

---

## Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang

**Tri Yanthi**

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Email: triyanthi.269@gmail.com

---

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja sebagai alat perlindungan rahasia dagang perusahaan, dengan fokus pada efektivitas dan keabsahannya dari perspektif hukum. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, rahasia dagang memiliki nilai ekonomi yang signifikan dan oleh karena itu memerlukan perlindungan yang ketat. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk melindungi informasi sensitif adalah dengan menetapkan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja karyawan. Klausul ini membatasi karyawan untuk tidak bekerja di pesaing atau memulai usaha yang serupa setelah mereka meninggalkan perusahaan. Meskipun demikian, keberadaan klausul ini harus memenuhi beberapa syarat agar sah dan efektif, antara lain terbatas dalam hal waktu, ruang lingkup, dan wilayah serta disertai dengan kompensasi yang adil. Dalam tulisan ini juga dijelaskan tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan rahasia dagang di Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Selanjutnya, pembahasan berfokus pada dua rumusan masalah utama: (1) keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan (2) efektivitas klausul tersebut dalam melindungi rahasia dagang perusahaan. Melalui analisis mendalam, disimpulkan bahwa klausul non-kompetisi dapat menjadi alat yang efektif dalam melindungi rahasia dagang, dengan catatan bahwa klausul tersebut harus dirumuskan secara hati-hati untuk memastikan kesesuaiannya dengan hukum yang berlaku dan prinsip keadilan bagi pekerja. Tulisan ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai tantangan dan peluang dalam penerapan klausul non-kompetisi serta implikasinya terhadap hubungan industrial dan hukum ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** klausul non-kompetisi, rahasia dagang, perjanjian kerja, hukum ketenagakerjaan, perlindungan rahasia dagang, efektivitas hukum

### Abstract

*This study discusses non-competition clauses in employment agreements as a tool for the protection of corporate trade secrets, focusing on their effectiveness and validity from a legal perspective. In an increasingly competitive business world, trade secrets have significant economic value and therefore require strict protection. One of the ways companies use to protect sensitive information is by establishing non-competition clauses in employee employment agreements. This clause restricts employees from working for competitors or starting similar ventures after they leave the company. However, the existence of this clause must meet several conditions to be valid and effective, including being limited in terms of time, scope, and territory and accompanied by fair compensation. This paper also explains the laws and regulations that regulate the protection of trade secrets in Indonesia, especially Law Number 30 of 2000 concerning Trade Secrets. Furthermore, the discussion focuses on two main problem formulations: (1) the validity of the non-competition clause in the employment agreement based on laws and regulations, and (2) the effectiveness of the clause in protecting the company's trade secrets. Through in-depth analysis, it was concluded that non-competition clauses can be an effective tool in protecting trade secrets, noting that such clauses should be carefully formulated to ensure*

---

---

*their compliance with applicable laws and the principle of fairness for workers. This paper provides a more comprehensive insight into the challenges and opportunities in the application of non-competition clauses and their implications for industrial relations and labor law.*

**Keywords:** *non-competition clause, trade secrets, employment agreement, employment law, trade secret protection, legal effectiveness*

---

## PENDAHULUAN

Rahasia dagang adalah salah satu jenis hak kekayaan intelektual yang memiliki nilai ekonomi yang sangat besar bagi pemiliknya, baik itu individu maupun Perusahaan (Chandrika, 2019; Lamijan & Tohari, 2023). Sebagai informasi yang tidak diketahui oleh publik dan dijaga kerahasiaannya, rahasia dagang mencakup berbagai aspek yang vital bagi kelangsungan hidup dan daya saing Perusahaan (Ris, 2022). Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, pentingnya perlindungan rahasia dagang menjadi semakin jelas (Suarjana, 2023). Keamanan informasi perusahaan, terutama yang berkaitan dengan teknologi, strategi bisnis, formula produk, data pelanggan, dan aspek-aspek lain yang krusial, sangat mempengaruhi posisi perusahaan di pasar.

Pada titik ini, perlindungan rahasia dagang menjadi salah satu prioritas utama bagi Perusahaan (Suarjana, 2023). Tanpa adanya mekanisme perlindungan yang memadai, perusahaan dapat kehilangan keunggulan kompetitif yang sudah dibangun dengan susah payah. Oleh karena itu, perlindungan terhadap rahasia dagang tidak hanya mengacu pada ketentuan hukum semata, tetapi juga pada pendekatan bisnis yang lebih luas yang melibatkan kebijakan internal dan kesadaran akan pentingnya menjaga kerahasiaan informasi bisnis (Edyson & Rafi, 2024; Pramana, 2016).

Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, rahasia dagang didefinisikan sebagai informasi yang memiliki nilai ekonomi, tidak diketahui oleh publik, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemiliknya (Alfreda et al., 2021; Cendhayanie, 2023; Nurazizah et al., 2024; Setiawan et al., 2018). Informasi tersebut bisa meliputi berbagai hal, mulai dari proses produksi, formulasi produk, data pemasaran, strategi harga, daftar pelanggan, hingga informasi teknis dan keuangan yang mendalam. Rahasia dagang berbeda dengan hak paten atau merek dagang, karena ia tidak memerlukan pendaftaran resmi atau pengumuman publik. Keberadaannya murni bergantung pada upaya perusahaan untuk menjaga informasi tersebut tetap tersembunyi dari pesaing dan publik.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, banyak perusahaan yang berinvestasi besar untuk mengembangkan produk baru, menciptakan teknologi inovatif, dan membangun strategi pemasaran yang efektif. Semua hasil pengembangan ini akan menjadi rahasia dagang yang sangat bernilai dan menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, jika informasi ini bocor atau jatuh ke tangan pesaing, perusahaan dapat mengalami kerugian besar yang tidak hanya berdampak pada keuntungan finansial, tetapi juga pada reputasi dan posisi pasar (Setya Kusuma, 2014).

