



**PERLINDUNGAN PEMILIK HAK RAHASIA DAGANG MELALUI  
PERJANJIAN KERJA PADA PERSEROAN TERBATAS  
(Studi Perjanjian Kerja di PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria  
Foods Industri)**

**TESIS**

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan  
Program Magister Ilmu Hukum**

**Oleh :**

**Putri Purbasari Raharningtyas M., S.H  
11010114410108**

**PEMBIMBING**

**Dr. Kholis Roisah, S.H., MHum**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO  
FAKULTAS HUKUM  
MAGISTER ILMU HUKUM  
SEMARANG  
2015**

**PERLINDUNGAN PEMILIK HAK RAHASIA DAGANG MELALUI  
PERJANJIAN KERJA PADA PERSEROAN TERBATAS  
(Studi Perjanjian Kerja di PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria  
Foods Industri)**

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal .....**

**Tesis ini telah diterima  
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Ilmu Hukum**

**Disusun Oleh:  
Putri Purbasari Raharningtyas M., S.H.  
11010114410108**

**Mengetahui**  
**Ketua Program Magister Ilmu Hukum**  
**Fakultas Hukum**  
**Universitas Diponegoro**

**PEMBIMBING,**  
**Dr.KholisRoisah, S.H.,M.Hum**  
**NIP. 19601230 198603 2 004**

**Prof. Dr. Suteki, S.H.,M.Hum.**  
**NIP. 19700202 199403 1 001**

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Dengan ini saya, **Putri Purbasari Raharningtyas M., S.H**, menyatakan bahwa Karya Ilmiah/ Tesis ini adalah asli karya saya sendiri dan karya ilmiah ini belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata Satu (S1) maupun Magister (S2) dari Universitas Diponegoro maupun perguruan tinggi lain.

Semua informasi yang dibuat dalam karya ilmiah ini yang berasal dari penulis lain baik yang dipublikasikan atau tidak, telah diberikan penghargaan dengan mengutip nama sumber penulis secara benar dan semua isi dari Karya Ilmiah / Tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

Semarang, 2015.

Penulis

Putri Purbasari Raharningtyas M., S.H.  
NIM. 11010114410108

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **PERLINDUNGAN PEMILIK HAK RAHASIA DAGANG MELALUI PERJANJIAN KERJA PADA PERSEROAN TERBATAS (Studi Perjanjian Kerja di PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri )** dalam rangka memenuhi persyaratan program magister ilmu hukum untuk mendapatkan gelar Magister hukum di Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini jauh dari kesempurnaan. Hal ini dikarenakan keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun tesis ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, sehingga meski bukan yang terbaik, tetapi bagi penulis tesis ini bernilai lebih dari sekedar apa yang tertuang sebagai hasil pembelajaran penulis selama ini.

Seluruh kegiatan ini tentunya tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak. Untuk itu, maka izinkanlah penulis untuk menghaturkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian hingga penulisan tesis ini:

1. Prof.Dr. R. Benny Riyanto, S.H., MH, CN selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

2. Prof. Dr. Suteki, S.H., M.Hum selaku Ketua Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan izin untuk menyusun tesis ini.
3. Dr. Kholis Roisah, SH. Mhum. selaku Dosen Pembimbing dan Sekretaris I Bidang Akademik Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang yang telah dengan sabar dan tidak bosan-bosannya memberikan masukan serta bimbingan mengenai penulisan penelitian tesis ini.
4. Ibu Dwi Bardiyati selaku Administrasi Sumber Daya Manusia Perencanaan dan Pengembangan PT Phapros, Tbk yang memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu menyediakan informasi mengenai PT Phapros, Tbk terkait penulisan penelitian tesis ini.
5. Bapak Basuki selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia Administrasi dan Hubungan Industrial PT Phapros, Tbk yang membantu menyediakan informasi mengenai PT Phapros, Tbk terkait penulisan penelitian tesis ini
6. Ibu Putrika Anindysarathi selaku *Legal Officer* PT Phapros, Tbk yang membantu menyediakan informasi mengenai PT Phapros, Tbk terkait penulisan penelitian tesis ini.
7. Ibu Monica Weni selaku Manager *Human Resource Development (HRD)* PT Lombok Gandaria Foods Industri memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT PT Lombok Gandaria Foods Industri terkait penulisan penelitian tesis ini.

8. Bapak Demitrius Finza Christiawan selaku Kepala Bagian *Legal* PT Lombok Gandaria Foods Industri yang membantu menyediakan informasi mengenai PT Lombok Gandaria Foods Industri terkait penulisan penelitian tesis ini.
9. Kepada Ayahanda Ir. Tri Ananto Murdiraharjo, M.Si dan Ibunda Lusianan Marianingsih, SH. M.Hum, serta saudara kembarku Ayu Wulansari R.M, S.H yang telah memberikan dukungan dan doa restu selama penulisan penelitian tesis ini, semoga hasil dari penulisan ini dapat membanggakan keluarga.
10. Teman-teman kelas HET-HKI angkatan tahun 2014 yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan penelitian tesis ini.
11. Semua pihak-pihak yang membantu terselesaikannya penulisan penelitian tesis ini, semoga Tuhan memberi ramatnya pada kalian semua.

Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang upaya perlindungan pemilik hak rahasia dagang dalam kegiatan perseroan dan perjanjian kerja, serta bermanfaat juga bagi PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri sebagai pertimbangan kebijakan perlindungan pemilik hak rahasia dagang dalam kegiatan perseroan dan perjanjian kerja dikedepannya.

Semarang, Desember 2015

Peneliti,

## ABSTRAK

Penelitian dilatarbelakangi perlindungan hak kekayaan intelektual pada rahasia dagang. Rahasia dagang adalah informasi tertutup di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum. Prakteknya rahasia dagang di terapkan dalam kegiatan produksi dan operasional pada perseroan terbatas. Pelaksanaan perlindungan rahasia dagang dalam perseroan mewajibkan pemilik rahasia dagang melakukan upaya perlindungan kerahasiaan informasinya, termasuk pada pekerjanya. Kenyataannya pelanggaran rahasia dagang dilakukan oleh pekerja persero. Berdasar hal tersebut rumusan permasalahan lain bagaimana upaya perlindungan hak rahasia dagang oleh pemilik rahasia dagang di Perseroan dan bagaimana pelaksanaan perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja dalam Perseroan.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang dikonsepsikan dan dikembangkan atas dasar doktrin. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan studi kepustakaan sehingga berdasar hal tersebut penulis melaksanakan penelitiannya di PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Food Industri melalui perjanjian kerja masing-masing perseroan.

Hasil penelitian ini adalah bahwa setiap perseroan melakukan upaya perlindungan Rahasia Dagang baik dalam pengamanan lokasi perseroan dan upaya perlindungan dari pihak dalam perseroan. Pengamanan lokasi perseroan dilakukan melalui kebijakan perseroan yang berkaitan dengan pengamanan lokasi; pengamanan dokumen perseroan dan pelatihan pekerja dengan tujuan meningkatkan kesadaran terhadap perlindungan rahasia dagang di perseroan. Selanjutnya upaya perlindungan dari pihak dalam perseroan ditempuh melalui pengaturan perjanjian kerja yang memiliki klausula-klausula pembatas sehingga memunculkan kewajiban untuk menjaga rahasia perseroan perseroan baik saat menjadi pekerja atau saat telah tidak bekerja.

Simpulan penulisan ini adalah bahwa upaya perlindungan pemilik hak rahasia dagang di PT Lombok Gandaria lebih baik dibandingkan PT Phapros karena pelaksanaan yang lebih menyeluruh dengan menyediakan pengamanan lokasi; pengamanan dokumen perseroan dan pelatihan pekerja. Sedangkan untuk pelaksanaan upaya perlindungan dari pihak dalam perseroan melalui perjanjian kerja di PT Phapros lebih baik dibandingkan PT Lombok Gandaria kerena pelaksanaan pengaturan dalam perjanjian kerja PT Phapros lebih detail mengatur batasan hubungan kerja antara pekerja dan perseroan, baik mengenai saat berlangsung hingga berakhir hubungan kerja.

**Kata kunci:** *Perlindungan, Rahasia Dagang, Perjanjian Kerja, dan Perseroan terbatas.*

## **ABSTRACT**

*Research Background the protection of intellectual property rights on trade secrets. Trade secret information is covered in the field of technology and/or business that have economic value and is not known by the general public. Practice secrets in apply in the production and operational activities on the company. The implementation of the protection of trade secrets in the company requires the owner of trade secrets do efforts to protect privacy rights information, including on employee. In fact trade secrets violations done by employee company. Based on this identification of the problem is how the efforts of the protection of the rights of trade secrets by the owner of the trade secret in the company and how the implementation of the protection of trade secrets through working agreement in the company.*

*The research method used is normative juridical, namely the research that developed on the basis of the doctrine. The technique of data collection using the methods of the questionnaire and literature study so that by this author conduct research in the PT Phapros, Tbk and PT Lombok Gandaria Food Industry through working agreement of each company.*

*The results of this research is that each company doing good trade secret protection efforts in securing the location of the company and protection efforts of the party in the company. The location of the security company is done through the Company policy relating to the location of the security document security; the company and employee training with the purpose to increase awareness of the protection of trade secrets in the company. Furthermore protection efforts of the party in the company taken by setting the working agreement which have clauses clauses of the liner so that raises the obligation to keep the secrets of the company the company better when become employee or when it has not worked.*

*The conclusions of the writing of this is that the efforts to protect the owner of the trade secret rights in PT Lombok Gandaria better than PT Phapros because the implementation of the more comprehensive to provide the location of the security document security; the company and training employee. While for the implementation of the protection efforts of the party in the company through the working agreement in PT Phapros better than PT Lombok for the implementation of the settings in Gandaria working agreement PT Phapros more detail set the limitations of working relationship between employee and the company, good about when lasted until the end of working relationship.*

**Keywords : Protection, trade secrets, work agreement, and the company.**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii

### BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	17
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	18
1.4. Kerangka Penelitian .....	20
1.4.1. Kerangka Bepikir .....	20
1.4.2. Kerangka Konseptual .....	24
1.4.3. Kerangka Teoritik .....	27
1.5. Metode Penelitian .....	34
1.5.1. Metode Pendekatan .....	35
1.5.2. Spesifikasi Penelitian .....	36
1.5.3. Metode Pengumpulan Data .....	37
1.5.4. Metode Analisis Data .....	39
1.6. Sistematika Penulisan .....	39

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Hak Kekayaan Intelektual .....	41
2.1.1. Pengertian dan Pengaturan tentang Hak Kekayaan Intelektual .....	41
2.1.1.1. Istilah, Pengertian dan Konsep Dasar perlindungan Hak Kekayaan Intelektual .....	41
2.1.1.2. Falsafah Dasar dan Prinsip – Prinsip Dasar Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual .....	46
2.1.1.3. Perkembangan Pengaturan Hak Kekayaan Intelektual .....	51
2.1.2. Tinjauan Umum tentang Rahasia Dagang .....	55
2.1.2.1. Istilah dan Pengertian tentang Rahasia Dagang .....	55
2.1.2.2. Karakteristik Perlindungan Rahasia Dagang .....	58
2.1.2.2.1. Sejarah <i>Law of Confidence</i> atau Rahasia Dagang .....	58
2.1.2.2.2. Perbandingan Rahasia Dagang dengan Hak Kekayaan Intelektual lainnya .....	64

2.1.2.3.	Pengaturan Perlindungan Rahasia Dagang .....	67
2.1.2.3.1.	Pengaturan Kerahasiaan Diluar Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang .....	67
2.1.2.3.2.	Pengaturan Kerahasiaan Didalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang .....	72
2.1.3.	Mekanisme pengalihan hak dalam Rahasia Dagang .....	78
2.2.	Tinjauan Umum tentang Perjanjian .....	80
2.2.1.	Pengertian dan Pengaturan tentang Perjanjian .....	80
2.2.2.	Tinjauan Umum Tentang Subyek dan Obyek Perjanjian .....	83
2.2.3.	Tinjauan Umum Tentang Syarat Sah Perjanjian .....	83
2.2.4.	Tinjauan Umum Tentang Asas-Asas Perjanjian .....	90
2.3.	Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja .....	92
2.3.1.	Pengertian dan Pengaturan tentang Perjanjian Kerja .....	94
2.3.2.	Tinjauan Umum Tentang Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	97
2.3.3.	Tinjauan Umum Tentang Berakhirnya Perjanjian Kerja .....	103
2.4.	Tinjauan Umum tentang Perseroan Terbatas .....	110
2.4.1.	Pengertian dan Pengaturan tentang Perseroan dan Badan Usaha .....	110
2.4.2.	Tinjauan Umum Tentang Badan Usaha Tidak Berbadan Hukum dan Badan Usaha Berbadan Hukum (Perseroan Terbatas).....	116
2.4.2.1.	Badan Usaha Tidak Berbadan Hukum .....	119
2.4.2.2.	Badan Usaha Berbadan Hukum .....	128
2.4.2.3.	Perseroan Terbatas sebagai Badan hukum .....	130
2.4.3.	Tinjauan Umum Tentang Jenis-Jenis Perseroan Terbatas...	135
2.4.4.	Tinjauan Umum Tentang Pemberian kuasa dalam Perseroan terbatas .....	136

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

3.1.	Perlindungan Hak Rahasia Dagang oleh Pemilik Rahasia Dagang di Perseroan Terbatas.....	142
3.1.1.	Profil Perseroan .....	142
3.1.1.1.	Profil PT Papros, Tbk .....	143
3.1.1.2.	Profil PT Lombok Gandaria .....	145
3.1.2.	Upaya Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan .....	148
3.1.2.1.	Pelatihan Pegawai dan Praktek Kerja .....	151
3.1.2.2.	Fasilitas Perlindungan .....	153
3.1.2.2.1.	Keamanan Manufaktur .....	156
3.1.2.2.2.	Tindakan pencegahan pengunjung .....	157
3.1.2.2.3.	Keamanan dokumen .....	159
3.1.2.2.4.	Keamanan Dokumen Elektronik .....	161

3.1.3.	Pelaksanaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan yang dilakukan di PT Papros,Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	167
3.1.3.1.	Pelaksanaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan yang dilakukan di PT Papros,Tbk .....	167
3.1.3.1.1.	Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan di PT Papros,Tbk .....	167
3.1.3.1.2.	Analisis Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan di PT Papros,Tbk .....	171
3.1.3.2.	Pelaksanaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan yang dilakukan di PT Lombok Gandaria .....	176
3.1.3.2.1.	Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan di PT Lombok Gandaria .....	176
3.1.3.2.2.	Analisis Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan di PT Lombok Gandaria .....	181
3.1.4.	Persamaan dan Perbedaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan yang dilakukan di PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	184
3.1.4.1.	Persamaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	185
3.1.4.2.	Perbedaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	187
3.2.	Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja dalam Perseroan Terbatas .....	190
3.2.1.	Kebijakan Perseroan Terbatas saat Memperkerjakan Pegawai .....	192
3.2.1.1.	Persiapan dalam Memperkerjakan Pegawai .....	192
3.2.1.2.	<i>Scanning</i> Dokumen Pelamar Kerja .....	194
3.2.1.3.	Wawancara kerja .....	194
3.2.1.4.	Tindakan pencegahan pasca-wawancara .....	196
3.2.1.5.	Perjanjian Kerja yang bersifat Membatasi .....	201
3.2.2.	Kebijakan Perseroan dalam Mengakhiri Pegawai .....	209
3.2.2.1.	Melakukan Exit Interviews .....	210
3.2.2.2.	Melakukan pemeriksaan pasca penghentian .....	212

3.2.2.3. Sertifikat Penghentian .....	213
3.2.2.4. Tindakan pencegahan pasca hari terakhir pegawai .....	214
3.2.2.5. Tindakan Perseroan terhadap Pelanggaran Rahasia Dagang yang Dilakukan oleh Seorang Pegawai .....	217
3.2.3. Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja di PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	223
3.2.3.1. Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja di PT Papros, Tbk .....	224
3.2.3.1.1. Kebijakan Perseroan dalam Memperkerjakan Pegawai PT Phapros, Tbk .....	224
3.2.3.1.2. Kebijakan Perseroan dalam Mengakhiri Pegawai PT Phapros, Tbk .....	229
3.2.3.1.3. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja di Perseroan PT Phapros, Tbk .....	231
3.2.3.2. Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja di PT Lombok Gandaria .....	254
3.2.3.2.1. Kebijakan Perseroan dalam Memperkerjakan Pegawai PT Lombok Gandaria .....	254
3.2.3.2.2. Kebijakan Perseroan dalam Mengakhiri Pegawai PT Lombok Gandaria .....	258
3.2.3.2.3. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja di Perseroan PT Lombok Gandaria .....	259
3.2.3.3. Persamaan dan Perbedaan Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja di PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	276
3.2.3.3.1. Persamaan Perjanjian Kerja PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	277
3.2.3.3.2. Perbedaan Perjanjian Kerja PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria .....	279
<b>BAB IV : PENUTUP</b>	
4.1. Kesimpulan .....	286
4.2. Saran .....	288

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b>	: Konsep Hak Kekayaan Intelektual. ....	46
<b>Tabel 2</b>	: Perbandingan Konsep kepemilikan antara Perbandingan Rahasia Dagang dengan Hak Kekayaan Intelektual lainnya.....	66
<b>Tabel 3</b>	: Hubungan Sederhana Perlindungan Kekeyaan Intelektual .....	67
<b>Tabel 4</b>	: Perbedaan antara Perseroan dengan Badan Usaha .....	115
<b>Tabel 5</b>	: Perbedaan antara badan usaha yang tidak berbadan hukum dan badan usaha yang berbadan hukum .....	118
<b>Tabel 6</b>	: Perbandingan Profil Perseroan .....	144
<b>Tabel 7</b>	: Persamaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri .....	192
<b>Tabel 8</b>	: Perbedaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri .....	193
<b>Tabel 9</b>	: Syarat sahnya perjanjian	275
<b>Tabel 10</b>	: Persamaan Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri .....	284
<b>Tabel 11</b>	: Perbedaan Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri .....	286

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Hak kekayaan Intelektual yang dikenal dengan HKI merupakan terjemahan atas istilah *Intellectual Property Right* (IPR) yang terdiri dari tiga kata kunci, yaitu Hak, Kekayaan dan Intelektual. Hak itu sendiri dapat dibagi menjadi dua. Pertama, Hak Dasar (Asasi), yang merupakan hak mutlak yang tidak dapat digugat-gugat. Umpamanya hak untuk hidup, hak untuk mendapat keadilan dan sebagainya. Kedua, Hak amanat Aturan/Perundangan, yaitu hak karena diberikan/diatur oleh masyarakat melalui peraturan/perundangan. Di berbagai negara termasuk di Amerika dan Indonesia, HKI merupakan Hak amanat Aturan, sehingga masyarakat yang menentukan, seberapa besar HKI yang diberikan kepada individu dan kelompok<sup>1</sup>. Sehingga, HKI merupakan hak-hak (wewenang/kekuasaan) untuk berbuat suatu atas kekayaan intelektual tersebut, yang diatur oleh norma-norma atau hukum-hukum yang berlaku.

Kekayaan merupakan abstraksi yang dapat dimiliki, dialihkan, dibeli, maupun dijual. Adapun kekayaan Intelektual merupakan kekayaan atas segala hasil produk kecerdasan daya pikir seperti teknologi, pengetahuan, seni, sastra, gubahan lagu, karya tulis, karikatur, dan seterusnya.

Intelektual merupakan kreatifitas yang dihasilkan dari olah pikir manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup

---

<sup>1</sup> Adrian Sutendi, *Hak Kekayaan Intelektual*, (Jakarta : PT. Sinar Gratika,2013) hal 38.

manusia. Kreatifitas manusia yang muncul sebagai aset intelektual seseorang telah lama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peradaban manusia, antara lain melalui penemuan (*invention*) dan hasil di bidang karya cipta dan seni (*art and literary work*)<sup>2</sup> semakin berkembang kreatifitas seseorang maka semakin berkembang juga peradaban manusia.

Berawal dari pemahaman tersebut maka perlu satu bentuk penghargaan khusus terhadap karya intelektual seseorang dan hak yang muncul dari karya itu, konsep hak kekayaan intelektual berkembang. Hingga pada dasarnya konsep Hak Kekayaan Intelektual sendiri merupakan bentuk penghargaan hasil kreativitas manusia, baik dalam bentuk penemuan-penemuan (*invention*) maupun hasil karya cipta dan seni (*art and literary work*), terutama ketika hasil kreativitas itu digunakan komersil.

Prakteknya pelaksanaan HKI tidak dapat lepas dari kegiatan komersil atau perdagangan. Keadaan tersebut disebabkan sejak mulai proses produksi hingga produk diperjual belikan ke konsumen sudah terjadi penerapan HKI tersebut. Sehingga karya atau invensi tersebut merupakan basis pertumbuhan dan perkembangan bidang industri dan perdagangan yang melahirkan pasar global berdasar kekuatan ekonomi bagi masing-masing negara.

Berdasar hal tersebut menimbulkan kesadaran negara-negara pada pentingnya perlindungan hak kekayaan intelektual sebagai sumber kekuatan

---

<sup>2</sup> R. Achmad Gusman Catur Siswandi (et.al). *Pengaturan Mengenai HKI dan Perlindungan Pengetahuan tradisional (Tradisional Knowledge) dalam Bidang Pengobatan di Indonesia*. Hasil Penelitian, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran. 2001, hlm. 2

politik berbasis ekonomi.<sup>3</sup> Kebutuhan negara-negara tersebut semula diakomodir oleh *World Intellectual Property Organization* (WIPO). Organisasi yang bergerak khusus menangani bidang hak kekayaan intelektual. Tujuan WIPO adalah mempromosikan perlindungan kekayaan intelektual di seluruh dunia melalui kerjasama antara Negara dan serta kerjasama dengan organisasi internasional lainnya<sup>4</sup>. Namun, dalam usahanya WIPO tidak dapat menciptakan keharmonisan pengaturan perlindungan HKI secara internasional karena kendala bahwa Amerika memiliki kedaulatan yang lebih besar untuk menentukan kebijakan standar perlindungan HKI.<sup>5</sup>

Pelaksanaan perdagangan internasional yang terus berkembang mendorong negara-negara maju untuk pengefektifkan pengaturan Hak Kekayaan Intelektual termasuk penerapan ketentuan perlindungan Hak Kekayaan Intelektual di negara berkembang. Sebaliknya negara berkembang merasa keberatan terhadap pelaksanaan pengefektifkan pengaturan Hak Kekayaan Intelektual.<sup>6</sup>

Perselisihan kepentingan dalam perdagangan internasional inilah yang secara historis melatarbelakangi adanya perjanjian *The General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) pada tanggal 30 Oktober 1947 oleh 8 (delapan) negara. Pembentukan organisasi ini bertujuan untuk menjadi

---

<sup>3</sup> Abdur Kadir Muhammad, *Kajian Hukum Ekonomi dan Hak atas Kekayaan Intelektual*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2001), hal 15

<sup>4</sup> [www.wipo.com](http://www.wipo.com) diakses pada tanggal 15 November 2015

<sup>5</sup> Kholis Roisah. *Dinamika Perlindungan HKI Indonesia Dalam Tatanan Global*.(Semarang : Pustaka Magister, 2013) hal 55

<sup>6</sup> *Ibid.*.



wadah fasilitator dan perumusan pengaturan-pengaturan pelaksanaan perdagangan internasional tersebut. GATT mengadakan putaran Uruguay tahun 1994 di Marakesh yang merundingkan mengenai *Intellectual Property in Business Briefing*, yang kini dikenal dengan *Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights* (TRIPs) dilaksanakan dibawah kewenangan *World Trade Organization* (WTO) yang menggantikan GATT berdasar *Final Act* tanggal 15 April 1994.<sup>7</sup>

WTO dan TRIPs mengklasifikasikan delapan skope Hak kekayaan Intelektual dalam *Agreement on Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights Part II Standards Concerning the Availability, Scope and Use of Intellectual Property Right*. Rahasia dagang diatur dalam *Section 7: Protection Of Undisclosed Information* mengatur mengenai perlindungan mengenai *Law of Confidence*.

*Law of Confidence* adalah hukum yang berkembang sebagai suatu sistem untuk melindungi hal-hal yang dirahasiakan (*Confidence*). *Section 7: Protection Of Undisclosed Information* Pasal 39 ayat (2) mengatur mengenai kriteria rahasia dagang yakni sebagai berikut :

1. Rahasia atau tidak suatu informasi menyangkut konfigurasi dan komponen-komponennya, dilihat dari mudah tidaknya diakses oleh kalangan tertentu;
2. Memiliki nilai komersil karena kerahasiannya; dan

---

<sup>7</sup> Muhamad Djumhana & Djubaedillah. *Hak Kekayaan Intelektual : Sejarah, Teori, dan Praktiknya di Indonesia*. (Bandung : PT citra Aditya Bakti , 2014) Hal 4-5

3. Telah dilakukan langkah yang wajar oleh orang yang secara sah menguasai informasi tersebut, dalam rangka menjaga kerahasiannya.

Hakekatnya informasi dapat digolongkan menjadi dua jenis informasi terbuka dan informasi tertutup. Informasi terbuka merupakan informasi yang boleh diketahui oleh siapa saja sebagai anggota masyarakat karena dianggap bermanfaat bagi masyarakat luas, sehingga biasanya dipublikasikan secara luas pada media – media, surat kabar, televisi, serta media lainnya. Informasi tertutup atau rahasia dagang adalah informasi yang tidak boleh diketahui oleh siapapun, kecuali pemiliknya dan setiap orang yang diberi kewenangan untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan rahasia dagang tersebut. Informasi yang bersifat tertutup menurut sumber atau pemiliknya dapat digolongkan sebagai berikut<sup>8</sup> :

1. Rahasia yang berhubungan dengan pribadi (*privet secret*) yang dimiliki seseorang yang patut dirahasiakan.
2. Rahasia politik (*political secret*) yang dimiliki oleh negara atau partai politik.
3. Rahasia pertahanan dan keamanan (*delence and security secret*) yang dimiliki oleh negara.
4. Rahasia dagang (*trade secret*) yang dimiliki pengusaha/ persero.

Kekhususan yang melekat pada objek Rahasia Dagang adalah pada informasi yang dirahasiakan (*Undisclosed Information*). Abdul Kadir

---

<sup>8</sup> Etty Susilowati, *Hak Kekayaan Intelektual dan Lisensi pada HKI*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press, 2013) Hal 130-131

Muhamad menjelaskan bahwa untuk mengetahui suatu informasi yang dimiliki oleh suatu persero bersifat rahasia adalah sebagai berikut<sup>9</sup> :

1. Informasi mempunyai nilai rahasia artinya adanya ide yang bermanfaat untuk meraih keuntungan ekonomi.
2. Informasi yang bernilai strategi dalam menghadapi persaingan dan prospek persero melalui pengembangan proses produksi dan pemasaran.
3. Informasi termasuk dalam lingkup perdagangan dan perindustrian, seperti menyangkut aspek teknologi, dan aspek tata niaga.

Perbuatan pelanggarannya merupakan suatu perbuatan yang berkaitan erat dengan permasalahan Hak Kekayaan Intelektual.<sup>10</sup> Keterkaitan Rahasia Dagang dengan hak kekayaan intelektual adalah pada informasi yang dikategorikan sebagai Rahasia Dagang merupakan hasil pemikiran seseorang atau badan, misal kiat-kiat yang bisa memajukan persero, daftar pelanggan, data penjualan, dan prospek pemasaran. Informasi tersebut merupakan unsur yang dapat membawa kemajuan dan keuntungan persero karena memiliki nilai ekonomi yang dapat diukur dengan uang. Berdasarkan nilai ekonomi dan proses kreativitas tersebutlah rahasia dagang digolongkan ke dalam Hak Kekayaan Intelektual.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhamad. *Hukum Ekonomi Hak kekayaan Intelektual*. (Bandung : PT citra Aditya Bakti, 2001) hal 251

<sup>10</sup> *Ibid.*. Hal 351

<sup>11</sup> *Ibid.* . .

Kriteria tersebut diatur pula dalam Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia dagang mengenai ruang lingkup rahasia dagang seperti yang diatur dalam Pasal 2- 3 yaitu :

1. Lingkup perlindungan rahasia dagang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum.
2. Rahasia dagang mendapat perlindungan apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomi,
3. Informasi dianggap memiliki nilai ekonomi apabila sifat kerahasiaan informasi tersebut digunakan untuk menjalankan kegiatan atau usaha yang bersifat komersial atau dapat meningkatkan keuntungan ekonomi.
4. Informasi bersifat rahasia apabila informasi tersebut hanya diketahui oleh pihak tertentu atau tidak diketahui secara umum oleh masyarakat dan di jaga kerahasiaanya sebagai mana mestinya.

Ketentuan tentang pelanggaran rahasia dagang diatur dalam Bab VII Pasal 13, dan Pasal 14 Undang-Undang Rahasia Dagang.

Pasal 13 yang berbunyi sebagai berikut :

*Pelanggaran Rahasia Dagang juga terjadi apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan Rahasia Dagang, mengingkari kesepakatan atau mengingkari kewajiban tertulis atau tidak tertulis untuk menjaga Rahasia Dagang yang bersangkutan.*

Menurut Pasal 14 yang berbunyi sebagai berikut :

*Seseorang dianggap melanggar Rahasia Dagang pihak lain apabila ia memperoleh atau menguasai Rahasia Dagang tersebut dengan cara yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa pelanggaran rahasia dagang terjadi apabila ada unsur-unsur *dengan sengaja mengungkapkan Rahasia Dagang, mengingkari kesepakatan atau mengingkari kewajiban tertulis atau tidak tertulis untuk menjaga Rahasia Dagang yang bersangkutan, dan atau memperoleh atau menguasai Rahasia Dagang tersebut dengan cara yang bertentangan dengan peraturan* misal seorang pekerja yang telah terikat perjanjian kerahasiaan dengan perseroannya ditempat kerjanya namun dengan sengaja mengungkap rahasia dagang perseroannya untuk keuntungan pribadi.

Contoh pelaksanaan rahasia dagang dalam persero adalah pada Coca-Cola Company yang mana per Mei 2002 memiliki sekitar 800 kembangan teknologi di Amerika Serikat dan 1.800 kembangan teknologi di luar AS. Sebagian besar kembangan teknologi milik Coca cola berkaitan dengan 4 teknologi yang mendukung inti bisnisnya di bidang minuman ringan non-alkohol, yaitu <sup>12</sup>:

1. Pengemasan (*packaging*);
2. Mesin penjualan minum otomatis (*vending equipment*)
3. Mesin berkeran untuk penjualan minuman (*fountain equipment*)
4. Pengolahan air (*water treatment*)

---

<sup>12</sup> Muhamad Djumhana & Djubaedillah, *Op.Cit.* Tahun 2014. Hal 4-5

Data diatas menunjukkan bahwa teknologi yang dikembangkan oleh Coca Cola tidak hanya sebatas pada apa yang mereka miliki melainkan juga melakukan pengembangan aplikasi di luar industri minuman, misalnya untuk industri makanan guna menghadirkan produk yang memiliki keunggulan dari pada pesaingnya untuk meningkatkan keuntungan ekonomi persero.

Pengertian persero atau perseroan terbatas sendiri menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No 40 tahun 2007 adalah :

*Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.*

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No 40 tahun 2007 organ perseroan terbatas terdiri dari :

*Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.*

Pasal tersebut menjelaskan bahwa dalam Perseroan terbatas merupakan persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian sehingga adanya pembagian kekayaan antara kekayaan persero dengan kekayaan pribadi yang dalam pelaksanaannya memiliki organ perseroan. Ditinjau dari cara menghimpun modal PT, maka macam macam PT (Perseroan Terbatas) dapat dibedakan menjadi PT Terbuka, PT Tertutup dan PT Perseorangan. Pengertian PT Terbuka adalah suatu PT (Perseroan

Terbatas) di mana masyarakat luas dapat ikut serta menanamkan modalnya dengan cara membeli saham yang ditawarkan oleh PT Terbuka melalui bursa dalam rangka memupuk modal untuk investasi PT atau biasa disebut "PT yang *go-public*". Pengertian PT Tertutup adalah PT (Perseroan Terbatas) yang didirikan dengan tidak menjual sahamnya kepada masyarakat luas, berarti tidak setiap orang dapat ikut menanamkan modalnya.<sup>13</sup> Pengertian PT tertutup tidak dapat ditemukan dalam UU PT, Namun dapat ditafsir bahwa "PT tertutup bukan merupakan PT terbuka". Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya PT tertutup merupakan yang tidak termasuk pada kriteria yang termuat dalam UU PT.

Perseroan terbatas dalam kegiatan yuridis merupakan subyek hukum yang dapat menggugat dan digugat di pengadilan, serta dalam menjalankan kegiatan yuridisnya perseroan dapat dikenai kewajiban dan memiliki hak sebagaimana subyek hukum perorangan.<sup>14</sup> Perseroan terbatas sebagai subyek hukum dalam melaksanakan kegiatan yuridisnya diwakili organ persero yakni direktur berdasar Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan terbatas.

Direktur dalam menjalankan kewenangannya tersebut di bantu oleh pekerjajanya sesuai struktural jabatan. Pelaksanaan kewenangan direksi dengan pekerjajanya didasarkan karena adanya pemberian kuasa melalui perjanjian pemberian kuasa yang telah disepakati kedua belah pihak sebelumnya. Sehingga bila dihubungkan dengan kepemilikan hak rahasia

---

<sup>13</sup> Kurniawan, *Hukum Perseroan Karakteristik Badan Usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum Di Indonesia*, (yogyakarta : Genta Publish, 2014) halaman 66

<sup>14</sup> *Ibid.* hal.68

dagang di perseroan terbatas maka direktur lah yang mewakili perseroan untuk mengoperasikan rahasia dagang dalam kegiatan produksi dan pengoperasian perseroan terbatas, termasuk pemberian kuasa kepada pekerja untuk mengetahui rahasia dagang tersebut bergantung pada tanggung jawab kerja masing-masing pekerja berdasar jabatan yang ditanggungnya.

Pemberian Kuasa menurut KUHPer dalam Pasal 1792 adalah suatu persetujuan dengan mana seorang memberikan kekuasaan kepada seorang lain yang menerimanya, untuk dan atas namanya menyelenggarakan suatu urusan. Para pihak dalam pemberian kuasa terdiri dari: Pemberi Kuasa (*lastgever*) dan Penerima Kuasa (*lasthebber*). Dalam Pasal 1793 KUHPerdata dinyatakan bahwa kuasa dapat diberikan dan diterima dalam suatu akta umum, dalam suatu tulisan dibawah tangan, baik dalam sepucuk surat ataupun dengan lisan. Penerimaan suatu kuasa dapat pula terjadi secara diam-diam dan disimpulkan dari pelaksanaan kuasa itu oleh yang diberi kuasa.

Prakteknya pemberian kuasa dalam persero dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni pertama, menggunakan surat kuasa yang diterbitkan pimpinan persero yang ditujukan pada salah satu atau beberapa pekerja. Kedua memberikan kuasa dengan cara menyebutkan kuasa tersebut dalam perjanjian kerja sebagai salah satu tanggungjawab kerja pekerja tersebut. Kuasa yang diberikan persero kepada pekerja sebagaimana diatas, menimbulkan implikasi hukum berupa kewajiban bagi pekerja untuk menjaga kerahasiaan segala informasi yang didapatkan selama bekerja, yang



mana harus terus dijaga oleh seorang pekerja baik selama bekerja ataupun sesudah tidak bekerja lagi.

Berdasar penjelasan tersebut diketahui bahwa hubungan pemberian kuasa yang tercipta antara direktur dan pekerja dapat dilakukan melalui surat kuasa yang diterbitkan direktur yang ditujukan pada salah satu atau beberapa pekerja dan memberikan kuasa dengan cara menyebutkan kuasa tersebut dalam perjanjian kerja karena adanya dari adalah Sub kordinasi sehingga menimbulkan hubungan timbal balik antara direktur utama dan pekerjanya.

Hubungan timbal balik tersebutlah yang dikenal dengan hubungan kerja.<sup>15</sup> Hubungan kerja yang tercipta antara perseroan dengan pekerja sebagaimana diatas, merupakan hubungan dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah <sup>16</sup>, yang dituangkan dalam perjanjian konkrit yang dikenal sebagai perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan salah satu dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 KUHPerdara, serta dalam perjanjian tersebut para pihak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah “ kebebasan berkontrak” yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, sejauh mana tidak bertentangan dengan kaidah *heteronomy*

---

<sup>15</sup> Azikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal 35

<sup>16</sup> Azikin, Zainal, *Op.cit.* 2004. hal 35

dalam hukum perburuhan. Unsur-unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan antara lain sebagai berikut <sup>17</sup>:

1. Adanya pekerjaan, yaitu prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja yang tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).
2. Adanya unsure dibawah perintah, dimana dengan adanya hubungan kerja yang terbentuk, tercipta pula hubungan subordinasi antara para pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja.
3. Adanya upah tertentu, yaitu merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in Natura*).
4. Adanya waktu, yaitu adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Dijelaskan diatas bahwa salah satu unsur dalam perjanjian kerja adalah *dibawah perintah* yang mana memungkinkan terjadinya hubungan subordinasi / kedudukan bawahan antara para perseroan dengan pekerjanya. Sehingga bila perjanjian kerja tersebut terjadi di perseroan yang memiliki rahasia dagang, maka unsur *dibawah perintah* dapat berupa perintah untuk memperkerjakan seseorang guna mengembangkan ataupun menjalankan informasi kerahasiaan perseroan dan menjaga informasi tersebut, misal

---

<sup>17</sup> Op.Cit.Adrian Sutendi, 2013. hal 131.

pada bagian produksi atau bagian *Research and Development* (RnD). Sehingga unsur *dibawah perintah* dalam perjanjian kerja dapat diartikan sebagai perbuatan pemberian kuasa dari oleh perseroan kepada pekerja agar dapat mengetahui mengenai rahasia dagang selama menyelenggarakan pekerjaannya sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja.

Berdasar dari penjelasan diatas diketahui bahwa perseroan terbatas sebagai pemilik rahasia dagang dalam kegiatan yuridinya terwakili oleh direksi. Direksi sebagai perwakilan pemilik rahasia dagang mengadakan hubungan hukum dengan pekerjaanya meliputi sebagai berikut : Pertama, hubungan pemberian kuasa untuk pekerjaanya agar dapat menggunakan atau mengetahui informasi kerahasiaan perseroan sebagai pelaksanaan tanggungjawab pekerjaan yang di bebaskan padanya.

Kedua hubungan sub koordinasi; yang meimbulkan hubungan timbal balik yang di dasarkan perjanjian kerja. Ketiga perjanjian kerja yang disepakati antara pemilik rahasia dagang dan pekerjaanya yang mengatur hak dan kewajiban keduanya. Kewajiban tersebut termasuk menjaga kerahasiaan segala informasi yang didapatkan berdasar kuasa yang diberikan direktur kepada pekerja tersebut sehingga kerahasiaan informasi tersebut akan dijaga pekerja selama bekerja ataupun sesudah tidak bekerja lagi. Tindakan penjagaan tersebut ditujukan oleh perseroan untuk mencegah "pembocoran" rahasia dagang ke pihak diluar perseroan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perseroan.

Contoh kasus "pembocoran" rahasia dagang pernah terjadi pada tahun 2008 dalam sengketa PT Basuki Pratama Engineering dengan PT Hitachi Constructuin Machinery Indonesia yang dilakukan oleh mantan pekerja PT Basuki Pratama Engineering. Kasus bermula ketika pada tahun 2003 beberapa pekerja PT Basuki Pratama Engineering mengundurkan diri. Pekerja yang mengundurkan diri tersebut merupakan pekerja yang selama masa kerjanya diberi kuasa untuk mengetahui dan menjalankan metode produksi dan metode penjualan mesin boiler oleh perseroan. Para mantan pekerja tersebut selanjutnya bekerja kembali di perseroan PT Hitachi Constructuin Machinery Indonesia pada tahun 2005.

Para mantan pekerja tersebut selama bergabung dengan PT Hitachi Constructuin Machinery Indonesia diduga telah mengungkapkan cetak biru tentang metode produksi dan metode penjualan mesin boiler milik PT Basuki Pratama Engineering, yang selanjutnya mesin boiler tersebut di produksi dan di jual sesuai metode penjualan yang sebagaimana dalam cetakan biru / *Blue print* oleh PT Hitachi Constructuin Machinery. Selain itu desain mesin boiler tersebut oleh PT Hitachi Constructuin Machinery Indonesia didaftarkan ke Dirjen HKI dengan sertifikat Desain Industri Mesin Boiler Nomor ID 0 008 936-D.

Berdasar Pendaftaran tersebut pada tahun 2006 PT Hitachi Constructuin Machinery Indonesia, mengajukan gugatan terhadap PT Basuki Pratama Engineering karena kemiripan desain pada mesin boiler yang diproduksinya, di Pengadilan Niaga Jakarta yang berakhir dengan

putusan menolak tuntutan penggugat. Berdasar penuntutan tersebut PT Basuki Pratama Engineering mengetahui bahwa telah terjadi penyalahgunaan rahasia dagang perseroan oleh mantan pekerjanya yang bergabung dengan PT Hitachi Constructuin Machinery Indonesia. Sehingga selaku pemegang hak rahasia dagang mengaku sangat keberatan dengan tindakan tersebut sehingga mengajukan gugatannya terhadap PT Hitachi Constructuin Machinery Indonesia dengan besaran ganti rugi Rp127 Milyar melalui Pengadilan Negeri Bekasi.

Tindakan mantan pekerja PT Basuki tersebut merupakan pelanggaran terhadap rahasia dagang sebagaimana dirumuskan pada Pasal 13 dan Pasal 14 Undang-Undang No 30 tahun 2000. Yangmana seorang pekerja atau mantan pekerja dapat menimbulkan pelanggaran rahasia dagang dengan memberikan memberitahukannya kepada perseroan lainnya. Sehingga pentingnya dilakukan pengaturan dalam perjanjian kerja dan perjanjian turunannya terhadap kewajiban penjagaan kerahaasian terhadap pekerja selama bekerja maupun sesudah tidak bekerja lagi.

Berdasar uraian tersebut penelitian ini berfokus pada upaya perlindungan pemilik hak rahasia dagang melalui perjanjian kerja terhadap pekerja yang menerima kuasa dibawah pengawasan direksi dalam perseroan. Penelitian dilaksanakan di PT Phapros dan PT Lombok Gandaria. PT Phapros,Tbk adalah perusahaan farmasi nasionalisasi yang memproduksi 137 item obat, 124 diantaranya adalah obat hasil pengembangan sendiri. PT

Lombok Gandaria merupakan perusahaan yang memproduksi kecap saos, cuka, dan sirup dengan resep rahasia dan pengembangan sendiri.

Penulis menilai perusahaan tersebut memenuhi parameter perseroan yang memiliki rahasia dagang dan melaksanakan prosedur perlingungannya sehingga menjadi intepretasi yang sesuai untuk menjawab rumusan permasalahan. Sehingga oleh penulis dipilihlah judul sebagai berikut :

**PERLINDUNGAN PEMILIK HAK RAHASIA DAGANG MELALUI  
PERJANJIAN KERJA PADA PERSEROAN TERBATAS  
(Studi Perjanjian Kerja Di PT Phapros, Tbk dan PT Lombok  
Gandaria Foods Industri ).**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan bahwasanya penyusun mendapati beberapa hal yang dapat dijadikan identifikasi masalah antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas ?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja dalam Perseroan Terbatas ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasar latar belakang penelitian dan beberapa rumusan permasalahan yang penulis telah kemukakan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai penelitian ini adalah untuk:

1. Mengkaji dan Menganalisis Upaya perlindungan hak rahasia dagang oleh pemilik rahasia dagang;
2. Mengkaji dan Menganalisis pelaksanaan perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja

Berdasar tujuan-tujuan diatas, maka diharapkan penulis dan pembahasan penulisan hukum ini dapat memeberikan kegunaan atau manfaant baik secara teoritis maupun praktis sebagai bagian yang tidak terpisah, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Dari segi teori akademis, penulis harapkan berguna bagi perkembangan teori ilmu hukum, penajaman dan kualitas ilmu hukum kekayaan Intelektual lebih khususnya upaya perlindungan pemilik hak dalam pelaksanaan Rahasia Dagang.
  - b. Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya dan mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro umumnya mengenai upaya perlindungan pemilik hak dalam pelaksanaan Rahasia Dagang. Diharapkan masyarakat tidak lagi skeptis dan apatis terhadap hukum dalam memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum.

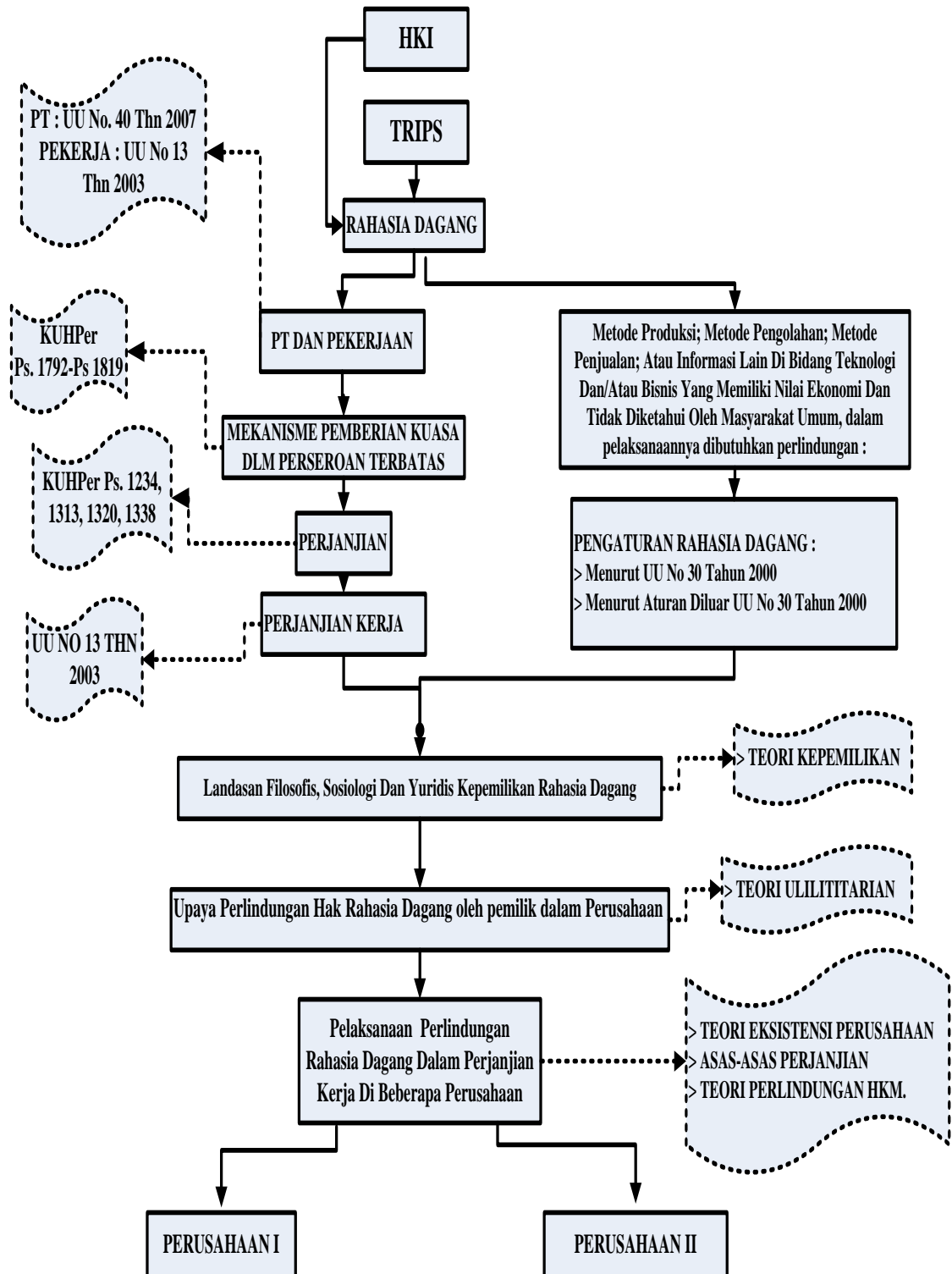
## 2. Kegunaan Praktis

- a. Secara Praktis, Penulis berharap penelitian ini dapat memeberikan masukan yang berarti bagi penulis secara pribadi dan menambah pengetahuan dan pengalaman guna melakukan penelitian hukum selanjutnya.
- b. Bagi pejabat dan aparat penegak hukum, penelitian ini diharapkan bermanfaat mengenai pemahaman pelaksanaan perlindungan rahasia dagang dalam perjanjian kerja sebagai upaya pengusaha melindungi haknya tersebut.
- c. Bagi masyarakat diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan masukan konstruktif dalam membentuk budaya tertib dan adil sesuai dengan hukum dan secara bersama-sama menysisihkan kecurangan dan kebohongan yang selama ini banyak terjadi dalam praktik.



