi.org/10.14710/crepido.1.1.13-22.

Komisi Pengawas Persaingan Usaha. “Draft Pedoman Pasal 23 UU No. 5 Tahun 1999 Tentang Rahasia Perusahaan,” 2012. https://kppu.go.id/blog/2012/01/kppu-mengeluarkan-draft-pedoman-pasal-23-uu-no-5-tahun-1999-tentang-rahasia-perusahaan/.

Latupono, Barzah. “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon.” *Sasi* 17, no. 3 (2011): 59–69. https://doi.org/https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366.

Mahila, Syarifa. “Perlindungan Rahasia Dagang Dalam Hubungannya Dengan Perjanjian Kerja.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 10, no. 3 (2017): 16–24. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v10i3.30.

Maringan, Nikodemus. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Tadulako University, 2015.

Ramadhani, Dwi Aryanti. “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT).” *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2019): 186–209. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35586/.v5i2.767.

Satory, Agus, and Hotma Sibuea. “Problematika Kedudukan Dan Pengujian Peraturan Mahkamah Agung Secara Materiil Sebagai Peraturan Perundang-Undangan.” *Pakuan Law Review* 6, no. 1 (2020): 1–27. https://doi.org/10.33751/palar.v6i1.1831.

Silambi, Erni Dwita. “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus Pt. Medco Lestari Papua).” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 5, no. 2 (2014): 507–16. https://doi.org/https://doi.org/10.35724/jies.v5i2.70.

Subagio, Hani. “Pentingnya Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Bagi Pengusaha Kuliner Pengolahan Makanan Dan Minuman.” *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 8, no. 2 (2022): 429–38.

Sudi, Moch. *Implementasi Hak Asasi Manusia Dala UUD 1945*. Bandung: Rasibook, 2016.

Sudjana, Sudjana, and Ria Sutarko. “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia.” *Al Amwal* 1, no. 1 (n.d.): 90–100.

Telaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish, 2019.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3817)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 242)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tantang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573)

*Universal Declaration of Humans Rights (UDHR)*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja da Transmigrasi Nomor: Kep-78/Men/2001 Tahun 2001 Tentang Perubahan atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian Perusahaan

1. Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional,” *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2016): 74–85, https://doi.org/https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644. [↑](#footnote-ref-1)
2. Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat,” *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, no. 2 (2017): 221–34, https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dwi Aryanti Ramadhani, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT),” *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2019): 186–209, https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35586/.v5i2.767. [↑](#footnote-ref-3)
4. Mario Julyano and Aditya Yuli Sulistyawan, “Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum,” *Crepido* 1, no. 1 (2019): 13–22, https://doi.org/https://doi.org/10.14710/crepido.1.1.13-22. [↑](#footnote-ref-4)
5. Hani Subagio, “Pentingnya Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Bagi Pengusaha Kuliner Pengolahan Makanan Dan Minuman,” *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 8, no. 2 (2022): 429–38. [↑](#footnote-ref-5)
6. I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017). h. 156. [↑](#footnote-ref-6)
7. Erni Dwita Silambi, “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus Pt. Medco Lestari Papua),” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 5, no. 2 (2014): 507–16, https://doi.org/https://doi.org/10.35724/jies.v5i2.70. [↑](#footnote-ref-7)
8. Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Tadulako University, 2015). [↑](#footnote-ref-8)
9. Moch. Sudi, *Implementasi Hak Asasi Manusia Dala UUD 1945* (Bandung: Rasibook, 2016). [↑](#footnote-ref-9)
10. Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon,” *Sasi* 17, no. 3 (2011): 59–69, https://doi.org/https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366. [↑](#footnote-ref-10)
11. Komisi Pengawas Persaingan Usaha, “Draft Pedoman Pasal 23 UU No. 5 Tahun 1999 Tentang Rahasia Perusahaan,” 2012, https://kppu.go.id/blog/2012/01/kppu-mengeluarkan-draft-pedoman-pasal-23-uu-no-5-tahun-1999-tentang-rahasia-perusahaan/. [↑](#footnote-ref-11)
12. Syarifa Mahila, “Perlindungan Rahasia Dagang Dalam Hubungannya Dengan Perjanjian Kerja,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 10, no. 3 (2017): 16–24, https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v10i3.30. [↑](#footnote-ref-12)
13. Anastasia E Gerungan, “Perlindungan Hukum Terhadap Rahasia Dagang Ditinjau Dari Aspek Hukum Perdata Dan Pidana Di Indonesia,” *Jurnal Hukum Unsrat* 22, no. 5 (2016). [↑](#footnote-ref-13)
14. Sudjana Sudjana and Ria Sutarko, “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia,” *Al Amwal* 1, no. 1 (n.d.): 90–100. [↑](#footnote-ref-14)
15. Agus Satory and Hotma Sibuea, “Problematika Kedudukan Dan Pengujian Peraturan Mahkamah Agung Secara Materiil Sebagai Peraturan Perundang-Undangan,” *Pakuan Law Review* 6, no. 1 (2020): 1–27, https://doi.org/10.33751/palar.v6i1.1831. [↑](#footnote-ref-15)
16. Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Deepublish, 2019). [↑](#footnote-ref-16)
17. Michael Jeffrey, “Akibat Hukum Wan Prestasi Dari Salah Satu Pihak Dalam Non Disclosure Agreement (Perjanjian Kerahasiaan) Yang Sulit Dibuktikan Kebenarannya,” *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat* 20, no. 3 (2021): 408–18, https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jhk.v20i3.4088. [↑](#footnote-ref-17)