Adapun urgensi untuk dilakukannya perlindungan terhadap rahasia dagang, dikarenakan beberapa hal sebagai berikut (Sukarno Purwanto, 2017) yaitu urgensi perlindungan terhadap rahasia dagang menjadi penting karena beberapa alasan utama.

Pertama, perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keunggulan kompetitif perusahaan yang sering kali berupa formula rahasia, proses produksi khusus, atau strategi pemasaran, seperti yang dilakukan oleh perusahaan seperti Coca-Cola dan KFC dalam menjaga kerahasiaan resep mereka untuk mempertahankan daya saing di pasar. Kedua, perlindungan ini juga penting untuk menjaga inovasi dan investasi perusahaan, terutama mengingat besarnya sumber daya yang dikeluarkan untuk riset dan pengembangan; tanpa perlindungan, inovasi tersebut dapat dengan mudah ditiru, seperti dalam kasus perusahaan farmasi yang mengembangkan formula obat baru. Ketiga, rahasia dagang juga melindungi perusahaan dari risiko penyalahgunaan informasi oleh karyawan, terutama ketika mereka pindah ke perusahaan pesaing; hal ini dapat dicegah melalui perlindungan hukum seperti klausul non-kompetisi. Terakhir, perlindungan rahasia dagang mengurangi risiko pelanggaran hukum dan penyalahgunaan informasi, sekaligus memberikan landasan hukum yang jelas, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 di Indonesia, yang mencakup sanksi pidana dan perdata bagi pelanggar. Dengan perlindungan ini, perusahaan dapat menjaga keberlanjutan dan keberhasilan operasionalnya di tengah persaingan bisnis yang ketat (Faramukti, 2021)

Perlindungan rahasia dagang menjadi isu yang semakin penting dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini. Sebagai salah satu bentuk **harta intelektual** yang tidak terdaftar, rahasia dagang seringkali menjadi penentu utama bagi kelangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga agar informasi yang berharga ini tidak jatuh ke tangan pesaing atau pihak yang tidak berkepentingan. Salah satu tantangan dalam perlindungan rahasia dagang tersebut dikarenakan adanya mobilisasi karyawan.

Mobilitas karyawan yang semakin tinggi dalam dunia kerja modern membawa dampak signifikan terhadap pengelolaan dan perlindungan rahasia dagang perusahaan. Fenomena perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam waktu yang relatif singkat kini semakin umum. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perubahan tren dalam dunia kerja, munculnya peluang karier baru, serta perubahan gaya hidup yang didorong oleh faktor ekonomi, sosial, dan teknologi. Dalam konteks ini, semakin banyak karyawan yang berpindah antar perusahaan, membawa serta pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh selama bekerja di perusahaan lama, termasuk pengetahuan mengenai rahasia dagang yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Fenomena ini semakin diperburuk oleh adanya praktik outsourcing dan kerja jarak jauh (*remote working*), yang memungkinkan karyawan mengakses informasi penting dari lokasi yang jauh dari kantor pusat perusahaan. Semua faktor ini menambah tantangan besar bagi perusahaan dalam menjaga kerahasiaan informasi dan perlindungan rahasia dagang (Hadi Wibowo, 2019).

Dalam beberapa kasus, informasi yang dibawa oleh karyawan baik berupa data pelanggan, strategi pemasaran, formula produk, hingga rencana pengembangan teknologi baru dapat dimanfaatkan oleh perusahaan pesaing untuk keuntungan mereka. Tanpa perlindungan yang tepat, ini dapat memengaruhi daya saing perusahaan dan merusak nilai bisnis yang telah dibangun selama bertahun-tahun.

Outsourcing praktik menyerahkan beberapa fungsi perusahaan kepada pihak ketiga juga semakin menjadi tren dalam dunia bisnis modern. Di satu sisi, outsourcing

memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya dan fokus pada kegiatan inti, tetapi di sisi lain, hal ini menambah risiko kebocoran rahasia dagang. Misalnya, ketika perusahaan memilih untuk mengalihdayakan layanan IT, pengolahan data, atau bahkan layanan pelanggan kepada pihak ketiga, mereka memberi akses kepada pihak luar terhadap informasi sensitif, yang termasuk rahasia dagang (Nadiyah Sulaiman, 2015).

Pekerja outsourcing sering kali tidak terikat oleh kontrak yang sama ketatnya dengan karyawan internal, yang dapat menyebabkan mereka tidak selalu memahami atau menghormati kewajiban untuk menjaga kerahasiaan informasi yang mereka akses, meningkatkan potensi kebocoran informasi jika tidak ada pengaturan hukum atau kebijakan perusahaan yang jelas mengenai perlindungan informasi sensitif. Penyalahgunaan data oleh pihak outsourcing, baik disengaja atau tidak, dapat merugikan finansial perusahaan dan merusak reputasi mereka. Selain itu, peralihan personel yang cepat dalam praktik outsourcing meningkatkan potensi penyalahgunaan informasi, terutama jika seorang karyawan outsourcing berpindah ke perusahaan pesaing dan membawa pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk keuntungan perusahaan baru. Untuk itu, perusahaan perlu menegakkan peraturan yang ketat dalam pengelolaan hubungan dengan pihak ketiga, termasuk menyusun kontrak yang mengatur kewajiban perlindungan rahasia dagang serta memantau akses dan penggunaan data oleh pihak outsourcing. Untuk menghadapi tantangan mobilitas karyawan dan outsourcing, banyak perusahaan yang mengimplementasikan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja, yang bertujuan untuk mencegah karyawan bekerja di perusahaan pesaing atau memulai bisnis serupa setelah keluar dari perusahaan, guna mengurangi risiko kebocoran rahasia dagang dengan membatasi penyebaran pengetahuan yang diperoleh selama bekerja.

Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menjadi salah satu cara yang dipilih oleh perusahaan untuk membatasi kebebasan pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Dengan klausul ini, pekerja dilarang untuk bekerja pada perusahaan pesaing atau mendirikan usaha yang serupa dengan perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya dalam periode waktu dan wilayah yang telah disepakati. Tujuannya jelas: untuk melindungi rahasia dagang, keuntungan ekonomi, dan nilai-nilai bisnis yang telah dikembangkan oleh perusahaan selama ini (Ramadhan, 2023).

Namun demikian, penggunaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidaklah tanpa tantangan. Meskipun banyak perusahaan yang beranggapan bahwa klausul ini merupakan bentuk perlindungan yang sah terhadap rahasia dagang mereka, penerapannya sering kali berpotensi menimbulkan masalah hukum, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, klausul ini harus tunduk pada peraturan hukum yang ada agar tidak menyalahi hak-hak pekerja, yang dilindungi oleh undang-undang.

Di Indonesia, perlindungan rahasia dagang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Pasal 1 angka 1 undang-undang ini mendefinisikan rahasia dagang sebagai informasi yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh umum, serta dijaga kerahasiaannya oleh pemiliknya (Ramli et al., 2021). Namun, meskipun undang-undang ini mengatur perlindungan rahasia dagang secara umum, penerapannya dalam hubungan industrial yang melibatkan karyawan belum sepenuhnya optimal tanpa adanya aturan yang lebih spesifik mengenai klausul non-

kompetisi. Pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan pengaturan yang lebih jelas mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk dalam hal pemberlakuan klausul non-kompetisi, meskipun tidak secara eksplisit mengatur klausul tersebut.

Salah satu pasal yang relevan dalam konteks ini adalah Pasal 153 yang mengatur pembatasan terhadap pemberlakuan syarat-syarat yang dapat merugikan pekerja, seperti pembatasan yang berlebihan setelah hubungan kerja berakhir. Pasal ini menyatakan bahwa syarat-syarat dalam perjanjian kerja, termasuk pembatasan untuk bekerja di perusahaan pesaing, hanya dapat sah apabila ada kompensasi yang memadai bagi pekerja yang terikat oleh klausul tersebut. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi harus memenuhi prinsip keadilan, yang mencakup kompensasi yang wajar bagi pekerja yang dibatasi dalam mencari pekerjaan setelah berhenti dari perusahaan.

Klausul non-kompetisi sering kali dianggap sebagai bentuk perlindungan bagi perusahaan terhadap kehilangan informasi bisnis yang sangat bernilai. Namun, jika tidak dipersiapkan dengan hati-hati, klausul ini dapat berisiko melanggar hak-hak pekerja, terutama hak untuk mencari pekerjaan dan memperoleh penghidupan yang layak. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis keabsahan klausul ini dalam kerangka hukum yang berlaku agar tidak merugikan salah satu pihak (Titi W. Susanto, 2018).

Dalam membahas keabsahan klausul non-kompetisi, kita perlu merujuk pada beberapa teori hukum yang relevan. Salah satunya adalah teori keadilan distributif, yang berfokus pada pembagian hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Teori ini mengajarkan bahwa setiap perjanjian yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak dasar pekerja. Dalam hal ini, klausul non-kompetisi harus diimbangi dengan kompensasi yang memadai agar tidak menimbulkan ketidakadilan.

Selain itu, teori kebebasan kontrak juga memainkan peran penting dalam memahami keberadaan klausul non-kompetisi. Dalam teori ini, setiap pihak dianggap memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian yang sesuai dengan kepentingan mereka, selama perjanjian tersebut tidak melanggar hukum dan prinsip-prinsip keadilan. Dalam konteks klausul non-kompetisi, kebebasan perusahaan untuk melindungi rahasia dagang mereka harus dibatasi oleh hak pekerja untuk bebas mencari pekerjaan setelah hubungan kerja berakhir (Genesis, 2016).

Teori perlindungan hak asasi manusia sangat relevan dalam konteks hubungan industrial, terutama terkait hak pekerja seperti kebebasan untuk bekerja dan memperoleh nafkah yang layak, yang dilindungi oleh konstitusi. Penerapan klausul non-kompetisi harus mempertimbangkan keseimbangan antara hak pekerja dan hak perusahaan untuk melindungi kepentingannya. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur klausul ini secara eksplisit, beberapa putusan pengadilan memberikan petunjuk tentang batasan penerapannya, seperti dalam putusan Mahkamah Agung No. 1000 K/Pdt/2012 yang menilai klausul non-kompetisi tanpa kompensasi wajar sebagai tidak sah. Klausul yang membatasi pekerja untuk bekerja dalam waktu yang tidak rasional setelah hubungan kerja berakhir dianggap tidak sah, terutama jika pembatasan waktu dan wilayah berlebihan, yang dapat mengurangi kesempatan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan setelah berhenti dari perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya peraturan yang

jelas mengenai klausul non-kompetisi yang adil, dengan pembatasan waktu yang tidak melebihi dua tahun dan wilayah yang relevan dengan kepentingan bisnis perusahaan.