## 1.4. Kerangka Penelitian

### 1.4.1. Kerangka Bepikir



Hak Kekayaan Intelektual merupakan bentuk penghargaan hasil kreativitas manusia, baik dalam bentuk penemuan-penemuan (*invention*) maupun hasil karya cipta dan seni (*art and literary work*), terutama ketika hasil kreativitas itu digunakan komersil. Berawal dari pemahaman tersebut maka perlu satu bentuk penghargaan khusus terhadap karya intelektual seseorang dan hak yang muncul dari karya itu, konsep hak kekayaan intelektual berkembang maka perlu adanya pengaturan mengenai mekanisme penghargaan khusus terhadap karya intelektual.

*Trade Related Aspect of Intellectual Property Right including Trade In Counterfeit Goods* (TRIPs) adalah salah satu kesepakatan perjanjian yang dihasilkan oleh Putaran Perundingan *General Agreement on Tariff and Trade* (GATT) Uruguay Round di Marakesh tahun 1994. Perundingan akhir Putaran Uruguay yang memuat hasil-hasil perundingan perdagangan multilateral meliputi persetujuan pembentukan *World Trade Organization* (WTO) yang merupakan lembaga penerus GATT. WTO dan TRIPs mengklasifikasikan skope dan keterkaitan dengan Hak kekayaan Intelektual terdiri atas delapan jenis sebagaimana dalam penagturan *Part II Standards Concerning the Availability, Scope and Use of Intellectual Property Right : Section 1: Copyright And Related Rights; Section 2: Trademarks; Section 3: Geographical Indications; Section 4: Industrial Designs; Section 5: Patents; Section 6: Layout-Designs (Topographies) Of Integrated Circuits; Section 7: Protection Of Undisclosed Information; Section 8: Control Of Anti-Competitive Practices In Contractual Licences.*

*Section 7: Protection Of Undisclosed Information* mengatur mengenai perlindungan mengenai *Law of Confidence*. *Law of Confidence* adalah hukum yang berkembang sebagai suatu sistem untuk melindungi hal-hal yang dirahasiakan (*Confidence*).

Segi ke khususnya yang melekat pada objeknya, yaitu terutama mengenai yang disebut *Breach of confidence* yaitu yang berkaitan dengan pelanggaran kerahasiaan suatu yang dalam hal ini berupa informasi yang dirahasiakan (*Undisclosed Information*) atau dikenal pula dengan rahasia dagang (*Trade secret*). Menurut Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia dagang. Ruang lingkup rahasia dagang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum.

Dewasa ini rahasia dagang berkembang pesat dalam kegiatan di perseroan dimana bagi perseroan rahasia dagang merupakan aset bagi keuntungan perseroan contohnya Coca-cola, KFC dll. Pelaksanaan rahasia dagang dalam perseroan tidak luput dari peran pekerja yang menjalankan ataupun mengembangkannya, sehingga memungkinkan bahwa karena tanggungjawab kerjanya seorang pekerja memiliki pengetahuan mengenai rahasia dagang perseroannya tersebut misal bagian produksi, bagian *Research and Development (RnD)*, bagian Akutansi dan penjualan dst. Berdasar keadaan tersebut timbulah kewajiban untuk menjaga kerahaasian informasi milik

perseroan bagi seorang pekerja yang mengetahui mengenai rahasia dagang memiliki perseroan.

Pelaksanaan kewenangan dan kewajiban menjaga kerahasiaan tersebut tidak lepas dari kesepakatan perjanjian kerja antara perseroan dan pekerjanya yang sebelumnya disepakati oleh kedua belah pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPer yang mengatur mengenai kesepakatan para pihak menjadi syarat sahnya perjanjian, yangmana pada ketentuan yang disepakati tersebut akan menjadi hukum bagi para pihaknya. Hal serupa diatur pula dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja. Yangmana Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dan pekerja dapat menentukan sendiri ketentuan-ketentuan dalam perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan ketentuan dan ketertiban umum serta disepakati para pihak, sehingga pengaturan kewajiban tersebut dapat termasuk kewajiban pekerja untuk menjaga rahasia dagang perseroan tersebut.

Terdapat kendala kontroling terhadap penjagaan kerahasiaan oleh pekerja masih di rasa lemah. Kesulitan yang paling sering terjadi adalah saat seseorang yang karena jabatan atau suatu sebab lain telah dipercaya oleh perseroan untuk mengetahui informasi yang dirahasiakan dan memutuskan untuk keluar dari perseroan dengan tujuan beritikad tidak baik. Setelah pekerja tersebut mengundurkan diri, berbekal rahasai dagang milik perseroan sebelumnya, pekerja tersebut sengaja bekerja di perseroan pesaing ataupun

untuk perseroannya sendiri dengan tujuan penyalahgunaan rahasia dagang perseroan untuk keuntungan pribadi.

Berdasar hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai upaya-upaya yang ditempuh oleh perseroan sebagai usaha perlindungan pemilik hak rahasia dagang dalam kegiatan di perseroan dan perlindungan melalui perjanjian kerja selama ini, guna mengantahui bahwa perseroan telah melakukan usaha perlindungan hukum baik yang bersifat preventif dan represif dari segala bentuk kemungkinan penyalahgunaan.

#### **1.4.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan dibab tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.<sup>18</sup>

Berkaitan dengan pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini beberapa konsep yang mendasari perlindungan hak rahasia dagang melalui perjanjian kerja.

---

<sup>18</sup> Ronny Haditijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia Cetakan Kedua, 2005), hal 25.

Perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) melindungi.<sup>19</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan

Rahasia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang sengaja disembunyikan supaya tidak diketahui orang lain. Sedangkan Dagang artinya pekerjaan yg berhubungan dng menjual dan membeli barang untuk memperoleh keuntungan. Menurut Ahmad Ramli pengertian rahasia dagang adalah segala informasi yang tidak diketahui umum dalam rangka kegiatan perdagangan, informasi yang sangat strategis sifatnya ini memiliki potensi dan secara aktual mengandung nilai ekonomi yang tinggi karena dapat digunakan untuk alat bersaing dengan para competitor.<sup>20</sup>

Perjanjian kerja menurut R. Subekti adalah : "Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang

---

<sup>19</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>20</sup> Budi Agus Riswandi, Bahan kuliah HKI : Rahasia Dagang di Internet, Magister Hukum Universitas Islam Indonesia

harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).<sup>21</sup> Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut :

Pasal 1 ayat 14 yang berbunyi sebagai berikut :

*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur pula pengertian dan pihak-pihak dalam perjanjian kerja, yakni sebagai berikut:

Pasal 1 ayat 3 yang berbunyi sebagai berikut :

*Pekerja adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

Pasal 1 ayat 6 yang berbunyi sebagai berikut :

*Perseroan yakni setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

Pasal 1 ayat 15 yang berbunyi sebagai berikut :

*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*

Gunawi Kartasapoetra memberi pengertian bahwa<sup>22</sup> Pekerja adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perseroan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh perseroan/pengusaha atau majikan yang bertanggungjawab atas lingkungan perseroannya, untuk mana tenaga kerja itu memperoleh upah atau jaminan hidup lainnya yang wajar. Termasuk diantaranya direksi, komisaris,

---

<sup>21</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian Cetakan Kedua*, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63. (Selanjutnya disebut dengan R. Subekti)

<sup>22</sup> Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Pancasila Sinar Grafika, 1985), hal 17.

manager dan operator selama para pihak tersebut terikat dalam perjanjian kerja dan mendapat upah.

Perseroan terbatas Perseroan Terbatas ialah suatu badan hukum, artinya bahwa ia dapat mengikatkan diri dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum seperti orang pribadi dan dapat mempunyai kekayaan dan hutang.<sup>23</sup>

### **1.4.3. Kerangka Teoritik**

Setiap penelitian dalam rangka menyusun tesis harus disertai dengan pemikiran kerangka teoritis.<sup>24</sup> Hal ini disebabkan adanya hubungan timbal balik antara teori dengan kegiatan-kegiatan, konstruksi data, pengolahan data dan analisis data. Kerangka teori memiliki kegunaan untuk lebih mempertajam atau mengkhususkan fakta yang akan diselidiki atau diuji kebenarannya, mengembangkan sistem klasifikasi data, membina struktur konsep serta mengembangkan definisi. Teori biasanya merupakan ikhtiar daripada hal-hal yang telah diketahui dan diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang diteliti dan memberikan kemungkinan mengadakan proyeksi terhadap fakta mendatang. Oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan fakta tersebut akan muncul lagi pada masa mendatang, maka teori memberi petunjuk atas kekurangan-kekurangan yang ada pada pengetahuan peneliti.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> CST Kansil dan Christine ST Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1997) hal 30

<sup>24</sup> Harkristuti Hakrinowo, *Diskusi Proposal Penelitian* oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional dengan Universitas Jember, tanggal 1 Juli 2015.

<sup>25</sup> Ronny Haditijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia Cetakan Kedua, 2005), hal 37.



Berkaitan dengan pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini beberapa teori yang mendasari konsep perlindungan hak rahasia dagang melalui perjanjian kerja.

#### **1.4.3.1. Asas – asas dalam Perjanjian**

Dalam hukum perjanjian ada beberapa asas umum , namun menurut Prof. Rutten secara intinya menjadi tiga asas yaitu<sup>26</sup> :

1. Asas Konsensualisme (Konsensus)

Asas ini menyatakan bahwa perjanjian itu telah dapat dikatakan selesai dengan adanya kata sepakat atau persesuaian kehendak dari para pihak yang mengadakan perjanjian. Jadi disini harus ada persamaan pandangan dari para pihak untuk tercapainya tujuan dari perjanjian.

2. Asas Kekuatan mengikat

Asas yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak berlakunya akan mengikat dan tidak dapat ditarik kembali secara sepihak : artinya perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak.

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Menurut asas ini para pihak bebas untuk mengadakan perjanjian yang dikehendaknya, tidak terikat pada bentuk tertentu. Tetapi kebebasan itu ada pembatasannya:

---

<sup>26</sup> Achmad Busro, Hukum Perikatan berdasar Buku III KUHPerduta (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2011), hal 99

- a. Perjanjian yang dibuat meskipun bebas tetapi yang tidak dilarang undang-undang
- b. Tidak bertentangan dengan kesusilaan
- c. Tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

#### 1.4.3.2. Teori Kepemilikan

##### 1. John Locke (1632–1704)<sup>27</sup>

Menurutnya, setiap orang memiliki dirinya sendiri dan oleh karena itu memiliki apa yang ia kerjakan. Ketika seseorang bekerja, maka pekerjaan yang dilakukannya itu menyatu dengan objek yang dikerjakannya dengan demikian objek tersebut menjadi milik orang itu. Teori ini dikenal dengan “teori kepemilikan atas dasar kerja” (*labor theory of property*). Locke beranggapan bahwa hak perorangan atas benda sebagai kondisi alamiah manusia.

##### 2. Claude Frédéric Bastiat (1801–1850)<sup>28</sup>

Teori kepemilikan terhadap nilai suatu benda. ia mendefinisikan benda tidak sebagai objek fisik, tetapi sebagai hubungan antar individu dalam kaitannya dengan sesuatu objek. Pada intinya, apa yang dimiliki seseorang adalah bukan objeknya melainkan nilai objek tersebut. Dalam hal ini, Bastiat jelas mengartikan “nilai” sebagai nilai pasar. Ia juga merasa perlu menegaskan bahwa nilai berbeda dengan utilitas. Dalam hubungan dengan orang lain, seseorang tidak memiliki utilitas dari sesuatu objek, tetapi nilainya;

---

<sup>27</sup> John Locke, *Two Treatises of Civil Government*. (London: J.M. Dent & Sons Ltd., 1943). hlm. xii

<sup>28</sup> Frédéric Bastiat, *The Law*, (The Foundation for Economic Education, Inc., 1998).

dan nilai di sini merupakan taksiran resiprokal antara kedua belah pihak.

3. Oliver Wendell Holmes (1841-1935)<sup>29</sup>

Menjelaskan bahwa benda memiliki dua aspek fundamental. Aspek pertama adalah penguasaan, yang dapat dipahami sebagai kendali atas sesuatu sumber daya atas dasar ketidakmampuan praktis orang lain untuk mengubah keadaan tersebut. Aspek kedua adalah hak, yang merupakan ekspektasi agar orang lain mengakui pengendalian atas sesuatu sumber daya, bahkan ketika sumber daya tersebut tidak berada dalam penguasaan seseorang tertentu.

4. Benjamin Tucker (1854–1939)<sup>30</sup>

Menurutnya konstruksi benda bertujuan untuk memecahkan masalah kelangkaan. Hanya apabila sesuatu menjadi langka secara relatif terhadap keinginan manusia maka sesuatu tersebut menjadi benda. Agar sesuatu menjadi langka secara ekonomis, maka sesuatu tersebut harus memiliki eksklusifitas benda—yaitu penggunaannya oleh seseorang menghalangi orang lain untuk ikut mempergunakannya.

5. William Blackstone (1723-1780)<sup>31</sup>

Berpendapat bahwa setiap pembatasan yang tidak berdasar dan tanpa sebab terhadap kehendak seseorang, baik dilakukan oleh raja,

---

<sup>29</sup> Oliver Wendell Holmes, *The Common Law*, (Chicago: Stuart E. Thiel, 2000)

<sup>30</sup> Wendy McElroy, "Benjamin Tucker, Liberty, and Individualist Anarchism" *The Independent Review: A Journal of Political Economy*, (Volume 2, No. 3, 1998)

<sup>31</sup> William Blackstone, *Commentaries on the Law of England*, (Chicago: Callaghan and Co., 1884)

bangsawan, maupun parlemen merupakan tirani. Tirani tersebut hanya bisa dilawan dengan menegakkan hak atas benda. Ia menekankan bahwa suatu jaminan harus diberikan kepada seorang pemilik yang bendanya diambil oleh pihak lain tanpa sejinnya, dan bahwa pemilik benda dilindungi dari serangan fisik atas bendanya berdasarkan hukum tentang larangan memasuki benda orang lain tanpa ijin (trespass) dan perbuatan tidak menyenangkan (nuisance).

6. David Hume (1711-1763)<sup>32</sup>

Pandangan yang cukup konservatif mengenai hukum dan benda. Menurut Hume adanya hak atas benda karena adanya hukum dan kebiasaan masyarakat yang melindunginya.

### **1.4.3.3. Teori Perlindungan Hukum**

1. Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra

Bahwa hukum dapat didifungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.<sup>33</sup>Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

---

<sup>32</sup> Donald Siebert, *The Moral Animus of David Hume*. (Newark: University of Delaware Press, 1990).

<sup>33</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung : Remaja Rusdakarya. 1993) hal 118.

2. Pjillipus M. Hadjon

Bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif.<sup>34</sup> Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkandiskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>35</sup>

3. Satijipto Raharjo

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>36</sup>

#### 1.4.3.4. Teori Ulititarian

Menurut teori ini, suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, berfaedah atau berguna, tapi menfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan. Utilitarisme mempunyai tanggung jawab kepada orang yang melakukan suatu tindakan, apakah tindakan tersebut baik atau buruk. Menurut suatu perumusan terkenal, dalam rangka pemikiran utilitarisme (utilitarianism) kriteria

---

<sup>34</sup> Pjillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987) hal 2

<sup>35</sup> Maria Alfons, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*. ( Malang : Universitas Brawijaya, 2010) hal 18.

<sup>36</sup> *Ibid*, hal 54.

untuk menentukan baik buruknya suatu perbuatan adalah *the greatest happiness of the greatest number*, kebahagiaan terbesar dari jumlah orang terbesar.

#### **1.4.3.5. Teori tolak ukur eksistensi dari Perseroan**<sup>37</sup>

##### 1. Teori Fiksi dari Freidrich Carl Von Savigny

Badan hukum dikatakan sebagai subjek hukum hanyalah fiksi, yaitu sesuatu yang sebenarnya tidak ada tetapi orang menghidupkannya dalam bayangannya. Badan hukum itu ciptaan Negara/pemerintah yang wujudnya tidak nyata, untuk menerangkan sesuatu hal.

##### 2. Teori Organ dari Otto Von Gierke

Badan hukum adalah organ seperti halnya manusia yang menjelma dalam pergaulan hukum yang dapat menyatakan kehendak melalui alat-alat yang ada padanya (pengurus, anggota) seperti halnya manusia. Badan hukum itu nyata adanya.

##### 3. Teori Harta Kekayaan Bertujuan dari Brinz

Badan hukum merupakan kekayaan yang bukan kekayaan perorangan, tapi serikat tujuan tertentu. Badan hukum itu mempunyai pengurus yang berhak dan berkehendak.

---

<sup>37</sup> Ali, Chidir, 2005, Badan Hukum, cet ke 3, Alumni, Bandung

#### 4. Teori Kekayaan Bersama dari Molengraaft

Hak dan kewajiban badan hukum pada hakekatnya merupakan hak dan kewajiban para anggota bersam-sama. Kekayaan badan hukum juga merupakan kekayaan bersama seluruh anggotanya.

#### 5. Teori Kenyataan Yuridis dari Paul Scholter<sup>38</sup>

Badan hukum itu merupakan kenyataan yuridis. Badan hukum sama dengan manusia hanya sebatas pada bidang hukum saja. Suatu badan atau perkumpulan atau badan usaha dapat berstatus badan hukum harus memenuhi syarat-syarat materil mupun syarat formal.

### **1.5. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berusaha untuk memecahkan masalah-masalah secara sistematis dengan menggunakan metode-metode tertentu dan teknik-teknik tertentu. Kegiatan penelitian merupakan usaha untuk menganalisa serta mengadakan konstruksi secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologi berarti sesuai dengan metode tertentu, sistematis adalah berdasarkan keberadaan sistem tertentu, konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.<sup>39</sup> Dalam penelitian hukum ini, penulis menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan yaitu :

---

<sup>38</sup> <http://manusiapinggiran.blogspot.com/2014/04/teori-hakikat-badan-hukum.html>

<sup>39</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* ( Jakarta : UI Press,1984) hal 45

### 1.5.1. Metode Pendekatan

Penelitian yang dipakai oleh penulis adalah penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian atas hukum yang dikonsepsikan dan dikembangkan atas dasar doktrin yang dipakai oleh penulis.<sup>40</sup> Pada metode yuridis normatif yang dilakukan penulis terdapat segi yuridis normatif. Segi yuridis terletak pada penggunaan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Menurut Peter Mahmud Marzuki, pendekatan undang-undang (*statute approach*) yakni dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>41</sup>

Sedangkan dari segi normatif dalam penelitian ini adalah acuan yang digunakan peneliti untuk menganalisa permasalahan yang ada yaitu ketentuan-ketentuan peraturan hukum nasional yang diberlakukan di Indonesia. Menurut Peter Mahmud Marzuki pendekatan yang demikian dikenal dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) pendekatan yang merujuk pada prinsip-prinsip atau asas-asas atau pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum. Pendekatan ini dilakukan manakala tauran hukum yang ada belum atau tidak mengatur mengenai permasalahan yang dihadapi.<sup>42</sup>

Peneliti dalam penelitiannya tidak mengkaji aspek terapan atau implementasi, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian hukum normatif yang sering disebut “penelitian hukum dogmatik” atau “penelitian

---

<sup>40</sup> Soetandyo Wignjosebroto, *Hukum Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya* ( Jakarta : ELSAM&HUKA, 2002) hal 147

<sup>41</sup> Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group 2006), hal 93

<sup>42</sup> Ibid. hal 137-138



hukum teoritis” (*dogmatic or theoretical law research*).<sup>43</sup> Sehingga penulis melakukan penelitian menggunakan sumber-sumber data sekunder berupa bahan hukum primer seperti :

- a. Undang – Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang
- b. Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

### **1.5.2. Spesifikasi Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku berkaitan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang dibahas<sup>44</sup>. Deskriptif berarti menggambarkan objek penelitian yaitu Perlindungan Pemilik Hak Rahasia Dagang Melalui Perjanjian Kerja berdasar kenyataan –kenyataan yang ada, dilaksanakan secara sistematis, kronologis dan berdasar kaidah ilmiah. Sedangkan analitis yaitu dikaitkan dengan teori-teori hukum yang ada dan atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

---

<sup>43</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2004), hal 102

<sup>44</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2006), hal 97-98

### 1.5.3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, dalam bukunya Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat dilakukan melalui 4 (empat) cara, yaitu (a) Studi Kepustakaan, (b) Observasi, (c) Interview, dan (d) Kuesioner.<sup>45</sup>

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “teknik penelitian kepustakaan” (*library research methode*), yaitu kegiatan mempelajari dan mengumpulkan data tertulis untuk menunjang penelitian. Yang perlu diperhatikan dalam melakukan penelitian kepustakaan adalah <sup>46</sup> :

- a. Adanya data sekunder dianggap sebagai data yang tuntas
- b. Authentitas (keaslian) data sekunder harus diperiksa secara kritis sebelum dipergunakan pada penelitian yang dilakukan sendiri.
- c. Apabila tidak ada penjelasan, sukar untuk mengetahui metode yang dipergunakan dalam mengumpulkan dan mengolah data sekunder tersebut
- d. Kerap kali sukar untuk mengetahui secara pasti lokasi terkumpulnya data sekunder tersebut.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data berupa literatur yang berhubungan dengan topik permasalahan penelitian. Sumber data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan sumber data

---

<sup>45</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Semarang: Ghalia Indonesia, 1988), hal 13

<sup>46</sup> Op.Cit, Bambang Sunggono, 2006, hal 12

primer, data sekunder, dan data-data tersier. Data primer, sekunder dan tersier terdiri dari<sup>47</sup> :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat, terdiri dari bahan-bahan hukum dan ketentuan hukum positif termasuk perundang-undangan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memeberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, meliputi bahan-bahan pustaka yan relevan, dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer berupa:

- 1) Buku – buku pegangan
- 2) Majalah hukum dan surat kabar
- 3) Hasil karya ilmiah para sarjana
- 4) Website-website yang berkaitan erat dengan judul penulisan yang ditulis.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang memeberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti arsip-arsip, kamus-kamus, serta website yang berkaitan dengan perlindungan rahasia dagang.

---

<sup>47</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2011), hal 35

#### **1.5.4. Metode Analisis Data**

Proses analisis data dalam penelitian ini akan dimulai dengan cara mengumpulkan data yang ada, baik data primer maupun data sekunder. Selanjutnya terhadap data tersebut dilakukan proses editing dan interpretasi atau penafsiran. Analisa data yang digunakan adalah analisa kualitatif. Penulis mencoba menguraikan, membahas data yang diperoleh dari hasil penelitian sebab biasanya data atau sebutlah informasi yang diterima oleh peneliti belum siap dianalisis, sebab masih dalam bentuk kasar.<sup>48</sup> Mengakaji dan menganalisis Perlindungan Pemilik Hak Rahasia Dagang Melalui Perjanjian Kerja dalam beberapa perseroan dengan masing-masing karakteristik yang akhirnya dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti berupa kalimat bukan angka.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sistematika penulisan karya ilmiah yang sesuai aturan baru dalam penulisan karya ilmiah, maka penulis menyiapkan suatu sistematika penulisan hukum. Penulisan hukum ini terdiri dari 4 (empat) bab, yang tiap-tiap bab terbagi dalam sub-sub bagian dimaksudkan untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian ini. Sistematika penulisan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

---

<sup>48</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (yogyakarta : UII Press Yogyakarta (anggota IKAPI), 2007), hal 179

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan metode penelitian. Metode penelitian terdiri atas jenis penelitian, sifat penelitian, pendekatan penelitian, sumber penelitian hukum, teknik pengumpulan bahan hukum dan teknik analisis bahan hukum.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi kerangka teori dan kerangka pemikiran. Kerangka teori terdiri dari teori-teori yang relevan dengan penelitian hukum ini yaitu : tinjauan tentang perbandingan hukum, tinjauan umum pelaksanaan perlindungan rahasia dagang dalam perjanjian kerja.

## **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil penelitian dan pembahasan guna menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang upaya perlindungan hak rahasia dagang oleh pemilik rahasia dagang dan pelaksanaan Perlindungan Pemilik Hak Rahasia Dagang melalui Perjanjian Kerja dalam Perseroan

## **BAB IV : PENUTUP**

Berisi simpulan-simpulan yang didapat dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diajukan penulis sebagai implikasi dari simpulan yang didapat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum Tentang Hak Kekayaan Intelektual**

##### **2.1.1. Pengertian dan Pengaturan tentang Hak Kekayaan**

##### **Intelektual**

##### **2.1.1.1. Istilah, Pengertian dan Konsep Dasar perlindungan**

##### **Hak Kekayaan Intelektual**

Peristilahan hukum yang dahulu dikenal dengan Istilah Hak milik intelektual sebagai terjemahan dari *Intellectual property right*, karena pada awalnya merupakan hak yang berasal dari hasil kreasi suatu kemampuan daya pikir manusia yang diekspresikan kepada khalayak umum dalam berbagai bentuknya, yang memiliki manfaat serta menunjang bagi kehidupan manusia, juga mempunyai nilai ekonomi. Bentuk nyata dari kemampuan karya intelektual manusia bisa berbentuk teknologi, ilmu pengetahuan, maupun seni dan sastra.<sup>49</sup>

Perkembangannya penggunaan istilah semakin tergeser dengan penggunaan istilah Hak kekayaan Intelektual. Istilah hak kekayaan intelektual tersebut secara resmi dipakai dalam kalangan birokrat sebagaimana dipakai dalam nomenklatur instansi resmi yang terhubung dengan hak tersebut. Hal itu tertuang dalam keputusan menteri hukum dan Perundang-undangan RI nomor

---

<sup>49</sup> Muhamad Djumhana, *Perkembangan Doktrin dan Teori Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual* (Bandung : PT citra Aditya Bakti : 2016) Hal 16

03.PR.07 tahun 2000 dan persetujuan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dalam Surat Nomor 24/M/PAN/1/2000 istilah “Hak Kekayaan Intelektual tanpa “atas” dapat disingkat dengan “HKI” atau dengan akronim HKI.<sup>50</sup> Alasan perubahan, antara lain menyesuaikan dengan kaidah bahasa indonesia. Namun perkembangan terakhir pada 22 April 2015 Peraturan Presiden Peraturan Presiden No. 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) Pasal 4 diatur bahwa Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual mengalami perubahan nama yang semula Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual menjadi Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual.

Perubahan nomenklatur tersebut dilakukan lantaran mengikuti institusi yang menangani bidang kekayaan intelektual di negara-negara lain yang mana mayoritas institusi negara-negara lain yang menangani bidang ini, tidak mencantumkan kata ‘hak’ dalam nama institusinya. Di luar negeri, kata ‘hak’ tersebut tercantum dengan kata ‘*Rights*’ Misalnya di Negara Korea dengan nama institusi KIPO (*Korean Intellectual Property Office*).<sup>51</sup> Sedangkan mengenai pengertian HKI sendiri, menurut Adrian Sutedi adalah hak atau wewenang atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu atas kekayaan intelektual tersebut dan hak

---

<sup>50</sup> Muhamad Djumhana & Djubaedillah, *Hak Kekayaan Intelektual : Sejarah, Teori, dan Praktiknya di Indonesia*. (Bandung : PT citra Aditya Bakti : 2014) Hal 4-5

<sup>51</sup> <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt55cd5c0bcc7c9/ini-alasan-berubahnya-nomenklatur-ditjen-kekayaan-intelektual>

tersebut diatur oleh norma-norma atau hukum-hukum yang berlaku.

Kekayaan intelektual merupakan kekayaan atas segala hasil produksi kecerdasan daya pikir seperti teknologi, pengetahuan, sastra, seni, karya tulis, karikatur, pengarang lagu dan seterusnya. Hak itu sendiri dapat dibagi menjadi dua. Pertama, Hak dasar (Asasi) yang merupakan hak mutlak yang tidak dapat diganggu-gugat. Contohnya : hak untuk hidup, hak untuk mendapatkan keadilan dan sebagainya. Kedua, Hak amanat aturan atau perundangan yaitu hak karena diberikan atau diatur oleh masyarakat melalui peraturan atau perundangan. HKI (Hak Kekayaan Intelektual) merupakan amanat aturan, sehingga masyarakatlah yang menjadi penentu seberapa besar HKI yang diberikan kepada individu dan kelompok.<sup>52</sup>

Konsep dasar HKI sesuai dengan konsep hukum perdata sebagai mana dikutip Mahadi menjelaskan bahwa secara implisit ditemukan dalam sistem hukum benda yang mengacu pada ketentuan Pasal 499 KUHPerdata adalah sebagai berikut : Menurut paham Undang-Undang yang dinamakan kebendaan ialah tiap-tiap barang dan tiap-tiap hak yang dapat dikuasai oleh hak milik". Mahadi menguraikan rumusan Pasal tersebut yaitu yang dapat menjadi obyek hak milik adalah barang dan hak. Adapun yang

---

<sup>52</sup> Adrian Sutendi, *Hak Kekayaan Intelektual*, (Jakarta : PT. Sinar Gratika, 2013) hal 38.



dimaksud dengan barang adalah benda materiil, sedangkan hak adalah benda imateriil. HKI termasuk dalam hak-hak yang disebutkan Pasal 499 KUHPerdara, sebab Hak Kekayaan intelektual sebagai obyek pemilikan dikonstruksikan sebagai “benda tak terwujud” atau “benda tak bertubuh” yang dihasilkan dari benak manusia. Meskipun demikian obyek pemilikan tersebut diabstraksikan sebagai semacam “benda bergerak” yang dapat dipindahtangannkan dengan mudah. Hak kekayaan intelektual termasuk kategori hak kebendaan atas suatu benda dan mengacu pada jenis-jenis pemilik perseorangan (*personal Property*) yang bersifat tak bersifat tak berwujud.<sup>53</sup>

HKI adalah suatu hak yang berada dalam ruang lingkup kehidupan teknologi, ilmu pengetahuan, ataupun seni dan sastra, sehingga hak kekayaan intelektual bersifat eksklusif dan mutlak, artinya bahwa hak tersebut dapat dipertahankan terhadap siapapun dan yang memepunyai hak tersebut dapat menuntut terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh siapapun. Pemenang hak atas kekayaan intelektual juga mempunyai hak monopoli, yaitu hak yang dapat dipergunakan dengan melarang siapapun tanpa persetujuannya membuat ciptaan/penemuannya ataupun menggunakannya.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Kholis Roisah. *Dinamika Perlindungan HKI Indonesia Dalam Tatanan Global*(Semarang : Pustaka Magister, 2013) hal 9-10

<sup>54</sup> H.OK.Saidin. *Aspek hukum hak kekayaan intelektual (Intellectual Property Rights)* (Jakarta : PT. RajaGrafindo, 2003) hal 12

HKI baru muncul bilamana hasil intelektual manusia tersebut telah membentuk sesuatu yang dapat dilihat, didengar, dibaca maupun digunakan secara praktis. Disamping itu kreativitas intelektual juga harus orisinil atau asli dan baru sama sekali ataupun memperbarui dari kreativitas sebelumnya (*Novelty*). Bila konsep hak kekayaan intelektual dituangkan dalam tabel maka menjadi sebagai berikut<sup>55</sup>:

Tabel 1

<b>Sumber</b>	<b>Kreativitas intelektual</b>
Bentuk gagasan	Bentuk nyata/berwujud
Persyaratan	Orisinil dan baru
Hasil	Karya Seni, ilmu pengetahuan dan temuan teknologi
Kandungan nilai	Nilai ekonomi dan moral
konsekuensi	Hak Kekayaan
Konstruksi	Benda bergerak tak berwujud
Kandungan Hak	Hak eksklusif dan hak monopoli
Jenis	Hak cipta dan hak kekayaan industri.

Sumber : Kholis Roisah. *Dinamika Perlindungan HKI Indonesia Dalam Tatanan Global*(Semarang : Pustaka Magister, 2013) hal 12

Berdasar tabel diatas dapat diketahui bagaimana mekanisme berlakunya, dimana hasil pemikiran tersebut harus berbentuk nyata dan berwujud yang memiliki originalitas dan merupakan hal baru atau memiliki *novelty* baik sebagai ciptaan sastra dan seni serta ilmu pengetahuan atau di bidang industri. Hasil penemuan tersebut akan memiliki nilai ekonomi dan moral bagi penemunya yang menimbulkan hak kekayaan. Hak kekayaan dapat dipindah

<sup>55</sup> Op.cit Kholis Roisah. 2013. Hal 12

tanggankan sehingga termasuk sebagai benda bergerak tak berwujud. Hak kekayaan tersebut meliputi hak eksklusif dan monopoli.

#### **2.1.1.2. Falsafah Dasar dan Prinsip – Prinsip Dasar Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual**

Landasan falsafah Hak Kekayaan Intelektual salah satunya adalah pemikiran John Locke. Pertama kali memikirkan konstruksi bagi kepemilikan perorangan atas benda. Locke sudah kepalang terkenal terutama dalam wacana akademik hukum di Indonesia sebagai penggagas sistem monarki konstitusional dan gagasan-gagasan penting lain di seputar sistem politik dan ketatanegaraan. Penekanan Locke yang sangat besar kepada hak individual atas benda luput dari perhatian orang. Locke memandang hak manusia atas kehidupannya, kebebasannya, dan kepemilikannya atas harta benda sebagai esensi dari tercapainya kedamaian dan kesejahteraan. Minat Locke terbentang dari masalah-masalah moral sampai dengan ekonomi atau kesejahteraan manusia. Titik berat diletakkan pada gagasan-gagasan Locke yang kemudian berpengaruh kepada upaya manusia mewujudkan kesejahteraannya.<sup>56</sup>

Dalam Risalah Kedua Locke juga secara khusus membahas mengenai Benda (*Property*) dalam satu bab tersendiri. Locke

---

<sup>56</sup> John Locke, *Op.Cit.* 1943. hlm. *xii*

mengawalinya dengan mempertanyakan: Atas dasar apakah seseorang dapat mengklaim kepemilikan atas sebagian bumi ini, ketika menurut Kitab Suci, Tuhan memberikan bumi ini kepada seluruh manusia? Menurutnya, setiap orang memiliki dirinya sendiri dan oleh karena itu memiliki apa yang ia kerjakan. Ketika seseorang bekerja, maka pekerjaan yang dilakukannya itu menyatu dengan objek yang dikerjakannya—dengan demikian objek tersebut menjadi milik orang itu. Teori ini dikenal dengan “teori kepemilikan atas dasar kerja” (*labor theory of property*).<sup>57</sup>

Pendapat John Locke ini di dukung oleh Claude Frédéric Bastiat yang menerangkan bahwa pada intinya yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek adalah nilai objek tersebut.<sup>58</sup> Artinya ketika seseorang bekerja atas objek, seorang tersebut dalam upaya bekerja terhadap nilai dari benda tersebut. Sehingga kepemilikan atas benda didasarkan pada upaya yang dikerjakan seseorang dalam meningkatkan nilai dari objek tersebut.

Oliver Wendell Holmes menambahkan pendapat diatas dengan menjelaskan bahwa benda memiliki dua aspek fundamental yakni penguasaan dan hak. Sehingga berdasar pendapat oliver ini maka seorang yang melakukan kerja terhadap objek tertentu untuk

---

<sup>57</sup> Ibid

<sup>58</sup> Frédéric Bastiat , *Op.cit.* 1998.

meningkatkan nilai objeknya berhak untuk memiliki benda tersebut sehingga memiliki penguasaan terhadap benda dimaksud.<sup>59</sup>

Pendapat Oliver ini di dukung oleh Benjamin Tucker yang menjelaskan bahwa penguasaan seseorang terhadap benda miliknya akan menghasilkan pemakaian eksklusif baginya sehingga dapat membatasi pihak lain diluar dirinya untuk menggunakan.<sup>60</sup> William Blackstone sependapat dengan Benjamin Tucker yang berpandangan bahwa pemakaian eksklusif di tujukan sebagai upaya pemilik untuk mempertahankan kepemilikannya dari serangan fisik tanpa ijin dari pemiliknya.<sup>61</sup> Ditambahkan pula oleh David Hume yang berpandangan bahwa upaya pemilik untuk mempertahankan kepemilikannya didasari oleh hukum dan kebiasaan masyarakat.<sup>62</sup>

Berdasar penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dasar falsafah perlindungan rahasia dagang adalah apabila seseorang bekerja atas suatu objek maka kepemilikan atas objek dan nilai dibalik objek tersebut melekat pada objek yang telah dilakukan pekerjaan tersebut, sehingga kepemilikan tersebut melahirkanya 2 aspek fundamenta yakni penguasaan, yang terwujud dalam rupa pemakaian eksklusif dari pemiiknya sehingga dapat melarang pihak diluar dirinya menggunakan objek tersebut tanpa

---

<sup>59</sup> Oliver Wendell Holmes. *Op.cit*, 2000.

<sup>60</sup> Wendy McElroy, *Op.Cit*. 1998 .Volume 2 No. 3

<sup>61</sup> William Blackstone. *Op.Cit*. 1884

<sup>62</sup> Donald Siebert, *Op.Cit*. 1990

seijin pemilik dan hak yang membuat pemilik dapat mempertahankan kepemilikan terhadap serangan fisik terhadap objek kepemilikannya tersebut tanpa seijin pemilik, dimana hak mempertahankan kepemilikan tersebut didasari oleh hukum dan kebiasaan masyarakat.

Prinsip utama Hak Kekayaan Intelektual, yaitu bahwa hasil kreasi dari pekerjaan dengan memakai kemampuan intelektualnya tersebut, maka pribadi yang menghasilkannya mendapatkan kepemilikannya berupa hak alamiah (natural). Pandangan demikian terus didukung dan dianut banyak sarjana, seperti Locke sebagaimana disebut diatas.

Pada tingkatan paling tinggi dalam kepemilikan, hukum bertindak lebih jauh dan menjamin bagi setiap manusia akan penguasaan dan penikmatan eksklusif atas benda atau ciptaannya tersebut dengan bantuan negara. Guna membatasi penonjolan kepentingan perorangan maka hukum pun menjamin tetap terpeliharanya kepentingan masyarakat, sebagai cara untuk menyeimbangkan hal tersebut maka sistem hak kekayaan intelektual menganut dasar-dasar prinsip sebagaimana berikut<sup>63</sup>:

Prinsip Ekonomi (*the economic argument*), yakni hak intelektual berasal dari kegiatan kreatif suatu kemauan daya pikir manusia yang diekspresikan dalam berbagai bentuk yang akan

---

<sup>63</sup> Sunaryati Hartono, *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*, (Bandung: Binacipta, 1982), halaman 24

memeberikan keuntungan kepada pemilik yang bersangkutan. Dengan demikian, hak kekayaan Intelektual merupakan suatu bentuk kekayaan bagi pemiliknya. Dari kepemilikannya seorang akan mendapatkan keuntungan, misalnya dalam bentuk pembayaran *royalty* dan *technical fee*.

Prinsip Keadilan (*the principle of natural justice*), yakni di dalam menciptakan sebuah karya atau orang yang bekerja membuahakan suatu hasil dari kemampuan intelektual wajar memperoleh imbalan. Imbalan tersebut dapat berupa materi atau bukan materi seperti adanya rasa aman karena dilindungi, dan diakui hasil karyanya. Hukum memberikan perlindungan tersebut demi kepentingan pencipta berupa suatu kekuasaan untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut, yang disebut sebagai hak. Perlindungan inipun tidak terbatas di dalam negeri si penemu itu sendiri, melainkan juga meliputi perlindungan di luar batas negaranya. Hal ini karena hak yang ada pada seseorang tersebut mewajibkan pada pihak lain untuk melakukan suatu (*commission*) atau tidak melakukan sesuatu (*ommission*) suatu perbuatan.

Prinsip Kebudayaan (*the cultural argument*), yakni perkembangan ilmu pengetahuan, sastra, dan seni untuk meningkatkan kehidupan manusia dari karya itu akan timbul gerak hidup yang menghasilkan lebih banyak karya lagi. Pengakuan atas karya, karsa, cipta manusia adalah suatu usaha yang tidak dapat

dilepaskan sebagai perwujudan suasana yang mampu membangkitkan semangat dan minat untuk mendorong ciptaan atau penemuan baru.

Prinsip Sosial (*the social argument*), artinya hak yang diakui oleh hukum dan telah diberikan kepada individu merupakan satu kesatuan sehingga perlindungan diberikan berdasarkan keseimbangan kepentingan individu dan masyarakat. Jadi manusia dalam hubungan dengan manusia lain yang sama-sama terikat satu ikatan kemasyarakatan. Dengan demikian hak apapun yang diberikan oleh hukum, yang diberikan pada perorangan atau persekutuan atau kesatuan lainnya juga untuk kepentingan seluruh masyarakat terpenuhi.

### **2.1.1.3. Perkembangan Pengaturan Hak Kekayaan Intelektual**

Perjalanan perjuangan pengelolaan hak kekayaan intelektual dalam kerangka hukum sebenarnya telah dilakukan dan diatur sejak jaman penjajahan. Saat Belanda menguasai Indonesia, Undang-Undang yang mengatur hak kekayaan intelektual di negeri Belanda juga diberlakukan pemerintahan Indonesia sebagai salah satu negara jajahannya dengan prinsip konkordansi.<sup>64</sup> Pasca-Indonesia merdeka, perkembangan Undang-Undang hak kekayaan intelektual juga mengalami revisi dan pasang surut seiring dengan kondisi terkini dunia. Berikut gambaran umum perjalanan undang-

---

<sup>64</sup> Prinsip konkordansi disini adalah negara jajahan mengikuti sistem negara penjajahnya.



undang dan peraturan lainnya di Indonesia yang menyangkut hak kekayaan intelektual.

Hak Kekayaan Intelektual sebenarnya bukanlah suatu hal yang baru di Indonesia. Sejak jaman Pemerintahan Hindia Belanda, Indonesia telah mempunyai undang-undang tentang hak kekayaan Intelektual yang sebenarnya merupakan pemberlakuan peraturan perundang-undangan pemerintahan Hindia Belanda yang berlaku di negeri Belanda, diberlakukan di Indonesia sebagai negara jajahan Belanda berdasarkan prinsip konkordansi.

Pada tahun 1803 adalah masa di mana Undang-Undang hak kekayaan intelektual diberlakukan. Pada tahun 1817 dan dilanjutkan pada tahun 1912, terjadi perbaruan mekanisme Undang-Undang, khususnya dari sisi materi karena disesuaikan dengan Konvensi Berne yang diselenggarakan pada tahun 1886. Undang-Undang yang diterapkan menjadi Auteurswet. Momentum inilah sebenarnya yang menjadikan Indonesia mulai ikut terikat kepada Konvensi Berne. Sejak saat itu, mulai diberlakukanlah berbagai mekanisme yang mengimplementasikan hasil Konvensi Paris dan Berne di Indonesia, yang notabene juga diterapkan di Belanda.

Peraturan Hak Milik Industrial Kolonial pada tahun 1912 adalah contoh undang-undang yang mengatur hak merek tertua yang diterapkan di Indonesia dan daerah jajahannya Belanda

lainnya. Pada saat Belanda menerapkan undang-undang hak kekayaan intelektual, ada tiga bidang utama yang diatur, yaitu: Pertama, Auterswet 1912 (Undangundang Hak Pengarang 1912, Undang-undang Hak Cipta; S.1912—600); Kedua, Reglement Industriële Eigendom Kolonien 1912 (Peraturan Hak Milik Industrial Kolonial 1912; S.1912—545 jo. S.1913—214); Ketiga, Octrooiwet 1910 (Undang-undang Paten 1910; S.1910—33, yis S.1911—33, S.1922—54).<sup>65</sup>

Implementasi undang-undang hak intelektual pada masa ini juga bersifat pluralis karena disesuaikan dengan golongan penduduk (Bumiputera, Eropa, dan Timur Asing) yang diperlakukan pada saat itu. Artinya, penganan Undang-Undang hak kekayaan intelektual ini tidak berlaku untuk semua penduduk sampai ada Undang- Undang yang tidak membatasi pemberlakuan pengelolaan hak kekayaan intelektual hanya kepada golongan tertentu.

Pasca kemerdekaan Indonesia, serta merta ikut mempengaruhi eksistensi keberadaan undang-undang hak kekayaan intelektual buatan Belanda. Namun demikian, berdasarkan Pasal 2 Aturan peralihan Undang-Undang Dasar 1945 dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 1945, pemberlakuan hukum mengenai undang-undang buatan Belanda masih dapat

---

<sup>65</sup> Adrian Sutendi. *Hak Atas Kekayaan Intelektual*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) halaman 63

diteruskan penerapannya sampai ada pengganti Undang-Undang baru yang dirumuskan oleh pemerintah Indonesia.

Keluarnya pengumuman menteri kehakiman RI No. JS 5/41 tanggal 12 Agustus 1953 dan No. JG 1/2/17 tanggal 29 Agustus 1953 tentang Pendaftaran Sementara Paten menjadi tonggak munculnya produk hukum pertama hasil legislasi pemerintah Indonesia terkait dengan pengelolaan hak intelektual. Pengumuman ini kemudian diperbaiki kembali dengan keluarnya Undang-undang No. 21 Tahun 1961 tentang Merek pada tahun 1961. Perbaikan demi perbaikan kemudian memunculkan beberapa perubahan undang-undang tentang hak kekayaan intelektual, yaitu keluarnya Undang-undang No. 6 Tahun 1982 tentang Hak Cipta. Pengelolaan hak intelektual, khususnya dipaten, pemerintah juga mengeluarkan Undang-undang Undang-undang No. 6 Tahun 1989 tentang Paten yang mulai efektif berlaku tahun 1991. Di tahun 1992, Pemerintah mengganti Undang-Undang No. 21 Tahun 1961 tentang Merek dengan Undang-undang No.19 Tahun 1992 tentang Merek.

Setidaknya sejak pembuatan Undang-Undang pertama kali sampai dengan tahun 1999 perihal pengelolaan hak kekayaan intelektual, ada tiga bidang utama yang mendapat perlindungan dan diatur secara rinci, yaitu terkait dengan hak cipta, paten, dan merek. Adapun bidang-bidang yang baru mendapat perlindungan

pasca tahun 1999, tercatat ada empat bidang utama, antara lain: hak kekayaan intelektual varietas tanaman, rahasia dagang, desain industri, serta desain tata letak sirkuit terpadu.<sup>66</sup> Masing-masing bidang ini diatur dalam undang-undang RI, yaitu: UU Nomor 29 Tahun 2000 Tentang Varietas Tanaman, UU Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang , UU Nomor 31 Tahun 2000 Tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu , UU Nomor 32 Tahun 2000 Tentang Desain Industri.<sup>67</sup>

Pengaturan mengenai hak kekayaan intelektual terus berkembang dikarenakan berkembangnya permasalahan dalam kekayaan intelektual yang sangatlah pesat. Berdasar hal tersebut maka bagi Indonesia sebagai Negara penerap ketentuan hak kekayaan internasional perlu dilakukan penyesuaian pengaturan dalam negeri yang menyesuaikan kebutuhan dalam Indonesia namun harmonis dengan pengaturan internasional.

## **2.1.2. Tinjauan Umum tentang Rahasia Dagang**

### **2.1.2.1. Istilah dan Pengertian tentang Rahasia Dagang**

Rahasia dagang adalah padanan kata untuk *undisclosed information* sebagaimana tertulis dalam TRIPs. Istilah *undisclosed information* memberi jaminan bagi mereka yang memang tidak ingin membuka informasi usahanya yang berada

---

<sup>66</sup> *Kumpulan regulasi di bidang HaKI di Indonesia*, <http://www.haki.lipi.go.id/>, Accessed: 13/07/2015 07:32

<sup>67</sup> *Akses Atas ARV dan Perlindungan HKI*, Lutfiyah Hanim, <http://www.jothi.or.id/> . Accessed:13/07/2015 07:45

dalam kontrolnya, dengan beberapa syarat antara lain: (i) informasi tersebut memang rahasia dalam pengertian bahwa informasi itu bukan seperangkat konfigurasi atau perakitan (assembly) yang persis dari komponen-komponen yang umumnya dikenal oleh lingkungan orang yang biasa berurusan dengan informasi tersebut, dan (ii) informasi itu dijaga kerahasiaannya.<sup>68</sup>

Menurut Restatement of the Law of Torts tahun 1939, yang merupakan himpunan dan harmonisasi dari ketentuan rahasia dagang negara-negara bagian Amerika Serikat, telah menjabarkan definisi ‘rahasia dagang’ pada komentar (b) dari ketentuan Seksi 757 bahwa rahasia dagang adalah suatu formula senyawa kimia, pola, alat atau kompilasi informasi, proses manufaktur, bahan-bahan percobaan dan pengawetan, pola mesin atau alat lain, atau daftar para langganan atau nasabah, yang digunakan dalam bisnis seseorang dan memberikan kepadanya kesempatan untuk memperoleh keuntungan melebihi saingan-saingannya yang tidak mengetahui atau tidak menggunakannya. Jenis Informasi yang merupakan rahasia dagang juga mulai nampak yaitu hanya informasi dalam bidang bisnis dan teknologi.<sup>69</sup>

Dalam Black’s Law Dictionary yang dikategorikan sebagai rahasia dagang meliputi formula-formula, pola, formula atau bahan

---

<sup>68</sup> Achmad Zen Umar Purba, *Hak Kekayaan Intelektual Pasca TRIPs, cetakan pertama*, ( Bandung : PT Alunmi, 2005 ), hlm. 80

<sup>69</sup> Cita Citrawanda Priapantja, *Budaya Hukum Indonesia Menghadapi Globalisasi : Perlindungan Rahasia Dagang di Bidang Informasi, Cetakan Pertama*, ( Jakarta : Chandra Utama, 1999 ), hlm. 9-10

kimia, proses industri, perawatan atau pengawetan bahan-bahan, pola mesin atau alat lain, daftar langganan atau alat kompilasi informasi yang digunakan seseorang dalam bisnisnya dan yang mana memberikan orang tersebut kesempatan untuk memperoleh keuntungan melebihi dari siangnya yang tidak tahu atau tidak menggunakan itu. Termasuk juga rencana atau proses, peralatan/perkakas atau bahan mesin yang hanya diketahui olehnya dan pekerjanya yang perlu disampaikan.<sup>70</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan Rahasia adalah sesuatu yg sengaja disembunyikan supaya tidak diketahui orang lain. Sedangkan Dagang artinya pekerjaan yg berhubungan dng menjual dan membeli barang untuk memperoleh keuntungan. Menurut Ahmad Ramli pengertian rahasia dagang adalah segala informasi yang tidak diketahui umum dalam rangka kegiatan perdagangan, informasi yang sangat strategis sifatnya ini memiliki potensi dan secara aktual mengandung nilai ekonomi yang tinggi karena dapat digunakan untuk alat bersaing dengan para competitor.<sup>71</sup>

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang memberikan pengertian rahasia dagang yaitu informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang

---

<sup>70</sup> Henry Campbell Black, M.A, Black's Law Dictionary With Pronunciations, Sixth Edition, St. Paul, Minn – West Publishing co- 1990, hlm. 1494.

<sup>71</sup> Budi Agus Riswandi, Bahan kuliah HKI : Rahasia Dagang di Internet, Magister Hukum Universitas Islam Indonesia

teknologi dan/bisnis mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang. Pengertian rahasia dagang dalam Pasal 1 UU No 30 Tahun 2000 mengenai Rahasia Dagang tidak sejelas apabila dibandingkan dengan pengertian dalam Pasal 757 Restatement of Tort Amerika Serikat. Dalam Pasal 757 secara limitatif ditegaskan bahwa informasi yang dikategorikan sebagai rahasia dagang adalah formula, pola, alat/cara kerja atau kumpulan informasi yang digunakan seseorang dalam bisnis, rumus-rumus untuk campuran kimiawi, suatu proses pada pabrik, pengujian atau pemeliharaan material, suatu pola untuk mesin atau alat lainnya atau suatu daftar konsumen.<sup>72</sup>

Berdasar penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian rahasia dagang adalah merupakan informasi tertutup mengenai teknologi atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi yang memberikan keunggulan kompetitif dan yang tidak diketahui oleh masyarakat.

#### **2.1.2.2. Karakteristik Perlindungan Rahasia Dagang**

##### **2.1.2.2.1. Sejarah Law of Confidence atau Rahasia Dagang**

Sejarah bermula pada permasalahan yang semakin majemuk, baik dengan terjadinya revolusi industri di Inggris maupun revolusi politik di Prancis. Kedua revolusi tersebutlah

---

<sup>72</sup> H. OK Saidin, Aspek Hukum Hak Kekayaan Intelektual, Cetakan ke 7, ( Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada, 2010 ), hlm. 9-10

yang memberikan dorongan, baik terhadap perkembangan doktrin, teori, maupun objek perlindungan Hak kekayaan Intelektual.

Perkembangan lain yang memberi warna sejarah Hak Kekayaan Intelektual, yaitu lahirnya konvensi mengenai Hak Kekayaan Intelektual pada akhir abad ke-19, yaitu *Paris Convention* / Konvensi Hak Milik Perindustrian tahun 1883 dan *Bern Convention* / Konvensi Hak Cipta tahun 1886. Kedua konvensi ini lahir karena kebutuhan akan pentingnya perlindungan Hak Kekayaan Intelektual secara internasional dan juga merupakan realisasi terhadap perlunya suatu peraturan yang bersifat global di bidang Hak Kekayaan Intelektual.

Perkembangan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh negara –negara pemenang Perang Dunia Kedua antara lain Amerika Serikat, Rusia dan negara eropa lainnya, bahkan termasuk Jepang yang meskipun dalam peperangan mengalami kekalahan oleh ledakan Bom di Hiroshima dan Nagasaki, sangatlah Pesat. Pertumbuhan dan perkembangan penemuan baru sebagai basis pertumbuhan dan perkembangan bidang industri dan perdagangan dilakukan dalam kurun waktu yang relatif singkat yang mampu mengusai dan bersaing dalam pasar global sehingga menjadi salah satu kekuatan ekonomi bagi masing-masing negara.



Bersamaan dengan perkembangan negara-negara tersebut semakin sadar terhadap pentingnya perlindungan hak atas kekayaan intelektual sebagai sumber kekuatan politik berbasis ekonomi.<sup>73</sup> keadaan tersebutlah membuat negara-negara maju meminta pengefektifkan pengaturan Hak Kekayaan Intelektual termasuk penerapan ketentuan perlindungan Hak Kekayaan Intelektual di negara berkembang.

Sebaliknya negara berkembang merasa keberatan terhadap pelaksanaan pengefektifkan pengaturan Hak Kekayaan Intelektual karena dianggap pelaksanaan perlindungan tersebut akan menyebabkan gangguan terhadap pasar perdangan negara berkembang karena perlindungan tersebut dimaknai sebagai menyediakan atau membuka pasarnya untuk tekstil dan hasil pertanian kepada negara negara Amerika dan Masyarakat Eropa.

Keadaan tawar menawar antara negara maju dan negara berkembang terhadap perlindungan Hak kekayaan Intelektual dalam perdagangan internasional terus berkembang sehingga untuk mewujudkan hubungan perdagangan internasional yang jelas negara-negara pemenang perang berusaha untuk membentuk suatu organisasi internasional yang ditujukan sebagai wadah fasilitator dan perumusan pengaturan-

---

<sup>73</sup> Abdur Kadir Muhammad, *Kajian Hukum Ekonomi dan Hak atas Kekayaan Intelektual*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2001), halaman 15

pengaturan pelaksanaan perdagangan internasional tersebut. Bermula pembentukan *International Trade Organization* (ITO) yang dalam pelaksanaannya mengalami kegagalan yang kemudian digantikan *The General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT).

Perkembangannya, GATT mengadakan putaran Uruguay tahun 1994 di Marakesh yang merundingkan mengenai *Intellectual Property in Business Briefing*, yang kini dikenal dengan *Trade Related Aspec of Intellectua Property Rights* (TRIPs).<sup>74</sup> Menurut Penjelasan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing the World Trade Organization* perundingan dibidang ini bertujuan:

1. Meningkatkan perlindungan terhadap Hak Kekayaan Intelektual dari Produk-produk yang diperdagangkan;
2. Menjamin prosedur pelaksanaan Hak Kekayaan Intelektual yang tidak menghambat kegiatan perdagangan;
3. Merumuskan aturan serta disiplin mengenai pelaksanaan perlindungan terhadap Hak Kekayaan Inteletal; dan
4. Mengembangkan prinsip, aturan, dan mekanisme kerja sama internasional untuk menangani perdagangan barang-

---

<sup>74</sup> Muhamad Djumhana & Djubaedillah, *Hak Kekayaan Intelektual : Sejarah, Teori, dan Praktiknya di Indonesia*. (Bandung : PT citra Aditya Bakti : 2014) Halaman 4-5

barang hasil pemalsuan atau pembajakan atas Hak atas Kekayaan Intelektual.

*Agreement on Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights* sendiri menekankan sistem kekayaan intelektual dimaksudkan untuk “*contribute to the promotion of technology, to the mutual advantage of producers and user of technological knowledge and in a manner conducive to social and economic welfare, and to a balance of rights and obligations*”. Kesemuanya tetap memperhatikan berbagai upaya yang dilakukan oleh *World Intellectual Property Organization* (WIPO).

Perundingan akhir Putaran Uruguay yang memuat hasil-hasil perundingan perdagangan multilateral meliputi persetujuan pembentukan *World Trade Organization* (WTO) yang merupakan lembaga penerus GATT. *Agreement on Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights Part II Standards Concerning the Availability, Scope and Use of Intellectual Property Right Section 7: Protection Of Undisclosed Information* mengatur mengenai perlindungan mengenai *Law of Confidence*. *Law of Confidence* adalah hukum yang berkembang sebagai suatu sistem untuk melindungi hal-hal yang dirahasiakan (*Confidence*).

Segi ke khususan yang melekat pada objeknya, yaitu terutama mengenai yang disebut *Breach of confidence* yaitu yang berkaitan dengan pelanggaran kerahasiaan suatu yang dalam hal ini berupa informasi yang dirahaskan (*Undisclosed Information*) atau dikenal pula dengan rahasia dagang (*Trade secret*). Segi umum dari masalah hukum ini adalah suatu perbuatan melawan hukum (*Tort*), sedangkan segi khususnya, yaitu adanya suatu keterkaitan yang sangat erat dengan permasalahan Hak Kekayaan Intelektual. Karenanya ada beberapa ahli, Misal John F. William yang menggolongkan persoalan tersebut sebagai bagian dari Hak Kekayaan Intelektual.<sup>75</sup>

Keterkaitan *Breach of confidence* dengan hak kekayaan intelektual adalah pada informasi yang dikategorikan sebagai *Breach of confidence* adalah informasi yang merupakan bagian milik dari seseorang. Informasi di dapat dan dimiliki oleh badan atau orang, misal perseroan karena pengalamannya, keputusan-keputusan manajerial, atau lahir dari pemikiran ide-ide pekerja, atau konsep manajerial karyawannya. Contoh kiat-kiat yang bisa memajukan perseroan, daftar pelanggan, data penjualan, dan prospek pemasaran.

---

<sup>75</sup> Ibid. Halaman 351

Informasi demikian biasanya adalah unsur penting yang bisa membawa kemajuan dan keuntungan perseroan sehingga informasi tersebut memiliki nilai ekonomi yang dapat diukur dengan uang karena menyangkut harta kekayaan dan harta kekayaan tersebut timbul dari hasil proses intelektual. Adanya nilai ekonomi dan proses kreativitas tersebutlah sebagai suatu prinsip yang menyebabkan suatu karya dapat digolongkan ke dalam Hak Kekayaan Intelektual. Demikian berharganya informasi tersebut maka oleh pemiliknya sering sangat dirahasiakan (*trade secret*).<sup>76</sup>

#### **2.1.2.2.2. Perbandingan Rahasia Dagang dengan Hak Kekayaan Intelektual lainnya.**

Volpe dan Koenig yang menjelaskan Rahasia perdagangan: adalah setiap kekayaan intelektual yang memberikan pemegang keunggulan kompetitif dalam persaingan. Volpe dan Koenig membahas pula mengenai perbedaan utama rahasia dagang dengan kekayaan intelektual lainnya akan dijabarkan dengan dasar Konsep kepemilikan dan hubungan sederhana yang tercipta diantara perlindungan tersebut, sebagai berikut :

---

<sup>76</sup> Ibid.

**Tabel 2 : Perbandingan berdasar Konsep kepemilikan**

<b>Property Regime</b>	<b>Subject Matter</b>	<b>Restrictions on Subject Matter</b>	<b>Rights Conferred on Property Holders</b>	<b>Limitations on Rights</b>
Copyright	expression: writings, photos, music, computer software, etc.	fixation, originality, non-utility	the rights to: reproduce, adapt, distribute copies, display, and to perform publicly	limited term, allows independent creation, fair use, first sale rule
Patent	inventions, processes, compositions of matter, articles of manufacture	usefulness, novelty, non-obviousness	the exclusive rights to: make use of, sell, and produce, excludes	limited term (rights lapse after twenty years)
Trade Secret	expressions, inventions, processes, compositions of matter, articles of manufacture, words, ideas	secrecy, competitive advantage	rights to: use, manage, derive income, capital, and absence of term -rights against misappropriations	does not exclude independent creation
Trademark	words, symbols, marks, or combinations thereof	common use restriction (i.e. generic or merely descriptive symbols are excluded)	the exclusive rights to: use, manage, security, transmissibility, absence of term	no limitations on rights so long as the word or symbol does not become generic
Law of Ideas	ideas or collections of ideas	novel and original, mature or concrete	rights to: use, manage, derive income, security, transmissibility, absence of term	owner's rights lapse when idea becomes common knowledge, does not exclude independent creation
Tangible/ Physical Property	individual physical or tangible items	separable or distinctness, dangerous weapons, hazardous materials, etc.	full ownership rights, including liability to execution, etc.	eminent domain, taxation on income, inheritance tax, etc.

Sumber : Adam D. Moore, *Intellectual property and information control : philosophic foundations and contemporary issues*, (United States : Transaction Publishers, 2001) halaman 24

**Tabel 3 : Perbandingan Hubungan Sederhana Perlindungan Keayaan Intelektual**

Types of Protection	Functional Patent	Design Patent	Copyright	Trademark	Trade Secret
What is protected?	Functional features of process, machine, manufactured item or composition of matter	Ornamental designs for article of manufacture	Writings, photos, music, labels, works of art, software	Words, names, symbols or devices	Processes, designs, writings, software, devices, etc.
Criteria for protection?	New and "non-obvious"	New and "non-obvious"	Originality	Used to identify and distinguish goods or services	Secrecy
How to obtain rights?	Granted only by Federal Government (U.S. Patent and Trademark Office)	Granted only by Federal Government (U.S. Patent and Trademark Office)	Automatic upon creation and fixation	Common law: Adoption & Use Federal/State Registration: compliance with statutes	
Term of rights	20 years from date of Federal Grant	14 years from date of Federal Grant	Copyrighted before 1978: 28 years with renewal for add'l 47. Copyrighted 1978 or after: (By author) life of the author plus 70; (By employer or unnamed author) 120 years from creation or 95 years from publication, whichever comes first	Common Law: As long as properly used as a mark. Federal Registration: 20 years - renewable for 20 year periods	No term limit
Test of infringement	Making or selling devices embodying the claimed invention	Designs look alike to eye of ordinary observer	Substantial portion copied? Similarity?	Likelihood of confusion	Misappropriation

Sumber : Adam D. Moore, *Intellectual property and information control : philosophic foundations and contemporary issues*, (United States : Transaction Publishers, 2001) halaman 25

### **2.1.2.3. Pengaturan Perlindungan Rahasia Dagang**

#### **2.1.2.3.1. Pengaturan Kerahasiaan Diluar Undang-Undang**

##### **Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang**

Ketentuan yang mengatur mengenai rahasia dagang diluar Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang meliputi :

#### 1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Sebelum dikeluarkan UU No 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, di dalam KUHPer sudah diakomodir tentang perlindungan rahasia dagang, walaupun tidak menggunakan nama rahasia dagang. Pasal tersebut adalah sebagai berikut :

Pasal 1234:

*Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.*

Pasal 1242 jo 1365:

*Jika perikatan itu bertujuan untuk tidak berbuat sesuatu, maka pihak mana pun yang berbuat bertentangan dengan perikatan itu, karena pelanggaran itu saja, diwajibkan untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga.*

*Tiap perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad), yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut.*

Pasal 1603b :

*Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perseroan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.*



Pasal 1603d :

*Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik*

Pasal 1603 o :

*Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti Pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dapat dianggap ada, antara lain;*  
*9. jika mengumumkan seluk beluk rumah tangga atau perseroan majikan, yang seharusnya ia rahasiakan;*  
*11. jika ia dengan cara lain terlalu melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian*

Pada Pasal 1234 bagian “untuk tidak berbuat sesuatu “ mengandung pengertian bahwa para pihak dapat membuat perjanjian yang obyeknya “untuk tidak berbuat sesuatu”. Tidak berbuat sesuatu memiliki makna bahwa perjanjian itu mengenai sesuatu yang bersifat rahasia, dalam praktek rahasia dagang adalah dalam artian tidak melakukan pembocoran rahasia dagang, yang selama ini ketehui oleh pihak-pihak tertentu.

Pada Pasal 1242 jo 1365 mengatur mengenai pengingkaran perjanjian adalah pelanggaran dan menimbulkan akibat hukum berupa ganti rugi. Jika dikaitkan dalam rahasia dagang maka pihak yang melanggar kewajiban menjaga kerahasiaan dari suatu rahasia dagang yang memiliki nilai komersial dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan

melawan hukum dan dapat dimintai ganti rugi, baik kerugian yang langsung dan tidak langsung diderita.

Pada Pasal 1603b, dan Pasal 1603d mengatur bahwa pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan dan melaksanakan segala sesuatu yang ditunjukkan untuk perbaikan tata tertib perseroan meskipun tidak tertulis dalam kesepakatan sebelumnya ataupun tertulis secara eksplisit. Sedangkan dalam Pasal 1603o tindakan oleh perseroan yang dapat ditempuh apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap kesepakatan salah satunya melakukan dan melaksanakan pekerjaan adalah pemutusan hubungan kerja. Prakteknya dalam rahasia daganga adalah apabila seorang melakukan pem bocoran rahasia dagang perseroan. Pembocoran kepaapigak ketiga termasuk tindakan yang seharusnya tidak dilakukan oleh sorang pekerja yang baik.

## 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 52 ayat (1) huruf a :

*Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak;*

Pasal 61 :

*Perjanjian kerja berakhir apabila:*

*a. pekerja meninggal dunia;*

*b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*

*c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan*

*hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*  
d. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perseroan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*

Pasal 158 ayat (1) huruf i :

*Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: (i) membongkar atau membocorkan rahasia perseroan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau*

Pasal 52 ayat (1) huruf a mengatakan bahwa adanya kesepakatan kedua belah pihak sehingga disini Kemungkinan para pihak yaitu pengusaha dan pekerja membuat perjanjian kerja yang mana dalam perjanjian tersebut dicantumkan bahwa rahasia dagang masih akan tetap terjaga meski perjanjian kerja telah usai, karena rahasia dagang bersifat seterusnya.

Rahasia dagang masa perlindungannya tidak terbatas selama belum diketahui oleh umum dan selama unsur rahasia masih terpenuhi karena pada dasarnya dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang tidak memberikan batasan terkait dengan jangka waktu perlindungan.

Pasal 61 bahwa pengakhiran hubungan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor. Pengakhiran perjanjian atau kontrak

terjadi karena habisnya jangka waktu perjanjian, maka tanggal pengakhiran kontrak atau perjanjian ditetapkan adalah hari terakhir perjanjian ini masih berlaku, kemudian setelah berakhirnya kontrak atau perjanjian tersebut maka para pihak sudah tidak terikat lagi dan tidak mempunyai kewajiban apapun.

Salah satunya yang diatur lebih lanjut adalah pengakhiran hubungan kerja karena telah terjadi pelanggaran berat seperti pembocoran rahasia perseroan oleh pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) huruf i.

Hal yang dijadikan perhatian adalah bahwa pengakhiran hubungan kerja tidak menghilangkan Perlindungan hukum Rahasia dagang setelah berakhirnya perjanjian kerja ini dapat disimpulkan bahwa secara hukum perlindungan rahasia dagang akan tetap terlindungi meskipun perjanjian kerja telah berakhir karena Undang-Undang secara langsung melindungi rahasia dagang tersebut apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaanya melalui upaya sebagaimana mestinya, upaya yang dimaksud adalah dengan membuat aturan baku dalam suatu perseroan yang mana dalam aturan tersebut mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan perlindungan rahasia dagang baik disaat

masih berlangsung bahkan sampai berakhirnya aturan tersebut karena dalam Undang-Undang Rahasia dagang bersifat seterusnya selama rahasia tersebut bisa terjaga kerahaisaanya.

#### **2.1.2.3.2.Pengaturan Kerahasiaan Didalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang**

Pengertian rahasia dagang dan ruang lingkupnya adalah seperti yang disebutkan dalam Pasal 1 Undang-Undang Rahasia Dagang (Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000). 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. Definisi diatas melibatkan dua unsur yaitu :

1. Informasi harus bersifat rahasia dan tidak diketahui umum.
2. Harus ada kewajiban untuk menjaga kerahasiaan dalam artian pemberi konsep telah melindungi sifat kerahasiaan konsep tersebut.

Ruang lingkup rahasia dagang seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 30 tahun 2000 Pasal 2- 3 yaitu :

1. Lingkup perlindungan rahasia dagang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau

infotmasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum.

2. Rahasia dagang mendapat perlindungan apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomi,
3. Informasi dianggap memiliki nilai ekonomi apabila sifat kerahasiaan informasi tersebut digunakan untuk menjalankan kegiatan atau usaha yang bersifat komersial atau dapat meningkatkan keuntungan ekonomi.
4. Informasi bersifat rahasia apabila informasi tersebut hanya diketahui oleh pihak tertentu atau tidak diketahui secara umum oleh masyarakat dan di jaga kerahasiaanya sebagai mana mestinya

Prosedur Perlindungan dan Lama Perlindungan Untuk mendapat perlindungan Rahasia Dagang tidak perlu diajukan pendaftaran (berlangsung secara otomatis), karena undang-undang secara langsung melindungi Rahasia Dagang tersebut apabila informasi tersebut bersifat rahasia, bernilai ekonomis dan dijaga kerahasiaannya, kecuali untuk lisensi Rahasia Dagang yang diberikan. Lisensi Rahasia Dagang dan peralihan hak harus dicatatkan ke Ditjen. HKI – DepkumHAM.

Dalam Pasal 5 ayat (1) diatur bahwa peralihan atau dialihkan hak eksklusif dapat terjadi dalam bentuk : Pewarisan; Hibah; Wasiat; Perjanjian; Sebab-sebab lain yang dibenarkan oleh peraturan dalam perundang –undangan. Proses prosedur pengalihan meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Permohonan pendaftaran Lisensi Rahasia Dagang/ Pengalihan Hak diajukan dengan cara mengisi formulir yang disediakan di Direktorat Jenderal HKI. Formulir tersebut diisi dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan diketik rangkap empat.
2. Pemohon wajib melampirkan syarat-syarat sebagaimana diminta.

Hak dan Kewajiban Pemilik Rahasia Dagang dalam Undang-Undang Rahasia Dagang subyek hukumnya adalah pemilik rahasia dagang adalah penemu yang secara teknis menguasai rahasia dagang tersebut karena menyangkut siapa yang berhak atas informasi tersebut. Pasal 4 Undang-Undang Rahasia Dagang mengatur tentang kewenangan atau hak yang dimiliki oleh pemilik rahasia dagang terhadap rahasia dagangnya untuk :

1. Menggunakan sendiri rahasia dagang yang dimilikinya;

2. Memberikan lisensi kepada atau melarang pihak lain untuk menggunakan rahasia dagang atau mengungkapkan rahasia dagang itu kepada pihak ketiga untuk kepentingan yang bersifat komersial.

Berdasarkan Pasal ini, pemilik rahasia dagang mempunyai hak monopoli untuk menggunakan sendiri rahasia dagang yang dimilikinya dalam kegiatan bisnis untuk memperoleh keuntungan ekonomis. Ketentuan ini juga berarti bahwa hanya pemilik rahasia dagang yang berhak untuk memberikan izin kepada pihak lain untuk menggunakan rahasia dagang yang dimilikinya melalui perjanjian lisensi. Selain itu, pemilik rahasia dagang juga berhak melarang pihak lain untuk menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagang yang dimilikinya kepada pihak ketiga apabila pengungkapan tersebut dilakukan untuk kepentingan yang bersifat komersial.

Di samping hak-hak tersebut dalam Undang-Undang Rahasia Dagang disebutkan pula bahwa pemilik rahasia dagang juga memiliki kewajiban, yaitu harus bersedia mengungkapkan setiap bagian dari rahasia dagang serta proses penggunaannya secara lengkap untuk kepentingan pembuktian di hadapan pengadilan. Hal ini memang memiliki risiko bahwa rahasia dagang dapat terpublikasi, maka untuk mencegah hal tersebut hakim dapat memerintahkan agar sidang dilakukan secara



tertutup atas permintaan para pihak yang bersengketa, baik dalam perkara perdata maupun perkara pidana.

Ketentuan Pelanggaran Rahasia Dagang diatur dalam Bab VII Pasal 13, dan Pasal 14 Undang-Undang Rahasia Dagang.

Pasal 13 mengatur bahwa :

*Pelanggaran rahasia dagang dapat juga terjadi apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan rahasia dagang, mengingkari kesepakatan atau mengingkari kewajiban tertulis atau tidak tertulis untuk menjaga rahasia dagang yang bersangkutan.*

Artinya, maka pelanggaran rahasia dagang dianggap telah terjadi jika terdapat seseorang dengan sengaja mengungkapkan informasi atau mengingkari kesepakatan atau mengingkari kewajiban (wanprestasi) atas perikatan yang telah dibuatnya baik tersurat maupun tersirat untuk menjaga rahasia dagang dimaksud.

Pasal 14 mengatur bahwa :

*Seseorang pun dianggap telah melanggar rahasia dagang orang lain jika ia memperoleh atau menguasai rahasia dagang tersebut dengan cara yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Mekanisme penyelesaian sengketa di bidang rahasia dagang dapat diselesaikan melalui dua sistem penyelesaian sengketa, yaitu baik melalui sistem adjudikasi maupun non-adjudikasi. Bahkan dalam mekanisme adjudikasi juga dapat ditempuh dua jalur penyelesaian sengketa, yaitu litigasi maupun non-litigasi.

Penyelesaian sengketa di bidang rahasia dagang dapat diajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Negeri sebagaimana diatur Pasal 11 Undang-Undang Rahasia Dagang, namun demikian, Pengadilan bukanlah satu-satunya jalan atau cara penyelesaian perkara berkaitan dengan rahasia dagang. Berdasarkan ketentuan Pasal 12 UU Rahasia Dagang maka penyelesaian perkara berkaitan dengan rahasia dagang dapat pula dilakukan melalui arbitrase atau melalui alternatif penyelesaian sengketa (negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan cara-cara lain yang disepakati para pihak) sesuai dengan ketentuan UU No. 30 Tahun 1999 Tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.

Menurut Pasal 17 Undang-Undang Rahasia Dalam memperoleh/menguasai Rahasia Dagang tersebut dengan cara yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat pula dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Penjabaran pengaturan diatas masih ditemui kekurangan yakni mengenai ketentuan pengawasan pelaksanaan perlindungan yang dalam prakteknya masih dijumpai kekurangan. Kekurangan pengaturan ini berdampak pada sering terjadinya pelanggaran rahasia dagang. Pelanggaran

rahasia dagang yang sering terjadi adalah penyalahgunaan informasi rahasia dagang oleh pekerja. Kondisi inilah seharusnya dijadikan pemerintah untuk melakukan perubahan ketentuan pengaturan mengenai rahasia dagang yang lebih menyeluruh dengan ketentuan dan sanksi yang ketat.

### **2.1.3. Mekanisme pengalihan hak dalam Rahasia Dagang**

Suatu rahasia dagang pada dasarnya memiliki *subject matter* informasi yang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum (Pasal 2 UU Rahasia Dagang). Suatu informasi mendapatkan perlindungan sebagai rahasia dagang apabila memenuhi kualifikasi sebagai informasi yang tidak diketahui oleh umum, mempunyai nilai ekonomi dan selalu dijaga kerahasiaannya.

Tolok ukur perlindungannya didasarkan pada indikator tingkat kerahasiaannya, keterlibatan dengan karyawan, tindakan menjaga kerahasiaan, nilai informasi untuk kompetitor, tingkat perlindungan dan nilai komersial informasi serta tingkat kesulitan dalam memperoleh informasi. Pemilik rahasia dagang dapat mengalihkan kepada pihak lain melalui cara-cara yang telah ditetapkan dalam undang-undang, yaitu melalui pewaris, hibah, wasiat, perjanjian tertulis, dan lisensi. Pemilik

Rahasia Dagang dapat pula mengalihkan haknya melalui suatu perjanjian lisensi.<sup>77</sup>

Lisensi adalah izin yang diberikan oleh pemilik rahasia dagang kepada pihak lain melalui suatu perjanjian berdasarkan pada pemberian hak (bukan pengalihan hak) untuk menikmati manfaat ekonomi dari suatu rahasia dagang yang diberi perlindungan dalam jangka waktu tertentu dan syarat tertentu. Perjanjian lisensi wajib dicatatkan pada DJHKI dengan dikenai biaya sebagaimana diatur dalam undang-undang. Yang “wajib dicatatkan” pada DJHKI hanyalah mengenai data yang bersifat administratif dari perjanjian lisensi dan tidak mencakup substansi rahasia dagang yang diperjanjikan.<sup>78</sup>

Usaha dimaksud sebagai bentuk implementasi pemegang lisensi dalam melaksanakan kewajiban menjaga rahasia dagang dengan cara menerapkan beberapa ketentuan yang bersifat mengikat diantaranya adanya kewajiban untuk tidak mengungkapkan atau membocorkan rahasia dagang milik perseroan kecuali sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 15 UU Rahasia Dagang adalah Klausula dalam perjanjian lisensi dengan cara antara pemilik lisensi (licensor) dengan pemegang lisensi (licence) menjadikan model atau format klausula diantaranya pemegang lisensi mengakui dan sepakat, bahwa rahasia dagang yang ditetapkan dalam perjanjian ini merupakan milik pemberi lisensi yang sangat berharga, sehingga pengungkapannya kepada pihak lain adalah dilarang.

---

<sup>77</sup> Adrian Sutendi, *Hak Kekayaan Intelektual*, (Jakarta : PT. Sinar Gratika, 2013) halaman 124

<sup>78</sup> <http://e-tutorial.dgip.go.id/lisensi-rahasia-dagang/>

Klausula lain, pemegang lisensi menyetujui bahwa semua pejabat atau pekerjanya akan melaksanakan suatu perjanjian untuk tidak membuka rahasia yang serupa atau identik dengan yang tercantum dalam perjanjian lisensi. Perbuatan melanggar rahasia dagang akan diberlakukan tahapan penyelesaian sesuai dengan ketentuan Pasal 16 dan Pasal 17 UU Rahasia Dagang.<sup>79</sup>

Klausula tersebut dalam lisensi yang akan menjamin berjalannya perlindungan terhadap rahasia dagang dalam pemberian lisensi bagi pemilik rahasia dagang dari tindakan pembocoran rahasia dagang dan memiliki manfaat ekonomi bagi kegiatan usaha.

## **2.2. Tinjauan Umum tentang Perjanjian**

### **2.2.1. Pengertian dan Pengaturan tentang Perjanjian**

Pengertian perjanjian dapat ditemui dalam Buku III Bab II Pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Ketentuan Pasal ini menurut Abdul Kadir Muhammad sebenarnya banyak mengandung kelemahan yang dapat diuraikan sebagai berikut<sup>80</sup> :

1. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat dilihat dari kalimat "satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya".

Kata mengikatkan diri bersifat satu pihak saja, tidak dari kedua

---

<sup>79</sup> Sutrisno. *Kewajiban Bagi Pemegang Lisensi Dalam Menjaga Rahasia Dagang (Liga Hukum Vol.1 No. 2 Juni 2009)* (Surabaya : Fakultas Hukum-UPN"Veteran"Jatim) halaman 7

<sup>80</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung : Citra Adhitya Bhakti,1990) halaman 78

belah pihak. Seharusnya perumusannya adalah saling mengikatkan diri sehingga ada konsensus di antara para pihak.

2. Kata "perbuatan" juga mencakup tanpa konsensus

Dalam pengertian "perbuatan" termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwarneming*). Tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus seharusnya dipakai kata persetujuan.

3. Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam Pasal tersebut adalah terlalu luas karena mencakup juga perlangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

4. Tanpa menyebut tujuan

Dalam perumusan Pasal tersebut di atas tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga para pihak tidak jelas mengikatkan diri untuk apa.

Menurut Subekti, suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain, atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>81</sup> R. Setiawan, menyebutkan bahwa perjanjian ialah suatu perbuatan hukum di mana satu orang atau

---

<sup>81</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2001), halaman 36

lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>82</sup> Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, berpendapat bahwa perjanjian merupakan perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih.<sup>83</sup>

Dari pendapat-pendapat di atas, maka pada dasarnya perjanjian adalah proses interaksi atau hubungan hukum dan dua perbuatan hukum yaitu penawaran oleh pihak yang satu dan penerimaan oleh pihak yang lainnya sehingga tercapai kesepakatan untuk menentukan isi perjanjian yang akan mengikat kedua belah pihak. Sebelum suatu perjanjian disusun perlu diperhatikan identifikasi para pihak, penelitian awal tentang masing-masing pihak sampai dengan konsekuensi yuridis yang dapat terjadi pada saat perjanjian tersebut dibuat.

Setelah subjek hukum dalam perjanjian telah jelas, termasuk mengenai kewenangan hukum masing-masing pihak, maka pembuat perjanjian harus menguasai materi atas perjanjian yang akan dibuat oleh para pihak. Dua hal paling penting dalam perjanjian adalah objek dan hakikat daripada perjanjian serta syarat-syarat atau ketentuan yang disepakati.

---

<sup>82</sup> R. Setiawan, *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*, (Bandung : Bina Cipta, 1987) halaman 49

<sup>83</sup> Op. Cit., Sri Sofwan Masjchoen, *Hukum Jaminan di Indonesia*, hal. 1.

### 2.2.2. Tinjauan Umum Tentang Subyek dan Obyek Perjanjian

Subyek dari suatu perjanjian adalah para pihak yang menyepakati perjanjian tersebut sehingga oleh karenanya menjadi terikat dan bertanggung jawab terhadap pemenuhan kewajiban dalam poin-poin perjanjian yang telah disepakati dalam perjanjian tersebut.<sup>84</sup>

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian atau *verbintennis* mengandung pengertian sebagai berikut<sup>85</sup> : *suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menuaikan prestasinya.*

Pihak yang berhak atas prestasi mempunyai kedudukan sebagai *schuldeiser* atau kreditur. Pihak yang wajib menuaikan prestasi berkedudukan sebagai *schuldenaar* atau debitur.<sup>86</sup>

Obyek perjanjian adalah prestasi, yaitu debitur berkewajiban atas suatu prestasi. Wujud dari prestasi adalah sesuai Pasal 1234 KUHPerdara yaitu meliputi : Memberi sesuatu, Berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.

### 2.2.3. Tinjauan Umum Tentang Syarat Sah Perjanjian

Menurut Pasal 1320 KUH Perdata, suatu perjanjian itu sah harus terpenuhi 4 syarat, yaitu: Adanya kata sepakat; Kecakapan untuk membuat perjanjian; Adanya suatu hal tertentu; Adanya causa yang halal.

---

<sup>84</sup> Op.cit, Subekti, *Hukum Perjanjian*, halaman.36

<sup>85</sup> Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (bandung : Alumni,1986) halaman 20

<sup>86</sup> Ibid.



Syarat pertama dan kedua adalah syarat yang haRUSs dipenuhi oleh subyek suatu perjanjian, oleh karena itu disebut sebagai syarat subjektif. Syarat ketiga dan keempat adalah syarat yang harus dipenuhi oleh obyek perjanjian oleh karena itu disebut syarat obyektif. Adapun penjelasan dari masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Kata sepakat

Kata sepakat berarti persesuaian kehendak, maksudnya memberikan persetujuan atau kesepakatan. Jadi sepakat merupakan pertemuan dua kehendak dimana kehendak pihak yang satu saling mengisi dengan apa yang dikehendaki pihak lain dan kehendak tersebut saling bertemu.

Menurut Subekti, yang dimaksud dengan kata sepakat adalah persesuaian kehendak antara dua pihak yaitu apa yang dikehendaki oleh pihak ke satu juga dikehendaki oleh pihak lain dan kedua kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dan dijelaskan lebih lanjut bahwa dengan hanya disebutkannya "sepakat" saja tanpa tuntutan sesuatu bentuk cara (formalitas) apapun seperti tulisan, pemberian tanda atau panjer dan lain sebagainya, dapat disimpulkan bahwa bilamana sudah tercapai sepakat itu, maka sahlah sudah perjanjian itu atau mengikatlah perjanjian itu atau berlakulah ia sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Subekti, *Bunga Rampai Ilmu Hukum*, (Bandung : Alumni, 1992), halaman 4.

Di dalam KUH Perdata tidak dijelaskan mengenai kata sepakat ini, tetapi di dalam Pasal 1321 ditentukan syarat bahwa tidak ada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya karena dengan paksaan atau penipuan. Dari Pasal ini dapat disimpulkan bahwa terjadinya kata sepakat antara masing-masing pihak harus diberikan secara bebas atau tidak boleh ada paksaan, kekhilafan dan penipuan.

Menurut Soebekti yang dimaksud paksaan adalah paksaan rohani atau paksaan jiwa (psychis) jadi bukan paksaan badan (fisik). Selanjutnya kekhilafan terjadi apabila salah satu pihak khilaf tentang hal-hal yang pokok dari apa yang diperjanjikan atau tentang sifat-sifat yang penting dari barang yang menjadi objek perjanjian.

Kekhilafan tersebut harus sedemikian rupa sehingga seandainya orang itu tidak khilaf mengenai hal-hal tersebut ia tidak akan memberikan persetujuan. Kemudian penipuan terjadi apabila satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan yang palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya memberikan perizinannya. Dengan demikian suatu perjanjian yang kata sepakatnya didasarkan paksaan, kekhilafan, penipuan maka

perjanjian itu di kemudian hari dapat dimintakan pembatalannya oleh salah satu pihak.<sup>88</sup>

## 2. Cakap untuk membuat perjanjian (bertindak)

Dalam Pasal 1329 KUH Perdata menyebutkan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perjanjian dengan ketentuan oleh undang-undang tidak ditentukan lain yaitu ditentukan sebagai orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian.

Selanjutnya Pasal 1330 KUH Perdata menyebutkan bahwa orang yang tidak cakap membuat perjanjian:

- a. Orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang berada di bawah pengampuan/perwalian dan
- c. Orang perempuan/isteri dalam hal telah ditetapkan oleh Undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Mengenai orang yang belum dewasa diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata, dinyatakan bahwa "belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan sebelumnya belum kawin". Apabila perkawinan itu dibubarkannya sebelum umur mereka genap 21 (dua puluh satu)

---

<sup>88</sup> Op.cit, Subekti, *Hukum Perjanjian*, halaman 23-24.

tahun, maka mereka tidak kembali lagi dalam kedudukan belum dewasa.<sup>89</sup>

Mengenai pengampunan/perwalian telah diatur dalam Pasal 433 dan 345, bunyinya sebagai berikut:

Pasal 433:

*Setiap orang dewasa, yang selalu berada dalam keadaan dungu, sakit otak atau mata gelap harus ditaruh di bawah pengampunan, walaupun jika ia kadang-kadang cakap menggunakan pikirnya. Seorang dewasa boleh juga ditaruh di bawah pengampunan karena keborosannya.*

Pasal 345:

*Apabila salah satu dari kedua orang tua meninggal dunia maka perwalian terhadap anak-anak kawin yang belum dewasa, demi hukum dipangku oleh orang tua yang hidup terlama, sekadar ini tidak telah dibebaskan atau dipecat dari kekuasaan orang tuanya.*

Selanjutnya untuk penjelasan tentang orang perempuan/isteri dalam hal telah ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu, diatur pula dalam Pasal 108 KUH Perdata disebutkan bahwa seorang perempuan yang bersuami, untuk mengadakan suatu perjanjian, memerlukan bantuan atau izin (kuasa tertulis) dari suaminya. Namun hal ini sudah tidak berlaku dengan adanya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, yakni Pasal 31 yang menyatakan: hak dan kedudukan isteri adalah seimbang dengan

---

<sup>89</sup> Mariam Darus Badruzaman, dkk., Kompilasi Hukum Perikatan, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 78.

hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat.

3. Adanya suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam suatu perjanjian ialah objek perjanjian. Objek perjanjian adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan. Prestasi itu sendiri bisa berupa perbuatan untuk memberikan suatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.

Di dalam KUH Perdata Pasal 1333 ayat (1) menyebutkan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai suatu hal tertentu sebagai pokok perjanjian yaitu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Mengenai jumlahnya tidak menjadi masalah asalkan di kemudian hari ditentukan (Pasal 1333 ayat 2).

4. Adanya suatu sebab/kausa yang halal

Yang dimaksud dengan sebab atau kausa di sini bukanlah sebab yang mendorong orang tersebut melakukan perjanjian. Sebab atau kausa suatu perjanjian adalah tujuan bersama yang hendak dicapai oleh para pihak,<sup>90</sup> sedangkan sebagaimana yang telah dikemukakan Soebekti, adanya suatu sebab yang dimaksud tiada lain daripada isi perjanjian.

Pada Pasal 1337 KUH Perdata menentukan bahwa suatu sebab atau kausa yang halal adalah apabila tidak dilarang oleh undang-

---

<sup>90</sup> Sri Soedewi Masjchon, *Hukum Jaminan di Indonesia Pokok-Pokok Hukum Jaminan dan Jaminan Perorangan*, Liberty, (Yogyakarta, 1980), hal. 319

undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Perjanjian yang tidak mempunyai sebab yang tidak halal akan berakibat perjanjian itu batal demi hukum.

Pembebanan mengenai syarat subyektif dan syarat obyektif itu penting artinya berkenaan dengan akibat yang terjadi apabila persyaratan itu tidak terpenuhi. Tidak terpenuhinya syarat subyektif mengakibatkan perjanjian tersebut merupakan perjanjian yang dapat dimintakan pembatalannya. Pihak di sini yang dimaksud adalah pihak yang tidak cakap menurut hukum dan pihak yang memberikan perizinannya atau menyetujui perjanjian itu secara tidak bebas. Misalkan orang yang belum dewasa yang memintakan pembatalan orang tua atau walinya ataupun ia sendiri apabila ia sudah menjadi cakap dan orang yang ditaruh di bawah pengampuan yang menurut hukum tidak dapat berbuat bebas dengan harta kekayaannya diwakili oleh pengampu atau kuratornya.

Apabila syarat obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal. Maka tiada dasar untuk saling menuntut di depan hakim. Perjanjian seperti itu disebut *null and void*. Sedangkan tidak terpenuhinya syarat obyektif mengakibatkan suatu perjanjian batal demi hukum.

#### **2.2.4. Tinjauan Umum Tentang Asas-Asas Perjanjian**

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dinyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Jadi, dalam Pasal ini terkandung 3 macam asas utama dalam perjanjian, yaitu: asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, dan asas pacta sunt-servanda. Di samping asas-asas itu, masih terdapat asas itikad baik dan asas kepribadian.