Menurut (Sudjana & Sutarko, 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Pertama, perjanjian kerja yang di dalamnya terdapat klausul nonkompetisi, telah melanggar hak asasi manusia khususnya hak atas kebebasan memilih pekerjaan yang dilindungi dan dijamin oleh negara sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia dan Ketenagakerjaan, sehingga klausul semacam ini masih menimbulkan dilema karena di satu sisi perusahaan memiliki kepentingan terhadap rahasia dagang dan kepentingan material lainnya, sedangkan pekerja memiliki hak kebebasan untuk memilih pekerjaan.

Selain itu, perusahaan yang menerapkan klausul non-kompetisi juga harus memperhatikan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan. Perlindungan terhadap rahasia dagang tidak boleh dijadikan alasan untuk menindas hak-hak pekerja, yang berhak untuk mencari pekerjaan di tempat yang mereka anggap sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Untuk memahami penerapan klausul non-kompetisi secara lebih mendalam, penting untuk memperhatikan bagaimana negara-negara lain mengatur klausul ini dalam peraturan ketenagakerjaan mereka. Klausul non-kompetisi merupakan instrumen yang digunakan perusahaan untuk melindungi rahasia dagang dan kepentingan bisnisnya setelah hubungan kerja berakhir. Namun, penerapannya bervariasi secara signifikan di berbagai negara, bergantung pada tradisi hukum, sistem ekonomi, dan kebijakan ketenagakerjaan masing-masing negara.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan dan untuk mengetahui bagaimana klausul non-kompetisi efektif dalam melindungi rahasia dagang perusahaan dari perspektif hukum. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi hukum, akademisi, dan perusahaan dalam merancang klausul non-kompetisi yang efektif dan sesuai hukum, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya perlindungan rahasia dagang.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, jika dilihat dari sudut tujuan penelitian, penelitian hukum dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu penelitian normatif dan penelitian empiris (Soekanto, 2020). Metode penelitian hukum normatif juga biasa disebut penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah yuridis normatif (*yuridis dogmatis*). Penelitian Yuridis Normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan atau kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif (Ibrahim, 2006). Adapun bentuk dari hasil penelitian ini akan dituangkan secara deskriptif.

Dalam penelitian hukum normatif, hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/ komposisi, konsistensi, penjelasan

umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum, sehingga dapat kita simpulkan bahwa penelitian hukum normatif mempunyai cakupan yang luas dan berobjek pada doktrin, asas, dan prinsip hukum (Soekanto, 2020)

### **Jenis Data**

Mengingat bahwa Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian hukum *normative* atau penelitian kepustakaan yang bersumber dari data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian hukum normatif hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang seta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian hukum normatif mempunyai cakupan yang luas. Penelitian hukum normatif dapat juga mengumpulkan data primer, tetapi peruntukan data primer tersebut hanyalah untuk memperkuat data sekunder.

Untuk data sekunder (data kepustakaan), pengumpulannya melalui studi dokumen yaitu dengan cara mengadakan penelitian terhadap bahan pustaka yang ada. Penelitian terhadap bahan pustaka ini pertama-tama dilakukan inventarisasi, klasifikasi, serta memilih secara selektif bahan pustaka yang diperlukan, guna mendapatkan landasan teori berupa peraturan-peraturan, pendapat-pendapat, atau penemuan-penemuan para ahli yang berhubungan erat dengan penelitian.

Berdasarkan jenis dan bentuknya, data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Dimana data sekunder tersebut diperoleh melalui bahan bahan pustaka. yang nantinya akan digunakan sebagai pisau analisis dalam menganalisa pembahasan dalam tulisan ini, terdiri dari: Data sekunder terdiri dari

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan karena berupa peraturan perundang-undangan. Dalam penulisan ini, bahan hukum primer meliputi Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan Hubungan Industrial, yaitu:

- a) Peraturan dasar seperti, Undang-undang Dasar 1945
- b) Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- c) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang – Undang No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti, buku-buku ilmiah yang membahas tentang klasusl non-kopetisi dalam hukum Ketenagakerjaan.

#### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang bersumber dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia dan Kamus Hukum.

### **Cara Memperoleh Data**

Dalam penulisan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui metode *Library Research* atau studi kepustakaan, yaitu dengan cara pengumpulan data dengan menghimpun buku-buku dan dokumen-dokumen serta sarana informasi lainnya yang tentu saja berhubungan dengan masalah penelitian ini. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan/literatur bisa berupa kajian buku ilmiah, buku ajar, peraturan perundang-undangan, pemikiran tokoh tentang pendidikan atau lainnya.

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*). Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, yaitu mengkaji seluruh ketentuan-ketentuan umum atau kaidah hukum atau peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan hukum dagang.

### **Analisa Data**

Seluruh data sekunder yang diperoleh, kemudian dianalisa dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu data yang diperoleh kemudian diolah dan disusun secara sistematis untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas dengan tidak menggunakan rumusan statistik dan angka. Instrumen analisa yang digunakan adalah metode intepretasi (penafsiran), sebagaimana lazimnya digunakan dalam penelitian ilmu hukum, khususnya penelitian hukum normatif seperti metode intepretasi gramatikal, sistematikal dan historis. Khususnya teori maupun norma-norma hukum yang berkaitan dengan penerapan klausul non-kompetisi dalam hukum ketenagakerjaan.