##### **1. Asas kebebasan berkontrak**

Asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting dalam hukum kontrak. Kebebasan berkontrak ini oleh sebagian sarjana hukum biasanya didasarkan pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Demikian pula ada yang mendasarkan pada Pasal 1320 KUH Perdata yang menerangkan tentang syarat-syarat sahnya perjanjian.

Kebebasan berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang untuk secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian, sebagaimana yang dikemukakan Ahmadi Miru, di antaranya:<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perencanaan Kontrak*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 4

- a. bebas menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak;
- b. bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian;
- c. bebas menentukan isi atau klausul perjanjian;
- d. bebas menentukan bentuk perjanjian; dan
- e. kebebasan-kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

## 2. Asas konsensualisme

Asas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata penyebutnya tugas sedangkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata ditemukan dalam istilah "semua". Kata-kata semua menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya (will), yang dirasanya baik untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan mengadakan perjanjian.<sup>92</sup>

Ada kalanya menetapkan perjanjian itu harus diadakan secara tertulis atau dengan akta Notaris, akan tetapi hal ini ada pengecualiannya yaitu undang-undang menetapkan formalitas-formalitas tertentu untuk beberapa macam perjanjian karena adanya ancaman batal apabila perjanjian tersebut tidak

---

<sup>92</sup> Mariam Darus Badruzaman, Perdata Buku III, Op. Cit., hal. 113



memenuhi syarat-syarat yang dimaksud Pasal 1320 KUH Perdata, seperti perjanjian hibah harus dengan akta notaris, perjanjian perdamaian harus secara tertulis. Perjanjian yang ditetapkan dengan suatu formalitas tertentu tersebut dengan perjanjian formil.

### 3. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian dan tersimpul dalam kalimat "berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya" pada akhir Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Jadi, perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pembuatanya sebagai undang-undang. Dan kalimat ini pula tersimpul larangan bagi semua pihak termasuk di dalamnya "hakim" untuk mencampuri isi perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh para pihak tersebut. Oleh karenanya asas ini disebut juga asas kepastian hukum. Asas ini dapat dipertahankan sepenuhnya dalam hal:

- a. Kedudukan para pihak dalam perjanjian itu seimbang;
- b. Para pihak cakap untuk melakukan perbuatan hukum.

### 4. Asas itikad baik

Asas itikad baik terkandung dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas ini berkenaan dengan pelaksanaan perjanjian dan berlaku bagi debitur maupun bagi

ke kreditur. Menurut Subekti, pengertian itikad baik dapat ditemui dalam hukum benda (pengertian subyektif) maupun dalam hukum perjanjian seperti yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) (pengertian obyektif).<sup>93</sup>

Dalam hukum benda, itikad baik, artinya kejujuran atau bersih. Seorang pembeli beritikad baik adalah orang jujur, orang bersih. Ia tidak mengetahui tentang adanya cacat-cacat yang melekat pada barang yang dibelinya, dalam arti cacat mengenai asal-usulnya. Sedangkan pengertian itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata adalah bahwa dalam pelaksanaan perjanjian harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan.

Ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata juga memberikan kekuasaan pada hakim untuk mengawasi pelaksanaan suatu perjanjian jangan sampai pelaksanaan itu melanggar kepatutan dan keadilan.

#### 5. Asas kepribadian

Asas kepribadian ini sebenarnya menerangkan pihak-pihak mana yang terikat pada perjanjian. Asas ini terkandung pada Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata.

---

<sup>93</sup> Subekti, *Hukum Pembuktian*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hal. 42.

## 2.3. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

### 2.3.1. Pengertian dan Pengaturan tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut : ” Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/ bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.” Perjanjian kerja diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 1 angka 14: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.” Selain pengertian normatif tersebut di atas, para pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja.

Selanjutnya, perihal perjanjian kerja, ada juga pendapat R. Subekti, beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah : ”Perjanjian antara seorang ”buruh” dengan seorang ”majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang

harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).<sup>94</sup> Sedangkan Menurut Wiwoho Soedjono: "Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah."<sup>95</sup>

Menurut Wiwoho Soedjono, dengan adanya rumusan Pasal 1601 a KUHPerduta, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, karena perjanjian kerja itu bersifat individual sedangkan perjanjian perburuhan itu bersifat kelompok atau kolektif. Didalam memperjuangkan kepentingan atau kesejaterahan buruh, undang-undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu perjanjian perburuhan.<sup>96</sup>

Adapun yang diartikan dengan perjanjian perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) menurut ketentuan Pasal 1 Angka 21 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: "Perjanjian perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak."

---

<sup>94</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian Cetakan Kedua*, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63. (Selanjutnya disebut dengan R. Subekti)

<sup>95</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja Cetakan Kedua*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 1

<sup>96</sup> *Ibid*, hlm. 11

Dari batasan pengertian tentang perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa<sup>97</sup>:

1. Perjanjian kerja itu diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat- serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
2. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan, sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perseroan tempat para buruh tersebut bekerja dan menjadi anggotanya.
3. Perjanjian kerja harus merupakan penjabaran perjanjian perburuhan dalam arti perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan.
4. Isi perjanjian kerja itu ialah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi perjanjian perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 a KUHPerdara tersebut, ada dikemukakan perkataan "di bawah perintah", maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang

---

<sup>97</sup> Ibid

membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan "di bawah perintah" ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut *subordinasi*. Jadi di sini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.<sup>98</sup>

Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

### **2.3.2. Tinjauan Umum Tentang Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur yang ada didalamnya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara sehingga suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Akan tetapi, selain berpedoman pada Pasal 1320 KUHPerdara, masih ada unsur-unsur lain yang harus dipenuhi. Menurut

---

<sup>98</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja Cetakan Pertama*, Bina Aksara, Jakarta, 1977, hlm. 14

seorang pakar Hukum Perburuhan dan Hukum Sosial Belanda, M.G Rood, bahwa perjanjian kerja mengandung empat unsur, yaitu<sup>99</sup> :

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

2. Adanya *service* atau pelayanan

Bahwa yang melakukan pekerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut adalah bahwa pekerja hanya tunduk pada/di bawah perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja yaitu si majikan (pengusaha).

Dengan adanya ketentuan tersebut maka seorang dokter misalnya, dalam melaksanakan tugasnya, yaitu memeriksa atau mengdiagnosa pasiennya atau seorang notaris yang melayani

---

<sup>99</sup> M.G.Rood, *Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)*. (Bandung : Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, 1989) halaman 28

kliennya, mereka itu dalam melakukan pekerjaannya, tidak dapat disamakan dengan pengertian melaksanakan perjanjian kerja. Alasannya, karena unsur *service* dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat di dalamnya. Sebab mereka itu dalam melakukan pekerjaannya, tidak tunduk dan di bawah perintah orang lain. Karena mereka mempunyai keahlian tertentu yang tidak dipunyai dan dikuasai si pemberi kerja, yaitu pasien atau klien.<sup>100</sup>

Prinsip dalam unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, sesuai dengan apa yang dimuat dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu bila suatu pekerjaan yang tujuannya bukan untuk memberikan manfaat bagi si pemberi kerja tetapi bertujuan untuk kemanfaatan si pekerja, misalnya untuk kepentingan praktik seorang siswa atau mahasiswa, maka perjanjian tersebut jelas bukan merupakan perjanjian kerja.

### 3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Yang dimaksud unsur *time* atau waktu tertentu di sini bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturanperundang-undangan.

---

<sup>100</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Cetakan Ketiga*, (Jakarta : Radjawali Pers, 1995), halaman 60.



#### 4. Adanya unsur *pay* atau upah

Unsur *pay* atau upah ini merupakan unsur yang paling penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Apabila seseorang bertujuan bukan untuk mencari upah (*pay*) maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Jika seseorang bekerja bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan bertujuan untuk mencari upah, maka unsur keempat dalam perjanjian kerja ini, yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi. Akan tetapi menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, yang menjadi unsur dalam sebuah perjanjian kerja hanyalah ada tiga (3) yaitu : pekerjaan, upah dan perintah. Unsur upah dan unsur pekerjaan yang dinyatakan oleh M.G Rood di atas sama dengan yang terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 ini. Akan tetapi unsur *service* (pelayanan) dan unsur *time* (waktu) yang dinyatakan M.G Rood tidak disebutkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.

Unsur lainnya yang terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah unsur perintah. Unsur perintah di sini menjelaskan bahwa manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Pada dasarnya unsur perintah ini sama dengan unsur *service* (pelayanan) yang di

kemukakan oleh M.G. Rood. Dari keempat unsur tersebut, jika dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri.
2. Harus di bawah perintah orang lain.
3. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu tertentu.
4. Pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah, sebaliknya si pengusaha wajib untuk membayarkan upah tepat pada waktunya.

Keempat unsur tersebut, diatur dalam Pasal 1602, 1602 b, 1603 a dan 1603 b KUHPerdara, serta UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat 2. Menurut Sendjum W. Manulang, dalam bukunya Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, antara lain menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu :

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan atau pengusaha) dan;
3. Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.<sup>101</sup> Ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar meliputi sebagai

---

<sup>101</sup> Sendjum W. Manulang, S.H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan Pertama*, ( Jakarta : Bineka Cipta, 1990), halaman 64.

berikut :Pertama, Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seiya sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kedua, Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun yang diatur dalam Pasal 26 UU Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu seseorang dikatakan cakap melakukan perjanjian jika seseorang itu tidak terganggu jiwanya atau waras.

Ketiga, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Keempat, Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat

kumulatif artinya harus dipenuhi seluruhnya baru dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja yang sah.

Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif, karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, maksudnya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

### **2.3.3. Tinjauan Umum Tentang Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Mengenai berakhirnya hubungan kerja antara majikan dan buruh berdasarkan peraturan yang ada, maka berakhirnya hubungan kerja antara majikan dan buruh itu adalah berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 meliputi :

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perseroan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
5. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perseroan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Apabila terjadi pengalihan perseroan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Apabila pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Di sisi lain, apabila pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perseroan, atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Wiwoho Soejono, berakhirnya perjanjian kerja dapat disebabkan oleh:

1. Berakhirnya perjanjian kerja menurut hukum

Yang dimaksudkan dengan berakhirnya perjanjian kerja menurut hukum ialah putusnya hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan sendirinya tanpa diperlukannya suatu tindakan atau perbuatan salah satu pihak. Keadaan ini dapat terjadi apabila jangka waktu perjanjian kerja yang disepakati habis masa berlakunya.

Hal ini dapat dijumpai dalam Pasal 1603 e KUHPerdara, yang berisi:

*Perjanjian kerja dalam waktu tertentu, yaitu dengan berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, peraturan kerja perseroan, atau undang-undang, atau adat kebiasaan, maka hubungan kerja putus demi hukum."*

Dalam hal demikian pemberitahuan terlebih dahulu tentang perbuatan menghentikan hubungan kerja diperlukan jika:

- a. Apabila hal itu dalam perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan.
- b. Apabila pemberitahuan tentang perbuatan menghentikan itu diharuskan, karena berdasarkan undang-undang, atau menurut adat kebiasaan, begitu juga bila lamanya pekerjaan ditetapkan dari awalnya, sedang kedua belah pihak dalam hal-hal yang diperbolehkan tidak menyimpang dari sesuatu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja yang tertulis.

Dalam hal perjanjian kerja telah putus demi hukum, namun perjanjian kerja itu ternyata diteruskan oleh kedua belah pihak dan tanpa adanya bantahan baik oleh buruh ataupun majikan, maka hubungan kerja dianggap masih tetap berlangsung untuk waktu yang sama, namun paling lama untuk satu tahun dengan syarat-syarat yang sama. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat berakhir karena telah habisnya waktu kerja yang diperjanjikan atau dapat pula terjadi karena si buruh itu meninggal dunia.

diatur dalam Pasal 1603 j KUHPerduta yang isinya:

*“Dengan meninggalnya buruh maka hubungan kerja putus demi hukum.”*

Ketentuan seperti yang diatur dalam Pasal 1603 j KUHPerduta membuktikan bahwa sifat perjanjian kerja itu adalah bersifat pribadi dalam arti, bahwa melakukan pekerjaan sebagai akibat adanya perjanjian kerja tidak bisa diperalihkan kepada orang lain. Namun apabila yang meninggal dunia itu adalah majikan, maka hubungan kerja tidak putus, seperti yang ditetapkan dalam Pasal 1603 KUHPerduta. Dalam arti bahwa di antara ahli waris majikan disatu pihak dengan buruh tetap dianggap ada perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu. Oleh karena itu baik ahli waris majikan maupun buruh dapat merupakan pihak dalam hubungan kerja dan dapat mengadakan pernyataan tentang pengakhiran dengan mengingat tenggang waktu pengakhiran.

## 2. Berakhirnya perjanjian kerja oleh buruh

Buruh sebagai salah satu pihak dalam perjanjian kerja diwenangkan sepenuhnya untuk mengakhiri hubungan kerja asal mendapatkan persetujuan majikan setiap saat ia menghendakinya. Selain itu buruh juga berhak mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan. Apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama masa itu berlangsung, buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran/ *opzegging*.

Pasal 1603 I KUHPerdara, yang isinya:

*Jika telah diperjanjikan suatu waktu percobaan, maka selama waktu itu masing-masing pihak adalah berhak seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pemberitahuan penghentian.*

Bagi buruh yang memutuskan hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran serta tanpa adanya persetujuan majikan, maka dalam hal ini buruh bertindak melawan hukum, kecuali bila buruh ganti rugi kepada majikan atau ada alasan mendesak. Yang dimaksud dengan alasan mendesak adalah keadaan yang sedemikian rupa yang berakibat bagi buruh, bahwa ia tidak selayaknya mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Adapun yang termasuk alasan mendesak bagi buruh ialah seperti tampak dalam Pasal 1603 p KUHPerdara, diantaranya jika majikan menganiaya, menghina secara kasar atau dengan sangat



mengancam buruh, jika majikan memikat atau mencoba memikat buruh, jika majikan tidak membayar upah buruh tepat pada waktunya dan karena alasan lain yang ditetapkan dalam Pasal ini.

Dalam hal perjanjian kerja diadakan untuk waktu lebih lama dari lima tahun atau untuk selama hidupnya seseorang tertentu, bagaimanapun juga buruh berhak sejak lampaunya waktu lima tahun dari sejak awal hubungan kerja diadakan, pengakhirannya seharusnya berlangsung terus.

3. Berakhirnya perjanjian kerja oleh majikan

Pengusaha/majikan dapat memutuskan hubungan kerja hanya setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada LPPHI dengan alasan-alasannya.

Selama putusan LPPHI belum ditetapkan, pengusaha dan pekerja melaksanakan kewajibannya seperti biasa. Dalam proses pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan skorsing dengan tetap membayar upah dan hak-hak pekerja sepereti biasanya. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar:

- a. uang pesangon sesuai dengan masa kerja, mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun, hingga 9 bulan

- upah untuk masa kerja kerja 8 tahun atau lebih;
- b. uang penghargaan masa kerja 2 bulan upah untuk masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, hingga 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih;
  - c. penggantian hak yang belum diterima meliputi cuti tahunan yang belum diambil, biaya kembali ke tempat pekerja diterima, 15% uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja sebagai penggantian perumahan dan pengobatan, dan hal-hal lain yang telah ditetapkan.
4. Berakhirnya perjanjian kerja oleh putusan pengadilan

Yang diartikan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah keputusan yang ditetapkan oleh pengadilan tentang pemutusan hubungan kerja dalam pengadilan perdata biasa berdasarkan suatu permohonan oleh pihak yang bersangkutan, baik oleh buruh atau majikan karena alasan-alasan penting.

Menurut Pasal 1603 v KUHPperdata:

*”Setiap pihak pada setiap waktu, juga ketika pekerjaan buruh belum dimulai, berhak untuk mengajukan permohonan secara tertulis kepada hakim pengadilan negeri di tempat kediamannya yang sebenarnya berdasarkan alasan penting agar terhadap perjanjian kerja itu diputuskan. Sebagai alasan-alasan penting dianggap selain sebab-musabab yang mendesak sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1603 n KUHPperdata, juga perubahan-perubahan dalam keadaan pribadi atau kekayaan si pemohon atau pihak lawan ataupun keadaan di tempat pekerjaan itu harus dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga hubungan kerja layak segera atau dalam waktu singkat diputuskan.”*

Adapun yang dianggap dengan alasan-alasan mendesak yang menyebabkan majikan mengambil sikap untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh seperti yang diatur dalam Pasal 1603 o KUHPerdara. Apabila hakim pengadilan berkenan membenarkan atau mengabulkan permohonan tersebut, maka ia harus menentukan kapan hubungan kerja itu akan berakhir.

## **2.4. Tinjauan Umum tentang Perseroan Terbatas**

### **2.4.1. Pengertian dan Pengaturan tentang Perseroan dan Badan**

#### **Usaha**

Istilah “perseroan” merupakan istilah yang menggantikan istilah “pedagang” sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK lama. Istilah perseroan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Banyak orang dahulu menjalankan perseroan dalam pengertian menurut S. 1938 No. 276, tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama.<sup>102</sup>

Molengraaff adalah pendapat yang dikemukakan oleh Polak, sebagaimana dikutip Abdulkadir Muhammad, yang menyatakan bahwa baru dapat dikatakan ada perseroan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Pendapat

---

<sup>102</sup> R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Jilid I (bagian pertama), Dian Rakyat, Jakarta, 1983, halaman 19

Polak ini menambahkan unsur “pembukuan” pada unsur-unsur lain seperti yang telah dikemukakan oleh Molengraaff.<sup>103</sup>

Perseroan, menurut pembentuk Undang-Undang adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.<sup>104</sup> Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mencari keuntungan tersebut termasuk kegiatan ekonomi. Rumusan-rumusan definisi perseroan di atas diperkuat oleh banyak ahli di bidang Hukum Dagang atau Hukum Bisnis, seperti Sri Redjeki Hartono yang menyatakan bahwa kegiatan ekonomi pada hakekatnya adalah kegiatan menjalankan perseroan, yaitu suatu kegiatan yang mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud harus dilakukan<sup>105</sup>:

1. Secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus;
2. Secara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan illegal);  
dan
3. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri atau orang lain.

---

<sup>103</sup> Soekardono, *Ibid*, halaman 21. Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perseroan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, halaman 7.

<sup>104</sup> HMN Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia Jilid 2*, Djambatan, Jakarta, 1999, halaman 2.

<sup>105</sup> Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, PT Mandar Maju, Bandung, 2000, halaman 4. R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia Jilid I (bagian pertama)*, Dian Rakyat, Jakarta, 1983, halaman 20.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar

Perseroan memberi definisi perseroan sebagai berikut :

*Perseroan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba*

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perseroan dalam Pasal 1 Angka 1 dijelaskan bahwa :

*Perseroan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.*

Definisi-definisi tentang perseroan di atas agak berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Perbedaan terletak pada tujuannya, yaitu bahwa dalam undang-undang tersebut perseroan tidak mesti harus mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial.

Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perseroan adalah :

*(1) Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*

Berdasar definisi – definisi diatas, bisa dirumuskan bahwa perseroan terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut :

1. Perseroan adalah setiap bentuk usaha yang terdiri dari perorangan atau kelompok yang menjalankan kegiatan ekonomi dan mempunyai bentuk hukum tertentu yang diatur undang-undang.
2. Kontinuitas atau terus menerus
3. Tetap artinya kegiatan tersebut bersifat tetap tidak berubah dalam waktu singkat
4. Terang-terangan adalah bahwa kegiatan tersebut diketahui umum bebas berhubung dengan pihak lain, dan diakui oleh undang-undang
5. Mencari keuntungan atau laba adalah kegiatan yang melibaykan modal yang dijalankan, laba atau nilai lebih yang diharapkan dari modal tersebut.
6. Pembukuan adalah pencatatan keuangan yang ditentukan standarnya berupa neraca tahunan, perhitungan laba rugi, rekening, jurnal transaksi harian, dan nota transaksi keuangan perseroan.

Apabila mengacu pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perseroan yang dimaksud dengan “bentuk usaha” adalah organisasi usaha dan badan usaha yang menjadi wadah penggerak setiap jenis usaha. Organisasi atau badan usaha tersebut diatur dalam atau

diakui oleh Undang-Undang, baik bersifat perorangan, persekutuan atau badan hukum.<sup>106</sup>

Kurniawan dalam bukunya menjelaskan pengertian badan usaha adalah kesatuan yuridis (hukum), teknis, dan ekonomis yang bertujuan mencari laba dan keuntungan. Badan usaha ini seringkali disamakan dengan perseroan, walaupun pada kenyataannya adalah berbeda. Perbedaan utamanya, badan usaha adalah lembaga sementara perseroan adalah tempat dimana badan usaha itu mengelola faktor-faktor produksi.

A Ridwan Halim menjelaskan mengenai perbedaan antara perseroan dengan badan usaha dengan menekankan pada perbedaan pengertian sebagaimana berikut :

Tabel 4

<b>NO</b>	<b>PERSEROAN</b>	<b>NO</b>	<b>BADAN USAHA</b>
1	Perseroan ialah suatu daya ikhtiar atau pekerjaan yang teratur yang dilaksanakan sebagai mata pencarian sehari-hari.	1	Badan usaha merupakan perwujudan atau pengewajantahan organisasi perseroan, yang memberikan bentuk cara kerja, wadah kerja dan bentuk/besar kecilnya tanggung jawab pengurus/para anggota.
2	Perseroan menghasilkan barang dan jasa yang selanjutnya dilemparkan ke pasaran (oleh badan usaha yang bersangkutan)	2	Badan usaha menghasilkan laba yang di dapat dari hasil pemasaran barang jasa yang dihasilkan oleh perseroannya
3	Suatu perseroan tidak selalu pasti berwujud suatu badan usaha, karena mungkin saja perseroan itu tidak	3	Suatu badan usaha pastilah merupakan perwujudan dari suatu perseroan yang terorganisir

<sup>106</sup> Abdur Kadir, *Hukum Perseroan Indonesia*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1999) halaman 1

	berwujud organisasi, melainkan dijalankan hanya oleh seorang pelaksana (yang paling-paling di bantu oleh seseorang atau beberapa orang pembantunya)		
4	Secara konkret perseroan itu nampak misalnya sebagai toko, bengkel, restoran, bioskop, gedung-gedung yang disewakan (milik perseroan penyewaan gedung), tempat pemangkasan rambut, tempat berobat umum (,ilik pribadi si pengobat) dan sebagainya	4	Badan usaha itu wujudnya abstrak karena pada hakikatnya merupakan organisasi dari suatu perseroan. Yang dapat diketahui umum untuk dibedakan hanyalah bentuknya yang tertulis di depan namanya, misalnya Firma, PT, CV, PN, PD, dan sebagainya, sedangkan yang terlihat secara konkret dari suatu badan usaha itu sebenarnya adalah perseroannya.

Sumber : Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung : PT.Alumni, 2005) halaman 107-108

Bentuk – bentuk badan usaha yang dijumpai di Indonesia sekarang ini demikian beragam jumlahnya. Sebagian besar dari bentuk-bentuk usaha tersebut merupakan peninggalan masa lalu, yaitu pemerintah belanda. Di antaranya ada yang telah diganti dengan sebutan dalam bahasa indonesia, tetapi masih ada juga sebagai tetap menggunakan nama aslinya.



#### **2.4.2. Tinjauan Umum Tentang Badan Usaha Tidak Berbadan Hukum dan Badan Usaha Berbadan Hukum (Perseroan Terbatas)**

Abdulkadir Muhammad, membagi badan usaha menjadi 3 (tiga) maca, yaitu: badan usaha yang tidak berbadan hukum, badan usaha yang berbentuk perorangan dan badan usaha yang berbadan hukum.<sup>107</sup>

Adapun Sujud Margono membagi bentuk badan usaha (*business organization*) di Indonesia menjadi 2(dua) bagian, yaitu<sup>108</sup> : permintaan persekutuan perdata (*partnership*); dan perseroan terbatas /Korporasi (*limited company*). Sehubungan dengan bentuk usaha tersebut I.G Ray Widjaya, membaginya menjadi 3 (tiga) meliputi<sup>109</sup> : kepemilikan perorangan (*sole proprietorship*), kemitraan (*partnership*), dan perusahaan (*companies*)

Namun, secara umum badan hukum dapat digolongkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu badan usaha yang tidak berbadan hukum dan badan usaha yang berbadan hukum. Dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan yang mendasar antara badan usaha yang tidak berbadan hukum dan badan usaha yang berbadan hukum pada prosedur pendirian dan beban pertanggung jawaban.

---

<sup>107</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perseroan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, halaman 7.

<sup>108</sup> Sujud Margono, *Hukum Perseroan Indonesia*, (Jakarta : CV Novindo Pustaka Mandiri, 2008) halaman 3

<sup>109</sup> I.G. Ray Widjaya, *Hukum Perseroan* (Jakarta : Megapoin devisi dari Kesaint Blana, 2003) halaman 7-8.

Tabel 5

<b>Perbedaan</b>	<b>Badan Usaha Tidak Berbadan Hukum</b>	<b>Badan Usaha Berbadan Hukum</b>
Prosedur Pendirian	Pendiriannya tidak bersifat mutlak sehingga tidak mensyaratkan adanya pengesahan dari pemerintah. Misal pendirian CV walaupun didirikan berdasar akta notaris dan didaftarkan kepaniteraan Pengadilan negeri, tapi tidak memerlukan adanya pengesahan dari Meteri Hukum dan Hak Asasi Manusia cq. Direktorat Perdata	Pendiriannya bersifat mutlak sehingga mensyaratkan adanya pengesahan dari pemerintah. Misal pendirian perseroan terbatas (PT) didirikan berdasar akta pendirian dan anggaran dasar oleh notaris dan memerlukan adanya pengesahan dari Meteri Hukum dan Hak Asasi Manusia cq. Direktorat Perdata
Beban pertanggung jawaban	Pertanggung jawabannya tidak terbatas, karena saat perseroan bangkrut maka pertanggung jawabannya hingga harta kekayaan pribadi.	Pertanggung jawabannya terbatas karena saat perseroan bangkrut maka pertanggung jawabannya hanya sebesar modal yang disetorkannya saja.

Sumber : Kurniawan, *Hukum Perseroan*, (Yogyakarta : Gentan Publish, 2014) halaman 26

Berdasar table diatas dapt disimpulkan bahwa : Pertama, Badan Usaha Yang Berbadan Hukum Subjek hukumnya adalah badan usaha itu sendiri ,karena ia telah menjadi badann hukum yang juga termasuk subyek hukum di samping manusia. Harta kekayaan perseroan terpisah dari harta kekayaan pribadi para pengurus/anggotanya.Akibatnya kalau perseroannya pailit, yang terkena sita hanyalah harta perseroan saja (harta pribadi pengurus /anggotanya tetap bebas dari sitaan) Badan usaha yang termasuk badan hukum yaitu Perseroan Terbatas, Perseroan Negara, Perseroan Daerah, Koperasi, Perum, Perjan, Persero dan Yayasan. Sedangkan Badan Usaha Yang Bukan Badan Hukum : Subjek hukumnya adalah orang-orang

yang menjadi pengurusnya, jadi bukan badan hukum itu sendiri karena ia bukanlah hukum sehingga tidak dapat menjadi subjek hukum. Harta perusahaan bersatu dengan harta pribadi para pengurus/anggotanya. Akibatnya kalau perseroannya pailit, maka harta pengurus/anggotanya ikut tersita juga. Badan usaha yang bukan badan hukum adalah Firma, CV

Kedua, Kewenangan menuntut dan dituntut Pada perseroan bukan badan hukum, yang bertindak sebagai subjek hukum adalah orang-orangnya dan bukan perkumpulannya sehingga yang dituntut adalah orang-orangnya oleh pihak ketiga. Pada perseroan berbadan hukum, yang bertindak sebagai subjek hukum adalah perkumpulannya artinya pihak ketiga dapat menuntut perkumpulannya namun pihak ketiga tidak bisa menuntut masing-masing orangnya.

Ketiga, Harta kekayaan Harta kekayaan dalam perseroan yang berbadan hukum adalah terpisah, artinya dipisahkan dari kekayaan anggotanya. Sehingga bila terjadi kerugian/penuntutan yang berujung pembayaran ganti rugi/pelunasan utang hanya sebatas pada kekayaan perseroan. Harta kekayaan dalam perseroan yang tidak berbadan hukum adalah dicampur, artinya bila terjadi kerugian/penuntutan yang berujung pembayaran ganti rugi /pelunasan utang maka harta kekayaan pribadi dapat menjadi jaminannya. Dengan kata lain, pertanggung jawabannya pribadi untuk keseluruhan.

## **2.4.2.1. Badan Usaha Tidak Berbadan Hukum**

### **2.4.2.1.1. Persekutuan Perdata (Burgelijke Maatschap)**

“Persekutuan” artinya persatuan orang-orang yang sama kepentingannya terhadap suatu perseroan tertentu. Sedangkan “sekutu” artinya peserta dalam persekutuan. Jadi, persekutuan berarti perkumpulan orang-orang yang menjadi peserta pada perseroan tertentu. Jika badan usaha tersebut tidak menjalankan perseroan, maka badan itu bukanlah persekutuan perdata, tetapi disebut “perserikatan perdata”.

Perbedaannya, perserikatan perdata tidak menjalankan perseroan, sedangkan persekutuan perdata menjalankan perseroan. Dengan begitu maka perserikatan perdata adalah suatu badan usaha yang termasuk hukum perdata umum, sebab tidak menjalankan perseroan. Sedangkan persekutuan perdata adalah suatu badan usaha yang termasuk dalam hukum perdata khusus (hukum dagang), sebab menjalankan perseroan.<sup>110</sup>

Menurut Purwosutjipto, persekutuan perdata (burgelijke maatschap) sebagaimana diatur dalam Buku III, Bab VIII KUHPerdata adalah persekutuan yang termasuk dalam bidang hukum perdata umum, sebab apa yang disebut “burgelijke maatschap” itu pada umumnya tidak menjalankan perseroan. Tetapi dalam praktek, persekutuan perdata juga sering menjalankan

---

<sup>110</sup> Rudhi Prasetya, *Maatschap, Firma, dan Persekutuan Komanditer*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002), hal.2

perseroan. Namun persekutuan yang dimaksud adalah persekutuan perdata khusus. Hal ini dapat diketahui dari Pasal 1623 KUHPerdato jo Pasal 16 KUHD. Pasal 1623 KUHPerdato berbunyi: "Persekutuan perdata khusus ialah persekutuan perdata yang hanya mengenai barang-barang tertentu saja, pemakaian atau hasil yang didapat dari barang-barang itu atau mengenai suatu usaha tertentu, melakukan perseroan ataupun melakukan pekerjaan". Sedangkan Pasal 16 KUHD berbunyi: "Yang dinamakan persekutuan firma ialah persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perseroan dengan nama bersama (firma)".<sup>111</sup>

Batasan yuridis Maatschap dimuat di dalam Pasal 1618 KUHPerdato yang dirumuskan sebagai berikut: "Persekutuan perdata (Maatschap) adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu (inbreng) dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan yang terjadi karenanya".

Menurut Pasal 1618 KUHPerdato, maatschap adalah persekutuan yang didirikan atas dasar perjanjian. Menurut sifatnya, perjanjian itu ada dua macam golongan, yaitu perjanjian konsensual (conconsuelle overeenkomst) dan perjanjian riil (reele overeenkomst). Perjanjian mendirikan maatschap adalah perjanjian konsensual, yaitu perjanjian yang terjadi karena ada persetujuan

---

<sup>111</sup> H.M.N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 1: Pengetahuan Dasar Hukum Dagang*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1995), Cetakan 11, hal.10

kehendak dari para pihak atau ada kesepakatan sebelum ada tindakan-tindakan (penyerahan barang). Pada maatschap, jika sudah ada kata sepakat dari para sekutu untuk mendirikaninya, meskipun belum ada inbreng, maka maatschap sudah dianggap ada.

Mengenai bubarnya Maatschap, diatur dalam Buku III Pasal 1646 s/d 1652 KUHPerdara. Adapun beberapa sebab sebuah maatschap bisa dinyatakan bubar (Pasal 1646 KUHPerdara) adalah :

- 1) Lampaunya waktu untuk mana maatschap itu didirikan;
- 2) Musnahnya barang atau telah diselesaikannya usaha yang menjadi tugas pokok maatschap itu;
- 3) Kehendak dari seorang atau beberapa orang sekutu; dan
- 4) Salah seorang sekutu meninggal dunia atau dibawah pengampuan atau dinyatakan pailit.

#### **2.4.2.1.2. Persekutuan Firma (Vennootschap Onder Firma)**

Firma dijelaskan dalam Pasal 16 KUHD, “Persekutuan Firma ialah tiap-tiap persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perseroan dengan nama bersama”. Dari ketentuan Pasal diatas dapat disimpulkan bahwa Persekutuan Firma merupakan persekutuan khusus. Kekhususan itu terletak pada tiga unsur mutlak sebagai tambahan pada Persekutuan Perdata (Maatschap), yaitu:

1. Menjalankan perseroan (Pasal 16 KUHD)
2. Dengan nama bersama atau Firma (Pasal 16 KUHD); dan

3. Pertanggungjawaban sekutu yang bersifat pribadi untuk keseluruhan (Pasal 18 KUHD)

Molengraaff memberikan pengertian Firma dengan menggabungkan Pasal 16 dan Pasal 18 WvK, yaitu suatu perkumpulan (*vereniging*) yang didirikan untuk menjalankan perseroan di bawah nama bersama dan yang mana anggota-anggotanya tidak terbatas tanggung jawabnya terhadap perikatan Firma dengan pihak ketiga.<sup>112</sup>

Menurut Pasal 16 KUHD jo 1618 KUHPerdara, pendirian Firma tidak disyaratkan adanya akta, tetapi Pasal 22 KUHD mengharuskan pendirian Firma itu dengan akta otentik. Namun demikian, ketentuan Pasal 22 KUHD tidak diikuti dengan sanksi bila pendirian Firma itu dibuat tanpa akta otentik. Bahkan menurut Pasal ini, dibolehkan juga Firma didirikan tanpa akta otentik.

Ketiadaan akta otentik tidak bisa dijadikan argumen untuk merugikan pihak ketiga. Ini menunjukkan bahwa akta otentik tidak menjadi syarat mutlak bagi pendirian Firma, sehingga menurut hukum suatu Firma tanpa akta juga dapat berdiri. Akta hanya diperlukan apabila terjadi suatu proses. Di sini kedudukan akta itu lain dari pada akta dalam pendirian suatu PT. Pada PT, akta otentik merupakan salah satu syarat pengesahan berdirinya

---

<sup>112</sup> M. Natzir Said, *Hukum Perseroan di Indonesia I (Perorangan)*, (Bandung: Alumni, 1987), hal. 117

PT, karena tanpa akta otentik PT dianggap tidak pernah ada. Setelah akta pendirian dibuat, akta tersebut kemudian didaftarkan ke Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat. Baru setelah itu diumumkan dalam Berita Negara RI. Disamping itu, untuk memulai berusaha sekutu pendiri harus mengantongi Surat Izin Usaha, Surat Izin Tempat Berusaha dan Surat Izin berhubungan dengan UU Gangguan (Hinder Ordonatie, S.1926/226) bila diperlukan.<sup>113</sup>

Mengenai bubarnya Persekutuan Firma berlaku ketentuan yang sama dengan Persekutuan Perdata (Maatschap). Ini disebabkan karena Firma sesungguhnya juga merupakan Persekutuan Perdata (Pasal 16 KUHD). Ketentuan tersebut adalah Pasal 1646 s/d 1652, Buku III KUHPerdata, ditambah dengan Pasal 31 s/d 35 KUHD.

Menurut Pasal 1646 KUHPerdata, beberapa sebab bubarnya Persekutuan Firma adalah :

1. Lampaunya waktu untuk mana maatschap itu didirikan;
2. Musnahnya barang atau telah diselesaikannya usaha yang menjadi tugas pokok maatschap itu;
3. Kehendak dari seorang atau beberapa orang sekutu; dan
4. Salah seorang sekutu meninggal dunia atau dibawah pengampuan atau dinyatakan pailit.

---

<sup>113</sup> Achmad Ichsan, *Hukum Dagang: Lambaga Perserikatan, Surat-surat Berharga, Aturan-aturan Pengangkutan*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1993), hal. 12



Menurut hukum, sebuah Firma dapat berakhir karena <sup>114</sup>:

1. Waktunya sudah habis.
2. Diputuskan oleh para anggotanya untuk dibubarkan.
3. Firma dan anggotanya jatuh pailit.
4. Salah seorang anggota meninggal dunia, keluar atau berada di bawah pengampuan.
5. Tujuan dari Firma telah tercapai.

Dalam praktek hukum seringkali terjadi bahwa penggantian anggota dengan penerusan Firma itu dimungkinkan. Untuk ini para sekutu mengadakan perjanjian bahwa Firma itu dapat terus berjalan apabila salah seorang sekutu meninggal dunia yang dapat diganti oleh ahliwarisnya atau apabila seorang sekutu mengundurkan diri dan diganti dengan orang lain atau dapat diteruskan tanpa penggantian sama sekali setelah terlebih dahulu diadakan perhitungan dengan ahliwaris atau anggota yang keluar itu. Dengan adanya perjanjian ini yang dalam hukum disebut *verblijvingsgeding* menjamin tetap berlangsungnya persekutuan itu. Namun untuk ini perlu dipenuhi syarat pokok ialah adanya pengumuman mengenai perubahan itu bagi pihak ketiga.

---

<sup>114</sup> Ibid. Halaman 127

### **2.4.2.1.3. Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap)**

Bila Persekutuan Firma diatur dalam Pasal 16 s/d 35 KUHD, maka tiga Pasal diantaranya yakni Pasal 19, 20 dan 21 merupakan aturan mengenai CV. Hal itulah sebabnya dalam Pasal 19 KUHD disebutkan bahwa Persekutuan Komanditer (persekutuan pelepas uang) sebagai bentuk lain dari Firma, yakni firma yang lebih sempurna dan memiliki satu atau beberapa orang sekutu pelepas uang/komanditer. Dalam Firma biasa, sekutu komanditer ini tidak dikenal, tetapi masing-masing sekutu wajib memberikan pemasukan (inbreng) dalam jumlah yang sama, sehingga kedudukan mereka dari segi modal dan tanggung jawab juga sama. Dalam CV ada perbedaan antara sekutu komanditer (sekutu diam; mitra pasif; sleeping partners) dan sekutu komplementer (sekutu kerja; mitra aktif; mitra biasa; pengurus). Adanya perbedaan sekutu-sekutu itu membawa konsekuensi pada perbedaan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing sekutu yang berbeda itu.<sup>115</sup>

Dasar Hukum Pendirian Commanditaire Vennootschap (CV) Pasal 19 – 35 KUHD. Sementara Pasal 19, 20 dan 21 adalah aturan untuk Persekutuan Komanditer. Pasal 19 (a) KUHD mengatur bahwa “Persekutuan secara melepas uang/Persekutuan komanditer, didirikan atas satu atau beberapa orang yang bertanggung-jawab

---

<sup>115</sup> M. Natzir Said, *Hukum Perseroan di Indonesia I (Perorangan)*, (Bandung: Alumni, 1987), hal. 188

secara pribadi untuk keseluruhan dengan satu atau beberapa orang pelepas uang”. Terdapatnya aturan Persekutuan komanditer diantara/ didalam aturan mengenai firma, karena Persekutuan komanditer juga termasuk kedalam bentuk firma dalam arti khusus, yang kekhususannya terletak dari adanya persekutuan komanditer, sementara sekutu jenis ini tidak ada pada bentuk firma (yang ada dalam firma hanya bentuk “sekutu kerja” atau “Firman”).

Tata cara atau prosedur pendirian Perseroan Komanditer (CV) dapat dilakukan dengan lisan ataupun tulisan, baik akta di bawah tangan maupun akta notaris. Pendataran serta pengumuman pendirian Perseroan Komanditer (CV) tidak di atur di KUHD, tetapi di dalam praktek di adakan juga pendirian, pendaftaran, dan pengumuman berdasarkan akta notaris. Jadi pendirian CV Mengenai hal tidak ada pengaturan khusus bagi CV, sehingga dalam pendirian CV adalah sama dengan pendirian Firma, bisa didirikan secara lisan (konsesuil diatur dala Pasal 22 KUHD dikatakan bahwa tiap-tiap perseroan firma harus didirikan dengan AKTA OTENTIK, akan tetapi ketiadaan akta demikian, tidak dapat dikemukakan untuk merugikan publik / pihak ketiga).<sup>116</sup>

Persekutuan Komanditer pada hakikatnya adalah Firma, sehingga cara pembubaran Firma berlaku juga pada CV, yaitu dengan cara sebagai berikut (Pasal 31 KUHD):

---

<sup>116</sup> <http://materikuliahmagisterkenotariatan.blogspot.com/2008/12/prosedur-pendirian-firma-dan-cv.html>

1. Berakhirnya jangka waktu CV yang ditetapkan dalam anggaran dasar
2. Akibat pengunduran diri atau pemberhentian sekutu
3. Akibat perubahan anggaran dasar

Pembubaran CV sama dengan Firma, yaitu harus dilakukan dengan akta otentik yang dibuat di muka notaries, didaftarkan di kepaniteraan pengadilan negeri, dan diumumkan dalam Tambahan Berita Negara. Kelalaian pendaftaran dan pengumuman ini mengakibatkan tidak berlakunya pembubaran, pengunduran diri, pemberhentian, dan perubahan anggaran dasar terhadap pihak ketiga.<sup>117</sup>

Pemberesan keuntungan dan kerugian dilakukan menurut ketentuan dalam anggaran dasar. Apabila dalam anggaran dasar tidak ditentukan, berlakulah ketentuan Pasal 1633 s/d 1635 KUHPerdara. Apabila pemberesan selesai dilakukan masih ada sisa sejumlah uang, sisa uang tersebut dibagikan kepada semua sekutu menurut perbandingan pemasukan (inbreng) masing-masing. Jika setelah pemberesan terdapat kekurangan (kerugian), maka penyelesaian atas kerugian tersebut juga dilakukan menurut perbandingan pemasukan masing-masing.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perseroan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999), halaman. 98

<sup>118</sup> Ibid

#### 2.4.2.2. Badan Usaha Berbadan Hukum

Kriteria Badan Usaha badan hukum menurut para ahli terdapat 4 (empat) kriteria<sup>119</sup> :

1. Adanya pemisahan harta kekayaan antara perseroan dan pemilik usaha.  
  
Harta kekayaan ini bersumber dari pemasukan para anggota atau dari suatu perbuatan pemisahan dariseseseorang yang diberi suatu tujuan tertentu. Harta kekayaan ini sengaja diadakan dan memang diperlukan sebagai alat untuk mengejar suatu tujuan tertentu dalam hubungan hukumnya. Kekayaan yang terpisah itu akan mempunyai akibat :
  - a. Kreditur pribadi para anggota tidak mempunyai hak untuk menuntut harta kekayaan badan hukum itu.
  - b. Para anggota pribadi tidak dapat menagih piutang dari badan hukum terhadap pihak ketiga
  - c. Kompensasi antara hutang pribadi dan hutang badan hukum tidak diperkenankan
  - d. Hubungan hukum, baik persetujuan, maupun proses-proses antara anggota dan badan hukum mungkin saja seperti halnya antara badan hukum dengan pihak ketiga
  - e. Pada kepailitan, hanya para kreditur badan hukum dapat menuntut harta kekayaan terpisah.

---

<sup>119</sup> Ali Rido, *Badan Hukum Dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan, perkumpulan, Koperasi, yayasan, Wakaf* (Bandung : PT Alumni, 1986) halaman 50

Oleh karena itu badan hukum mempunyai pertanggung jawaban sendiri, walaupun harta kekayaan itu berasal dari pemasukan anggota, harta kekayaan itu terpisah sama sekali dengan harta kekayaan masing-masing anggota-anggotanya.

2. Mempunyai tujuan tertentu

Tujuan dapat merupakan tujuan yang ideal atau tujuan yang komersil. Tujuan ini adalah tujuan tersendiri dari badan hukum dan karena itu tujuan bukanlah merupakan kepentingan pribadi dari satu atau beberapa anggota. Oleh karena badan hukum hanya dapat bertindak dengan perantara organnya, maka perumusan tujuan hendaknya tegas dan jelas.

3. Mempunyai kepentingan sendiri

Dalam hubungan mempunyai kekayaan sendiri untuk usaha-usaha mencapai tujuan tertentu itu, maka badan hukum mempunyai kepentingannya sendiri. Kepentingan yang tidak lain adalah merupakan hak-haksubyektif sebagai akibat dari peristiwa-peristiwa hukum, maka kepentingan itu adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Sebab itu, badan hukum yang mempunyai kepentingan sendiri dapat menuntut dan mempertahankan kepentingannya terhadap pihak ketiga dalam pergaulan hukum.

#### 4. Adanya organisasi yang teratur

Badan hukum adalah suatu konstruksi hukum. Dalam pergaulannya hukum badan hukum diterima sebagai person disamping manusia. Badan hukum yang merupakan satu kesatuan tersendiri yang hanya dapat bertindak hukum dengan organnya, dibentuk oleh manusia, merupakan badan yang mempunyai anggota. Sejauh mana organ yang terdiri dari manusia itu dapat bertindak hukum sebagai perwakilan dari badan hukum dan dengan jalan manusia-manusia duduk dalam organ dipilih dan diganti dan sebagainya, diatur didalam Anggaran Dasar (AD) dan peraturan atau keputusan rapat anggota yang tidak lain ialah sesuatu pembagian tugas dan dengan demikian badan hukum mempunyai organisasi

##### **2.4.2.3. Perseroan Terbatas sebagai Badan hukum**

Perseroan Terbatas ialah suatu badan hukum, artinya bahwa ia dapat mengikatkan diri dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum seperti orang pribadi dan dapat mempunyai kekayaan dan hutang.ketentuan-ketentuan dalam Pasal 36, Pasal 40, Pasal 42 dan Pasal 45 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) akan di dapati unsur-unsur yang dapat membentuk badan usaha menjadi perseroan terbatas sebagai berikut <sup>120</sup>:

---

<sup>120</sup> CST Kansil dan Christine ST Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1997) halaman 30

1. Adanya kekayaan yang terpisah dari kekayaan pribadi masing-masing persero (pemegang saham), dengan tujuan untuk membentuk sejumlah dana sebagai jaminan bagi semua perikatan perseroan;
2. Adanya persero yang tanggung jawabnya terbatas pada jumlah nominal saham yang dimilikinya. Sedangkan mereka semua dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan kekuasaan tertinggi dalam organisasi perseroan.
3. Adanya pengurus (Direksi) dan Komisaris yang merupakan satu kesatuan pengurusan dan pengawasan terhadap perseroan dan tanggung jawabnya terbatas pada tugasnya, yang harus sesuai dengan Anggaran Dasar dan/atau keputusan RUPS.