Keseluruhannya akan penulis uraikan sedemikian rupa untuk menjawab rumusan masalah yang mana penulis akan menganalisa perlindungan hukum yang diberikan peraturan perundang-undangan tentang Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang. Selanjutnya penulis akan melakukan analisis secara deduktif untuk mendapatkan simpulan yang komprehensif dan valid nantinya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Keabsahan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berfungsi sebagai alat bagi perusahaan untuk melindungi rahasia dagang dan menjaga informasi sensitif yang mungkin dapat disalahgunakan jika seorang karyawan pindah ke pesaing langsung atau membuka usaha yang bersaing. Namun, penerapan klausul ini tidak bebas dari tantangan, terutama dalam konteks keadilan dan kepatuhan terhadap hak-hak dasar pekerja. Dalam pembahasan ini, keabsahan klausul non-kompetisi harus dilihat dari berbagai perspektif, yaitu legalitasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia, prinsip keadilan dalam hubungan kerja, serta implikasi praktis yang dihadapi oleh kedua pihak perusahaan dan pekerja.

Klausul non-kompetisi memiliki dasar hukum yang jelas dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, meskipun tidak ada ketentuan khusus yang mengaturnya secara rinci. Dua undang-undang utama yang terkait dengan klausul ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (Prasetyono, 2023; Sujatmiko, 2020).

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 160 mengakui hak pekerja untuk bebas memilih pekerjaan, yang menegaskan bahwa kebebasan berusaha merupakan hak konstitusional pekerja. Namun, pasal ini juga memberikan ruang bagi pengusaha untuk memasukkan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, asal tidak bertentangan dengan hak dasar pekerja. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi harus memiliki batasan yang jelas dan tidak merugikan pihak pekerja secara berlebihan.

Selain itu, Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang memberikan kerangka hukum untuk melindungi informasi sensitif yang menjadi bagian dari kepentingan bisnis Perusahaan (Thalib et al., 2022). Klausul non-kompetisi, dalam konteks ini, dapat dilihat sebagai alat untuk melindungi rahasia dagang yang menjadi modal utama perusahaan dalam menjalankan usahanya. Namun, meskipun ada dasar hukum yang jelas terkait perlindungan rahasia dagang, penerapan klausul non-kompetisi tetap harus mempertimbangkan prinsip keadilan yang mendasar dalam hubungan industrial.

Prinsip kewajaran adalah kunci untuk menilai keabsahan klausul non-kompetisi. Di Indonesia, setiap klausul dalam perjanjian kerja harus memenuhi syarat untuk tidak merugikan pihak pekerja secara sepihak. Oleh karena itu, dalam merumuskan klausul non-kompetisi, terdapat tiga faktor utama yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Waktu yang Wajar: Klausul non-kompetisi tidak boleh berlaku untuk jangka waktu yang terlalu panjang. Misalnya, apabila seorang karyawan dilarang bekerja dalam industri yang sama selama lebih dari dua tahun setelah keluar dari perusahaan, hal ini bisa dianggap melanggar hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak. Keberlanjutan karier pekerja harus dijamin oleh perusahaan, dan klausul yang terlalu lama dapat menyebabkan kerugian finansial bagi pekerja, sehingga membuatnya tidak sah di mata hukum.
- b. Ruang Lingkup yang Terbatas: Klausul non-kompetisi harus dibatasi hanya pada ruang lingkup pekerjaan yang terkait langsung dengan posisi yang dipegang oleh pekerja. Jika ruang lingkungannya terlalu luas atau tidak terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, maka klausul ini bisa dianggap merugikan kebebasan pekerja dalam mencari pekerjaan baru. Misalnya, larangan bekerja di sektor yang sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan sebelumnya bisa dianggap sebagai pembatasan yang tidak sah.
- c. Wilayah yang Jelas: Klausul non-kompetisi harus menetapkan wilayah yang sesuai dengan area operasi perusahaan. Jika wilayah yang dimaksud terlalu luas, misalnya mencakup seluruh dunia, maka hal ini akan sangat membatasi kebebasan pekerja untuk mencari pekerjaan yang layak di luar wilayah tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan wilayah yang secara logis terkait dengan kepentingan bisnisnya.

Keberlakuan klausul non-kompetisi bergantung pada kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi yang layak bagi pekerja yang terikat dengan klausul tersebut. Pertukaran manfaat yang adil merupakan elemen penting dalam memastikan bahwa klausul non-kompetisi sah dan tidak melanggar prinsip keadilan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan kompensasi berupa gaji atau tunjangan lainnya kepada pekerja yang dibatasi kemampuannya untuk bekerja di industri yang sama setelah keluar dari perusahaan.

Jika perusahaan gagal memberikan kompensasi yang memadai, maka klausul non-kompetisi yang diterapkan dapat dianggap tidak sah. Misalnya, dalam beberapa putusan pengadilan, klaim terhadap klausul non-kompetisi yang tidak disertai kompensasi yang

wajar sering kali dibatalkan oleh pengadilan karena dianggap melanggar prinsip keadilan yang berlaku dalam hubungan industrial.