Perseroan terbatas merupakan badan hukum (*legal entitu*), yaitu badan hukum “mandiri” (*persona standi in judicio*) yang memiliki sifat dan ciri kualitas yang berbeda dari bentuk usaha yang lain, yang dikenal sebagai “karakterisrik suatu PT” yaitu sebagai berikut<sup>121</sup> :

1. Sebagai asosiasi modal
2. Kekayaan dan utang PT adalah terpisah dari kekayaan dan utang pemegang saham
3. Pemegang saham :
4. Bertanggung jawab hanya pada apa yang disetorkan, atau bertanggung jawab terbatas (*limited liability*)

---

<sup>121</sup> I.G. Ray Widjaya, *Hukum Perseroan* (Jakarta : Megapoin devisi dari Kesaint Blana, 2003) halaman 142.



5. Adanya pemisahan fungsi antara Pemegang Saham dan Pengurusan atau Direksi
6. Memiliki Komisaris yang berfungsi sebagai pengawas
7. Kekuasaan tertinggi berada pada Rapat Umum Pemegang Saham atau RUPS

Organ Perseroan Terbatas, menurut Undang-undang Perseroan Terbatas, terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Dewan Komisaris – UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Ketiga organ tersebut melakukan metabolisme tubuh di dalam badan hukum PT, menjalankan roda kegiatan PT ke arah visi-misinya. Kegiatan organ-organ itu meliputi fungsi pembuatan kebijakan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah organ Perseroan Terbatas yang memiliki kewenangan eksklusif yang tidak diberikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris. Kewenangan RUPS, bentuk dan luasannya, ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Anggaran Dasar Perseroan. Dalam bentuk kongkret-nya RUPS merupakan sebuah forum, dimana para pemegang saham memiliki kewenangan utama untuk memperoleh keterangan-keterangan mengenai Perseroan, baik dari Direksi maupun Dewan Komisaris. Keterangan-keterangan tersebut merupakan landasan bagi RUPS untuk mengambil kebijakan dalam menyusun langkah strategis Perseroan, pijakan-pijakan umum dalam mengambil keputusan sebagai sebuah badan hukum. Jenis

RUPS dapat terdiri dari RUPS Tahunan dan RUPS Lainnya. RUPS Tahunan wajib diselenggarakan Direksi minimal 6 bulan setelah tahun buku Perseroan berakhir. Dalam RUPS Tahunan, Direksi mengajukan semua dokumen dari laporan tahunan Perseroan. RUPS Lainnya dapat diadakan setiap waktu berdasarkan kebutuhan untuk kepentingan Perseroan.<sup>122</sup>

Direksi Tugas dan tanggung jawab Direksi adalah menjalankan pengurusan Perseroan. Meski pengurusan itu dijalankan Direksi sesuai dengan kebijakannya sendiri, namun harus tetap dalam batas-batas yang ditentukan Undang-Undang dan Anggaran Dasarnya. Dalam menjalankan pengurusan Perseroan, Direksi dapat memberikan kuasa tertulis kepada karyawan Perseroan, atau kepada orang lain, untuk melakukan perbuatan hukum tertentu atas nama Perseroan. Sebagai pengurus Perseroan, Direksi dapat mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Kewenangan itu dimiliki Direksi secara tak terbatas dan tak bersyarat, selama tidak bertentangan dengan Undang-undang dan Anggaran Dasarnya serta Keputusan RUPS. Jika anggota Direksi terdiri lebih dari satu orang, yang berwenang mewakili Perseroan adalah setiap anggota Direksi, kecuali Anggaran Dasarnya menentukan lain – misalnya Anggaran Dasar menentukan bahwa hanya Direktur Utama yang berwenang.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> Kurniawan, *Hukum Perseroan Karakteristik Badan Usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum Di Indonesia*, (yogyakarta : Genta Publish, 2014) halaman 66

<sup>123</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perseroan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999), halaman. 76

Dewan Komisaris Tugas Dewan Komisaris adalah melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi. Tugas pengawasan dan pemberian nasihat itu dilaksanakan oleh Dewan Komisaris berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan. Pengawasan oleh Dewan Komisaris meliputi baik pengawasan atas kebijakan Direksi dalam melakukan pengurusan Perseroan, serta jalannya pengurusan tersebut secara umum, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan. Pengawasan dan nasihat yang dilakukan Dewan Komisaris harus bertujuan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. Jumlah anggota Dewan Komisaris seperti juga Direksi, bisa terdiri dari satu orang anggota atau bisa juga lebih. Dewan Komisaris yang terdiri lebih dari satu orang anggota bersifat “majelis”, dan setiap anggota Dewan Komisaris tidak dapat bertindak sendiri-sendiri, melainkan berdasarkan keputusan Dewan Komisaris. Perseroan yang kegiatan usahanya menghimpun dan mengelola dana masyarakat, menerbitkan surat pengakuan utang serta Perseroan Terbuka (Tbkk.) wajib mempunyai paling sedikit dua orang anggota Dewan Komisaris.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> Ibid. Halaman 96

### 2.4.3. Tinjauan Umum Tentang Jenis-Jenis Perseroan Terbatas

Berdasar kriteria pembeda tertentu, Perseroan Terbatas dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut<sup>125</sup> :

1. Jenis Perseroan Terbatas berdasar Kepemilikan , dapat dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :
  - a. Perseroan Terbatas Milik Negara
  - b. Perseroan Terbatas Milik Swasta
  - c. Perseroan Terbatas Campuran, dimana modalnya berasal dari unsur negara dan swasta.
2. Jenis Perseroan Terbatas berdasar laba kepemilikan, dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :
  - a. Perseroan Terbatas Terbuka
  - b. Perseroan Terbatas Tertutup
3. Jenis Perseroan Terbatas berdasar Jaringan Usaha yang dikembangkan, dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:
  - a. Perseroan Terbatas yang bersifat Nasional (*local*)
  - b. Perseroan Terbatas yang bersifat Multinasional (*Transnasional*)

---

<sup>125</sup> Kurniawan, *Hukum Perseroan Karakteristik Badan Usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum Di Indonesia*, (yogyakarta : Genta Publish, 2014) halaman 80

#### **2.4.4. Tinjauan Umum Tentang Pemberian kuasa dalam Perseroan terbatas**

Pemberian kuasa merupakan suatu perjanjian dimana seorang memberikan kuasa kepada orang lain yang menerimanya, untuk dan atas namanya menyelenggarakan suatu urusan. Dengan demikian, pemberian kuasa juga harus memenuhi ketentuan-ketentuan umum mengenai perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata Perjanjian pemberian kuasa (*lastgeving*) dapat dibuat dalam bentuk perjanjian sepihak (apabila tidak diperjanjikan upah) atau dalam bentuk perjanjian timbal balik (apabila diperjanjikan upah).<sup>126</sup>

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang membebankan prestasi hanya pada satu pihak.<sup>127</sup> Hal ini berarti bahwa suatu perjanjian pemberian kuasa merupakan perjanjian sepihak apabila pihak yang akan menerima prestasi hanya pihak pemberi kuasa, sedangkan pihak penerima kuasa tidak mendapat prestasi berupa apapun juga. Sebaliknya apabila dalam suatu perjanjian pemberian kuasa diperjanjikan suatu upah kepada penerima kuasa maka perjanjian pemberian kuasa itu adalah perjanjian timbal-balik. Dikatakan sebagai perjanjian timbal balik karena kedua pihak sama-sama memperoleh prestasi dimana pemberi kuasa memperoleh prestasi berupa dilaksanakannya urusan yang berhubungan dengan kepentingannya oleh penerima kuasa dan penerima kuasa memperoleh upah yang telah diperjanjikan.

---

<sup>126</sup> Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009) halaman 57

<sup>127</sup> Ibid.

Ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban penerima kuasa dapat ditemukan pengaturannya pada Pasal 1800 hingga Pasal 1806 KUHPerdara. Pasal 1800 KUHPerdara merupakan ketentuan dasar yang mengikat seorang penerima kuasa. Pasal tersebut secara tegas menyatakan bahwa dengan menerima suatu kuasa, seorang penerima kuasa telah mengikatkan dirinya untuk menyelesaikan kuasa tersebut, dan karenanya bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pemberi kuasa sebagai akibat tidak dilaksanakannya kuasa tersebut.

Pasal 1801 KUHPerdara mengatur mengenai tanggung jawab penerima kuasa. Luasnya tanggung jawab dari seorang penerima kuasa tidak hanya meliputi perbuatan-perbuatan yang disengaja olehnya melainkan juga terhadap setiap kelalaian yang dilakukan olehnya.

Pasal 1802 KUHPerdara mewajibkan penerima kuasa untuk memberikan laporan tentang segala sesuatu yang telah dilakukan oleh penerima kuasa tersebut, dan selanjutnya memberikan perhitungan kepada pemberi kuasa mengenai penerimaan yang telah dilakukannya, sesuai dengan kuasa yang telah diberikan kepadanya, termasuk segala sesuatu yang tidak seharusnya dibayar kepada pemberi kuasa.

Pasal 1805 KUHPerdara mengatur mengenai kewajiban penerima kuasa untuk membayar bunga atas uang-uang pokok yang diberikan oleh pemberi kuasa untuk melaksanakan kuasanya, yang dipakai oleh penerima kuasa guna keperluan pribadinya.

Pasal 1806 KUHPerdato mengatur bahwa penerima kuasa tidak bertanggung jawab atas segala hal yang terjadi diluar dari batas kuasa yang telah dijalankannya, kecuali ia secara pribadi telah mengikatkan dirinya untuk itu. Selanjutnya mengenai kewajiban pemberi kuasa diatur dalam Pasal 1807 hingga Pasal 1812 KUHPerdato. Pasal 1807 KUHPerdato mengatur mengenai akibat eksternal dari pelaksanaan kuasa yang telah dilakukan oleh penerima kuasa sesuai dengan kuasa yang diberikan kepadanya. Adapun akibat eksternal dari pelaksanaan kuasa tersebut adalah bahwa pemberi kuasa bertanggung jawab atas pemenuhan setiap perikatan yang dibuat oleh penerima kuasa berdasarkan kuasa yang diberikan kepadanya. Namun, jika ada pelaksanaan kuasa yang menyimpang dari kuasa yang diberikan, pemberi kuasa adalah bebas untuk setiap saat mengukuhkan atau menyetujui pelaksanaan kuasa yang menyimpang tersebut.

Pasal 1808 KUHPerdato mengatur mengenai kewajiban pemberi kuasa dalam mengembalikan persekot-persekot dan biaya-biaya yang telah dikeluarkan penerima kuasa untuk melaksanakan kuasanya, serta membayar upah penerima kuasa, jika hal upah tersebut telah diperjanjikan. Kewajiban tersebut adalah mutlak dan wajib dilakukan oleh pemberi kuasa kepada penerima kuasa, selama dan sepanjang penerima kuasa tidak melakukan kelalaian dalam melaksanakan kuasanya, terlepas dari selesai tidaknya kuasa tersebut dilaksanakan oleh penerima kuasa.

Pasal 1809 KUHPerdata mengatur mengenai kewajiban pemberi kuasa dalam memberikan ganti rugi kepada penerima kuasa atas kerugian-kerugian yang diderita penerima kuasa sewaktu menjalankan kuasanya, sepanjang penerima kuasa tidak telah lalai atau berbuat kurang hati-hati.

Pasal 1810 KUHPerdata mengatur mengenai kewajiban pemberi kuasa dalam membayar bunga atas persekot-persekot yang telah dikeluarkan oleh penerima kuasa sehubungan dengan pelaksanaan kuasa yang telah diberikan, terhitung sejak dikeluarkannya persekot-persekot itu oleh penerima kuasa.

Pasal 1811 KUHPerdata mengatur mengenai kewajiban tanggung menanggung dari beberapa orang pemberi kuasa yang memberikan kuasa kepada satu orang penerima kuasa untuk mewakili suatu urusan yang merupakan urusan para pemberi kuasa secara bersama-sama.

Pasal 1812 KUHPerdata mengatur mengenai hak retensi yang dimiliki oleh penerima kuasa untuk menahan milik pemberi kuasa yang berada ditangannya, untuk suatu waktu yang tidak ditentukan lamanya, hingga seluruh tuntutan penerima kuasa dari pemberi kuasa, sehubungan dengan pemberian kuasa telah dibayar lunas oleh pemberi kuasa.

Pasal 103 UUPT mengatur mengenai hak direksi untuk memberi kuasa kepada orang lain. Pasal tersebut berbunyi sebagai berikut: Direksi dapat memberi kuasa tertulis kepada 1 (satu) orang karyawan perseroan atau lebih atau kepada orang lain untuk dan atas nama perseroan melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam



surat kuasa. Adapun surat kuasa yang dimaksud dalam Pasal 103 UUPT tersebut adalah surat kuasa khusus.

UUPT tidak mengatur lebih lanjut mengenai pemberian kuasa yang dimaksud dalam Pasal 103 sehingga dengan demikian ketentuan mengenai pemberian kuasa yang diatur dalam Bab XVI, Buku III KUHPerdara berlaku bagi pemberian kuasa direksi.

Salah satu prinsip pokok pemberian kuasa yakni dengan adanya suatu pemberian kuasa maka penerima kuasa sah bertindak untuk dan atas nama (*for and on behalf*) pemberi kuasa melakukan perbuatan hukum yang ditentukan dalam surat kuasa, dan dalam bertindak melakukan perbuatan hukum, penerima kuasa tidak atau bukan bertindak atas namanya sendiri, tetapi tetap atas nama pemberi kuasa. Jika prinsip hukum di atas dikaitkan dengan pemberian kuasa yang diatur pada Pasal 103 UUPT maka orang yang diberi kuasa atau penerima kuasa dari direksi, akan bertindak untuk dan atas nama (*for and on behalf*) perseroan.

Direksi mempunyai kapasitas dan kewenangan sebagai kuasa menurut undang-undang mewakili perseroan, sehingga direksi dalam mengurus perseroan adalah untuk dan atas nama perseroan. Dengan demikian, jika direksi memberi kuasa kepada orang lain untuk melakukan tindakan pengurusan kepentingan perseroan, dengan sendirinya karena hukum orang itu bertindak untuk dan atas nama perseroan menggantikan kedudukan dan kapasitas direksi.<sup>128</sup>

---

<sup>128</sup> Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (bandung : Alumni, 1986) halaman 405

Pemberian kuasa yang sah menurut Pasal 103 UUPt harus dalam bentuk tertulis (*schriftelijke machtiging, written authorization*). Bentuk tertulis dari pemberian kuasa tersebut dapat dibuat dalam bentuk akta otentik (*authentieke akte, public deed*) yakni surat kuasa yang dibuat dihadapan pejabat umum, atau dalam bentuk akta bawah tangan (*onderhandse akte, private instrument*) yakni dibuat secara pribadi oleh pemberi dan penerima kuasa tanpa campur tangan pejabat umum. Sifat kuasa yang boleh diberikan direksi adalah kuasa khusus (*bizondere machtiging, special authorization*). Kuasa khusus tersebut adalah untuk melaksanakan pengurusan kepentingan perseroan mengenai perbuatan tertentu.

Direksi dilarang atau tidak dibenarkan memberi kuasa umum. Apabila direksi memberi kuasa umum, selain kuasa itu batal demi hukum berdasar Pasal 1337 KUHPdata, tindakan itu sekaligus dikategorikan perbuatan *ultra vires* yakni direksi telah melakukan perbuatan yang melampaui batas kapasitas dan kewenangannya. Hal ini dikarenakan direksi adalah organ yang diberi kewenangan langsung untuk mengurus perseroan, sehingga apabila direksi memberikan kuasa umum maka berarti juga direksi telah mempersempit ruang geraknya dalam mengurus perseroan dan hal mana adalah bertentangan dengan *fiduciary duty* dari direksi.

## BAB III

### PEMBAHASAN

#### 3.1. Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas

##### 3.1.1. Profil Perseroan

Perseroan menurut Rachmadi usman adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan di bidang perekonomian seperti industri dan perdagangan, yang dilakukan secara terus menerus atau teratur (*regelmatig*), terang-terangan (*openlijk*), dan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba (*wints oogmerk*).<sup>129</sup>

Pengertian diatas menjelaskan bahwa ada kegiatan produksi yang terus menerus untuk menghasilkan produk dan memperoleh keuntungan. Proses produksi tersebut mengandung informasi-informasi yang menimbulkan keunggulan kompetitif. Informasi tersebut harus dirahasiakan dan dijaga kerahasiannya agar tidak diketahui oleh pihak diluar perseroan. Sehingga informasi tersebut dikenal sebagai rahasia dagang.

Pelaksanaan rahasia dagang tersebut dalam kegiatan perseroan tidak lepas dari peran pekerja yang menjalankannya. Pencegahan penyalahgunaan rahasia dagang tersebut oleh pekerja yang mengetahuinya maka perlu dilakukan pengaturan tersendiri dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tersebut dapat memuat klausul yang mewajibkan pekerja untuk menjaga rahasia dagang tersebut sehingga tidak diketahui

---

<sup>129</sup> Rachmadi Usman dalam Abdul R Saliman, et.al, *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2004) halaman 54

pihak-pihak diluar perseroan. Dengan begitu perjanjian kerja merupakan bagian dari sarana untuk melindungi rahasia dagang perseroan. Berdasar hal tersebut maka penulis melakukan penelitian pada kegiatan di perseroan dan pengaturan perjanjian kerja pada 2 (dua) perseroan sebagai berikut :

Tabel 6

NO	Indikator	PT Phapros	PT Lombok Gandaria Foods Industri
<b>A. Profil Perusahaan</b>			
1	Nama Perseroan	PT Phapros, Tbk	PT Lombok Gandaria Foods Industri
2	Alamat Perseroan dan No Telepon / Faximile	JL. Simongan No 131 Semarang	Jl. Raya Jaten Km. 7 Kabupaten Karanganyar / 0271-825053
3	Tahun Pendirian	1954	1973
4	Bidang Usaha	Industri Farmasi	Industri Makanan dan minuman
5	Pimpinan Perseroan	Drs. Iswanto, Apt, MM	Gunawan Pranoto

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah.

### 3.1.1.1. Profil PT Papros, Tbk

PT Phapros Tbk. telah melayani masyarakat dengan memproduksi obat-obatan bermutu selama lebih dari enam dasawarsa melalui pabriknya di Jl. Simongan 131, Semarang.

Cikal bakal perseroan ini adalah *NV Pharmaceutical Processing Industry* disingkat menjadi "Phapros" yang didirikan pada 21 Juni 1954 sebagai bagian dari pengembangan usaha Oei Tiong Ham Concern (OTHC), konglomerat pertama Indonesia yang menguasai bisnis gula dan agroindustri. Dalam perjalanan bisnisnya, Phapros diambil-alih oleh

pemerintah ketika pada tahun 1961 seluruh kekayaan OTHC dinasionalisasi dan diubah menjadi sebuah perseroan holding yang sekarang dikenal sebagai PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI)<sup>130</sup>.

Pada tahun 2003, RNI menguasai 53% saham Phapros dan selebihnya berada di tangan publik. Berorientasi pada kualitas, Phapros termasuk salah satu dari lima perseroan yang pertama kali mendapatkan sertifikat Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) pada tahun 1990. Komitmen tinggi Phapros terhadap standar kualitas dibuktikan lagi dengan memperoleh Sertifikat ISO 9001 pada tahun 1999 yang pada tahun 2002, kemudian ditingkatkan menjadi Sertifikat ISO 9011 versi 2000 - dan Sertifikat ISO 14001 pada tahun 2000.<sup>131</sup>

Pada akhir 2002 Phapros telah memproduksi 137 item obat, 124 diantaranya adalah obat hasil pengembangan sendiri. Pada pertengahan 2004 Phapros memperkenalkan produk alam dalam kelompok *Agro-Medicine "Agromed"*. Untuk meletakkan fondasi bisnis yang kuat, manajemen terus menerapkan *Good Corporate Governance*. Hal yang perlu menjadi perhatian salah satunya manajemen yang terus membangun kompetensi personel melalui program pengembangan SDM yang terarah sehingga mampu membawa Phapros memasuki era perdagangan bebas sebagai perseroan farmasi terkemuka di pasar global. Hingga kini, Phapros yang sejak November 2000 berstatus sebagai

---

<sup>130</sup> ISNI KAROH.. *Pencitraan Divisi Penjualan Obat Bebas PT. Phapros, Tbk Melalui Pelayanan Kepada Pelanggan Wilayah Semarang Selatan*. (Jakarta: UNIVERSITAS ESA UNGGUL, 2013) halaman 1

<sup>131</sup> <http://Phapros.co.id/in/page-profile-in.php>

perseroan publik telah memiliki lebih dari 1.000 pekerja, dan sebagian besar diantaranya adalah pekerja tetap.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan berdasarkan pada pengembangan kompetensi pekerja atau *Competency Based Organization*. Penerapan *Competency Based Organization* ini ditujukan untuk membentuk faktor-faktor kompetensi – skill, knowledge, attitude – yang efektif dalam meningkatkan daya saing bisnis Phapros. Phapros selalu melakukan pengembangan dan inovasi untuk menyediakan produk dengan kualitas dan performa terbaik di pasar. Pengembangan dilakukan secara terintegrasi dengan sistem yang baik dan teknologi terkini. Didukung oleh personil yang berkompeten yang tetap menjadikan Phapros sebagai salah satu perseroan farmasi terkemuka.<sup>132</sup>

### **3.1.1.2. Profil PT Lombok Gandaria**

PT Lombok Gandaria merupakan Perseroan yang memproduksi kecap saos, cuka, dan sirup. Perseroan ini berawal dari pemikiran ibu Maria Inggrit untuk meneruskan resep yang didapat dari ibunya. Dari resep orang tuanya maka tahun 1971 ibu maria mencoba resep itu dengan membuat mesin press, sampai pada akhirnya tahun 1973 hasil dari uji coba itu ditawarkan ke toko-toko disekitar rumahnya jalan Warung Miri 134B.

---

<sup>132</sup> <http://Phapros.co.id/in/page- sistem management quality-in.php>

Pada tahun 1973 Produksi kecap masih dalam jumlah yang relatif kecil yaitu 10 kg kedelai dengan 6 orang pekerja. Usaha ini semakin meningkat dengan bertambahnya permintaan pasar untuk mengimbangi perkembangan tersebut maka direkrut tenaga pemasaran untuk memperluas pasar.

Pemberian merek dagang “LOMBOK GANDARIA“ pada produk dimaksudkan untuk menggambarkan rempah-rempah/biji buah-buahan yang enak rasanya serta kecintaan ibu Maria Inggrit kepada kelima anaknya digambarkan dengan 5 (lima) buah cabe dietiketnya.

Tahun ke tahun industri rumah tangga ini terus mengalami peningkatan jumlah produksi maupun penjualannya, sehingga lokasi lama sudah tidak dapat menampung kegiatan produksinya. Maka pada tahun 1977 lokasi pindah ke Jl Sorogenen No.33 Surakarta. Lokasi yang baru sangat menguntungkan karena arealnya lebih luas dan letaknya strategis sehingga aksesibilitasnya tinggi.

Sejak tanggal 12 Januari 1979 industri rumah tangga tersebut berubah status menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama “PT LOMBOK GANDARIA FOODS INDUSTRI” dengan akte No.23 yang dibuat dihadapan Notaris Ny. Sukartinah Ramli,SH.

Status perseroan berubah dari Perseorangan menjadi Perseroan Terbatas kegiatan perseroan selalu mengalami perkembangan, sehingga lokasi perseroan tidak dapat lagi menampung kegiatan perseroan. Selain itu perseroan perlu mengadakan pergantian mesin-mesin baru yang lebih

modern untuk menunjang kegiatan produksi yang semakin meningkat. Oleh karena itu pada tahun 1982 lokasi perseroan di pindah ke desa Dagen Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.

Pada tahun 1983 PT Lombok Gandaria mulai memproduksi sirup. Pada tahun 1985 mulai memproduksi saos tomat dan saos sambal. Pada tahun 1988 mulai memproduksi cuka. Dengan semakin majunya perseroan, pemilik sadar bahwa perseroan akan semakin menghadapi persaingan yang semakin ketat dan untuk itu harus dilakukan berbagai perbaikan dan perubahan.

Langkah-langkah yang diambil adalah melakukan perombakan diberbagai bidang, salah satu kunci penting adalah alih generasi dari Bapak Priyo Pranoto kepada Bapak Gunawan Pranoto (generasi kedua) pada tahun 2008. Di tangan Bapak Gunawan Pranoto, perubahan demi perubahan terus digulirkan diantaranya:

1. Perombakan organisasi
2. Perbaikan sistem kerja
3. Perbaikan strategi bisnis dan pemasaran
4. Pelatihan dan pengembangan SDM
5. Penataan sarana dan prasarana perseroan
6. Penetapan visi, misi, budaya perseroan

Serta masih banyak lagi perbaikan yang sudah dan akan terus dilakukan, yang kesemuanya ini bertujuan membawa PT. Lombok Gandari menjadi Perseroan terdepan dalam industri makanan dan minuman.



### **3.1.2. Upaya Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan Terbatas**

Informasi yang dimiliki oleh perseroan pada dasarnya pasti dirahasiakan, tetapi ada juga informasi tersebut yang dengan sendirinya telah menjadi pengetahuan umum (*common knowledge*). Guna menentukan kualitas suatu informasi, apakah rahasia ataupun bukan, serta memiliki nilai ekonomi sehingga perlu dilindungi, maka bisa diuji dengan melihat empat kriteria berikut, yaitu<sup>133</sup> :

1. Apakah dengan terbukanya informasi itu mengakibatkan pemiliknya memperoleh kerugian
2. Pemilik informasi tersebut yakin bahwa informasinya itu mempunyai nilai yang perlu dirahasiakan dan tidak semua orang memilikinya
3. Pemilik informasi tersebut mempunyai alasan tertentu atas kerugiannya ataupun keyakinan kerahasiaan informasi tersebut.
4. Rahasia dagang tersebut mempunyai kekhususan dan bermula secara khusus dari atau dalam praktek perdagangan dan perindustrian.

Praktanya banyak perseroan terbatas yang tidak menyadari bahwa sebenarnya perseroannya memiliki informasi yang tergolong Rahasia Dagang yang sebenarnya mempunyai nilai komersial dan menjadi dasar keuntungan kompetitif yang perlu dilindungi, dalam pengaturan di Indonesia

---

<sup>133</sup> Muhamad Djumhana & Djubaedillah.2014. Hak Kekayaan Intelektual : Sejarah, Teori, dan Praktiknya di Indonesia. PT citra Aditya Bakti : Bandung. Halaman 354

Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 menyebutkan informasi yang tergolong Rahasia Dagang adalah metode produksi; metode pengolahan; metode penjualan; atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum. Dalam prakteknya pengertian dari metode – metode atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dapat berupa sebagai berikut <sup>134</sup> ;Berkaitan dengan teknologi organis , Berkaitan dengan teknologi canggih, Berkaitan dengan metode dagang/bisnis, Berkaitan dengan daftar langganan, Berkaitan dengan pengetahuan bisnis.

James Pooley, menjelaskan bahwa rencana perlindungan rahasia dagang harus didasarkan pada prinsip-prinsip empat: inventaris, kesederhanaan, tanggung jawab, dan Pemeriksaan Kembali.<sup>135</sup> Pertama Prinsip Inventaris, perseroan yang melakukan penginventarisan informasi dengan baik sebagai upaya perlindungan dapat dianggap bahwa perseroan tersebut mengetahui nilai dan ancaman yang dapat timbul dari informasi perseroan, berdasar analisis *costbenefit* sebagai usaha menciptakan keunggulan kompetitif perseroan. Sehingga berdasar hal tersebut merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah keamanan informasi yang wajar untuk menjaga kerahasiaan tersebut.

Kedua prinsip kesederhanaan adalah ciri dari program-program yang paling sukses. Program keamanan informasi tidak boleh memberatkan secara berlebihan bagi pekerja, dan tidak harus rumit karena pekerja

---

<sup>134</sup> Op. cit. Adrian Sutendi, *Hak Kekayaan Intelektual*, 2013, halaman 125

<sup>135</sup> David W. Quinto, Stuart H. Singer. *Trade secrets : law and practice* ( New York: Oxford University Press,2009) halaman 202

cenderung menjadi bingung oleh itu atau mengabaikan hal itu sepenuhnya. Secara umum, sebuah perseroan harus berusaha untuk mengklasifikasikan informasi dalam tidak lebih dari tiga kategori: *Unclassified*, *Confidential* atau [Company Name] *Proprietary*, dan *Highly Confidential* atau *Restricted*. *Unclassified*, kategori untuk informasi yang dapat dibagi dengan orang di luar perseroan bahkan tidak ada kewajiban kerahasiaan; *Confidential* atau [Company Name] *Proprietary*, Kategori untuk informasi yang dapat diungkapkan kepada orang-orang di luar perseroan hanya jika mereka tunduk terhadap kewajiban kerahasiaan; dan *Highly Confidential* atau *Restricted* kategori informasi yang mungkin tidak akan dibagi dengan siapa pun di luar perseroan absen persetujuan dari manajemen.

Ketiga prinsip tanggung jawab berarti bahwa ada orang tertentu bertanggung jawab untuk pelaksanaan setiap aspek dari program perlindungan. Ini adalah bagian dari tanggung jawab pekerjaan orang tersebut untuk mendorong dan mengukur kepatuhan oleh semua orang yang terlibat, untuk melaporkan kembali pada kepatuhan dan efektivitas, dan untuk menyarankan perbaikan.

Keempat prinsip pemeriksaan kembali berarti meneliti efektivitas program perlindungan rahasia dagang secara teratur untuk memastikan bahwa itu berfungsi sebagaimana dimaksud. Memiliki program perlindungan dengan baik penting untuk menunjukkan bahwa perseroan

telah membuat upaya yang wajar untuk melindungi kerahasiaan informasi tersebut.<sup>136</sup>

Penilaian upaya perlindungan yang ditempuh oleh perseroan dapat diketahui melalui Kebijakan perseroan yang diberlakukan. Karena kebijakan perseroan merupakan perwujudan dari aturan-aturan yang dibentuk perseroan yang diperuntukan kepada semua pihak yang berada di lokasi dimana Rahasia Dagang perseroan dilindungi dan wajib bagi semua pihak baik pekerja atau pun umum (semua pihak yang karena kepentingannya berada dilokasi perlindungan rahasia dagang perseroan) untuk menaati aturan tersebut sehingga apabila terjadi pelanggaran atasnya perseroan akan melakukan tindakan sesuai ketentuan perseroan dan perundang-undangan.

Pengadilan Amerika, yang telah menjadikan rencana perlindungan perseroan sebagai tolok ukur adanya usaha-usaha Perseroan untuk melindungi rahasia dagang dengan wajar rencana perlindungan perseroan. Berdasar hal tersebut perwujudan secara umum kebijakan rencana perlindungan perseroan dapat berupa sebagaimana berikut :

#### **3.1.2.1. Pelatihan Pekerja dan Praktek Kerja**

Rencana perlindungan rahasia dagang harus mulai dengan pekerja perseroan. Proses perekrutan, memberikan kesempatan pertama untuk mendidik pekerja bahwa perseroan memperhatikan perlindungan rahasia dagang.

---

<sup>136</sup> James M. Pooley's *Trade Secrets* (Law Journal Press) 2007. 202–204

Sesuai yang diatur dalam ketentuan umum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yakni Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan dengan tujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pemahaman mengenai pendidikan pekerja dalam pembahasan ini adalah pembelajaran dari perseroan kepada pekerja mengenai pentingnya penjagaan rahasia dikarenakan dengan begitu perseroan dapat mempertahankan keuntungan kompetitif yang telah dicapai. Berbagai langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh perseroan untuk menanamkan pemahaman bahwa rahasia dagang harus dilindungi kepada pekerja adalah sebagai berikut :

1. Pemberitahuan batasan pekerjaan kantor yang dapat dibawa pulang atau download ke komputer yang digunakan dari situs;
2. Melatih pekerja untuk melindungi data-data sensitif dengan menjaga password komputer

3. Membiasakan pekerja untuk menghapus papan putih ketika selesai rapat atau pertemuan;
4. Meminta pekerja untuk menandatangani secara periodic sertifikasi yang menyatakan bahwa pekerja mematuhi kebijakan keamanan perseroan mengenai rahasia dagang,
5. Meminta pekerja baru untuk menandatangani perjanjian yang menjamin bahwa mereka tidak akan menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagang milik perseroan sebelumnya; dan perseroan tempat bekerjanya sekarang.<sup>137</sup>

Langkah-langkah diatas di tujukan agar menimbulkan pemahaman bagi pekerja bahwa tempat kerja pekerja tersebut memiliki rahasia dagang yang dilindungi oleh perseroan. Sehingga berdasar hal tersebut pekerja juga diminta untuk melakukan usaha yang serupa dengan harapan informasi tersebut dapat terus terjaga kerahasiannya saat dioperasikan dalam kegiatan di perseroan.

### **3.1.2.2. Fasilitas Perlindungan**

Menyediakan fasilitas keamanan adalah cara mudah untuk melindungi kerahasiaan informasi tersebut. Langkah-langkah tersebut termasuk penggunaan pagar di sekitar perseroan lokal, penggunaan penjaga gerbang untuk membatasi akses ke tempat parkir dan

---

<sup>137</sup> Apart from the obvious benefit that such training confers, it may well estop the employees who conducted the training from later challenging the existence of the trade secrets should they terminate their employment with the company. *See, e.g., Sperry Rand Corp. v. Pentronix, Inc.*, 311 F. Supp. 910, 918 (E.D. Pa. 1970); *Dionne v. S.E. Foam Converting & Packaging, Inc.*, 17 U.S.P.Q.2d (BNA) 1565, 240 Va. 297, 397 S.E.2d 110, 112–13 (1990); *Whittaker Corp. v. Mockus*, 187 U.S.P.Q. (BNA) 317, 319 (Cal. Ct. App. June 4, 1975).

menggunakan penjaga keamanan dan kamera. Selain itu, akses ke daerah dimana perseroan menyimpan rahasia dagang juga merupakan daerah yang aksesnya dibatasi oleh perseroan.

Pintu atau Elevator ke daerah-daerah tersebut harus terkunci sepanjang waktu; perlu diatur secara jelas mengenai alasan untuk berada di sana yang memungkinkan akses mereka, salah satunya dengan memantau penggunaan kartu kunci ruang tersebut, perseroan dapat membuat audit trail dan dapat belajar apakah pekerja yang kalau tidak berwenang untuk ada memasuki pada jam-jam tertentu.

Ketika kunjungan pengunjung harus dilarang ke daerah-daerah yang aksesnya dibatasi disekitar perseroan, serta ketika melakukan kunjungan disekitar perseroan pengunjung mengenakan tanda pengenal "TAMU" dan Tamu akan diantar untuk menemui orang yang ingin ditemui dan tidak biarkan berkeliaran sendiri di dalam kantor atau pabrik.

Sesuai yang diatur dalam dalam ketentuan umum Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 Pasal 3 Ayat 1 Rahasia Dagang mendapat perlindungan apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya melalui upaya sebagaimana mestinya. Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 Penjelasan Pasal 3 Ayat 1 menjelaskan :

"Upaya-upaya sebagaimana mestinya" adalah semua langkah yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan yang harus

dilakukan. Misalnya, di dalam suatu perseroan harus ada prosedur baku berdasarkan praktik umum yang berlaku di tempat- tempat lain dan/atau yang dituangkan ke dalam ketentuan internal perseroan itu sendiri. Demikian pula dalam ketentuan internal perseroan dapat ditetapkan bagaimana Rahasia Dagang itu dijaga dan siapa yang bertanggung jawab atas kerahasiaan itu

Berdasar pengaturan tersebut, maka sebuah perseroan diperbolehkan melakukan upaya perlindungan rahasia dagang, yang mana perlu dilakukan suatu usaha penjagaan lokasi hingga penjagaan dokumen, dst. Beberapa hal yang dapat dijadikan tolak ukur dalam melakukan fasilitas perlindungan adalah sebagai berikut<sup>138</sup> Pertama, membatasi akses ke fasilitas dengan pagar perimeter, memasang tanda dilarang masuk pada kedua sisi dari setiap gerbang atau pintu masuk, menggunakan penjaga gerbang untuk membatasi akses, dan/atau mempekerjakan penjaga keamanan, dan/atau menggunakan CCTV;

Kedua, akses membatasi pekerja ke daerah penyimpanan rahasia dagang tersebut dengan membiarkan ruangan tersebut dalam keadaan terkunci di sepanjang waktu, sehingga dengan begitu akses yang paling dimungkinkan melalui penggunaan kartu kunci setelah diizinkan;

Ketiga, hanya memungkinkan akses bagi non pekerja ke daerah penyimpanan rahasia dagang hanya berdasarkan persetujuan tertulis dari manajemen dan Departemen Hukum perseroan, yang akan dibahas lebih

---

<sup>138</sup> David W. Quinto, Stuart H. Singer. *Trade secrets : law and practice* ( New York: Oxford University Press,2009) halaman 206



lanjut dalam pembahasan selanjutnya. Hal-hal yang dapat dijadikan tolak ukur dalam melakukan fasilitas perlindungan sebagaimana diatas akan diuraikan secara terperinci sebagai berikut :

#### **3.1.2.2.1. Keamanan Manufaktur**

Perseroan telah mengadopsi berbagai strategi untuk melindungi kerahasiaan proses produksi mereka dan komposisi produk mereka. Coca-Cola, misalnya, menyimpan formula mereka yang terkenal dalam peti bank yang dapat dibuka hanya berdasarkan resolusi Dewan Direksi. Hanya dua pekerja yang pernah diizinkan untuk mengetahui formula lengkap. Walaupun demikian Perseroan ini tetap mampu memproduksi produk unggulan global karena bahan yang berbeda dicampur dalam proporsi yang berbeda dalam berbagai subformulas. Sehingga berdasar hal tersebut terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan saat melakukan pengamanan manufaktur.

1. Tidak mengizinkan pekerja untuk mengunjungi kawasan manufaktur atau daerah laboratorium dimana teknik produksi atau riset manufaktur disempurnakan;
2. Memerlukan bahwa pihak ketiga yang memiliki pengetahuan peralatan manufaktur (termasuk produsen peralatan dan pemeliharaan orang) menandatangani perjanjian menjaga rahasia;
3. Identitas dari pemasok tertentu penting, mintalah pemasok untuk mengemas produknya dalam wadah yang bertanda;

4. Jika jenis atau kelas bahan kimia atau digunakan mineral yang penting, meminta bahwa untuk dikemas secara minimalis;
5. Jika terdiri dari beberapa manufaktur, lakukan perbedaan langkah –langkah perlindungan disetiap proses manufaktur di lokasi berbeda.

#### **3.1.2.2.2. Tindakan pencegahan pengunjung**

Melindungi rahasia dagang dari pengunjung adalah elemen penting dari rencana perlindungan rahasia dagang. 'Pengunjung' meliputi pemegang saham, pemodal, vendor, pemegang lisensi dan calon pemegang lisensi, konsultan, pekerja kontrak, siswa magang, pekerja dari mitra bisnis, wartawan, pekerja anggota keluarga, dan pemeliharaan, dan personil kebersihan, dst. Mengingat keragaman pengetahuan dan minat para pengunjung untuk fasilitas perseroan. Secara umum perseroan harus mengambil tindakan pencegahan sehubungan dengan pengunjung yakni sebagai berikut<sup>139</sup>:

Pertama, mengharuskan pengunjung untuk menandatangani perjanjian menjaga rahasia sebagai ganti rugi untuk diberi akses. Kedua, meminta pengunjung untuk menandatangani buku catatan (untuk mencegah pesaing dari menemukan apa vendor dan pelamar pekerjaan telah baru saja mengunjungi). Ketiga, mengharuskan pengunjung untuk memakai tanda pengenal “TAMU” sepanjang

---

<sup>139</sup> Op.Cit. halaman 207

waktu. serta, gunakan kode warna pada tanda pengenal “TAMU” untuk menunjukkan daerah yang fasilitas pemakainya diperbolehkan untuk mengunjungi.

Keempat, mengidentifikasi pada tanda pengenal pekerja untuk mengetahui batasan kunjungan pekerja tersebut. Kelima, menetapkan pendamping selama kunjungan untuk menemani setiap pengunjung; dan Keenam tidak memberikan akses detail dari setiap bagian dari lokal yang berisi informasi kerahasiaan dan menyampaikan informasi mengenai rencana bisnis perseroan bahwa perseroan tidak ingin pesaing untuk menemukan. Contoh perjanjian pengunjung guna menjamin kerahasiaan informasi sebagaimana sebelumnya dijelaskan, sebagai berikut:

*Saya, [nama], memahami dan setuju untuk mematuhi mekanisme kerahasiaan dalam pertimbangan untuk mengunjungi lokal Anda. Saya setuju bahwa saya akan menggunakan informasi eksklusif (terdiri dari informasi teknis dan bisnis menggambarkan atau terkait aktivitas Anda yang baik telah dihasilkan di pengeluaran Anda dan bahwa Anda memegang kerahasiaan atau yang telah Anda terima dari pihak ketiga di bawah kewajiban untuk menjaga rahasia) hanya untuk tujuan yang tegas diizinkan secara tertulis oleh [nama perseroan].*

*Selanjutnya setuju bahwa saya tidak akan mengungkapkan informasi kepemilikan pihak ketiga; menghapus dokumen, peralatan, atau materi lain dari lokal; merekam dengan foto, rekaman, atau cara lain informasi hak milik yang aku dapat mengamati atau menerima; atau menggunakan informasi eksklusif untuk keperluan saya sendiri. Selain itu, saya setuju untuk tidak mengekspos [nama perseroan] kerahasiaan informasi dential milik saya, perseroan saya, atau pihak ketiga manapun tanpa perjanjian terpisah menandatangani perwakilan resmi [nama perseroan].*

*Sejauh perseroan saya atau saya sebelumnya telah masuk ke dalam setiap kerahasiaan dentiality, perjanjian non-disklosur atau serupa, saya akan terus untuk terikat oleh perjanjian tersebut.*

*Dated :* \_\_\_\_\_

*Nama]*  
\_\_\_\_\_

Perjanjian ini ditujukan agar bagi pengunjung yang melakukan kunjungan di daerah penyimpanan rahasia dagang memiliki kewajiban pula untuk menjaga rahasia tersebut sehingga menghindari terjadinya penyalahgunaan informasi perseroan dengan pihak ketiga diluar perseroan yang dapat menimbulkan kerugian.

### **3.1.2.2.3. Keamanan Dokumen**

Menyediakan keamanan untuk dokumen yang mengandung rahasia dagang adalah bagian penting dari rencana perlindungan rahasia dagang. Langkah pertama adalah untuk mengidentifikasi dan menandai 'rahasia' atau 'terbatas informasi'. Penggunaan legenda<sup>140</sup> dapat juga digunakan perseroan untuk rencana perlindungan rahasia dagang.<sup>141</sup>

Penggunaan legenda penting untuk mencegah pengungkapan yang tidak disengaja dokumen yang berisi informasi bersifat kerahasiaan. Seperti anak yang berteriak "Serigala" terlalu sering, perseroan tidak harus refleks menandai semua dokumen dengan yang "rahasia" atau "dibatasi." Ketika hal itu terjadi begitu, sistem legending kehilangan kredibilitas.

Perspektif litigasi, kesalahan dalam legending biasanya konsekuensi kecil. Namun yang berakibat fatal adalah kegagalan untuk menandai dokumen dalam mengevaluasi cara yang wajar

---

<sup>140</sup> Suatu cerita atau rumor yang diciptakan dalam lingkungan kantor guna mengkondisikan lingkungan yang ditujukan untuk melakukan penjagaan dokumen-dokumen perseroan tersebut dari pekerja-pekerja yang ingin tahu namun tidak memiliki kepentingan atau diboncengi oleh kepentingan-kepentingan lain diluar pihak perseroan.

<sup>141</sup> Kasus *Ecolaire, Inc. v. Crissman*; *United States District Court, E. D. Pennsylvania*. (1982).

dalam penjagaan kerahasiaan rahasia dagang, sehingga perseroan dalam menandai dokumen diperlukan memperhatikan hal sebagai berikut<sup>142</sup> :

Pertama, memerlukan sebuah sistem untuk mengklasifikasikan dan menandai dokumen sebagai 'Terbatas' atau 'Rahasia'. Kedua, melarang pekerja dari membuang dokumen-dokumen yang ditandai 'Terbatas' atau 'Rahasia' dan memerlukan, sebaliknya, bahwa dokumen tersebut robek.<sup>143</sup>

Ketiga, memerlukan bahwa di malam hari dokumen ditempatkan terkunci di meja atau lemari. Keempat, menempatkan mesin Fotokopi dan scanner jauh dari daerah penyimpanan rahasia dagang. Keempat, menjaga *audit trail* penggunaan mesin dan *scanner* dengan mengharuskan bahwa pengguna masukan nomor identifikasikasi.

Kelima, Mencetak dokumen-dokumen rahasia pada merah atau merah muda kertas (atau kertas lain yang tidak memungkinkan untuk mudah diidentifikasi), nomor setiap salinan, dan menyimpan catatan yang menerima setiap salinan. Keenam, memerlukan bahwa semua kontrak yang dapat mengakibatkan pengungkapan informasi kerahasiaan dental kepada orang lain mengandung sesuai ketentuan.

---

<sup>142</sup> Kasus *A.H.Emery Co. v. Marcan Prods. Corp*; *U.S. Court of Appeals for the Second Circuit* ; (1968)

<sup>143</sup> Kasus *Cal. v. Greenwood* ; *The Court of Appeals affirmed, and the California Supreme Court denied the State's petition for review* (1988)

Ketujuh; bahwa catatan laboratorium secara permanen terikat, diberi nomor, dan memiliki nomor halaman. Kedelapan, melarang penghapusan halaman manapun dari catatan laboratorium dan penghapusan salah satu entri yang salah.

Kesembilan, memerlukan bahwa setiap catatan laboratorium ditandatangani dan diberi tanggal, dan bahwa entri yang dibuat dalam catatan. dan Kesepuluh apabila deskripsi penemuan atau hasil tes ditandatangani dan diberi tanggal oleh saksi dan pemilik catatan; memerlukan pembuangan maka dilakukan dengan aman seperti dilakukan dalam kantong membakar atau *shredders*.

#### **3.1.2.2.4. Keamanan Dokumen Elektronik**

Dokumen elektronik menurut UU Informasi Dan Transaksi Elektronik adalah setiap informasi elektronik yg dibuat, diteruskan, dikirimkan, diterima, atau disimpan dlm bentuk analog, digital, elektromagnetik, optikal, atau sejenisnya., yg dpt dilihat, ditampilkan dan/atau didengar melalui komputer atau sistem elektronik, termasuk tetapi tdk terbatas pada tulisan suara atau gambar, peta, rancangan, foto atau sejenisnya, huruf, tanda, angka, kode akses, simbol atau perporasi yg memiliki makna atau arti atau dapat dipahami oleh orang yg mampu memahaminya

Melindungi informasi yang disimpan dalam bentuk digital sama seperti melindungi dokumen non elektronik. Orang yang tidak sah tidak boleh diberikan akses ke sistem komputer perseroan,

informasi yang disimpan dalam sistem harus dilindungi, dan disk yang berisi rahasia dagang harus tidak dibuang atau kembali. Sehingga perlu dilakukan komputer yang berisikan rahasia dagang disimpan dalam sistem komputer yang dilindungi oleh password dan bahwa komputer dilindungi oleh firewall guna menghindari rahasia dagang di download oleh pihak yang tidak berkepentingan.