Di sisi lain, pekerja yang terikat dengan klausul non-kompetisi juga harus diberi pemahaman yang jelas dan transparan tentang ketentuan-ketentuan tersebut sebelum mereka menandatangani perjanjian kerja. Ketiadaan transparansi ini sering kali menjadi masalah hukum, terutama ketika pekerja merasa terpaksa menandatangani perjanjian kerja yang tidak mereka pahami sepenuhnya. Dalam hal ini, pekerja berhak untuk mengajukan klaim hukum jika mereka merasa dirugikan oleh klausul tersebut.

Penerapan klausul non-kompetisi yang tidak sah dapat menimbulkan dampak negatif bagi kedua belah pihak. Bagi perusahaan, klausul yang tidak sah dapat menyebabkan hilangnya perlindungan terhadap informasi strategis dan rahasia dagang. Selain itu, perusahaan juga berisiko menghadapi kerugian finansial akibat tuntutan hukum dari mantan karyawan yang merasa dirugikan oleh klausul yang tidak sah.

Bagi pekerja, klausul non-kompetisi yang tidak sah atau terlalu membatasi kebebasan mereka untuk mencari pekerjaan dapat berdampak langsung pada kesejahteraan ekonomi mereka. Dalam beberapa kasus, pekerja dapat terjebak dalam keadaan di mana mereka tidak dapat mencari pekerjaan baru karena klausul yang terlalu membatasi kebebasan mereka untuk bekerja di sektor yang sama atau serupa. Hal ini sangat merugikan pekerja, terutama bagi mereka yang memiliki keterampilan yang sangat spesifik dalam industri tertentu.

Agar klausul non-kompetisi tetap adil, pengawasan dan penerapan klausul tersebut oleh pihak pengusaha harus dilakukan dengan standar yang jelas dan terukur. Pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga terkait perlu diperkuat agar klausul non-kompetisi yang diterapkan tidak melanggar hak-hak pekerja. Pengadilan pun dapat memainkan peran penting dalam menguji keabsahan klausul non-kompetisi jika timbul sengketa antara perusahaan dan pekerja. Sebagai contoh, dalam beberapa putusan pengadilan, klausul yang dianggap berlebihan atau tidak adil telah dibatalkan karena tidak sesuai dengan prinsip keseimbangan dalam hubungan kerja.

### **Efektifitas Klausul Non-Kompetisi Dalam Melindungi Rahasia Dagang Perusahaan Dari Perspektif Hukum**

Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berfungsi sebagai alat perlindungan yang penting bagi perusahaan dalam menjaga kerahasiaan informasi yang bersifat strategis, seperti rahasia dagang. Rahasia dagang, yang mencakup informasi bisnis yang tidak diketahui oleh publik, memiliki nilai ekonomi yang besar bagi perusahaan. Informasi tersebut bisa meliputi berbagai aspek, mulai dari formula produk, teknik pemasaran, data pelanggan, hingga proses produksi yang khusus. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kebocoran informasi rahasia ini dapat dengan cepat dimanfaatkan oleh pesaing dan menyebabkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi diterapkan untuk membatasi mantan karyawan agar tidak dapat memanfaatkan informasi yang diperoleh selama masa kerja mereka, atau mengungkapkan informasi tersebut kepada pesaing setelah mereka meninggalkan perusahaan.

Dari perspektif hukum, klausul non-kompetisi berfungsi untuk memberikan proteksi jangka panjang terhadap rahasia dagang yang dimiliki perusahaan. Klausul ini membatasi

mantan karyawan untuk bekerja di perusahaan pesaing atau memulai usaha yang sejenis untuk periode waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja. Fungsi utama klausul ini adalah untuk mencegah agar informasi yang dimiliki oleh perusahaan tidak disalahgunakan untuk keuntungan pribadi atau kepentingan kompetitif pesaing. Namun, agar klausul ini sah secara hukum dan efektif, ia harus memenuhi beberapa persyaratan yang berlaku dalam sistem hukum yang ada.

Di Indonesia, perlindungan terhadap rahasia dagang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Undang-Undang ini memberi landasan hukum yang kuat untuk melindungi informasi yang bersifat rahasia dan memiliki nilai ekonomi. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang tersebut mendefinisikan rahasia dagang sebagai informasi yang tidak diketahui oleh publik dan memiliki nilai ekonomi karena dirahasiakan oleh pemilikinya. Rahasia dagang bisa berupa informasi tentang teknologi, proses, atau informasi bisnis lainnya yang memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Undang-Undang ini juga mengatur hak pemilik rahasia dagang untuk mengambil langkah hukum terhadap pihak yang mengungkapkan atau menggunakan informasi tersebut tanpa izin yang sah.

Namun, meskipun Undang-Undang tersebut memberikan perlindungan hukum terhadap rahasia dagang, seringkali kebocoran informasi terjadi setelah seorang karyawan keluar dari perusahaan dan bergabung dengan pesaing. Hal ini menjadi alasan mengapa klausul non-kompetisi perlu menjadi bagian integral dalam perjanjian kerja, sebagai alat pencegah agar informasi strategis yang dimiliki perusahaan tidak jatuh ke tangan yang salah. Klausul ini mengikat karyawan untuk tidak bekerja di sektor yang sama atau membuka usaha yang sejenis untuk jangka waktu tertentu setelah mereka meninggalkan perusahaan, dengan tujuan utama menjaga agar rahasia dagang tetap terlindungi.

Dalam prakteknya, klausul non-kompetisi sering kali digunakan oleh perusahaan di industri yang sangat bergantung pada informasi teknis atau data yang sangat bernilai, seperti perusahaan teknologi, farmasi, atau yang bergerak di sektor riset dan pengembangan. Perusahaan yang memiliki rahasia dagang yang penting akan merasa perlu untuk menjaga agar informasi tersebut tidak jatuh ke tangan pesaing yang dapat menggunakannya untuk mempercepat pengembangan produk atau memperoleh keuntungan pasar. Di sinilah klausul non-kompetisi memiliki peran yang krusial. Sebagai contoh, jika sebuah perusahaan teknologi mengembangkan algoritma unik yang dapat menjadi titik diferensiasi produk, mereka akan berusaha melindungi algoritma ini dengan membuat karyawan menandatangani klausul non-kompetisi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setelah karyawan tersebut meninggalkan perusahaan, mereka tidak akan segera bergabung dengan pesaing yang dapat menggunakan pengetahuan yang diperoleh selama bekerja untuk mengembangkan produk yang serupa.

Namun, efektivitas klausul non-kompetisi dalam melindungi rahasia dagang perusahaan tidak hanya bergantung pada keberadaan klausul itu sendiri. Klausul non-kompetisi yang sah menurut hukum harus memiliki beberapa karakteristik. Pertama, klausul tersebut harus bersifat terbatas dalam hal waktu, ruang lingkup, dan wilayah. Tidak boleh ada pembatasan yang terlalu luas atau tidak proporsional, karena hal tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak-hak karyawan untuk mencari pekerjaan setelah hubungan kerja berakhir. Misalnya, klausul yang mengikat karyawan untuk tidak bekerja

di industri yang sama selama lebih dari tiga tahun setelah keluar dari perusahaan mungkin dianggap terlalu membatasi hak mereka untuk mencari penghidupan. Oleh karena itu, untuk memastikan agar klausul non-kompetisi dapat diterima di pengadilan dan efektif dalam melindungi rahasia dagang, perusahaan perlu merumuskan klausul tersebut dengan sangat hati-hati.

Kedua, klausul non-kompetisi harus disertai dengan kompensasi yang adil. Dalam banyak sistem hukum, klausul non-kompetisi yang diterapkan tanpa kompensasi yang memadai dapat dianggap tidak sah, karena dapat dianggap sebagai tindakan yang tidak adil terhadap pekerja. Kompensasi ini dapat berupa pembayaran langsung yang diterima oleh karyawan selama periode non-kompetisi, atau manfaat lain yang sebanding dengan pembatasan yang diberikan kepada pekerja. Tanpa kompensasi yang layak, klausul ini berpotensi melanggar prinsip keadilan dalam hubungan kerja, di mana pekerja seharusnya diberi imbalan yang setara dengan pembatasan hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan baru di sektor yang sama.

Ketiga, pengaturan waktu dalam klausul non-kompetisi harus rasional. Klausul yang mengharuskan mantan karyawan untuk tidak bekerja di sektor yang sama dalam jangka waktu yang sangat panjang, seperti lima tahun atau lebih, dapat dipandang sebagai pembatasan yang tidak wajar terhadap kebebasan pekerja. Durasi yang lebih wajar adalah satu hingga dua tahun, yang memungkinkan perusahaan untuk melindungi informasi strategis mereka tanpa membatasi hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan baru dalam waktu yang terlalu lama. Pengaturan waktu yang terlalu lama bisa berisiko menghadapi pembatalan di pengadilan, terutama jika terbukti bahwa durasi tersebut tidak proporsional dengan tujuan perlindungan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Keberhasilan klausul non-kompetisi dalam melindungi rahasia dagang juga sangat tergantung pada penerapan yang tepat di lapangan. Banyak perusahaan menghadapi tantangan ketika mencoba untuk menegakkan klausul ini setelah hubungan kerja berakhir. Proses hukum untuk menegakkan klausul non-kompetisi bisa memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa klausul ini dapat diterapkan secara praktis dan tidak membebani pihak yang terlibat. Pengadilan akan menilai apakah pembatasan yang diterapkan dalam klausul non-kompetisi sesuai dengan kebutuhan perlindungan rahasia dagang perusahaan dan apakah klausul tersebut tidak melanggar hak-hak dasar pekerja.

Kasus-kasus hukum yang terjadi di Indonesia menunjukkan bahwa pengadilan cenderung lebih mendukung perusahaan ketika klausul non-kompetisi dirumuskan dengan jelas dan rasional, serta disertai dengan kompensasi yang sesuai. Sebaliknya, apabila klausul tersebut terlalu luas atau tidak memberikan kompensasi yang cukup, pengadilan bisa saja memutuskan untuk membatalkannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun klausul non-kompetisi bisa menjadi alat yang efektif untuk melindungi rahasia dagang, perusahaan harus sangat berhati-hati dalam merumuskannya agar tetap sah menurut hukum dan tidak melanggar hak pekerja.