Penyimpanan pesan e-mail perlu dilakukan dengan terpecah-pecah dalam sistem; serta Memantau komunikasi e-mail eksternal dan semua pesan e-mail yang telah didownload dihancurkan secara konsisten sesuai dengan kebijakan retensi data perseroan, kecuali hanya pesan yang telah ditempatkan dalam file terpisah untuk tujuan tertentu. Pelaksanaan keamanan elektronik perlu dilakukan dengan melarang pekerja melakukan posting password di tempat-tempat yang terlihat dan memerlukan bahwa komputer harus dimatikan pada malam hari dan setiap kali mereka tanpa pengawasan.

Melarang pekerja dari memungkinkan anggota keluarga atau teman-teman menggunakan komputer laptop disediakan perseroan; dan pekerja diharuskan untuk melindungi komputer atau laptop dengan memaksakan denda saat komputer atau laptop tersebut hilang atau dicuri. Jangan biarkan disk yang berisi rahasia dagang akan kembali digunakan atau dibuang; atau Jangan membuang atau

menjual komputer perseroan yang menyimpan rahasia dagang perseroan kecuali hard drive telah terhapus.<sup>144</sup>

Upaya Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan di Perseroan adalah perwujudan dari pengaturan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang rahasia dagang mengenai "Upaya-upaya sebagaimana mestinya" adalah semua langkah yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan yang harus dilakukan. Sehingga langkah-langkah perlindungan diatas dilaksanakan perseroan karena memiliki fungsi dan tujuan masing-masing sebagai upaya perlindungan rahasia dagang. Untuk mengetahui fungsi dan tujuan upaya tersebut maka perlu dikaji dengan menyesuaikan dengan prinsip-prinsip perlindungan rahasia dagang James Pooley yakni Prinsip Peninjauan kembali dan Prinsip Tanggung jawab yang teruraian sebagai berikut:

Pertama, Pendidikan Pekerja dan Praktek Kerja, Sumber Daya Manusia dalam suatu perseroan merupakan aset penting bagi perkembangan perseroan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para karyawan, banyak perseroan mengadakan pelatihan kerja/training. Biasanya training dilakukan sebelum memulai kerja atau pada saat awal masuk kerja.

Menurut PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan kerja atau yang sekarang biasa kita kenal dengan

---

<sup>144</sup> Kasus *Fraser v. Nationwide Mut. Ins. Co.*; *United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania*; (2001)



istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar pekerja semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Tujuan dari pengadaan pelatihan kerja adalah. Diantaranya adalah:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja
2. Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya manusia.
3. Memberikan arah dan pedoman dalam penjagaan dan pembinaan rahasia dagang perseroan
4. Meningkatkan kesadaran pekerja untuk menjaga informasi tersebut dari akses pihak diluar perseroan.

Kedua, Fasilitas Perlindungan dalam pelaksanaannya terbagi dari beberapa seperti; Tindakan pencegahan pengunjung; keamanan dokumen; keamanan dokumen elektronik dan keamanan manufaktur. Fasilitas perlindungan ini menjalankan prinsip perlindungan rahasaia dagang yakni Prinsip inventaris, prinsip kesederhanaan dan prinsip

Tanggung jawab. Setiap tindakan pengamanan tersebut memiliki tujuan masing-masing bagi perseroan sebagai berikut : Keamanan manufaktur;

Pengaturan Undang-undang nomor 3 tahun 2014 tentang perindustrian dalam ketentuan umumnya menjelaskan bahwa

*Undang-Undang tentang Perindustrian yang baru diharapkan dapat menjadi instrumen pengaturan yang efektif dalam pembangunan Industri dengan tetap menjamin aspek keamanan, keselamatan, dan kesehatan manusia serta kelestarian fungsi lingkungan hidup.*

Pengaturan tersebut memberi pemahaman bahwa kebijakan dalam pengamanan perseroan merupakan prioritas pengaturan dan pelaksanaan dalam perseroan. Tujuan pengamanan manufaktur adalah meniadakan/sekurang-kurangnya memperkecil/meminimalkan segala bentuk kemungkinan pelanggaran rahasia dagang, sehingga sasaran tercapai dan dengan sendirinya dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga seluruh pekerja dapat memberikan kontribusi kerja yang maksimal.

Fungsi pengamanan manufaktur yaitu segala upaya yang dilakukan ( biasanya bersifat antisipative ) untuk mengamankan perseroan dari bahaya pelanggaran rahasia dagang baik secara fisik maupun non fisik yang datang langsung baik dari dalam maupun dari luar perseroan/instansi tersebut. Sasaran dan target pengamanan manufaktur adalah untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang tertib dan aman sehingga seluruh pekerja, penghuni, maupun

orang luar yang datang merasa aman,nyaman,dan tentram.dengan terus terjaga dan terpeliharanya informasi-rahasia dagang yang dimiliki perseroan.

Tindakan pencegahan pengunjung, tindakan ini ditujukan agar di perusahaan seteril dari pihak-pihak yang tidak memiliki kepentingan dan dapat membahayakan informasi perseroan; Keamanan dokumen, salah satu aset perseroan yang paling berharga saat ini adalah sistem informasi yang responsif dan berorientasi pada pengguna. Sistem yang baik dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan jumlah persediaan yang harus dikelola, mengurangi kegiatan yang tidak memberikan nilai tambah, meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dan mempermudah pengambilan keputusan bagi manajemen serta mengkoordinasikan kegiatan dalam perseroan. Oleh karena itu, audit atas pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi semakin dibutuhkan sehingga sistem yang dimiliki efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja. Disamping itu saat ini kesadaran atas pentingnya pengendalian sistem informasi di kalangan manajemen perseroan semakin tinggi;

Keamanan dokumen elektronik, Tujuan utama yang hendak dicapai adalah mendesain suatu model sistem untuk mengamankan dokumen elektronik dari orang yang tidak mempunyai hak mengakses. Karena Sifat dokumen elektronik yang fleksibel untuk

diedit, digandakan ataupun didistribusikan membuat semakin banyak orang cenderung bekerja pada dokumen berbasis elektronik dibandingkan dengan bekerja dengan dokumen konvensional sehingga perlu mengamankan dokumen elektronik supaya tidak diakses oleh orang yang tidak berhak, kita juga harus memikirkan untuk menentukan dokumen apa yang dapat dikatakan sebagai dokumen yang layak untuk diamankan. Hal ini sangat penting supaya sistem dapat digunakan secara efisien.

### **3.1.3. Pelaksanaan Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas oleh PT Papros,Tbk dan PT Lombok Gandaria**

#### **3.1.3.1. Pelaksanaan Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas yang dilakukan PT Papros,Tbk**

##### **3.1.3.1.1. Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan Terbatas pada PT Papros,Tbk**

PT Phapros, Tbk yang selanjutnya disebut Phapros, merupakan salah satu dari lima perseroan yang pertama kali mendapatkan sertifikat Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) pada tahun 1990. PT Phapros Tbk telah melayani masyarakat dengan memproduksi obat-obatan bermutu selama lebih dari empat dasawarsa melalui

pabriknya di Simongan 131, Semarang.<sup>145</sup> Pelaksanaan kegiatan usahanya perseroan farmasi ini tidak lepas dari penerapan-peneran metode-metode seperti Metode Produksi, Metode Pengolahan, Metode Penjualan, dan Teknologi produksi yang mana membuat PT Phapros dapat menghasilkan produk-produk obat yang bermutu.

Berdasar keterangan Ibu Putrika Anindyasarathi yang menjabat sebagai legal officer dari pengisian kuisioner yang diajukan penulis kepada Phapros, didapatkan informasi sebagai berikut:

Informasi rahasia perusahaan meliputi : Spesifikasi bahan baku; Proses dan Produk hasil riset; Buku catatan laporan/percobaan; Metode yang digunakan dalam produksi obat; Perbaikan; penyempurnaan atau modifikasi proses; Formulasi Produk; Penemuan – penemuan di bidang produk; Contoh pedoman kerja; Petunjuk pelatihan di pabrik; Daftar harga; Potensi pasar; Teknik distribusi dan strategi pemasaran; Daftar pemasok ; dan Daftar langganan .Pertimbangan Phapros merahasiakan informasi tersebut adalah karena secara alamiah sebuah perseroan menjaga rahasia dagang yang memberikan keunggulan kompetitif, sehingga mencegah pihak lain meniru rahasia dagang dan menjadikan jaminan originalitas produk PT Phapros, Tbk.

---

<sup>145</sup> <http://Phapros.co.id/in/page-home-in.php>

Rahasia dagang tersebut oleh Phapros diperoleh melalui beberapa cara yakni :

1. Didapatkan melalui riset yang dilakukan sendiri oleh Phapros (pemilik terdahulu)
2. Didapatkan melalui riset yang dilakukan sendiri oleh Phapros melalui pekerja (pekerja bag. pengembangan)
3. Didapatkan melalui perjanjian dengan pihak lain diluar perseroan untuk dapat menggunakan hasil risetnya tersebut.

Pihak yang dapat mengakses rahasia dagang tersebut adalah Pihak Top Management, Pihak Manajerial (karena porsi tanggung jawab kerjanya saja), dan Pihak Operasional (karena porsi tanggung jawab kerjanya saja). Dimana mekanisme pendistribusian rahasia dagang tersebut disampaikan melalui Prosedur Tetap Perseroan (PROTAP) tertulis.

Pengamanan lokasi yang ditempuh Phapros sebagai upaya menjaga kerahasiaan informasi meliputi : Pertama, Pengawasan lokasi perseroan dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut dilakukan pemasangan CCTV di setiap titik kegiatan dalam perseroan guna perseroan dapat mengawasi setiap kegiatan dalam perseroan sehingga apabila terjadi tindakan yang mencurigakan perseroan dapat mengambil tindakan baik yang bersifat preventif dan represif. Selain menggunakan CCTV, Phapros juga melakukan patroli oleh security perseroan baik pagi siang dan malam.

Pengamanan juga dilakukan bagi pengunjung perseroan guna menghindari pihak diluar perseroan melakukan tindakan yang dapat membahayakan perseroan atau pun informasi perseroan, pengamanan pada pengunjung Phapros dilakukan dengan mekanisme berikut :

1. Pengunjung pada saat melakukan kunjungan diminta untuk mengisi buku log untuk tamu dan meminta kartu identitas.
2. Memberikan tanda pengenal “TAMU”
3. Tamu akan diantar untuk menemui orang yang ingin ditemui dan tidak biarkan berkeliaran sendiri di dalam kantor atau pabrik.

Kedua, pembatasan Akses Pekerja agar tempat kerja selalu seteril dari orang-orang yang tidak berkepentingan , diharapkan dengan begitu akses pekerja terhadap rahasia dagang hanya sebatas tanggung jawab kerja yang ditanggungkan kepada pekerja tersebut. Ketiga, mengenai pembatasan akses Dokumen Perseroan. Pembatasan Dokumen Perseroan sudah jelas ditujukan agar dokumen-dokumen yang bersifat rahasia hanya dapat diakses oleh orang-orang yang berdasarkan jabatan dan tanggung jawab kerjanya memiliki kewenangan dan kepentingan untuk mengakses informasi-informasi yang ada dalam dokumen tersebut. Salah satu cara yang dilakukan Phapros adalah pada dokumen rahasia membubuhkan kata “Rahasia” serta disimpan pada ruang penyimpanan.

Kebijakan kerahasiaan dokumen diterapkan memiliki dengan tingkatan kerahasiaan yang penerapannya disesuaikan kebutuhan masing-masing departemen. Phapros juga mengupayakan pekerja agar tidak membawa pulang pekerjaannya. Kebijakan dokumen elektronik diterapkan dengan membatasi akses melalui email perorangan dan password dibawah pengawasan departemen Informasi Teknologi (IT) Phapros.

Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan Terbatas pada PT Papros,Tbk sebagaimana di jabarkan diatas diatur secara umum dalam peraturan perusahaan dan diatur secara khusus dalam perjanjian kerja serta Prosedur Tetap Operasional (PROTAP) PT Phapros. Kebijakan tersebut wajib ditaati oleh para pekerja selama menjalankan tanggung jawab kerjanya dan pihak yang berada dilokasi perseroan.

#### **3.1.3.1.2. Analisis Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan Terbatas pada PT Papros,Tbk**

Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan PT. Phapros dapat di klasifikasikan dalam 3 bentuk yaitu : Keamanan Lokasi, keamanan dokumen dan keamanan dokumen elektronik. Analisis Kebijakan perlindungan Phapros didasarkan pada prinsip James poley yakni sebagai berikut :



Prinsip inventaris, pelaksanaan perlindungan keamanan dokumen dan keamanan dokumen elektronik dilaksanakan dengan Labeling “rahasia” pada luar dokumen rahasia, pengelompokan tingkatan kerahasiaan informasi dan menyimpan dokumen-dokumen rahasia ditempat tidak bisa diakses dengan mudah. Dilaksanakan sesuai dengan metode penginventrisan yang baik, artinya adanya penyimpanan yang sistematis disertai mekanisme pengamanan dokumen yang baik pula.

Prinsip kesederhanaan, Phapros dalam menjalankan upayanya dilakukan dengan sederhana dalam mekanisme perlindungan lokasi dan pemantauan pengunjung. Terlihat dari mekanisme mengidentifikasi pengunjung yang sederhana melalui tanda pengenalan kepada tamu saat memasuki area perseroan.

Prinsip tanggung jawab, Pihak yang di percaya dalam pelaksanaan perlindungan rahasia dagang di Phapros meliputi : Satpam, melalui tanggung jawab kerjanya mengawasi lokasi perseroan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan dan dapat membahayakan rahasia dagang perseroan. Bagian Personalia yang diberi tanggung jawab melakukan seleksi pihak-pihak yang mengisi posisi-posisi yang tanggungjawab kerjanya berhubungan langsung dengan informasi rahsia perseroan dan terakhir Maneger setiap divisi yang karena tanggung jawab kerjanya memastikan tempat kerna dalam keadaan kondusif sehingga informasi didetiap

departemen / divisi dapat terjaga dari akses-akses pihak yang tidak berkepentingan.

Berdasar penjabaran diatas diketahui bahwa PT Phapros telah melakukan "Upaya-upaya sebagaimana mestinya" yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan yang harus dilakukan sesuai dengan rumusan Pasal 3 ayat 1 UU No 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

Kriteria tingkat kewajaran, kelayakan, dan kepatutan dapat dijabarkan sebagai berikut : Kewajaran (Fairness), yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>146</sup> Kelayakan meskipun tolok ukur layak sangat relatif, perseroan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.<sup>147</sup> Kepatutan sesuai dalam pasal 1339 KUHPer asas ini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya

Berdasar UU No 11 tahun 2008 tentang Teknologi informatika dan Komunikasi Pasal 40 ayat 3, 4 dan 5 berbunyi :

- (3) *Pemerintah menetapkan instansi atau institusi yang memiliki data elektronik strategis yang wajib dilindungi.*
- (4) *Instansi atau institusi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus membuat Dokumen Elektronik dan rekam cadang*

---

<sup>146</sup><http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA3GQHO4xdQJ:lexitaklal.blogspot.com/2011/06/tugas-manajemen-sdm-kompensasi.html+&cd=7&hl=id&ct=clnk&gl=id>, diakses 15 november 2015

<sup>147</sup> *Ibid.*

*elektroniknya serta menghubungkannya ke pusat data tertentu untuk kepentingan pengamanan data.*

*(5) Instansi atau institusi lain selain diatur pada ayat (3) membuat Dokumen Elektronik dan rekam cadang elektroniknya sesuai dengan keperluan perlindungan data yang dimilikinya.*

Salah satu “Upaya-upaya sebagaimana mestinya” menurut Iman Sjahputra Tunggal dan Heri Herjandono adalah Melindungi data yang bersifat rahasia dengan membuat kode rahasia, Mencantumkan kata “rahasia” pada bagian luar dokumen rahasia. Menyimpan dokumen-dokumen rahasia ditempat yang aman dan tidak bisa diakses dengan mudah oleh karyawan atau pihak lain, Mencantumkan kata “rahasia” pada bagian luar dokumen rahasia, Membatasi akses para pekerja untuk memasuki unit atau departemen lain dari sebuah perseroan dan Melarang pekerja bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan.<sup>148</sup>

Bahwa jelas dalam aturan tersebut dokumen elektronik dilakukan sebagai upaya pengamanan data atau informasi bagi perseroan. Tindakan tersebut juga harus ditindaklanjuti dengan dilakukan pembatasan terhadap segala akses pihak-pihak yang tidak berkepentingan sehingga perlu dilakukan dengan pengunci data *berpassword* /berkata kunci yangman kaca kunci tersebut hanya boleh diketahui oleh pimpinan.

---

<sup>148</sup> Iman Sjahputra Tunggal dan Heri Herjandono, *Rahasia Dagang (Trade Secret) Seluk Beluk Tanya Jawab, Teori dan Praktek*, (Jakarta:Harvarindo, 2000) halaman 28-29

Penulis menganalisa bahwa tindakan yang dilakukan oleh PT Phapros telah sesuai dengan upaya yang layak yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan dengan tujuan mempertahankan rahasia dagang persero. Kewajaran tercermin dari upaya inventaris yang sesuai dengan ketentuan UU No 11 tahun 2008 dan pendapat para ahli sebagaimana dijelaskan diatas. Pelaksanaan yang sesuai dengan batas kewajaran dan dilakukan secara konsisten mencerminkan Kelayakan pelaksanaan prosedural. Serta pelaksanaan yang ketentuan mengenai isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan, prosedur tetap operasional (PROTAP) perusahaan dan perjanjian kerja sesuai dengan asas kepatutan.

Berdasar hal tersebut dapat disimpulkan bahwa bila tindakan tersebut tidak dilakukan atau dilakukan dengan tidak secara maksimal akan menyebabkan Phapros kehilangan haknya akan informasi tersebut. Karena sebagaimana dalam pengaturannya perlindungan terhadap rahasia dagang berlangsung apabila adanya upaya penjagaan kerahasiaan informasi dan belum dibuka di depan publik atau dipublikasikan.

Dalam prakteknya masih dijumpai kekurangan dalam upaya perlindungan di kegiatan perseroan oleh Phapros yakni belum adanya pelatihan kerja yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kesadaran pekerja terhadap urgensi penjagaan dan pemeliharaan

rahasia dagang perseroan. Sebenarnya ketentuan mengenai pelatihan sudah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal yang menjelaskan perseroan harus melakukan pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan pekerjanya.

Pasal ini mengatur bahwa perseroan memiliki kewajiban untuk melakukan pelatihan khususnya pelatihan kepada pekerja mengenai penjagaan dan pemeliharaan rahasia dagang perseroan., sehingga dengan begitu akan tercipta upaya perlindungan yang sinergi. Upaya perlindungan yang sinergis diperlukan peran pekerja yang memahami mekanisme perlindungannya karena pekerjalah yang dalam kegiatan produksi atau pengembangan produk berhubungan langsung dengan informasi tersebut.

### **3.1.3.2. Pelaksanaan Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia**

#### **Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas yang dilakukan**

#### **PT Lombok Gandaria**

##### **3.1.3.2.1. Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang**

##### **dilakukan dalam Kegiatan Perseroan Terbatas pada**

##### **PT Lombok Gandaria**

PT Lombok Gandaria Foods Industri yang selanjutnya disebut PT Lombok Gandaria berdasar keterangan Demetrius Finza Christiawan yang menjabat sebagai Kepala Bagian *Legal*. Bahwa dalam menjalankan kegiatan produksinya PT Lombok Gandaria memiliki informasi meliputi : Spesifikasi bahan baku; Proses dan

Produk hasil riset; Buku catatan laporan/percobaan; Perbaikan, penyempurnaan atau modifikasi proses; Formulasi Produk; Penemuan – penemuan di bidang produk; Contoh pedoman kerja; Teknik distribusi dan strategi pemasaran; Daftar pemasok; Daftar langganan. Informasi tersebut dirahasiakan sejak berdirinya perseroan tersebut, dengan tujuan agar kualitas dan originalitasnya terjamin. Informasi sebagaimana diatas memberikan keunggulan kompetitif bagi PT Lombok Gandaria sehingga informasi tersebut merupakan rahasia dagang.

Rahasia dagang PT Lombok Gandaria didapat melalui pendiri sebelumnya dan dalam perkembangannya dilakukan melalui riset pemilik dan pekerja bagian pengembangan. Rahasia dagang milik PT Lombok Gandaria dikemas dalam Prosedur Tetap (PROTAP) / Dokumen tertulis yang hanya dapat akses oleh pihak *Top Management* PT Lombok Gandaria saja dan pihak lain sesuai izin dan sepengetahuan pihak *Top Management*.

Pengamanan lokasi perseroan yang ditempuh oleh pihak PT Lombok Gandaria melalui prosedur sebagai berikut :

1. Pemasangan CCTV di setiap titik kegiatan dalam perseroan.

Pemasang dilakukan di beberpa titik gedung kantor, labaratorium, ruang produksi, dan ruang lain yang dinilai pihak perseroan memerlukan.

## 2. Patroli oleh security perseroan

Patroli yang dilakukan oleh pihak security adalah sepanjang dibutuhkan minimal dua kali dalam sehari.

## 3. Melakukan pemantauan terhadap tamu dan pemasok barang melalui :

a. Pengisian buku log untuk tamu dan meminta kartu identitas.

Hanya untuk tamu bagi level staf dan bagi tamu untuk level managerial ke atas tidak dilakukan hal tersebut

b. Memberikan tanda pengenalan “TAMU”

Hanya untuk tamu yang memiliki kepentingan dengan personil kantor dan ke lokasi produksi serta laboratorium.

c. Tamu akan diantar untuk menemui orang yang ingin ditemui dan tidak biarkan berkeliaran sendiri di dalam kantor atau pabrik.

Pengamanan lainnya yang dilakukan PT Lombok Gandaria adalah melalui Pembatasan akses pekerja dan pembatasan dokumen perseroan. Meliputi sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja yang dilakukan secara rutin oleh perusahaan dimana didalamnya selalu adanya pendalaman materi mengenai unrgensi dan mekanisme menjaga rahasia dagang perseroan.

## 2. Pembatasan akses pekerja

- a. Melakukan pengecekan keamanan terhadap pekerja saat masuk/ keluar perseroan.
- b. Melakukan pengecekan keamanan terhadap pekerja baru
- c. Pembatasan akses pekerja terhadap tempat-tempat penting seperti :
  - 1) Ruang Produksi,
  - 2) Laoratorium *Reseach and Development, Produksi, dll.*
  - 3) Gudang Bahan Baku
  - 4) Gudang Bahan Jadi
  - 5) Lain-Lain.
- d. Pembatasan bagi petugas kebersihan agar tidak melakukan pekerjaannya diluar jam kerja tanpa pengawasan
- e. Mengupayakan pekerja bekerja hanya pada jam kantor

## 3. Pembatasan Dokumen Perseroan

Memberikan pemahaman bagi pekerja hanya dapat mengakses informasi perseroan sebatas informasi yang dikirim dan diberitahukan melalui email personal dari perseroan Pembatasan Dokumen Perseroan



- a. Pada setiap dokumen rahasia membubuhkan kata “Rahasia”
  - b. Pada setiap dokumen rahasia disimpan pada ruang penyimpanan
  - c. Pembatasan akses terhadap ruang penyimpanan dan dokumen
  - d. Mengupayakan pekerja agar tidak membawa pulang pekerjaannya
4. Pembatasan Dokumen Elektronik
- a. Informasi diakses dalam satu email yakni email perseroan.
  - b. Rahasia dagang dalam bentuk dokumen elektronik hanya dapat diakses oleh tingkat managerial
  - c. Pemberian Password setiap dokumen elektronik

Memberikan pemahaman bagi pekerja hanya dapat mengakses informasi perseroan sebatas informasi yang dikirim dan diberitahukan melalui email personal dari perseroan.

Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan Terbatas pada PT Lombok Gandaria sebagaimana di jabarkan diatas diatur secara umum dalam peraturan perusahaan dan diatur secara khusus dalam perjanjian kerja serta Prosedur Tetap Operasional (PROTAP) Lombok Gandaria. Kebijakan tersebut wajib ditaati oleh para pekerja selama

menjalankan tanggung jawab kerjanya dan pihak yang berada dilokasi perseroan.

### **3.1.3.2.2. Analisis Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan Terbatas pada PT Lombok Gandaria**

Prakteknya Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang yang dilakukan dalam Kegiatan Perseroan di PT Lombok Gandaria bila di terapkan dalam prinsip James pooley maka sebagai berikut :

Prinsip Inventaris, Penerapan pengamanan informasi tersebut terdapat kekurangan meliputi : Pertama, sentralisasi akses email ini sebenarnya mempersulit pelaksanaan dan mengurangi kemanan dari sistem tersebut. Kedua, pihak yang dapat mengakses dimana hanya tingkatan managerial.

Prinsip Kesederhanaan, tercermin dalam pelaksanaan PT Lombok Gandaria yakni sebagai berikut: Pertama, dalam mengklasifikasikan informasi dalam dua kategori: bukan informasi kerahasiaan dan rahasia dagang. Kedua, mekanisme membubuhkan tulisan 'rahasia' dimuka dokumen. Ketiga, dilakukan penyimpanan dalam ruangan tersendiri dan penjagaan terhadap tempat tersebut.

Keempat, perlindungan dokumen elektronik melalui "legend" yakni bahwa setiap aktifitas email diawasi oleh direktur utama dan bila direktur utama mengetahui adanya pelanggaran dapat melakukan PHK.

Prinsip Tangung jawab, melalui dua mekanisme; Pertama, melakukan pelatihan kepada karyawan yang dilakukan oleh pihak personalia, pelatihan dilakukan dengan tujuan menambah wawasan pekerja mengenai teknologi termasuk mengenai urgensi pemahaman perlindungan rahasia dagang. Kedua, pelaksanaan dari prinsip ini dilakukan dengan cara memberikan tanggung jawab kerja pada salah satu posisi di perseroan untuk melakukan tindakan – tindakan pencegahan terjadinya pelanggaran rahasia dagang. dala PT Lombok Gandaria pencegahan dilakukan dengan pengamanan lokasi yang dilakukan oleh security sesuai dengan kebutuhan dan pengaturan PT Lombok Gandaria.

Prinsip Pemeriksaan kembali, yang dilakukan oleh PT Lombok gandaria adalah salah satunya selama 6 bulan sekali dilakukan peninjauan “perform” sistem keamanan security. Lalu kemudian dilakukan pula peninjauan terhadap “perform” pihak pekerja PT Lombok gandaria adakah pelanggaran yang terjadi dan apa yang paling sering terjadi. Guna mengetahui kelemahan-kelemahan dalam pengaturan pekerja termasuk dalam perlindungan informasi milik perseroan.

Menurut penulis Tindakan ini tidak lain karena tujuan mempertahankan hak milik PT Lombok Gandaria atas rahasia dagang perseroan, karena apabila tidak dilakukan maka akan membuat PT Lombok Gandaria kehilangan kepemilikannya. Pelaksanaan PT

Lombok Gandaria telah sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat 1 UU No 30 tahun 2000 mengenai ‘upaya yang layak’ yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan dengan dengan uraian sebagai berikut :

Pertama, kewajaran dalam pelaksanaan legend di PT Lombok gandaria dengan memungkinkan dijadikan dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaana dalam Pasal 158 ayat 1 huruf {i} berbunyi :

*Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:*

*(i.)membongkar atau membocorkan rahasia perseroan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;*

Berdasar pengaturan inilah memungkinkan terjadinya pemutusan hubungan kerja apabila perseroan menilai perbuatan pekerja tersebut akan menyebabkan penyalahgunaan informasi perseroan.

Kedua, kelayakan melalui tindakan pengamanan yang dilakukan PT Lombok Gandaria, sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Nomor 3 tahun 2014 tentang perindustrian pada penjelasan umum dan penjelasan Pasal 41 ayat (1), yang mengatur bahwa dalam menjalankan perindustrian sangat penting memperhatikan aspek pengamanan perseroan. Bahkan dalam pengaturan Undang-Undang Nomor 3 tahun 2014 tentang perindustrian salah satu pertimbangan dalam mengklasifikasikan

perseroan yang memenuhi ISO adalah perseroan yang memiliki sistem pengamanan yang baik.

Ketiga, kepatutan melalui adanya pelatihan kerja bagi pekerja sesuai dengan hak dan kewajiban persero dengan pekerja sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian kerja dan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

#### **3.1.4. Persamaan dan Perbedaan Pelaksanaan Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas oleh PT Papos, Tbk dan PT Lombok Gandaria**

Usaha perlindungan rahasia dagang dalam kegiatan perseroan sebagian besar yang dilakukan adalah melakukan pengamanan lokasi pabrik, melakukan pengamanan dokumen baik yang berbentuk fisik dan elektronik, pembatasan akses pekerja' pengawasan serta pembatasan akses pengunjung pabrik. Kedua perseroan baik PT Papos, Tbk dan PT Lombok Gandaria sebagian besar melakukan usaha yang sama dalam melindungi rahasia dagang dalam kegiatan di perseroannya.

**3.1.4.1. Persamaan Pelaksanaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan Terbatas PT Pappros, Tbk dan PT Lombok Gandaria**

Tabel 7

<b>NO</b>	<b>Parameter Persamaan</b>	<b>PT Pappros</b>	<b>PT Lombok Gandaria Foods Industri</b>
1	Tindakan Pencegahan Pengunjung	Dilakukan dengan cara Perseroan meminta sebelum kunjungan dilakukan perlu adanya proposal guna proses perijinan dari pihak perseroan	Dilakukan dengan cara Perseroan meminta sebelum kunjungan dilakukan perlu adanya proposal guna proses perijinan dari pihak perseroan
2	Keamanan Dokumen	Dilakukan dengancara melakukan inventaris dan Labeling dokumen “RAHASIA”	Dilakukan dengancara melakukan inventaris dan Labeling dokumen “RAHASIA”
3	Keamanan Dokumen Elektronik	Dilakukan dengancara pengawasan jalur lalulintas email perseroan dengan pembatasan akses pekerja dan memasang password yang hanya dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan	Dilakukan dengancara pengawasan jalur lalulintas email perseroan dengan pembatasan akses pekerja dan memasang password yang hanya dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan
4	Keamanan Manufaktur	Dilakukan dengan pemasangan CCTV, pengamana security, dan pembatasan akses oleh pekerja dan/atau tamu	Dilakukan dengan pemasangan CCTV, pengamana security, dan pembatasan akses oleh pekerja dan/atau tamu

Sumber :Hasil penelitian yang diolah

Analisis penulis terhadap Persamaan Pelaksanaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang pada Kegiatan PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria terdapat 2 mekanisme perlindungan yaitu :

1. Upaya perlindungan Lokasi perseroan.
2. Upaya perlindungan melalui inventaris persero.

Hal di atas harus dilakukan karena mengingat kejadian pelanggaran terhadap hak atas rahasia dagang tidak hanya terjadi karena pihak luar yang berkepentingan namun juga pihak internal seperti pekerja untuk kepentingan membuat usaha sejenis dengan memanfaatkan rahasia dagang milik perseroan tempat dia bekerja. Kedua hal tersebut tidak tertutup kemungkinan oleh karenanya perlu diantisipasi agar tidak terjadi pihak-pihak yang dirugikan.

**3.1.4.2. Perbedaan Pelaksanaan Upaya Perlindungan Rahasia Dagang dalam Kegiatan Perseroan Terbatas PT Pappros, Tbk dan PT Lombok Gandaria**

Tabel 8

NO	Parameter Perbedaan	PT Pappros	PT Lombok Gandaria Foods Industri
1	Penggolongan informasi yang tidak diketahui umum oleh Perseroan	Spesifikasi bahan baku; Proses dan Produk hasil riset; Buku catatan laporan/percobaan; Metode yang digunakan dalam produksi obat; Perbaikan, penyempurnaan atau modifikasi proses; Formulasi Produk; Penemuan – penemuan di bidang produk; Contoh pedoman kerja; Petunjuk pelatihan di pabrik; Daftar harga; Potensi pasar; Teknik distribusi dan strategi pemasaran; Daftar pemasok; Daftar langganan;	Spesifikasi bahan baku; Proses dan Produk hasil riset; Buku catatan laporan/percobaan; Perbaikan, penyempurnaan atau modifikasi proses; Formulasi Produk; Penemuan – penemuan di bidang produk; Contoh pedoman kerja; Teknik distribusi dan strategi pemasaran; Daftar pemasok; dan Daftar langganan
2	Latar belakang Perseroan merahasiakan informasi	Insting secara alami sehingga tidak ditiru oleh orang lain.	Sudah dilakukan sejak dulu dan Agar tidak ditiru orang lain agar Terjamin originalitasnya
3	Perseroan mendapatkan rahasia dagang	a. Didapatkan melalui riset yang dilakukan sendiri oleh pemilik b. Didapatkan melalui riset yang dilakukan sendiri oleh pemilik melalui pekerja	a. Didapatkan melalui pendiri sebelumnya atau sudah sejak perseroan didirikan, b. Didapatkan melalui riset yang dilakukan sendiri oleh pemilik



		(pekerja bag. pengembangan). c. Didapatkan melalui perjanjian dengan pihak lain diluar perseroan untuk dapat menggunakan hasil risetnya tersebut.	melalui pekerja
4	Pendidikan Pekerja dan Praktek Kerja	Dilakukan Pendidikan Pekerja dan Praktek Kerja, tidak termasuk pelatihan mengenai kesadaran terhadap kepemilikan rahasia dagang	Dilakukan Pendidikan Pekerja dan Praktek Kerja, termasuk pelatihan mengenai kesadaran terhadap kepemilikan rahasia dagang
5	Pihak yang dapat mengakses rahasia dagang tersebut	a. Pihak Top Management, b. Pihak Manajerial c. Pihak Operasional (dalam suatu project tertentu)	Pihak Top Management

Sumber :Hasil penelitian yang diolah

Analisis penulis terhadap perbedaan upaya perlindungan rahasia dagang dalam kegiatan perseroan PT Phapros,Tbk dan PT Lombok Gandaria adalah sebagai berikut : Pertama, Penggolongan informasi rahasia dagang yang menyesuaikan bidang usaha masing-masing perseroan. Pelaksanaan Penggolongan informasi disesuaikan Pasal 1 dan Pasal 2 UU No.30/2000 yakni informasi dapat digolongkan sebagai rahasia dagang bila mendatangkan keuntungan ekonomis dan tidak diketahui oleh masyarakat umum. informasi meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis.

Kedua, cara pengembangan rahasia dagang. Pengembangan rahasia dagang PT Phapros melalui riset pihak dalam dan pihak luar perseroan. Sedangkan PT Lombok melalui riset perseroan saja. Perbedaan ini dikarenakan Pengalaman dan kemampuan khusus seorang ahli yang didapat dalam perseroan dapat dianggap sebagai informasi yang berharga atau rahasia bila hal tersebut diakui oleh perseroan yang bersangkutan

Ketiga, Pihak yang mengakses rahasia dagang. PT Phapros terdiri dari Top managemen, managerial dan operaional sedangkan pihak PT Lombok Gandaria hanya pada Top management. adanya perbedaan dikarenakan dalam menentukan pihak-pihak yang dapat mengetahui rahasia dagang ditentukan berdasar kepentingan masing-masing persero. Yang harus sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Ayat 1 UU No 30 tahun 2000 dan prosedur baku berdasarkan praktik umum yang diterapkan dalam masing-masing persero.

Secara garis besar dapat disimpulkan dalam melakukan Upaya perlindungan hak rahasia dagang oleh pemilik rahasia dagang dalam kegiatan perseroan PT Lombok Gandaria jauh lebih detail dan menyeluruh karena dilakukan baik melalui pelatihan pekerja hingga dilakukan pemenuhan fasilitas perlindungan di perseroan. Upaya yang demikian menurut penulis sangatlah efektif dalam mencegah terjadinya penyalahgunaan informasi baik oleh pihak dalam yakni pekerja maupun pihak luar yakni pengunjung ataupun pihak ketiga.

### **3.2. Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian Kerja dalam Perseroan Terbatas.**

Pelaksanaan rahasia dagang dalam suatu perseroan tidak lepas dari peran Sumber daya manusia atau pekerja, hubungan ini didasari oleh suatu perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak yang dikenal dengan perjanjian kerja yang didalamnya dapat mensyaratkan ketentuan antara perseroan dan pekerja. Salah satunya adalah karena tanggung jawab sebagai pelaksana dan/atau penemu/pencipta pekerja tersebut mengetahui informasi perseroan yang memiliki nilai ekonomi dan belum diketahui oleh masyarakat pada umumnya.

Keadaan tersebut memunculkan kewajiban bagi pekerja untuk menjaga kerahasiaan dari informasi tersebut berdasar hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja. Masalah yang sering muncul dari kewajiban tersebut di atas adalah saat seorang pekerja menggunakan informasi yang ia dapat dari tempat kerjanya setelah tidak atau masih bekerja untuk perseroannya untuk kepentingannya sendiri diluar cangkupan izin yang diberikan. Dalam pengadilan menggolongkan informasi tersebut dalam 3 kategori yang dianggap paling memungkinkan diberikan kepada pekerja selama masa bekerja<sup>149</sup>:

1. Informasi yang bersifat sepele atau tidak penting. Informasi tersebut jelas tidak bersifat rahasia.
2. Informasi yang diketahui pekerja sebagai bagian pekerjaannya, yang kemudian tetap diingat oleh pekerjanya misal; pengalaman, ketrampilan dan pengetahuan.

---

<sup>149</sup> Anggota IKAPI. *Hak Kekayaan Intelektual Suatu Pengantar*, (Bandung : PT Alumni 2006), halaman 252

3. Rahasia dagang terdiri dari informasi yang bersifat sangat rahasia seperti proses pembuat, formula kimia, metode khusus pemasaran atau daftar pelanggan

Selama bekerja seorang pekerja biasa terikat kesetiaan terhadap perseroannya untuk menjaga informasi apa pun yang dapat merugikan perseroannya. Sehingga dilakukan pembedaan antara kewajiban untuk menjaga rahasia oleh pekerja selama dan setelah masa bekerjanya berakhir.

Kebijakan Perseroan sendiri dapat dijadikan parameter penilaian sejauh mana upaya perlindungan perseroan melalui perjanjian kerja, hal itu karena kebijakan perseroan mengenai perjanjian kerja merupakan perwujudan dari aturan-aturan untuk tujuan melakukan perlindungan rahasia dagang yang dibentuk perseroan kepada pekerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan disepakati para pihak. Kesepakatan tersebut menimbulkan kewajiban bagi para pihak perjanjian untuk menaati aturan tersebut, sehingga apabila terjadi pelanggaran rahasia dagang oleh pekerja, maka perseroan akan melakukan tindakan sesuai ketentuan perseroan dan perundang-undangan.

### **3.2.1. Kebijakan Perseroan Saat Memperkerjakan Pekerja**

#### **3.2.1.1. Persiapan dalam Memperkerjakan Pekerja**

Perlindungan rahasia perdagangan dan menghindari pelanggaran adalah dimulai dengan pekerja perseroan. Proses perekrutan adalah kesempatan yang pertama untuk memberitahu pekerja jenis informasi yang merupakan rahasia dagang perseroan dan praktek-praktek yang harus diikuti untuk upaya perlindungan. Pada saat yang sama, proses perekrutan memungkinkan perseroan untuk menghadang klaim pengetahuan para pekerja baru dalam melaksanakan perlindungan rahasia dagang yang mereka pelajari melalui pengalaman kerja sebelumnya.

Prakteknya pekerja yang jujur mungkin menempatkan perseroan ke resiko penyelewengan rahasia dagang jika ditugaskan untuk pekerjaan yang salah. Alasannya adalah karena setiap pekerja yang baik ingin melakukan pekerjaan terbaik nya dan mau tidak mau akan bergantung pada pengetahuan yang dimilikinya yang bisa jadi adalah rahasia dagang dari perseroan sebelumnya, sebagai contoh jika orang yang bertanggung jawab untuk pemasaran alat olahraga dan minuman isotonik untuk salah satu perseroan, yang kemudia saat orang tersebut resign dan mendapatkan pekerjaannya ditempat perseroan minuman lainnya dengan wilayah pemasaran yang serupa, penyalahgunaan mungkin tak

terelakkan.<sup>150</sup> demikian pula, penyalahgunaan mungkin tak terelakkan jika daftar pelanggan perseroan rahasia perdagang sebelumnya dan pesaing sama geografis dan pasar produk.

Konsep yang terlalu sederhana untuk menyimpulkan bahwa perseroan tidak boleh mempekerjakan pekerja diri perseroan pesaing atau perseroan baru untuk tidak memberikan pekerja tanggung jawab pekerjaan yang sama dengan pekerjaan di perseroan sebelumnya jika pekerja tahu rahasia dagang mantan perseroanya. Lain halnya dengan situasi sebagaimana berikut dimana perseroan lama dan perseroan baru seorang pekerja sedang mengembangkan produk baru yang lebih baik, dan kemudian memilih anggota tim pengembangan yang berasal dari perseroan pesaingnya untuk mengepalai proyek pengembangannya tersebut.

Situasi yang sebagaimana diatas tidak memungkinkan terjadi penyalahgunaan rahasia dagang karena posisi kedua perseroan, baik perseroan sebelumnya atau perseroan barunya berada dalam posisi yang sama yakni belum memiliki informasi yang memiliki atau menimbulkan keuntungan atau keunggulan finansial. Tapi di sisi lain, jika satu perseroan mengembangkan sebuah produk yang telah berhasil dipasarkan sebelumnya dan perseroan lainnya sedang mengembangkan sebuah produk pesaing maka akan besar potensi penyalahgunaan rahasia dagang

---

<sup>150</sup> Kasus *PepsiCo, Inc. v. Redmond; United States Court Of Appeals For The Seventh Circuit;* (1995).

oleh pekerja yang bekerja di perseroan pengembang produk yang berasal dari perseroan pesaing yang telah memiliki produk tersebut sebelumnya.

### **3.2.1.2. Scanning Dokumen Pelamar Kerja**

Perseroan yang hendak mengetahui sebanyak-banyaknya informasi mengenai seorang calon pekerja untuk memberikan informasi terkait dengan perseroan sebelumnya maka inilah proses yang harus dimulai dengan pengumpulan dan review dokumen-dokumen yang mencerminkan aspek sejarah sebelumnya kerja pelamar pekerjaan . Jenis-jenis dokumen seorang calon perseroan harus meminta dari pelamar pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja tertulis dan perjanjian lainnya dari perseroan sebelumnya dari calon pekerja yang mengandung ketentuan yang berpotensi mengikat pekerja;
2. Perjanjian larangan pengungkapan atau penugasan penemuan teratas nama pelamar kerja;
3. Perjanjian larangan calon pekerja untuk memasuki perseroan tertentu dari perseroan sebelumnya;
4. Sertifikat paten dan paten yang diterbitkan atas nama calon pekerja sebagai seorang penemu;
5. Semua artikel profesional yang pernah calon pekerja tulis atau turut menulis.

### 3.2.1.3. Wawancara kerja

Proses yang ditempuh selanjutnya setelah mengumpulkan dan mempertimbangkan semua dokumen yang dikumpulkan dari pelamar kerja, selanjutnya adalah wawancara kerja. Tujuan Wawancara Kerja adalah untuk menemukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki pelamar tersebut untuk memegang jabatan / pekerjaan yang ditawarkan. Secara umum tujuan dari wawancara kerja adalah:

1. Untuk mengetahui kepribadian pelamar
2. Mencari informasi relevan yang dituntut dalam persyaratan jabatan
3. Mendapatkan informasi tambahan yang diperlukan bagi jabatan dan perseroan
4. Membantu perseroan untuk mengidentifikasi pelamar-pelamar yang layak untuk diberikan penawaran kerja.

Wawancara kerja (*job interview*) saat ini merupakan salah satu aspek penting dalam proses rekrutmen dan seleksi pekerja. Meskipun validitas wawancara dianggap lebih rendah jika dibandingkan dengan metode seleksi yang lain seperti psiko test, namun wawancara memiliki berbagai kelebihan yang memudahkan petugas seleksi dalam menggunakannya.

Pada tahap inilah perseroan dapat menilai apakah pelamar pekerjaan terhadap pekerjaan yang ditawarkan tersebut memungkinkan



terjadi penyalahgunaan rahasia dagang perseroan, hal tersebut dapat dilakukan dengan mekanisme berikut; Pertama perseroan harus meninjau kembali apakah pelamar pekerjaan terikat suatu kewajiban hukum terhadap perseroan sebelumnya; Kedua, setelah meneliti kewajiban yang dimiliki pelamar pekerjaan di perseroan sebelumnya, pelamar kerja diminta melakukan persetujuan untuk tidak menggunakan atau mengungkapkan setiap rahasia dagang, rahasia, atau informasi kepemilikan dari perseroan sebelumnya, Ketiga, ajukan pertanyaan seputar tanggung jawab kerja sebelumnya dan tentang profil serta fasilitas yang dimiliki perseroan sebelumnya<sup>151</sup>.

#### **3.2.1.4. Tindakan pencegahan pasca-wawancara**

Tindakan pencegahan pasca wawancara, dimana Perseroan dapat meminta pelamar pekerjaan untuk menggambarkan lingkupnya tugas untuk perseroan terdahulu tanpa risiko pengungkapan rahasia dagang perseroan sebelumnya untuk perseroan yang baru. Bertanya tentang lingkup atau jenis pekerjaan ini penting karena di saat inilah perusahaan dapat menilai apakah ada risiko penyalahgunaan rahasia dagang oleh pelamar pekerjaan selama bekerja.

---

<sup>151</sup> *Nondisclosure agreements should be written to cover broad categories of information as opposed to specific secrets. Doing so prevents the inadvertent disclosure of secrets and prevents the specific enumeration of trade secrets from being interpreted as a limitation. Of course, a nondisclosure agreement should expressly exclude the employee's general knowledge, skills and experience, as well as any knowledge the employee gained from sources other than the employment relationship. "[A] man's . . . skill, his dexterity, his manual or mental ability . . . ought not to be relinquished by a servant. . . . [T]hey are his own property; they are himself."* *Herbert Morris, Ltd. v. Saxelby*, 1 App. Cas. 688, 714 (Mass. 1916).