Secara keseluruhan, klausul non-kompetisi memainkan peran yang sangat penting dalam melindungi rahasia dagang perusahaan. Namun, agar klausul ini efektif dan sah, ia harus dirumuskan dengan prinsip keadilan dan keseimbangan yang jelas antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja. Dengan pendekatan yang hati-hati dalam

merumuskan klausul ini, perusahaan dapat memastikan bahwa rahasia dagang mereka terlindungi, sementara pekerja tetap memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan baru tanpa adanya pembatasan yang berlebihan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja sangat bergantung pada beberapa faktor, yakni Kesesuaian dengan Peraturan Perundang-Undangan, Pertukaran Manfaat yang Adil dan Keseimbangan Kepentingan. Klausul non-kompetisi memainkan peran yang sangat penting dalam melindungi rahasia dagang perusahaan dari penyalahgunaan oleh mantan karyawan yang berpindah ke pesaing atau membuka usaha yang sejenis. Efektivitas klausul ini dalam melindungi rahasia dagang sangat bergantung pada beberapa faktor, seperti kelengkapan klausul, durasi yang wajar, kompensasi yang memadai, dan kejelasan ruang lingkup serta wilayah yang diatur. Klausul non-kompetisi yang tidak proporsional atau tidak disertai dengan kompensasi yang sesuai dapat menjadi tidak sah menurut hukum dan berisiko membatasi hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan klausul ini dengan hati-hati dan mengedepankan prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan hak pekerja. Penerapan yang tepat dari klausul ini akan memastikan bahwa rahasia dagang terlindungi tanpa merugikan kedua belah pihak dalam hubungan industrial.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alfreda, I. J., Permata, R. R., & Ramli, T. S. (2021). Pelindungan dan Tanggung Jawab Kebocoran Informasi pada Penyedia Platform Digital Berdasarkan Perspektif Rahasia Dagang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 1–16.
- Cendhyanie, R. A. (2023). Mengkaji Aturan Rahasia Dagang antara Indonesia dengan Amerika Serikat (Tinjauan Yuridis Uu No 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang dengan The Uniform Trade Secret Act Usa). *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 13(2). <https://doi.org/10.35968/jihd.v13i2.1109>
- Chandrika, R. S. (2019). Perlindungan Hukum Perjanjian Lisensi Rahasia Dagang di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(1), 11–22.
- Edyson, D., & Rafi, M. (2024). Perlindungan Hukum Mengenai Hak Atas Kekayaan Intelektual. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1), 930–939. <https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6438>
- Faramukti, T. S. (2021). Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Atas Informasi Bisnis dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Sleman. *Jipro: Journal Of Intellectual Property*, 35–50. <https://doi.org/10.20885/jipro.vol4.iss2.art3>
- Genesis, T. S. (2016). *Uud 1945 & Amandemen*. Genesis Learning.
- Hadi Wibowo. (2019). *Manajemen Keamanan Informasi: Strategi Perlindungan Data Sensitif Perusahaan*. Salemba Empat.
- Ibrahim, J. (2006). Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. *Malang: Bayumedia Publishing*, 57, 295.
- Lamijan, L., & Tohari, M. (2023). Perlindungan Hukum Atas Rahasia Perusahaan Melalui

- Sistem Rahasia Dagang. *Jpehi (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia)*, 4(1), 1–14.
- Nadiyah Sulaiman. (2015). *Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia*. Rajawali Press.
- Nurazizah, S., Humaira, V., Sumantri, L. J., & Aulia, F. L. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Rahasia Dagang di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000. *Jurnal Hukum dan Ham Wara Sains*, 3(01), 62–68.
- Pramana, M. A. (2016). *Perlindungan Hukum Rahasia Dagang dalam Perjanjian Francgise Primagama*. Universitas Islam Indonesia.
- Prasetyono, W. (2023). *Analisa Hukum Keabsahan Perjanjian Kerja yang Memuat Klausul Non Kompetisi (Non Competition Clause)(Studi Putusan Nomor 325/Pdt. G/2018/Pn Cbi)*. Universitas Islam Indonesia.
- Ramadhan, M. C. (2023). *Perlindungan Hukum terhadap Rahasia Dagang Rumah Makan Yang ditinjau dari Uu No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang*. Merdeka Kreasi.
- Ramli, A. M., Dewi, S., Rafianti, L., Ramli, T. S., Putri, S. A., & Lestari, M. A. (2021). Pelindungan Rahasia Dagang dalam Industri Jasa Telekomunikasi (Protection of Trade Secrets In Telecommunication Industry). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum (Jikh)*, 15(2), 215–230.
- Ris, H. (2022). *Modul Etika Dan Hukum Bisnis*.
- Setiawan, A., Sulistianingsih, D., Kusumaningtyas, R. F., & Sh, M. (2018). Eksistensi Pendaftaran Rahasia Dagang dan Implementasi Perlindungannya (Studi di Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah). *Jurnal Law & Justice*, 3(2), 73–81.
- Setya Kusuma. (2014). *Hukum Bisnis Internasional*. Gramedia.
- Soekanto, S. (2020). *Pengantar Penelitian Hukum*. Penerbit Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Suarjana, I. W. (2023). Peran Hak Kekayaan Intelektual dalam Membina Inovasi dan Implikasi Hukum bagi Badan Usaha. *Jurnal Cahaya Mandalika Issn 2721-4796 (Online)*, 4(3), 830–837. <https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.1955>
- Sudjana, S., & Sutarko, R. (2018). Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia. *Al Amwal*, 1(1), 90–100.
- Sujatmiko, A. (2020). *Perjanjian Lisensi Merek*. Qiara Media.
- Sukarno Purwanto. (2017). *Praktik Hukum Perusahaan dan Perlindungan Rahasia Dagang*. Penerbit Alfabeta.
- Thalib, E. F., Sari, D. N., & Ratnaningrum, L. P. R. A. (2022). Pentingnya Perlindungan Rahasia Dagang pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Yusthima*, 2(2), 12–21.
- Titi W. Susanto. (2018). *Kebijakan Keamanan Siber dalam Dunia Perusahaan*. Rajawali Press.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)