Berdasar informasi yang diberikan oleh pelamar pekerjaan mengenai perseroan sebelumnya, perseroan dapat mengetahui sejauh mana pelamar pekerjaan dapat di berikan tanggung jawab untuk mengetahui rahasia dagang tersebut, karena niat belum tentu menjadi elemen utama dari penyalahgunaan rahasia dagang, melainkan dari psikologis dan cara seorang tersebut menyikapi rahasia dagang tersebut dapat memengaruhi terjadinya penyalahgunaan rahasia dagang. Jika tampaknya ada kemungkinan bahwa pekerja baru bisa menggunakan atau menyingkap rahasia dagang dari perseroan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja tersebut dapat pula menggunakan atau menyingkap rahasia dagang di perseroan baru.

Selain mempertimbangkan risiko bahwa pekerja baru benar-benar mungkin menggunakan atau mengungkapkan rahasia perdagangan, perseroan harus mempertimbangkan risiko bahwa perseroan sebelumnya mungkin mengajukan gugatan, sebagai ukuran profilaksis untuk mencegah penyalahgunaan rahasia dagang atau alat pelecehan untuk mengganggu bisnis perseroan. Sejumlah faktor menunjukkan meningkatkan risiko tersebut dikarenakan kurangnya keterusterangannya pekerja baru mengungkapkan atas alasan penghentiannya pada pekerjaan sebelumnya.

Setelah menilai faktor tersebut, tindakan yang dapat ditempuh adalah perseroan harus mempertimbangkan apakah mungkin ada manfaat menghubungi mantan perseroan. Dalam melakukannya,

perseroan baru harus mengungkapkan maksud untuk mempekerjakan pelamar pekerjaan menjadi pekerja, memberikan gambaran umum dari pelamar pekerjaan dicoret tugas, dan memberikan jaminan bahwa pelamar pekerjaan telah menandatangani suatu usaha yang setuju untuk tidak menggunakan atau mengungkapkan setiap rahasia dagang, rahasia, atau informasi kepemilikan dari perseroan sebelumnya.

Cara ini dalam pelaksanaannya sangat efektif dalam melindungi rahasia dagang bagi kedua perseroan karena diantara kedua perseroan tidak ada kesalah pahaman mengenai perekrutan pekerja yang sebelumnya pernah bekerja di salah satu perseroan dan kini mendaftar di perseroan salah satu perseroan lainnya. Setelah menyampaikan hal tersebut sebelumnya dari mantan perseroan, perseroan baru bisa menawarkan untuk meminta pelamar pekerjaan untuk menyediakan periodik Deklarasi kepatuhan yang melakukan dan bahkan setuju agar mantan perseroan untuk mempertahankan auditor independen untuk mengunjungi perseroan baru lokal untuk pekerja pekerjaan kegiatan audit.

Berdasar hal yang diatas penulis mencoba membuat ceklist bagi perseroan untuk hal-hal yang perlu diperhatikan saat melakukan tindakan pencegahan setelah wawancara yakni sebagai berikut :

1. Tindakan yang dapat dilakukan Perseroan untuk melindungi rahasia dagang perseroan

- a. Memerlukan bahwa pelamar pekerjaan menandatangani perjanjian yang mengandung (i) pengakuan bahwa perseroan sebelumnya memiliki rahasia dagang, rahasia, dan informasi kepemilikan yang memberikan keunggulan kompetitif; (ii) ketentuan yang mewajibkan pelamar pekerjaan untuk tidak menggunakan atau menyingkap rahasia dagang apapun, rahasia dagang atau kepemilikan belajar melalui proses wawancara; dan (iii) ketentuan bahwa pelamar pekerjaan tidak akan mengungkapkan rahasia dagang, rahasia dagang atau kepemilikan dari perseroan sebelumnya;
- b. Mengkonfirmasi bahwa pelamar pekerjaan telah tidak bekerja di perseroan sebelumnya, dan tidak terikat suatu perjanjian kepekerja dari perseroan sebelumnya;
- c. Diskusikan tentang kewajiban apa mungkin masih di tanggung oleh pelamar pekerjaan kepada perseroan sebelumnya dan pihak ketiga mengenai penggunaan atau pengungkapan rahasia dagang, rahasia dagang atau milik sendiri;
- d. Membahas batasan kontrak yang pelamar pekerjaan dapat tunduk tentang ruang lingkup atau sifat pekerjaan pelamar pekerjaan untuk perseroan baru;

- e. Membahas secara umum istilah sifat posisi yang pelamar pekerjaan sedang dipertimbangkan dan meminta, serta menanyakan apakah pelamar pekerjaan memiliki rahasia dagang atau milik sendiri dari perseroan sebelumnya atau pihak ketiga yang akan relevan untuk pelamar pekerjaan pelaksanaan pekerjaan diusulkan;
  - f. Tanyakan pekerja baru untuk masuk ke dalam perjanjian terpisah kerahasiaan mewajibkan mereka untuk melindungi rahasia dagang, rahasia, atau informasi kepemilikan dari perseroan baru dan tidak boleh menggunakan atau mengungkapkan setiap rahasia dagang atau rahasia dagang atau kepemilikan dari perseroan sebelumnya atau pihak ketiga;
2. Tindakan yang dapat dilakukan Perseroan Menghindari setelah oleh perseroan sebelumnya
- a. Menghindari mempekerjakan pekerja dari perseroan pesaing;
  - b. Menghubungi perseroan sebelumnya dan menjelaskan tentang perseroan menerima lamaran dan telah mewawancari pelamarkerja yang sebelumnya bekerja di perseroan sebelumnya;
  - c. Menawarkan posisi yang berbeda dengan posisi pelamar sebelumnya kerjakan selama satu tahun bekerja;

- d. Bila telah terjadi kesepakatan antara pelamar pekerjaan dan perseroan untuk mempekerjakan pelamar kerja maka perseroan memberitahukan pada perseroan sebelumnya bahwa perseroan telah mempekerjakan salah satu mantan pekerja dari perseroan sebelumnya tetapi telah meyakinkan diri bahwa ada kemungkinan kecil bahwa pekerja secara tidak sengaja menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagang atau kepemilikan perseroan sebelumnya dalam tugas pekerjaan barunya;
- e. Memerlukan pekerja baru untuk menegaskan dalam pernyataan bahwa dia tidak akan menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagang perseroan sebelumnya.

#### **3.2.1.5. Perjanjian Kerja yang bersifat Membatasi**

Perlindungan terkuat melawan mantan pekerja menggunakan rahasia dagang di pekerjaan baru adalah perjanjian ketat yang mencegah pekerja dari mengambil pekerjaan di tempat pertama. Perseroan dalam menggunakan Perjanjian yang bersifat Membatasi harus menilai sejumlah faktor-faktor hukum dan bisnis karena didalamnya akan meminta pekerja untuk berkompetisi tidak bekerja di perseroan pesaing setelah meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Jika perjanjian ketat yang dicari idealnya pekerja akan disajikan dengan pembatasan pada awal pekerjaan. Dimana dalam pengadilan akan menilai perjanjian secara ketat sangat membatasi hak bagi pekerja.

Perjanjian kerja merupakan salah satu dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 KUHPerdara. Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus (yakni mengenai perburuhan), pada prinsipnya perjanjian kerja juga merupakan perjanjian sehingga sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan umum.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah “kebebasan berkontrak” yang tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdara. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum ketenagakerjaan.

Usaha selanjutnya dapat dibuat suatu kesepakatan lain antara perseroan dengan pekerjanya yang kemudian dapat dituangkan dalam perjanjian kerja tersebut. Asas kebebasan berkontrak tetap dapat berlaku sejauh mana tidak bertentangan dengan kaidah heteronomi dalam perjanjian ketenagakerjaan. Dengan kata lain tidak bertentangan dengan peraturan perundangan dalam bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah.<sup>152</sup>

---

<sup>152</sup> Adrian Sutendi, *Hak Kekayaan Intelektual*, (Jakarta : PT. Sinar Gratika, 2013) halaman 131

Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) huruf d Undang-Undang Rahasia Dagang kemudian didalam perjanjian itu dapat diatur hal yang bersifat rahasia yang mendapat perlindungan dan nantinya akan mempunyai kekuatan hukumnya. Contoh klausula untuk melindungi rahasia dagang adalah sebagai berikut :

1. Bersikap setia dan jujur terhadap perseroan.
2. Memegang teguh rahasia dagang perseroan dan tidak akan membocorkan kepada pihak ketiga atau lain: Pembuatan atau proses pembuatan segala macam produk dari perseroan tersebut pengetahuan yang dimiliki perseroan dalam hal teknologi, prosedur, metode atau sistem dan operasional perseroan. Surat-surat baik yang sifatnya resmi maupun tidak, soal pembukuan, perencanaan atau planning, penentuan Anggaran dan semua surat-surat atau data-data lain yang bersangkutan dengan dokumen tersebut satu dan lain dalam arti kata seluas-luasnya.
3. Selama masa 2 (dua) tahun setelah berakhirnya hubungan kerja penandatanganan dengan perseroan, penandatanganan tidak akan bekerja pada atau bertindak sebagai agen untuk atau konsultan bagi siapapun atau perseroan apapun yang mengusahakan pengembangan, pembuatan atau penjualan produk apapun yang bersaing langsung dengan produk apapun yang dijual oleh perseroan di dalam wilayah apapun dimana



produk termaksud dibuat atau dijual. Klausula ini dapat melindungi rahasia dagang yang dimiliki pengusaha, baik dalam masa berlakunya perjanjian dan setelah berakhirnya perjanjian. Dan terakhir yang keempat sebab yang halal, apapun isi dari perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang.

Pengaturan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai perjanjian kerja tidak mengatur batasan-batasan yang melarang perseroan untuk meminta pekerjaannya merahasiakan kewajiban untuk menjaga rahasia milik perseroan. Bahkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat 1 huruf [i] memberikan kewenangan sebagai berikut :

*Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: i. membongkar atau membocorkan rahasia perseroan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;*

Pasal ini memberikan kesempatan bagi perseroan untuk mengantisipasi bila terjadi pelanggaran penyalahgunaan rahasia dagang oleh pekerja dengan memberi wewenang untuk dapat memperhentikan pekerja tersebut asalkan telah terbukti melakukan tindakan penyalahgunaan informasi tersebut. Perjanjian kerja pekerja baru harus mencakup pengakuan oleh pekerja bahwa perseroan baru memiliki rahasia dagang berharga dan rahasia dagang. Termasuk kewajiban tidak menggunakan atau mengungkapkan informasi tersebut di luar atau mengikuti kerjanya.

Prakteknya beberapa perseroan untuk melakukan antisipasi terhadap pelanggaran tersebut perseroan telah berusaha untuk mendapatkan klausula perjanjian yang ketat yang mengkombinasikan pembatasan dengan hibah opsi saham atau pertimbangan lain. Misalnya memiliki klausul yang melarang pekerjanya melakukan hubungan dengan perseroan pesaing baik secara langsung atau pun tidak langsung. Klausul ini dapat diberlakukan asalkan berdasar alasan yang 'masuk akal. Pemahaman ' Kesepakatan 'masuk akal' artinya, lebih baik membatasi hak pekerja untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan perseroan pesaing dari pada membatasi hak pekerja untuk bekerja untuk pesaing setelah pekerja tidak bekerja lagi diperseroan tersebut.

Bagaimana mengetahui prosedur tersebut diatas dapat memberikan manfaat yang besar bagi perseroan dalam usaha pencegahan penyalahgunaan informasi perseroan. Berdasar hal tersebut penulis mencoba melakukan analisis yang didasarkan pada Teori Utilitarian. Karena menurut teori ini, suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, berfaedah atau berguna, tapi manfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan. Ditujukan untuk mengetahui apakah tindakan tersebut menimbulkan manfaat yang sebesar-besarnya dalam Perseroan dan calon pekerja.

Pertama tahap *Scanning* Dokumen Pelamar Kerja, scanning diartikan sebagai tahap penilaian dan penyeleksian dokumen calon pekerja. Melalui dokumen pelamar kerja diharapkan dapat mengetahui beberapa hal sebagai berikut :

1. Profil mantan perseroan sebelumnya dari Calon Pekerja;
2. Posisi dan tanggungjawab kerja yang pernah di kerjakan oleh Calon Pekerja sebelumnya;
3. Terikat atau tidak sebuah tanggung jawab perahasiaan informasi perseroan dengan Perseroan sebelumnya.;
4. Portofolio selama bekerja di perseroan sebelumnya;
5. Potensi dari Calon Pekerja guna menilai sesuai dengan kebutuhan perseroan atau tidak;

Tujuannya adalah untuk mengetahui latar belakang tanggungjawab kerja yang dilakukan oleh calon pekerja di perseroan sebelumnya, serta melihat apakah sebelumnya calon pekerja tersebut terikat dengan perjanjian penjaga kerahasiaan. Tahap *Scanning* Dokumen Pelamar Kerja bila dianalisis melalui Kriteria dan Prinsip Etika Utilitarianisme maka dapat diketahui penerapan kebijakan tersebut ditujukan untuk 2 (dua) kemanfaatan hak pekerja dan hak perseroan sebelumnya dan kemanfaatan jangka panjang bagi Perseroan.

1. Kemanfaatan hak pekerja dan hak perseroan sebelumnya, artinya tindakan tersebut ditujukan menghormati hak dan kewajiban yang ada antara calon pekerja dengan perseroan

sebelumnya. Hal tersebut terlihat dari tindakan pemeriksaan berkas yang diterbitkan oleh perseroan sebelumnya atas nama calon pekerja untuk mengetahui apakah ada kewajiban yang masih ditanggung calon pekerja dengan perseroan sebelumnya. Selain itu tindakan ini ditujukan untuk kemanfaatan bagi perseroan dalam menilai kriteria calon pekerja apakah memenuhi kualifikasi pekerja yang dibutuhkan oleh perseroan terlihat dari tindakan melakukan pemeriksaan capai-capaian yang pernah dicapai diperseroan sebelumnya.

2. Kemanfaatan jangka panjang bagi Perseroan artinya dalam tahap penyeleksian dokumen calon pekerja perseroan dapat langsung melakukan penilaian secara umum mengenai potensi kerja, dan kemampuan dari calon pekerja, yang mana dapatkah menimbulkan manfaat atau tidak secara jangka panjang bagi perseroan saat memeperkerjakannya.

Kedua tahap wawancara kerja, analisis penulis terhadap tujuan dari mekanisme tersebut berdasar teori utilitarian adalah mengetahui kesadaran calon pelamar terhadap tanggung jawab menjaga rahasia dagang milik perseroan. Seorang yang sadar akan tanggung jawabnya menjaga rahasia akan menjawab pertanyaan mengenai tanggung jawab kerjanya sebatas “performen” nya selama bekerja secara umum.

Misal seorang pelamar kerja adalah mantan analis dibagian *RnD* pada perseroan sebelumnya, sudah diminta untuk menandatangani

perjanjian tidak memberikan rahasia dagang dari perseroan sebelumnya. Maka bila pelamar kerja tersebut sadar mengenai tanggung jawab kerahasiannya tersebut, saat diminta untuk menjelaskan tanggung jawabkerjanya yang ditangani sebelumnya maka penjelasannya kurang lebih sebagai berikut ; Tangung jawabkerjanya sebelumnya menangani beberapa formula-formula yang berhubungan dengan makanan, tanpa menyebutkan salah satu nama zat atau bahan yang biasa ditanganinya. Jawaban yang demikian oleh pelamar kerja dapat dinilai sebagai jawaban yang informatif dari pelamar kerja namun tidak membahayakan informasi perseroan. Hal inilah yang dapat dijadikan penilaian tambahan oleh perseroan dalam menentukan potensi terjadinya penyalahgunaan rahasia dagang sejak dari calon pekerjanya.

Ketiga tahap tindakan pencegahan pasca-wawancara, ditujukan sebagai tindakan preventif, bila dilihat dari teori utilitarian tindakan ini ditujukan melakukan informasi lain yang dapat menjadikan pembanding dan parameter pengoreksi dari keterangan yang diberikan oleh pelamar kerja selama wawancara yakni keterangan yang didapat dari perseroan sebelumnya. Kemanfaatan dari kebijakan ini dapat merupakan Manfaat Terbesar bagi sebanyak mungkin Orang atau Kebijakan atau tindakan dinilai baik secara moral jika memiliki manfaat terbesar bagi banyak orang. Bertindaklah sedemikian rupa sehingga tindakanmu itu mendatangkan kebaikan. Sebab kebijakan ini dapat menjadi informasi bagi perseroan sbelumnya mengenai mantan pekerjanya tentang

kewajiban untuk menjaga informasi serta dapat menjadi manfaat bagi perseroan yang sekarang untuk menyesuaikan informasi yang diberikan oleh calon pekerja dengan perseroan sehingga dapat menjadi rekomendasi penilaian dalam memberikan putusan apakah dapat memperkerjakan calon pekerja tersebut guna kemanfaatan jangka panjang bagi perseroan.

Keempat Perjanjian Kerja yang bersifat Membatasi, dalam kebijakan perseroan ini dapat dilihat melalui 2 (dua) teori yakni teori perlindungan hukum dan teori utilitarian. Mengapa 2 teori tersebut? Sebab perjanjian yang bersifat Membatasi adalah upaya untuk menciptakan perlindungan hukum yang bersifat preventif dan represif terhadap pelanggaran yang mungkin terjadi oleh pekerja selama bekerja yang dapat mengganggu kegiatan produksi suatu perseroan, sehingga diharapkan dapat mencapai kemanfaatan bagi semua pihak baik perseroan dan pekerja yakni ketertiban umum dan jaminan-jaminan terlaksananya hak dan kewajiban.

### **3.2.2. Kebijakan Perseroan Saat Mengakhiri Pekerja**

Perlindungan rahasia perdagangan oleh perseroan dalam menyikapi seorang pekerja yang mengundurkan diri atau dihentikan harus fokus pada tiga hal. Pertama, perseroan harus berusaha untuk mencegah penyalahgunaan dengan menggunakan *Exit Interviews* untuk memberitahu pekerja mengenai kerahasiaan dan mencoba untuk memastikan bahwa pekerja tidak meninggalkan dengan rahasia dagang dalam bentuk

nyata atau elektronik. Kedua, perseroan melalui *Exit Interviews* untuk mengumpulkan informasi dan membuat laporan acara perseroan sehingga dapat dilakukan dokumentasi oleh perseroan. Ketiga, perseroan harus melakukan pemeriksaan sendiri dari portofolio pekerja tersebut selama bekerja guna menilai ada atau tidaknya kemungkinan terjadinya penyalahgunaan.

#### **3.2.2.1. Melakukan Exit Interviews**

Seorang pekerja yang memiliki pengetahuan rahasia dagang perseroan mengundurkan diri atau dihentikan, perseroan harus menetapkan seseorang untuk mendampingi pekerja tersebut dari tanggal pengajuan pengunduran diri hingga tanggal hari terakhir bekerja. Pendamping ditugaskan untuk membantu dan melakukan inventaris terhadap pekerja tersebut dalam hal mengembalikan barang-barang milik perseroan dan menyelesaikan kewajiban perusahaan sebelum hari terakhir bekerjanya pekerja tersebut, terutama yang berhubungan dengan rahasia dagang perseroan, baik langsung ataupun tidak langsung.

Sebelum mendekati hari terakhir pekerja tersebut maka akan dilakukan *Exit Interviews* yang dilakukan oleh bagian Personalia Perseroan dan User/atasan pekerja tersebut, guna memastikan bahwa pekerja tersebut telah menyelesaikan segala tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tersisa sebagai tanggung jawabnya. Selain itu memberikan waktu bagi perseroan melalui penilaian bagian Personalia Perseroan dan User/atasan pekerja mengenai kemungkinan terjadinya

penyalahgunaan rahasia dagang perseroan oleh pekerja. Sehingga dengan demikian dalam melakukan *Exit Interviews* diperlukan memperhatikan beberapa hal berikut :

1. Melakukan *Exit Interviews* di depan dua atau tiga pekerjanya yang bisa bersaksi mengenai isi dari *Exit Interviews*. Yakni meliputi : seorang pekerja dari bagian legal perseroan, seorang pekerja dari bagian SDM, dan atasan pekerja tersebut.
2. Mengingatkan Pekerja jenis informasi perseroan dilihat sebagai rahasia dagang, rahasia atau milik sendiri;
3. Tanyakan pekerja menandatangani sertifikat penghentian mengakui bahwa perseroan telah ditinjau dengan dia jenis informasi ini menganggap rahasia dagang, rahasia atau milik sendiri dan telah ditinjau.
4. Tanyakan pada pekerja semua kepentingan perseroan yang telah dijadikan tanggung jawabnya.
5. Tanyakan pada pekerja apakah ia memiliki materi perseroan baik di rumah atau ditempat kerja, baik dalam bentuk nyata (seperti manual, dokumen, disk, kaset, dll), atau dalam bentuk digital (seperti informasi yang tersimpan di komputer rumah atau laptop, Blackberrys dan PDA);
6. Membuat inventarisasi semua materi perseroan yang dikembalikan oleh pekerja;



7. Mintalah pekerja menandatangani pengakuan bahwa semua materi perseroan telah dikembalikan dan bahwa semua perseroan informasi dari perangkat elektronik telah dihapus;
8. Memverifikasi bahwa pekerja tidak lagi memiliki akses ke materi perusahaan baik dalam bentuk nyata (seperti manual, dokumen, disk, kaset, dll), atau dalam bentuk digital (seperti informasi yang tersimpan di komputer rumah atau laptop, Blackberrys dan PDA);
9. Tanyakan pekerja sangat spesifik pertanyaan tentang pekerjaan masa depan rencana, termasuk nama dan lokasi dari setiap perseroan baru, pekerjaan baru apa pekerja dan tugas yang pekerja mengharapkan untuk memulai pekerjaan kembali, Kapan dan bagaimana pekerja direkrut oleh perseroan baru, dan apakah pekerja lain juga sedang dalam proses seleksi.

#### **3.2.2.2. Melakukan pemeriksaan pasca penghentian**

Pengunduran diri dari pekerja yang memiliki pengetahuan tentang rahasia dagang, perseroan harus memulai penyelidikan langsung untuk menentukan apakah pekerja telah bertindak tidak jujur. Penyelidikan harus berusaha untuk menemukan berbagai jenis ketidakjujuran, termasuk pencurian rahasia dagang, persiapan untuk bersaing dilakukan sebelum berakhirnya masa kerja, dan kurang jujurnya saat menjawab pertanyaan yang diberikan selama *Exit Interviews*. Dalam melakukan

investigasi tersebut, perseroan harus mempertimbangkan langkah-langkah berikut:

1. Wawancara teman-teman tempat kerja pekerja tersebut untuk mencari tahu adakah info tentang tempat kerja baru pekerja tersebut;
2. Wawancara teman-teman tempat kerja pekerja tersebut untuk mencari tahu apakah pekerja tersebut baru-baru ini bekerja di luar jam kerja atau terlihat menyalin sesuatu;
3. Memeriksa pesan e-mail personal kantor milik pekerja tersebut untuk beberapa bulan terakhir untuk bukti bahwa pekerja download informasi ke rekening personal, berkomunikasi dengan perseroan baru, diminta klien atau pelanggan, atau berkomunikasi dengan vendor;

### **3.2.2.3. Sertifikat Penghentian**

Sertifikat Penghentian adalah suatu dokumen yang diterbitkan perseroan bagi pekerjanya yang mengundurkan diri pada di hari terakhir kalinya bekerja. Dalam prakteknya sertifikat penghentian memiliki istilah yang bermacam-macam seperti, surat rekomendasi kerja, surat keterangan bekerja dll. Walaupun istilah yang dikenal berbeda-beda namun tujuan pemberian sertifikat ini sama yakni menerbitkan dokumen yang menjelaskan bahwa kariawan tersebut telah tidak bekerja di perseroan tersebut, selain itu didalamnya juga harus menjelaskan masa kerja dan job desk secara singkat dari pekerja tersebut sehingga dapat menjadi

pertimbangan bagi perseroan baru yang akan dijadikan tujuan oleh pekerja tersebut. Berikut ini adalah contoh Sertifikat penghentian yakni sebagai berikut :

*SERTIFIKAT PENGHENTIAN*  
*[Nomor surat Perseroan] :*

*Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :[Nama Pekerja ] , [Tempat, tanggal lahir]Adalah benar telah bekerja di [Nama Perseroan] sejak tanggal \_\_\_\_\_ dengan jabatan terakhir sebagai \_\_\_\_\_*

*Terhitung tanggal \_\_\_\_\_ yang bersangkutan mengundurkan diri atas permintaan sendiri dan selama bekerja menunjukkan kinerja [penilaian perseroan]. Dengan ini Perseroan mengucapkan terima kasih untuk kerjasamanya. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.*

*Hormat kami,*

#### **3.2.2.4. Tindakan pencegahan pasca hari terakhir pegawai**

Setelah hari terakhir pekerja dengan pengetahuan tentang rahasia dagang yang signifikan, sebuah perseroan harus mengirimkan surat pengingat untuk mantan pekerja melampirkan salinan perjanjian yang didalamnya menjelaskan adanya kewajiban mantan pekerja untuk melestarikan dan melindungi rahasia dagang perseroan dan rahasia dagang atau kepemilikan. Surat harus tegas mengingatkan pekerja nya melanjutkan kewajiban. Itu harus mengadopsi nada sopan dan ramah dan ditulis dengan cara yang mencerminkan bahwa perseroan percaya bahwa pekerja berangkat akan bertindak secara etis. Surat tersebut juga harus pendek dan mudah dimengerti. 23

Mengirimkan surat tersebut dapat menyebabkan pekerja yang secara fundamental jujur untuk bertindak dengan kehati-hatian yang lebih besar sambil bekerja untuk perseroan baru. Dalam hal litigasi, Surat juga akan menjadi bukti nyata untuk pertimbangan bahwa ada usaha yang wajar dari perseroan terhadap perlindungan rahasia dagang perseroan. Dan juga sebagai bukti untuk mengevaluasi apakah pekerja yang berangkat kesalahan tersebut tidak disengaja atau disengaja dalam melakukan penyalahgunaan rahasia dagang milik perseroan sebelumnya.

Alasan yang sama bahwa sebuah perseroan harus mengirim surat permintaan kepatuhan kepada perseroan baru pekerja . Surat tersebut juga harus ditulis dalam nada ramah menunjukkan bahwa perseroan percaya perseroan baru akan bertindak secara etis. Contoh surat tersebut sabagaimana berikut :

a) Contoh surat pengingat untuk mantan pekerja

*Dear \_\_\_\_\_:*

*Karena pekerjaan Anda dengan [nama perseroan] telah dihentikan, kami ingin mengingatkan Anda bahwa kerja Anda selama Anda belajar dan menemukan informasi tentang bisnis kami dan bisnis dari klien atau pelanggan kami memegang rahasia untuk melindungi nilai kompetitif kami. [Nama perseroan] menganggap informasi tersebut untuk menjadi rahasia dagang dalam arti [penemuan tugas perjanjian-perjanjian Ketenagakerjaan/kerahasiaan] ('Perjanjian') bahwa Anda menandatangani tanggal \_\_\_\_\_. Salinan perjanjian tersebut telah kami lampirkan.*

*Kewajiban Anda melanjutkan untuk melindungi rahasia dagang, dan semua informasi lain [nama perseroan] dan klien dan pelanggan yang ditetapkan dalam perjanjian. Tanpa membatasi cara apapun kewajiban Anda berdasarkan perjanjian, kami ingin mengingatkan Anda bahwa produk kami, rumus, daftar pelanggan, dan pengetahuan tentang preferensi, biaya dan harga informasi, informasi pendapatan dan laba, pemasaran Prakiraan dan analisis,*

*rekayasa data, perangkat lunak berpemilik, desain produk dan spesifikasi, paten aplikasi dan pengungkapan, Fasilitas, proses manufaktur, dan teknik, perkakas berpemilik, data personil, Pemasaran strategi untuk produk baru , rencana pertumbuhan, dan tujuan penelitian dan pengembangan semua merupakan, tanpa batasan, jenis rahasia dagang yang Anda diwajibkan untuk melindungi dari pengungkapan atau penggunaan.*

*Anda tidak dapat menggunakan salah satu [nama perseroan] rahasia dagang untuk tujuan apapun, termasuk dalam pelaksanaan tugas Anda untuk perseroan baru Anda.*

*Silahkan merasa bebas untuk menghubungi kami [nama perseroan] jika Anda memiliki pertanyaan mengenai kewajiban Anda dalam perjanjian sebagaimana terlampir .*

*Hormat Kami,*

b) Contoh Permintaan Surat Kepatuhan untuk Perseroan Baru

*Dear \_\_\_\_\_:*

*Kami memahami bahwa mantan pekerja kami [nama], telah menerima pekerjaan dengan perseroan Anda. Sementara [nama] dipekerjakan oleh kita, [dia] menandatangani [perjanjian kerja/kerahasiaan] ('Perjanjian') yang dikenakan kewajiban terus-menerus pada [nama] untuk tidak menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagang yang diberikan dalam perjanjian.*

*Kami menyarankan [nama] [Nya] kewajiban terus di bawah perjanjian, tapi untuk memastikan bahwa perseroan Anda tidak sengaja menetapkan [nama] untuk melakukan setiap tugas yang mungkin mengakibatkan penggunaan atau pengungkapan rahasia dagang kami, kami menyediakan Anda dengan salinan perjanjian dan surat untuk [nama] tanggal \_\_\_ mengingatkan [dia] kewajiban terus berutang kepada perseroan kami. Pastikan bahwa perseroan Anda tidak akan menetapkan [nama] untuk melakukan setiap tugas yang mungkin mengakibatkan penggunaan atau pengungkapan rahasia dagang kami.*

*Hormat Kami,*

### **3.2.2.5. Tindakan Perseroan terhadap Pelanggaran Rahasia Dagang yang Dilakukan oleh Seorang Pekerja**

Di Indonesia, perlindungan rahasia dagang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Rahasia Dagang, 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. Lingkup perlindungan Rahasia Dagang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum, termasuk resep makanan/minuman, formula, proses produksi, daftar klien atau rencana pemasaran<sup>153</sup>

Berdasarkan pengertian di atas kita bisa melihat bahwa rahasia dagang adalah sebuah informasi yang sangat berharga untuk perseroan karenanya harus dijaga kerahasiaannya. Keberhargaan informasi ini karena informasi tersebut dapat mendatangkan keuntungan ekonomis kepada perseroan karena itulah rahasia dagang mendapatkan perlindungan hukum artinya pihak pesaing dari perseroan tidak dibenarkan mengetahui rahasia dagang dagang. Memperoleh informasi secara tidak patut berarti melakukan pelanggaran hak orang lain yang dianggap perbuatan tidak baik dapat merugikan perseroan lain, maka pelanggaran tersebut harus

---

153 Lewis Yanni Paat, *Jurnal Penyelesaian Sengketa Rahasia Dagang Menurut Hukum Positif Indonesia* ( Lex et Societatis, Vol. I/No.3/Juli/2013, 2013) halaman 43

dipertanggungjawabkan atau digugat ke pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga, pelanggaran rahasia dagang terjadi apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan rahasia dagang, mengingkari kesepakatan atau mengingkari kewajiban tertulis atau tidak tertulis untuk menjaga rahasia yang bersangkutan. Dan apabila Seseorang memperoleh atau menguasai rahasia dagang tersebut dengan dengan cara yang bertentangan dengan peraturan perundang-undanganyang berlaku.

Perjanjian baik tertulis dan tidak tertulis yang diatur oleh pemilik rahasia dagang dengan pekerja atau pihak ketiga menyebabkan pihak lain terikat untuk menjaga kerahasiaan sebuah informasi. Jika kewajiban tersebut dilanggar, pihak terikat untuk menjaga rahasia dagang dianggap telah melakukan pelanggaran, selain melanggar kewajiban menjaga kerahasiaan, pelanggar rahasia dagang juga dapat terjadi jika pihak lain melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga pelanggaran yang terjadi dapat di ajukan ke pengadilan baik secara perdata .

Secara perdata, apabila atas perjanjian yang disepakati terjadi pelanggaran maka dapat diajukan gugatan wanprestasi karena ada hubungan kontraktualnya antara pihak yang menimbulkan kerugian dan pihak yang menderita kerugian. Apabila tidak ada hubungan kontraktual antara para pihak yang menimbulkan kerugian dan pihak yang menderita kerugian maka dapat diajukan gugatan perbuatan melawan hukum.

Menurut teori klasik yang membedakan antara gugatan wanprestasi dan gugatan perbuatan melawan hukum, tujuan gugatan wanprestasi adalah untuk menempatkan penggugat pada posisi seandainya perjanjian tersebut terpenuhi (*put the plaintiff to the position if he would have been in had the contract been performed*) dengan demikian ganti rugi tersebut adalah berupa kehilangan keuntungan yang diharapkan atau disebut dengan istilah *expectationloss* atau *winstderving* ,sedangkan tujuan gugatan perbuatan melawan hukum adalah untuk menempatkan posisi penggugat kepadaan semula sebelum terjadinya perbuatan melawan hukum.sehingga ganti rugi yang diberikan adalah kerugian yang nyata<sup>154</sup>

Pertama tahap *Exit interview* dilakukan perseroan dengan tujuan mengetahui kemana selanjutnya mantan pekerja akan melanjutkan kariernya dan mengetahui berbagai kendala manta pekerja saat masih bekerja. Hubungannya dengan perlindungan rahasia dagang perseroan adalah saat perseroan tahu kemana manta pekerja akan melanjutkan kariernya maka perseroan dapat mengetahui potensi kemungkinan penyalahgunaan informasi perseroan oleh manta pekerja sehingga memungkinkan melakukan tindakan antisipasi. Selanjutnya adalah saat perseroan mengetahui berbagai kendala manta pekerja saat masih bekerja, perseroan dapat melakukan koreksi terhadap lingkungan pekerjaan. Kemudian yang terakhir yang paling penting yakni perseroan dapat mengetahui selama bekerja mantan pekerja tersebut telah mengetahu

---

<sup>154</sup> Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, (Jakarta: Kencana,2014), halaman 115-116



rahasia dagang perseroan sejauh mana karena saat melakukan *Exit interview* perseroan dapat meminta mantan pekerja menjelaskan secara lisan ataupun memintanya menulis secara tertulis. Berdasar informasi tersebut memungkinkan perseroan melakukan antisipasi terhadap kemungkinan terjadinya penyalahgunaan oleh pekerja tersebut.

Kedua tahap Pemeriksaan pasca penghentian dan Tindakan pasca hari terakhir, adalah wujud konkrit dari tindakan antisipasi perseroan terhadap pekerja yang berdasar hasil *exit interview* memiliki kemungkinan atau potensi yang tinggi terjadinya penyalahgunaan oleh pekerja tersebut. Ketiga, Sertifikat penghentian atau dikenal dengan surat keterangan kerja. Surat ini berfungsi sebagai bukti otentik yang dikeluarkan perseroan yang menerangkan bahwa pekerja tersebut telah tidak bekerja lagi diperseroan tersebut. Kaitannya dengan perlindungan rahasia dagang adalah tindakan ini menjadi bukti bahwa pekerja tersebut pernah terikat tanggung jawab oleh perseroan sebelumnya bahkan hingga sekarang untuk menjaga segala informasi perseroan sebelumnya, sehingga sudah menjadi keharusan saat perseroan baru menemukan surat keterangan kerja tersebut, perseroan melakukan pengecekan terhadap calon pekerja diperseroan sebelumnya.

Tindakan yang dilakukan perseroan sesuai dengan rumusan Pasal 3 ayat 1 mengenai "Upaya-upaya sebagaimana mestinya" adalah semua langkah yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan yang harus dilakukan. Salah satu "Upaya-upaya sebagaimana mestinya" menurut Iman Sjahputra Tunggal dan Heri Herjandono dalam bukunya

adalah Mengungkapkan rahasia dagang hanya kepada orang-orang yang perlu mengetahuinya atas dasar sebuah perjanjian rahasia dagang dan Membuat perjanjian rahasia dagang dengan pekerja atau pihak ketiga.<sup>155</sup>

Menurut penulis Upaya sebagaimana mestinya yang dimaksud adalah semua langkah yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan dan kepatutan yang harus dilakukan misalnya dalam suatu perseroan harus ada prosedur baku berdasarkan praktik umum yang dalam ketentuan internal perseroan itu sendiri demikian pula dalam ketentuan internal perseroan dapat ditetapkan bagaimana rahasia dagang itu dijaga dan siapa yang bertanggungjawab atas kerahasiaan itu<sup>156</sup>. Penulis berpendapat minimal ada 2 cara secara garis besar dalam perlindungan rahasia dagang : Upaya perlindungan saat pekerja bekerja perseroan dan Upaya perlindungan saat pekerja tidak bekerja perseroan. Hal di atas harus dilakukan karena mengingat kejadian pelanggaran terhadap hak atas rahasia dagang tidak hanya terjadi karena pihak luar yang berkepentingan namun juga pihak internal seperti pekerja untuk kepentingan membuat usaha sejenis dengan memanfaatkan rahasia dagang milik perseroan tempat dia bekerja.

Kedua hal tersebut tidak tertutup kemungkinan oleh karenanya perlu diantisipasi agar tidak terjadi pihak-pihak yang dirugikan Seperti halnya perlindungan rahasia dagang berdasarkan perjanjian telah dicantumkan secara eksplisit dalam Pasal 5 ayat (1) huruf d Undang-Undang nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, yang menyatakan bahwa

---

<sup>155</sup> Op.Cit Iman Sjahputra Tunggal dan Heri Herjandono, 2000. halaman 28-29

<sup>156</sup> Pusat Management HKI Universitas Atmajaya Yogyakarta, *Hak Kekayaan Intelektual*,( Yogyakarta : Universitas Atma Jaya, 2006) halaman 52

perlindungan rahasia dagang lahir antara lain berdasarkan perjanjian tertulis.

Sehingga yang paling terpenting untuk melindungi rahasia dagang yang dimiliki oleh perseroan adalah dengan membuat perjanjian yang berisi kesepakatan para pihak dan mengikat kedua belah pihak, dalam perjanjian kerja kita dapat memuat segala hal yang berkaitan dengan rahasia dagang untuk melindungi informasi yang dirahasiakan, baik saat masih berlangsungnya perjanjian bahkan setelah berakhirnya perjanjian sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dan berdasarkan Undang-Undang Rahasia Dagang, rahasia dagang bersifat seterusnya dan selama informasi tersebut tidak diketahui oleh pihak lain akan mendapat perlindungan.

Jadi bila terjadi pelanggaran pada rahasia dagang oleh Seorang pekerja dapat dilakukan kontroling terhadap penjagaan kerahasiaan sebagaimana mestinya, dengan tujuan agar perlindungan hukum terhadap pemegang hak rahasia dagang semakin kuat yakni secara perdata dengan ditegaskannya hak menggugat kepada pihak-pihak yang melanggar hak rahasia dagang, perlindungan hukum perdata semakin mendapat kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

Sejalan dengan perlindungan hukum dari segi hukum perdata, dimuat juga dasar-dasar hukum perlindungan dari segi hukum pidana. Dimuat dalam Pasal 16 dan Pasal 17 Undang-Undang nomor 30 tahun 2000

tentang Rahasia Dagang. Untuk lebih terjaminnya positivities norma-norma hukum perdata dan administrasi tersebut, yang memberi daya pemaksa untuk ditaatinya ketentuan hukum rahasia dagang melalui hukum pidana.

### **3.2.3. Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja pada PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria**

Prakteknya Phapros dalam menjalani usahanya tidak terelakan dari pergantian pekerja disetiap waktunya baik karena mengundurkan diri, pensiun atau karena faktor lain. Sehingga dalam menyikapi hal tersebut Phapros memiliki beberapa kebijakan mengenai memperkerjaan dan mengakhiri pekerja agar rahasia dagang milik perseroan dapat terus terjaga.

Pratek Lombok Gandaria dalam menjalankan usahanya yang dijadikan prioritas utama adalah Konsistensi rasa, sehingga berdasar hal tersebut akan sangat penting untuk memepertahankan adanya konsistensi komposisi dan proses produksi yang tidak luput dari peran para pekerja dimasing-masing tanggung jawab kerjanya. Konsistensi rasa yang dipertahankan saat ini tidak lepas pula dari 'resep' yang telah di jaga kerahasiannya oleh PT Lombok Gandaria sejak berdirinya perseroan ini, maka berdasar hal tersebut PT Lombok Gandaria memiliki kebijakannya sendiri untuk memperkerjakan dan mengakhiri pekerja .

### **3.2.3.1. Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui**

#### **Perjanjian kerja pada PT Papos, Tbk**

##### **3.2.3.1.1. Kebijakan Perseroan saat Memperkerjakan Pekerja PT Papos, Tbk**

Berdasar informasi yang disampaikan bapak Basuki kepala bagian personalia Papos menjelaskan bahwa mekanisme recruitment hingga memperkerjakan pekerja dilakukan dengan mekanisme sebagaimana dijelaskan berikut.

Mekanisme perecruitment pekerja dalam perseroan dilakukan oleh HRD / Personalia. Dalam melakukan perecruitment untuk posisi “sensitif” bagi perseroan seperti apoteker, analis RnD, dan supervisor produksi dilakukan dengan bantuan manager-manager setiap departemen yang bersangkutan.

Papos dalam melakukan pemilihan pelamar untuk posisi “sensitif” ini dilakukan melalui dua prosedur pertama berdasarkan lamaran yang masuk ke perseroan dan kedua melalui peserta-peserta magang dari universitas terkemuka yang pernah melakukan program magang sebelumnya di Papos. Tujuannya selain untuk mempersingkat waktu proses perecruit juga untuk memilih pihak-pihak yang dulu pernah mengetahui atau pernah bekerja di bawah standarisasi dan mekanisme kerja Papos sebelumnya.

Proses perecruitmen Papos terdiri dari 5 tahap yakni Tes Psikotes dan keahlian tertulis, Tes Keahlian Praktek, Wawancara

Personalia, wawancara *user / manager* setiap Departemen, dan wawancara direksi.

Setelah melewati tahap seleksi dan dinyatakan lolos seleksi, pekerja tersebut akan dipekerjakan berdasar perjanjian kerja. Phapros memiliki 2 jenis perjanjian kerja yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua perjanjian ini para pihaknya adalah penerima kerja adalah pekerja baru sedangkan pemberi kerjanya adalah Manajer Personalia berdasar surat kuasa No 020/s.Ks/LE/V/13.

Perjanjian PKWT dan PKWTT di keduanya terdapat klausul yang menyatakan kewajiban bagi pekerja untuk melindungi dan tidak boleh menyalah gunakan segala informasi-informasi baik yang bersifat rahasia maupun yang bersifat umum untuk kepentingan pribadi atau orang lain yang menyebabkan kerugian bagi pihak perseroan dan pihak lain.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diberikan bagi pekerja yang baru saja lolos seleksi dengan jangka waktu perjanjian 3 (tiga) – 6 (enam) bulan yang biasa dikenal dengan istilah ‘masa training pekerja baru’. Selama masa training akan dilakukan penilaian kinerja pekerja, hasil penilaian ini akan di gunakan untuk memutus pekerja tersebut dapat di jadikan pekerja tetap atau tidak dilanjutkan kinerjanya di Phapros.

Pengaturan dalam PKWT diatur kewajiban pekerja terhadap rahasia dagang sebagai berikut :

Pasal 6 ayat 1 yang mengatur sebagai berikut :

*1. Penerima Kerja berkewajiban mentaati Peraturan dan Tata-Tertib Perseroan yang berlaku di tempat Pemberi Kerja dan senantiasa tunduk serta mengikatkan diri kepada ketentuan-ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, yang antara lain dan tidak terbatas pada tersebut dibawah ini :*

*a. Bekerja penuh sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan seluruh pekerjaan serta tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.*

Pasal 6 ayat 2 yang mengatur sebagai berikut :

*“Selain kewajiban-kewajiban tersebut dalam ayat (1) di atas Penerima Kerja selama hubungan kerja ini berlangsung maupun setelah hubungan kerja ini berakhir wajib menyimpan seluruh rahasia Perseroan termasuk larangan untuk memberikan kepada pihak lain segala informasi yang berhubungan dengan kepentingan Perseroan, produk-produk dan temuan-temuan Perseroan serta larangan untuk memiliki / melipat gandakan / meng-copy produk dan temuan-temuan tersebut baik untuk kepentingan sendiri atau pihak lain”*

Pasal 6 ayat 3 yang mengatur sebagai berikut :

*Semua hasil pekerjaan yang dilakukan Penerima Kerja selama hubungan kerja ini berlangsung, termasuk di dalamnya temuan-temuan dan karya cipta lainnya adalah milik Pemberi Kerja, dengan demikian Pemberi Kerja berhak atas setiap hak milik intelektual yang melekat pada hasil pekerjaan sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang dilakukan bagi pekerja yang telah melewati masa training dan memiliki kinerja yang layak sesuai standar kerja Phapros. Dalam PKWTT kewajiban diatur pula kewajiban untuk

menjaga rahasia dagang namun ditambah kewajiban untuk memastikan dan mengkondisikan tempat kerja yang menjadi tanggungjawab kerjanya dapat mengakomodir rahasia dagang terlindungi dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Hal ini termasuk memastikan batasan akses terhadap rahasia dagang oleh pekerja yang menjadi bagian dari tanggung jawab kerjanya.

Diluar dari perjanjian tersebut kewajiban melindungi informasi-informasi milik perseroan muncul dari “*moral bonding*” antar pekerja yang mana dilakukan berdasar kode etik masing-masing jabatan yang melahirkan kontrol personal masing-masing pekerja untuk menjaga informasi-informasi perseroan dari pihak-pihak diluar perseroan.

Phapros mengenal tingkatan kerahasiaan, dimana setiap bagian berbeda-beda tergantung bagaimana menginventarisir informasi-informasi tersebut. Sebagai contoh adalah bagian *Research and Development* (RnD) yang didalam kinerja dikenal tingkatan kerahasiaan paling tinggi dengan istilah “*Master Data File*” yang hanya dapat diketahui oleh pihak Direktur, dan Manegerial saja. Perlindungan selama ini yang ditempuh oleh pihak *Research and Development* (RnD) adalah melalui metode penyimpanan diruang direksi dan salinannya ada diruang manager.

Pengamanan yang selama ini telah dilakukan dinilai pihak Phapros sudah mencukupi, hal ini dikarena para pihak baik direktu,



Manager RnD dan personil yang berada *Research and Development* (RnD) departemen mempercayakan mereka terikat “*moral banding*”<sup>157</sup> yang sama sehingga dari masing-masing akan memiliki kesadaran yang sama untuk menjaga rahasia dagang tersebut sesuai porsi tanggung jawab setiap jabatan. Selain itu, tindakan lain yang ditempuh Phapros adalah melakukan perbedaan kewajiban dalam perjanjian kerja antara masa training dan selepas masa training yakni pada segala informasi yang diduplikasinya saat melakukan pekerjaan.

Pada masa training pekerja hanya mendapatkan informasi yang bersifat sepele atau tidak penting, informasi tersebut jelas tidak bersifat rahasia dan informasi yang diketahui pekerja sebagai bagian pekerjaannya, yang kemudian tetap diingat oleh pekerjaannya misal; pengalaman, ketrampilan dan pengetahuan. Sedangkan bagi pekerja selepas masa training akan sedikit demi sedikit sesuai dengan bagian tanggung jawab kerjanya mendapat informasi yang bersifat sangat rahasia seperti proses pembuat, formula kimia, metode khusus pemasaran atau daftar pelanggan.

---

<sup>157</sup> Kesadaran Moral masing-masing karyawan

### **3.2.3.1.2. Kebijakan Perseroan saat Mengakhiri Pekerja PT**

#### **Phapros, Tbk**

Phapros dalam prakteknya kebijakan Perseroan dalam Mengakhiri Pekerja adalah melakukan *Exit Interviews* bagi pekerja keluar yang dilakukan oleh bagian personalia di hari terakhir kerja pekerja dan melakukan perjanjian yang mewajibkan pekerja yang resign atau berakhir masa kerja dari Phapros untuk menjaga informasi rahasia perseroan yang dikenal dengan *Clearance Sheet*.

*Exit Interviews* adalah interview yang dilakukan pihak Personalia guna mengetahui informasi dari pekerja resign atau berakhir masa kerja di hari terakhir kerja dengan rincian sebagai berikut :

1. Menanyakan kembali alasan pekerja resign
2. Menanyakan rencana kedepannya setelah pekerja keluar (hendak melanjutkan kerja dimana, di kota mana dst)
3. Meminta pekerja untuk menceritakan kembali sejarahnya selama bekerja.
4. Meminta pekerja untuk menceritakan kembali mengerti dan mengetahui sejauh mana informasi atau formula atau data milik perseroan.
5. Melakukan pemeriksaan segala property milik perseroan yang dikembalikan oleh pekerja.

6. Menanyakan pertanyaan lainnya yang dinilai oleh pihak interviewer perlu dilakukan pengecekan secara lisan.

Perjanjian *Clearance Sheet*, ditujukan untuk melakukan penjagaan rahasia perseroan bagi pekerja yang telah resign atau berakhir masa kerja, tindakan ini dinilai sebagai tindakan preventif guna menghindari terjadinya penyalahgunaan rahasia perseroan.

Perjanjian *Clearance Sheet*, didalamnya meminta pekerja untuk mendeskripsikan pekerjaan yang selama ini dijadikan tanggungjawab kerjanya sejak dari masa training hingga hari terakhir pengunduran diri atau berakhir masa kerjanya. Kemudian pekerja juga diminta mendeskripsikan hubungan kerjasama antar departemen dalam perseroan yang pernah dilakukan selama bekerja di Phapros. Selanjutnya meminta pekerja untuk mendeskripsikan segala informasi perseroan yang diketahui secara terperinci, termasuk segala dokumen dan penelitian atau segala *project* yang pernah dilakukan selama bekerja di Phapros. Kemudian pada akhir perjanjian terdapat klausul sebagai berikut :

*Perjanjian Kerahasiaan ini ("Perjanjian") ini disepakati oleh \_\_\_\_\_ yang kantor utamanya di \_\_\_\_\_ ("Pihak Pengungkap") dan PT. Phapros, yang terletak di Lantai 30, Menara Kadin, Jl. Simongan 131, Semarang ("Pihak Penerima") dengan tujuan untuk mencegah pengungkapan yang tidak sah dari Rahasia dagang sebagaimana didefinisikan di atas.*

*Para pihak setuju untuk terlibat ke dalam hubungan menjaga rahasia dagang sehubungan dengan pengungkapan informasi hak milik dan rahasia tertentu ("Rahasia dagang").*

*Perjanjian ini dan kewajiban masing-masing pihak akan mengikat masing-masing pihak. Perjanjian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa tekanan dari pihak manapun juga pada hari dan tanggal seperti yang tercantum di awal perjanjian ini*

PT PHAPROS, Tbk  
Meterai Rp.6000  
(Direktur Utama)

PIHAK PEKERJA  
Meterai Rp.6000  
(Nama Pekerja)

### **3.2.3.1.3. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja pada PT Phapros, Tbk**

#### **3.2.3.1.3.1. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Teori Eksistensi Badan Hukum**

PT Phapros, Tbk adalah perseroan farmasi yang didirikan sejak 21 Juni 1954, oleh sebagai bagian dari pengembangan usaha Oei Tiong Ham Concern (OTHC) kepemilikan asing. Pada tahun 1961 ketika Pemerintah melakukan nasionalisasi perseroan yang artinya mengambil alih perseroan induk tersebut menjadi milik negara, dan pada tanggal 12 Oktober tahun 1964 pemerintah menjual seluruh asset perseroan yang kemudian

dimasukkan sebagai penyertaan modal dalam pendirian PT Perseroan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia (PT RNI) .

Penulis menganalisis eksistensi dari Perseroan PT Phapros, Tbk, berdasar teori-teori tolak ukur eksistensi dari Perseroan yakni sebagai berikut : Teori Fiksi dari Freidrich Carl Von Savigny; Teori organ dari Otto Von Gierke; Teori Harta Kekayaan Bertujuan dari Brinz; Teori Kekayaan Bersama dari Molengraaft dan Teori Kenyataan Yuridis dari Paul Scholter . Serta berdasar pada Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN dan Undang-Undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sehingga akan diuraikan sebagaimana berikut.

Teori Fiksi dari Freidrich Carl Von Savigny menjelaskan badan hukum itu ciptaan Negara/pemerintah yang wujudnya tidak nyata, untuk menerangkan sesuatu hal. PT Phapros, Tbk sendiri didirikan pada tahun 1954 yang kemudian mengalami nasionalisasi perseroan yang menyebabkan peralihan kepemilikan sehingga menjadi milik negara dibawah perseroan induk Rajawali Nusantara Indonesia (PT RNI). Berdasar bentuk fisiknya PT Phapros, Tbk merupakan badan hukum dalam bentuk Perseroan perseroan terbuka.

Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang No 19 tahun 2003 tentang BUMN mengenai definisi perseroan terbuka mengatur sebagai berikut :

*Perseroan Perseroan Terbuka, yang selanjutnya disebut Persero Terbuka, adalah Persero yang modal dan jumlah pemegang sahamnya memenuhi kriteria tertentu atau Persero yang melakukan penawaran umum sesuai dengan peraturan perundangundangan di bidang pasar modal.*

Sehingga artinya adanya kepemilikan sero oleh negara sebagian dan sebagian dimiliki oleh umum. Saat ini adalah PT Phapros, Tbk dengan komposisi saham sebesar 56.57% dimiliki oleh PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) sedangkan sisanya dimiliki oleh publik.<sup>158</sup>

Teori organ dari Otto Von Gierke yang menjelaskan bahwa badan hukum adalah organ yang dapat meyakini kehendak melalui alat-alat yang ada padanya (pengurus, anggota). Sesuai dengan Pasal 1 Angka 2 Undang – Undang Perseroan Terbatas nomor 40 tahun 2007 yang berbunyi:

*organ Perseroan Terbatas adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris*

Organ dalam PT Phapros, Tbk terdiri dari Dewan Komisaris terdiri dari Komisaris Utama M. Yana Aditya; Komisaris Drs. Masrizal A. Syarif, Apt; Komisaris Independen Prof. Dr. H. Fasli Jalal, Phd, SpGK. Direksi terdiri dari Direktur

---

<sup>158</sup> <http://www.rni.co.id/id/profil-perseroan>

Utama Drs. Iswanto, Apt, MM; Direktur Keuangan Drs. Budi Ruseno, MM; Direktur Produksi Dra. Barokah Sri Utami, Apt, MM; Direktur Pemasaran Drs. Syamsul Huda, Apt. Rapat Umum Pemegang Saham PT Phapros untuk tahun 2015 diadakan tanggal 18 September 2015, yang dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili 65,66 persen dari jumlah saham yang dikeluarkan.<sup>159</sup>

Teori Harta Kekayaan Bertujuan dari Brinz dan Teori Kekayaan Bersama dari Molengraaft menjelaskan bahwa badan hukum merupakan kekayaan yang bukan kekayaan perorangan, tapi serikat tujuan tertentu sehingga Hak dan kewajiban badan hukum pada hakekatnya merupakan hak dan kewajiban para anggota bersama-sama. Undang-Undang No 19 tahun 2003 tentang BUMN mengatur pula mengenai kekayaan sebagai berikut

Pasal 1 ayat 10

*Kekayaan Negara yang dipisahkan adalah kekayaan negara yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk dijadikan penyertaan modal negara pada Persero dan/atau Perum serta perseroan terbatas lainnya.*

Pasal 4 Ayat 1

*Modal BUMN merupakan dan berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.*

---

<sup>159</sup><http://beritajateng.net/berita-jateng-terbaru-hari-ini/rupslb-phapros-setujui-pengangkatan-komisaris-baru/30969>

Sedangkan pengaturan mengenai modal dalam Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ada pada pengertian perseroan terbatas yang berbunyi:

Pasal 1 Ayat 1

*Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya*

Sesuai dengan pendapat M. Yahya Harahap, yang mengatakan bahwa dalam rangka memanfaatkan prinsip *limited liability* atau pertanggungjawaban terbatas, sebuah perseroan dapat mendirikan “Perseroan Anak” atau *Subsidiary* untuk menjalankan bisnis “Perseroan Induk” (*Parent Company*).

Sesuai dengan prinsip keterpisahan (*separation*) dan perbedaan (*distinction*) yang dikenal dengan istilah *separate entity*, maka aset Perseroan Induk dengan Perseroan Anak “terisolasi” terhadap kerugian potensial (*potential losses*) yang akan dialami oleh satu di antaranya.<sup>160</sup> Kekayaan dalam PT Phapros, tbk pun sesuai dengan teori dan pengaturan sebagaimana diatas yang mana modal kekayaan bersumber dari kekayaan negara sebesar 56.57% dimiliki oleh PT Rajawali

---

<sup>160</sup> M. Yahya Harahap, dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perseroan Terbatas* (hal 49-50),



Nusantara Indonesia (RNI) sedangkan sisanya sebesar 43,43 dimiliki oleh publik sebagai perseroan publik.<sup>161</sup>

Teori Kenyataan Yuridis dari Paul Scholter, teori terakhir mengenai eksistensi dari Perseroan yang menurut teori ini badan hukum dipersamakan dengan manusia adalah suatu realita yuridis, yaitu suatu fakta yang diciptakan oleh hukum atau sebagai subyek hukum. Teori ini sesuai dengan pengaturan mengenai pengertian perseroan terbatas Pasal 1 Ayat 1 Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 dan Pasal 7 Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 yang berbunyi

*Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkannya keputusan menteri mengenai pengesahan badan hukum Perseroan*

Bahwa badan hukum sebagai subyek, maka ia merupakan badan yang independen atau mandiri. Badan ini dapat melakukan kegiatan seperti manusia seperti menjalankan bisnis, membuat kontrak. Begitu pula dengan PT Phapros, Tbk yang merupakan perseroan terbuka yang artinya merupakan badan yang independen atau mandiri dalam menjalankan kegiatan - kegiatan yuridisnya.

---

<sup>161</sup> <http://phapros.co.id/in/page-profile-in.php#fragment-1>

### **3.2.3.1.3.2. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Teori Kepemilikan**

Kegiatan produksinya PT Phapros, Tbk tidak lepas dari penggunaan dan perkembangan formula-formula obat, serta mekanisme kerja peracikan obat, teknik-teknik produksi dan/atau bahkan daftar pemasok, daftar langganan dan teknik distribusi serta strategi pemasaran yang merupakan informasi yang membuat PT Phapros memiliki keunggulan kompetitif dalam menghasilkan produk-produknya. Informasi tersebut diatas oleh PT Phapros, Tbk dirahasia agar pihak diluar perseroan tidak mengetahui mengenai informasi tersebut, guna tidak mengusik kepemilikan atas informasi tersebut yang akan mempengaruhi keunggulan kompetitif perseroan.

Kepemilikan atas informasi perseroan tersebut dilindungi oleh hukum sebagai bagian dari hak kekayaan intelektual yang didasarkan pada teori John Locke *labor theory of property*. Teori ini menjelaskan bahwa ketika seseorang bekerja, maka pekerjaan yang dilakukannya itu menyatu dengan objek yang dikerjakannya dengan demikian objek tersebut menjadi milik orang tersebut.

Teori ini dihubungkan dengan kepemilikan informasi – informasi yang tersebut diatas oleh PT Phapros, Tbk dikarenakan perseroan bekerja atas suatu informasi – informasi tersebut, yang

kemudian disatu-satukan sesuai peruntukannya sehingga melahirkan informasi-informasi yang berhubungan tentang teknologi atau bisnis yang bermanfaat memberikan keunggulan kompetitif bagi PT Phapros, Tbk dalam menghasilkan produksinya.

Kepemilikan ini menjadi penting tidak hanya karena merupakan hasil pemikiran, waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh perseroan melainkan juga karena dari informasi-informasi tersebut memiliki nilai, sebagaimana dikemukakan oleh Claude Frédéric Bastiat tentang teori kepemilikannya. Yang menjelaskan bahwa inti dari kepemilikan tersebut adalah nilai – nilai yang terkandung dibalik dari wujudnya, sehingga kepemilikan informasi-informasi PT Phapros tersebut menjadi penting karena dibalik dari informasi-informasi tersebut memiliki nilai ekonomis.

Kepemilikan tersebut melahirkan suatu penguasaan dan hak sebagaimana di jelaskan Oliver Wendell Holmes bahwa kepemilikan terhadap kebendaan akan melahirkan penguasaan dan hak, dalam hal ini kepemilikan atas informasi perseroan oleh PT Phapros ini memberikan penguasaan atas informasi tersebut yang melahirkan hak bagi pemiliknya.

Penguasaan yang muncul karena kepemilikan tersebut melahirkan adanya pemakaian eksklusif sebagaimana di

kemukakan Benjamin Tucker. Pemakaian eksklusif tersebut menyebabkan batasan bagi pihak lain diluar pihak yang memiliki atas bend tersebut ikut menikmati akan kepemilikan hak tersebut. Bagi pihak diluar kepemilikan melanggar dari pemakaian eksklusif tersebut maka akan ada serangan fisik atau seorang yang memiliki kepemilikan atas benda tersebut melakukan upaya untuk terus menjaminan hak miliknya tersebut. Penguasaan PT Phapros, Tbk terhadap informasi-informasi yang dia miliki tersebut tidak untuk diketahui oleh umum dan dilakukan usaha – usaha yang wajar untuk menjaga agar informasi tersebut tidak diketahui pihak diluar perseroan atau pihak-pihak yang tidak diperbolehkan oleh perseroan.

Menurut David Hume Segala pelaksana hak kepemilikan tersebut akan melahirkan perlindungan dan jaminan berdasar hukum dan kebiasaan masyarakat. Begitu juga informasi-rahasia dagang milik PT Phapros dilindungi dengan adanya Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 untuk melakukan upaya-upaya perlindungan hak tersebut, yang salah satunya diwujudkan dalam perjanjian kerja yang lahir dari adanya hubungan kerja antara PT Phapros dan calon pekerja, dengan harapan melindungi informasi-rahasia dagang perseroan dari penyalahgunaan.

### **3.2.3.1.3.3. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Mekanisme Pemberian Kuasa**

Salah satu kegiatan yuridis yang dapat dilakukan oleh badan hukum yang dalam pembahasan ini PT Phapros, Tbk adalah melakukan kegiatan bisnis untuk mencari keuntungan. Dalam mencari keuntungan perseroan memerlukan dukungan dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia inilah yang dikenal sebagai pekerja atau pekerja yang bertugas untuk membantu para organ – organ perseroan sesuai pembagian tanggungjawab kerjanya yang disesuaikan dengan keahlian masing-masing pekerja.

Kebijakan perseroan dalam memilih sumber daya manusia adalah melalui pemilihan pelamar untuk posisi “sensitif” ini dilakukan melalui dua prosedur pertama berdasarkan lamaran yang masuk ke perseroan dan kedua melalui peserta-peserta magang dari universitas terkemuka yang pernah melakukan program magang sebelumnya di Phapros. Tujuannya selain untuk mempersingkat waktu proses perecruit juga untuk memilih pihak-pihak yang dulu pernah mengetahui atau pernah bekerja di bawah standarisasi dan mekanisme kerja Phapros sebelumnya. Tindakan ini dapat dikategorikan dalam upaya *scanning*

dokumen pelamar kerja dan memepermudah saat dilakukan wawancara.

Namun Phapros tidak melakukan tindakan pencegahan pasca wawancara dimana seharusnya Phapros menghungi perseroan sebelumnya atau perguruan tinggi sebelumnya supaya dapat dilakukan pencocokan keterangan pelamar dengan pedapat dari pihak lain yang berkopeten sebagai pembanding keterangan tersebut.

Tahap yang terlewat ini dapat menjadi celah upaya perlindungan rahasia dagang yang mana perseroan dapat melakukan kesalahan dalam memperkerjakan seseorang sehingga mungkin terjadi penyalahgunaan informasi. Sehingga berdasar hal tersebut seharusnya Phapros dapat melakukan evaluasi sehingga paling tidak Phapros memiliki tindakan pencegahan pasca wawancara misal meminta pelamar memberikan surat rekomendasi dari perseroan sebelumnya atau dari pihak sekolah tinggi almamater calon pekerja setelah hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa calon pekerja memenuhi kompetensi yang dibutuhkan Phapros.

Hubungan antara pekerja dan para organ perseroan lah yang dikenal dengan hubungan kerja yang didasari dengan Perjanjian Kerja. Dimana perseroan dalam melakukan perjanjian kerja

menunjuk perwakilannya untuk mewakili perseroan dalam melakukan perjanjian kerja dengan calon pekerja.

Keterwakilan PT Phapros oleh Ir. Retno Widiyawati selaku Manager SDM & Umum berdasar surat kuasa No. 020/s.Ks/LE/V/13. Berdasar Pasal 103 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 dan Pasal 1800 KUHPerdata bahwa berdasar pemberian kuasa tersebut penerima kuasa yakni Manager SDM & Umum bertanggung jawab atas penerimaan dan penyelenggaraan hubungan kerja. Manager SDM & Umum bertanggungjawab pula pada tindakan – tindakan pencegahan adanya kemungkinan mengadakan perjanjian kerja dengan calon pekerja yang memiliki itikad tidak baik sehingga membuka kemungkinan terjadinya penyalahgunaan rahasia dagang perseroan.

Pasal 1801 KUHPerdata menjelaskan pula bahwa tanggung jawab penerima kuasa termasuk apabila dalam melaksanakan kuasanya terbut malakukan kelalaian, sehingga selama pekerja menjalankan tanggungjawab kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perseroan, yang salah satunya adalah melakukan tindakan yang dapat membahayakan rahasia perseroan atau melakukan penyalahgunaan rahsia perseroan maka akan menjadi tanggung jawab penerima kuasa yakni Manager SDM & Umum.

#### **3.2.3.1.3.4. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Asas Perjanjian**

Dijelaskan sebelumnya PT Phapros, tbk, dalam melakukan Hubungan kerja didasari dengan perjanjian kerja yang disesuaikan dengan asas-asas perjanjian. Menurut Prof. Rutten secara intinya menjadi tiga asas yaitu<sup>162</sup> : Asas Konsensualisme (Konsensus); Asas Kekuatan mengikat; dan Asas Kebebasan Berkontrak.

Asas Kebebasan Berkontrak merupakan asas yang melatar belakangi terselenggaranya perjanjian kerja PT Phapros, tbk karena menurut asas ini para pihak bebas untuk mengadakan perjanjian yang dikehendaknya, tidak terikat pada bentuk tertentu.

Sesuai Pasal 1313 KUHPer yang berbunyi :

*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.*

Perjanjian Kerja PT Phapros, tbk pula diselenggarakan karena dikehendaki para pihak yakni perseroan dan calon pekerja, sebab antara perseroan dan calon pekerja perseroan membutuhkan mengadakan suatu perjanjian yang nantinya akan

---

<sup>162</sup> Achmad Busro, Hukum Perikatan berdasar Buku III KUHPerdata (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2011), halaman 99



dijadikan oleh para pihak sebagai dasar melakukan hubungan kerja. Setelah suatu perjanjian dikehendaki kedua belah pihak, maka selanjutnya diperlukan adanya kesepakatan.

Asas Konsensualisme (Konsensus), asas ini menyatakan bahwa perjanjian itu telah dapat dikatakan selesai dengan adanya kata sepakat atau persesuaian kehendak dari para pihak yang mengadakan perjanjian.

Sesuai ketentuan Pasal 1320 KUHPer yang berbunyi :

*Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:*

- 1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;*
- 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
- 3. suatu hal tertentu;*
- 4. suatu sebab yang halal*

Dalam Pasal 1320 KUHPer tersebut salah satu syarat sahnya perjanjian adanya kesepatan yang mana bila tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan. Sehingga berdasar hal tersebut Perjanjian kerja PT Phapros, Tbk agar ketentuan dalam perjanjian dapat dilaksanakan maka memerlukan kesepakatan dari para pihak yakni perseroan dan calon pekerja.

Terakhir Asas Kekuatan mengikat; artinya perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Sehingga setelah tercapai kesepakatan dalam Perjanjian kerja PT Phapros, Tbk, maka kedua belah pihak melakukan prestasi dalam perjanjian yang disepakati tersebut sebagaimana diatur Pasal 1234

KUHP. Dalam perjanjian kerja PT Phapros, Tbk, wujud prestasi adalah

Memberikan sesuatu; PT Phapros yang sebagai pemberi kerja memberikan uraian tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerja. Sebagai imbalannya PT Phapros akan memberikan upah dan hak-hak yang akan di fasilitasi oleh PT Phapros,tbk sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja. Berbuat sesuatu; pekerja melakukan kewajiban dan tanggung jawab kerja yang diberikan PT Phapros yang disepakati oleh para pihak sebagaimana dalam perjanjian kerja yang disepakati. Tidak berbuat sesuatu; PT Phapros dan pekerja tidak melakukan segala tindakan baik sengaja dan tidak sengaja terhadap ketentuan – ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Ketentuan tidak berbuat sesuatu dalam perjanjian kerja PT Phapros salah satunya diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 yang berbunyi

*2 Selain kewajiban-kewajiban tersebut dalam ayat (1) di atas Penerima Kerja selama hubungan kerja ini berlangsung maupun setelah hubungan kerja ini berakhir wajib menyimpan seluruh rahasia Perseroan termasuk larangan untuk memberikan kepada pihak lain segala informasi yang berhubungan dengan kepentingan Perseroan, produk-produk dan temuan-temuan Perseroan serta larangan untuk memiliki / melipat gandakan / meng-copy produk dan temuan-temuan tersebut baik untuk kepentingan sendiri atau pihak lain*

Ketentuan tersebut mengatur secara jelas bahwa melarang pekerja untuk melakukan penyalahgunaan terhadap informasi perseroan baik selama bekerja maupun setelah tidak bekerja.

Apabila ketentuan tersebut dilanggar dengan pekerja melakukan tindakan yang dilarang dalam perjanjian kerja antara PT Phapros maka kondisi tersebut disebut ingkar janji atau wanprestasi. Bentuk wanprestasi dalam keadaan diatas termasuk jenis Berprestasi tidak sebagaimana mestinya; karena pekerja berprestasi memenuhi kewajibannya dengan bekerja namun selama dia bekerja pekerja melakukan tindakan-tindakan yang dilarang oleh perjanjian kerja yakni penyalahgunaan informasi perseroan, sehingga prestasinya tidak sebagaimana mestinya.

#### **3.2.3.1.3.5. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Teori Perlindungan Hukum**

Perjanjian Kerja juga ditujukan sebagai perlindungan hukum. Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra menjelaskan hukum dapat didifungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.<sup>163</sup> Dalam hal ini perjanjian kerja dapat adaptif dan fleksibel, serta juga predektif dan antipatif terhadap kemungkinan terjadinya penyalahgunaan informasi-rahasia dagang perseroan karena perjanjian kerja merupakan hukum bagi para pihaknya, maka dalam perjanjian tersebut dapat ditentukan

---

<sup>163</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra , *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung : Remaja Rusdakarya. 1993) hlm 118.

suatu ketentuan yang bersifat adaptif dan fleksibel, serta juga predektif dan antipatif terhadap penyalahgunaan informasi perusahaan.

Dalam Perjanjian Kerja PT Phapros diatur pada Pasal 6 ayat 3 mengatur sebagai berikut :

*Semua hasil pekerjaan yang dilakukan Penerima Kerja selama hubungan kerja ini berlangsung, termasuk di dalamnya temuan-temuan dan karya cipta lainnya adalah milik Pemberi Kerja, dengan demikian Pemberi Kerja berhak atas setiap hak milik intelektual yang melekat pada hasil pekerjaan sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Klausul diatas menunjukkan bahwa ada upaya dari pihak perseroan untuk mewujudkan keadaan yang adaptif dan fleksibel, serta juga predektif dan antipatif. Untuk menghadapi kemungkinan –kemungkinan yang dapat terjadi selama masa kerja pekerja. Karena selama berkerja seorang pekerja dapat mengalami perkembangan-perkembangan yang dapat bermanfaat bagi perseroan.

Kemungkinan yang acap terjadi adalah seorang pekerja selama masa kerjanya secara langsung atau tidak langsung diminta oleh perseroan untuk melakukan penelitian – penelitian penemuan baru dan pengembangan produk yang hasilnya dapat menjadi informasi yang memberikan keuntungan bagi perseroan. Sebagaimana dalam PT Phapros adalah posisi analis *Reseach and Development (RnD)*. Tanggungjawab kerja yang seperti itu

seringkali menyebabkan perasaan bagi pekerja yang berhasil menemukan informasi terbaru dan dimanfaatkan oleh perseroan, merasa juga memilikinya.

Namun dengan pengaturan dengan klasula diatas maka perseroan dengan adaptif dan fleksibel, serta juga predektif dan antipatif dalam menyikapinya, hanya dengan menerapkan apa yang menjadi ketentuan dari perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak.

Alasan penemuan pekerja menjadi milik perseroan, Karena dalam perjanjian kerja seorang pekerja sudah jelas mengatur mengenai diberikan tanggungjawab kerjanya dan hak-haknya, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat 1 mengatur sebagai berikut :

2. *Penerima Kerja berkewajiban mentaati Peraturan dan Tata-Tertib Perseroan yang berlaku di tempat Pemberi Kerja dan senantiasa tunduk serta mengikatkan diri kepada ketentuan-ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, yang antara lain dan tidak terbatas pada tersebut dibawah ini :*

*b. Bekerja penuh sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan seluruh pekerjaan serta tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.*

Pasal tersebut telah secara jelas meminta pekerja melakukan kinerjanya dengan sebaik-baiknya dan lagi selama melakukan kinerjanya pekerja tersebut. Bila pengaturan hal tersebut tidak cukup jelas akan membahayakan kepemilikan

informasi-rahasia dagang disebabkan karena pekerja merasa memiliki juga atas informasi milik perseroan tersebut, menggunakan fasilitas perseroan. Maka dari penjabaran tersebut cukup menjawab mengapa hasil penemuan pekerja menjadi milik perseroan.

Selain adaptif dan fleksibel, serta juga predektif dan antipatif Perlindungan hukum didalam Perjanjian Kerja juga dapat menciptakan Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkandiskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa seperti yang disampaikan oleh Pjillipus M. Hadjon.

Hal tersebut diatur perjanjian kerja PT Phapro dalam Pasal 6 ayat 2 dan Pasal 13:

Pasal 6 ayat 2

*2 Selain kewajiban-kewajiban tersebut dalam ayat (1) di atas Penerima Kerja selama hubungan kerja ini berlangsung maupun setelah hubungan kerja ini berakhir wajib menyimpan seluruh rahasia Perseroan termasuk larangan untuk memberikan kepada pihak lain segala informasi yang berhubungan dengan kepentingan Perseroan, produk-produk dan temuan-temuan Perseroan serta larangan untuk memiliki / melipat gandakan / meng-copy produk dan temuan-temuan tersebut baik untuk kepentingan sendiri atau pihak lain*

### Pasal 13

- 1. Apabila timbul perselisihan atau sengketa, maka kedua belah pihak sepakat akan menyelesaikan secara bipartit melalui musyawarah mufakat.*
- 2. Namun apabila melalui musyawarah dan mufakat belum tercapai kesepakatan, maka diselesaikan secara tripartit sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.*

Ketentuan ini ditujukan untuk melakukan tindakan preventif atas segala kemungkinan penyalahgunaan rahasia dagang perseroan baik dengan secara sengaja atau tidak sengaja selama bekerja ataupun sudah berakhir masa kerja.

Pasal 13 dalam perjanjian kerja inilah yang akan dijadikan tindakan perseroan sebagai tindakan resprensif Karena seorang pekerja selama masa kerjanya tersebut dimungkinkan secara langsung atau tidak langsung diminta oleh perseroan untuk melakukan penemuan baru dan pengembangan produk yang hasilnya dapat menjadi informasi yang memberikan keuntungan bagi perseroan. Sehingga memungkinkan terjadi pelanggaran informasi perseroan selama bekerja.

Pelanggaran dapat terjadi juga pada saat tidak lagi bekerja. Phapros pernah mengalami kejadian pelanggaran terhadap *clearean sheet* oleh seorang mantan manager yang keluar dan mendirikan perseroan farmasi baru sebagai pesaing Phapros dan memproduksi produk serupa dengan milik Phapros yakni “antimo” dengan nama produk “antinap”. Dalam

perkembangannya produk tersebut ternyata tidak mendapatkan kesempatan pasar yang baik sehingga tidak dapat menyaingi produk “antimo” milik Phapros .

Tindakan represif Phapros dalam kasus ini adalah melakukan somasi-somasi pada perseroan tersebut yang didalamnya pimpinan sekaligus mantan pejabat Phapros untuk memenuhi kewajibannya untuk menjaga informasi milik Phapros sebagaimana kesepakatan sebelum berakhir hubungan kerja dan melakukan penyelesaian secara musyawarah. Alasan Phapros menempuh mekanisme ini adalah karena Phapros masih memepertimbangkan hubungan baik selama bekerja dan berakhir kerja antara Phapros dengan mantan pekerja tersebut.

Tindakan preventif dan represif oleh Phapros Phapros sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 mengenai “upaya sebagaimana mestinya” untuk melindungi rahasia dagang perseroan melalui perjanjian kerja. Sebab Bentuk pemeliharaan rahasia dagang lahir karena adanya hubungan antara pihak pemberi informasi dan pihak yang menerimanya berdasarkan asas keseimbangan dengan kata lain pihak satu harus melakukan kewajiban secara adil terhadap pihak lainnya sebagai bukti adanya hubungan saling percaya satu sama lain, hal ini biasanya dituangkan dalam suatu kontrak yang isinya tidak akan membocorkan rahasia satu sama lain. Serta melakukan



tindakan represif berupa musyawarah dan mufakat untuk pelanggaran informasi rahasia apabila pekerja masih bekerja serta melakukan somasi dan penyelesaian secara kekeluargaan atau bahkan jalur pengadilan bagi mantan pekerja yang melakukan penyalahgunaan informasi perseroan.

Satijipto Raharjo menambahkan pula bahwa Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>164</sup> Sehingga dalam prakteknya PT Phapros melakukan *exit interview* dan *clearean sheet* bagi pekerja yang berakhir masa kerjanya. Kebijakan ini ditujukan agar hak perseroan atas rahasia dagang dapat terjaga walaupun pekerja yang mengetahui mengenai rahasia dagang perseroan tersebut tidak melakukan penyalahgunaan informasi tersebut.

### **3.2.3.1.3.6. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia**

#### **Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Teori**

#### **Utilitarian**

Berdasar penjabaran kasus diatas maka selanjutnya dapat dijabarkan manfaat yang ditimbulkan dari perjanjian kerja PT Phapros, Tbk sebagai upaya perlindungan rahasia dagang melalui Teori Utilitarian. Menurut teori ini, suatu perbuatan adalah baik

---

<sup>164</sup> *Ibid*, hlm 54.

jika membawa manfaat, berfaedah atau berguna, tapi manfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan. Utilitarisme mempunyai tanggung jawab kepada orang yang melakukan suatu tindakan, apakah tindakan tersebut baik atau buruk

Berdasar teori Utilitarian upaya perlindungan rahasia dagang PT Phapros, Tbk belum memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi para pihak karena masih dijumpai hal-hal sebagai berikut : Pertama, pengaturan perlindungan rahasia dagang dalam perjanjian kerja masih sangat minim karena masih belum ada perjanjian kerahasiaan bagi pekerja selama bekerja, karena pelanggaran rahasia dagang dapat dilakukan saat pekerja masih bekerja disuatu perseroan khususnya PT. Phapros

Kedua, keadaan yang terlalu bergantung pada “*moral bonding*” sangatlah riskan karena tidak ada parameter yang jelas mengenai sejauh mana “*moral bonding*” dapat mempengaruhi seorang pekerja sehingga menghindarkannya adanya penyalahgunaan informasi oleh pekerja selama bekerja.

Manfaat dari perjanjian kerja tersebut ditindak lanjuti Phapros melalui prosedur pengakhiri pekerja dimana dapat diketahui bahwa perseroan melakukan upaya-upaya pencegahan terjadinya penyalahgunaan rahasia dagang perseroan. Tindakan pencegahan dilakukan dengan *exit interview* dan *Clearance sheet*

. Kelemahan dari tindakan pencegahan ini tidak dilakukan pemantauan kembali oleh perseroan terhadap mantan pekerja di perseroan baru tempat mantan pekerja tersebut bekerja kembali.

Tindakan prosedur pengakhiri yang dilakukan Phapros masih memiliki celah pelanggaran namun masih dapat diklasifikasikan sebagai tindakan pencegahan yang efektif dalam pelaksanaannya. Selanjutnya bagi phapros sebaiknya mulai melakukan usaha-usaha pencegahan yang lebih maju dibanding yang dilakukan saat ini.

### **3.2.3.2. Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja pada PT Lombok Gandaria**

#### **3.2.3.2.1. Kebijakan Perseroan saat Memperkerjakan Pegawai PT Lombok Gandaria**

Langkah-langkah yang ditempuh untuk menjaga kerahasiaan dengan pekerja yang dilakukan PT Lombok Gandaria adalah melalui Perjanjian Kerja Pekerja. Mekanisme perecruitment pekerja dalam perseroan dilakukan oleh HRD / Personalia.

Mekanisme perecruitment dilakukan melalui tahap sebagai berikut :

1. Tes Keahlian

Ditujukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki keahlian yang sesuai dengan posisi yang di tawarkan

2. Wawancara Personalia

Ditujukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki attitude bekerja pelamar sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perseroan atau tidak

3. Tes Psikotes

Untuk mengetahui tingkat intelektual pelamar sesuai dengan standarisasi perseroan atau tidak.

4. Wawancara User / Manager Departemen yang bersangkutan

Ditujukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki attitude bekerja pelamar sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perseroan atau tidak

5. Wawancara Manager Personalia

Ditujukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki itikad baik dalam melaksanakan tanggung jawab kerjanya termasuk didalamnya kewajiban untuk menjaga segala rahasia dagang perseroan.

Setelah mekanisme perekrutan personalia PT Lombok Gandaria akan melakukan pemeriksaan dokumen-dokumen pelamar dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Berkas-Berkas Kelengkapan Pelamar
2. Sejarah Bekerja Pelamar sebelumnya

3. Melakukan Pemeriksaan di perseroan sebelumnya pelamar, dengan menghubungi perseroan tersebut dan menanyakan beberapa informasi seperti :
  - a. Jabatan sebelumnya yang ditanggung jawabkan kepada pelamar sebelumnya
  - b. Tanggung jawab kerja yang dijalankan selama bekerja
  - c. Penilaian kinerja selama bekerja (apakah ada pelanggaran yang pernah dilakukan mengenai pelanggaran informasi atau penyalahgunaan kepercayaan)
4. Memastikan kepada perseroan sebelumnya bahwa wawancara yang di lakukan PT Lombok Gandaria pada pelamar sebatas interview kerja sederhana.
5. Menanyakan apakah pelamar merupakan pekerja dapat dirokendasikan kinerjanya.
6. Pertanyaan lainnya kondisional yang perlu di pastikan.

Setelah pelamar lolos dari tahap seleksi makan selanjutnya pelamar akan diikat dalam perjanjian kerja. PT Lombok Gandaria mengklasifikasikan perjanjian kerja menjadi 2 (dua) jenis, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kedua perjanjian ini para pihaknya adalah penerima kerja adalah pekerja baru sedangkan pemberi kerjanya adalah Manager Personalia.

Mekanisme penerimaan pekerja baru dalam PT Lombok Gandaria terdiri Masa training selama 6 (enam) bulan, yang kemudian akan diangkat menjadi pekerja tetap, selama 6 (enam) tersebut perseroan melakukan penilaian kinerja pekerja guna dijadikan parameter penilaian perseroan.

Perseroan mewajibkan bagi pekerja untuk menjaga segala informasi yang didupakannya sejak pada hari para pihak perjanjian kerja menandatangani perjanjian kerja. Perseroan mengikat pekerja dengan kewajiban menjaga rahasia perseroan sebagaimana disebutkan dalam salah satu klausula perjanjian bagian perjanjian

Ketentuan mengenai penjagaan rahasia oleh pekerja dalam PKWT dan PKWTT diatur dalam yang sama yakni Pasal 4 ayat 2 huruf i Kewajiban masing-masing pihak, yang berbunyi sebagai berikut :

*“Memelihara dan menjaga rahasia perseroan, apabila dikemudian hari PIHAK KEDUA melanggar hal tersebut di atas maka PIHAK PERTAMA berhak membatalkan Perjanjian Kerja ini (meskipun belum berakhir waktunya).”*

Sehingga dalam praktiknya perseroan tidak melakukan perbedaan kewajiban dalam perjanjian kerja antara masa training dan selepas masa training.

Selain dalam perjanjian kerja PT Lombok Gandaria melakukan tindakan preventif dari penyalahgunaan rahasia dagang adalah melalui pembentukan budaya kerja yang mengharuskan segala informasi yang ada dalam satu departemen hanya akan di bahas dan di komunikasi oleh sesama departemen saja dan pada waktu kerja.

#### **3.2.3.2.2. Kebijakan Perseroan saat Mengakhiri Pegawai PT**

##### **Lombok Gandaria**

PT Lombok Gandaria Foods Industri yang selanjutnya disebut Lombok Gandaria dalam melaksanakan kebijakan perseroan dalam mengakhiri pekerja adalah melalui *exit interview* yang merupakan pertemuan terakhir antara manajemen (biasanya dari departemen SDM) dengan pekerja yang akan meninggalkan perseroan. Faktor-faktor yang mendasari keputusan pekerja untuk keluar dikumpulkan untuk mendapatkan informasi tentang kondisi kerja dan kemungkinan perubahan atau solusinya.

Lombok Gandaria dalam melakukan *exit interview* akan meminta pekerja untuk mendiskripsikan kinerjanya selama ini serta menjelaskan informasi – informasi yang selama ini di

terima selama bekerja. Kemudian oleh pihak Lombok Gandaria akan menjelaskan bahwa informasi yang selama ini di terima harus dijaga dalam artian pekerja walaupun sudah tidak bekerja lagi di Lombok Gandaria, pekerja masih memiliki kewajiban menjaga informasi untuk menghindari penyalahgunaan informasi tersebut yang dapat merugikan perseroan.

### **3.2.3.2.3. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja pada PT Lombok Gandaria**

#### **3.2.3.2.3.1. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Teori Eksistensi Badan Hukum**

PT Lombok Gandaria merupakan Perseroan yang memproduksi kecap, saos, cuka, dan sirup. Merupakan perseroan yang bermula dari usaha rumah tangga yang dimiliki oleh ibu Maria Inggrit. Kepemilikan industri rumah tangga ini berkembang sejak tanggal 12 Januari 1979 yang berubah status menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama “PT LOMBOK GANDARIA FOODS INDUSTRI” yang selanjutnya disebut PT Lombok Gandaria Food.



Perseroan Terbatas menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007 Pasal 1 ayat 1 adalah

*Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya*

Pengertian tersebut diatas bila dihubungkan dengan PT Lombok Gandaria Food maka dapat diketahui bahwa PT Lombok Gandaria Food merupakan badan hukum. Untuk mengetahui hakikat badan hukum, maka perlu ditinjau melalui Teori tentang badan hukum dan Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007 sebagaimana berikut.

Teori Fiksi dari Freidrich Carl Von Savigny, sesuai dengan teori tersebut yang menyatakan bahwa badan hukum itu semata-mata buatan negara saja. Teori ini diperkuat oleh Teori Kenyataan Yuridis dari Paul Scholter<sup>165</sup> menurut teori ini badan hukum dipersamakan dengan manusia adalah suatu realita yuridis, yaitu suatu fakta yang diciptakan oleh hukum. Jadi adanya badan hukum itu karena ditentukan oleh hukum sedemikian itu. Sebagai contoh, koperasi merupakan kumpulan yang diberi

---

<sup>165</sup> <http://manusiapinggiran.blogspot.com/2014/04/teori-hakikat-badan-hukum.html>

kedudukan sebagai badan hukum setelah memenuhi persyaratan tertentu, tetapi Firma bukan merupakan badan hukum, karena hukum di Indonesia menentukan demikian (*vide* Pasal 18 KUH Dagang).

Sehingga bila dihubungkan dengan PT Lombok Gandaria Food maka dapat diketahui bahwa PT Lombok Gandaria Food pun diresmikan sebagai Perseroan Terbatas (PT) sebagai badan usaha oleh Notaris Ny. Sukartinah Ramli,SH sebagai pejabat negara yang berwenang akan hal tersebut sehingga dengan demikian PT Lombok Gandaria Food merupakan badan hukum yang dibuat oleh negara.

Implikasi dari pengakuan menjadi badan hukum oleh negara tersebut adalah perlakuan yang sama sebagai subyek hukum secara yuridis, artinya PT Lombok Gandaria Food dalam kegiatan sebagai subyek hukum dapat bersikap seolah-olah dapat melakukan perbuatan-perbuatan sebagaimana manusia melalui perantaraan wakilnya yaitu organ-organ perseroan.

Teori Organ dari Otto Von Gierke, teori menjelaskan bahwa Badan hukum itu menjadi suatu '*verbandpersoblich keit*' yaitu suatu badan yang membentuk kehendaknya dengan perantaraan alat-alat atau organ-organ badan tersebut misalnya anggota-anggotanya atau pengurusnya

seperti manusia. Begitu juga PT Lombok Gandaria Food yang dalam menjalankan kegiatannya diwakili oleh organ-organ perseroan sebagai berikut : Direksi, Komisaris, dan Rapat Pemegang Saham.

Teori Kekayaan Bersama dari Molengraaft dan Teori Harta Kekayaan Bertujuan dari Brinz. Berdasar teori ini bahwa kekayaan yang dimiliki badan hukum merupakan kekayaan bersama dan karena merupakan kekayaan yang bukan kekayaan perorangan, sehingga selalu serikat tujuan tertentu. Hal ini diperkuat dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007 Pasal 1 ayat 1 mengenai definisi Perseroan terbatas yang menjelaskan bahwa *“merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham”*. PT Lombok Gandaria Food pun dilakukan berdasar harta kekayaan bersama yang dicantumkan sebagaimana dalam akta notaris No.23 oleh Notaris Ny. Sukartinah Ramli,SH

### **3.2.3.2.3.2. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia**

#### **Dagang melalui Perjanjian kerja menurut**

#### **Teori Kepemilikan**

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, diketahui bahwa PT Lombok Gandaria Food merupakan perseroan yang bermula dari usaha rumah tangga berdasar resep yang dimiliki oleh orang tua ibu Maria Inggrit. Resep tersebut dalam perjalanan perkembangan PT Lombok Gandaria Food tetap di pertahankan guna memepertahankan konsistensi rasa dan terus melakukan perkembangan dengan melakukan inovasi-inovasi dalam produk lain selain kecap yang mana Resep dan hasil-hasil inovasi perseroan tersebutlah yang menghasilkan keunggulan kompetitif PT Lombok Gandaria Food. Sehingga dalam prakteknya PT Lombok Gandaria Food melakukan beberapa upaya untuk menjaga perlindungan terhadap informatif tersebut sebagaimana melakukan perlindungan terhadap properti/aset milik perseroan.

Kepemilikan aset atau kepemilikan atas kebendaan erta hubungannya dengan teori yang dikemukakan oleh John Locke yang mana ketika seseorang bekerja, maka pekerjaan yang dilakukannya itu menyatu dengan objek yang dikerjakannya dengan demikian objek tersebut

menjadi milik orang itu yang dikenal sebagai *labor theory of property*. Teori kepemilikan John Locke diperkuat oleh Claude Frédéric Bastiat yang menyatakan ia mendefinisikan benda tidak sebagai objek fisik, tetapi sebagai hubungan antar individu dalam kaitannya dengan sesuatu objek. Pada intinya, apa yang dimiliki seseorang adalah bukan objeknya melainkan nilai objek tersebut.

Selain itu teori kepemilikan dari Oliver Wendell Holmes yang menjelaskan bahwa kepemilikan atas nilai objek tersebut melahirkan dua aspek fundamental. Aspek pertama adalah penguasaan dan Aspek kedua Hak. Benjamin Tucker pun menjelaskan aspek penguasaan memungkinkan pemiliknya melakukan pemakaian eksklusif sehingga dapat menghalangi orang lain untuk mengungkannya. Implementasi dari pemakaian eksklusif tersebut pemilik benda dilindungi dari serangan fisik atas bendanya berdasarkan hukum tentang larangan memasuki benda orang lain tanpa ijin (*trespass*) sebagaimana disampaikan oleh William Blackstone. Dan yang terakhir menurut David Hume terlaksannya adanya hak atas benda karena adanya hukum dan kebiasaan masyarakat yang melindunginya.

Sehingga berdasarkan pemaparan diatas mengenai teori kepemilikan, usaha dari PT Lombok Gandaria Food untuk melindungi informasi-informasi yang dimilikinya sebagai aset perseroan beralasan karena saat usaha yang dilakukan untuk memperolehnya menimbulkan kepemilikan atas hasil dari usaha tersebut yakni resep pembuatan kecap maka pihak yang berhak atas kepemilikan atas resep itu adalah PT Lombok Gandaria Food, selanjutnya kepemilikan oleh PT Lombok Gandaria Food tersebut sebenarnya bukan hanya sekedar resep yakni nilai dibalik dari resep pembuatan kecap itu sendiri yakni nilai keunggulan kompetitif, sehingga bersdasar nilai yang berharga tersebutlah kepemilikan tersebut menghasilkan aspek fundamental yakni penguasaan atas resep oleh PT Lombok Gandaria dan Hak menggunakannya. Aspek fundamental ini melahirkan pemakaian eksklusif bagi PT Lombok Gandaria Food sehingga dimungkingkan PT Lombok Gandaria Food melarang pihak lain diluar perseroan menggunakan resep tersebut. Pelaksanaan pemakaian eksklusif dan hak pemilik untuk menggunakan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

### **3.2.3.2.3.3. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia**

#### **Dagang melalui Perjanjian kerja menurut**

#### **Mekanisme Pemberian Kuasa**

Pelaksanaan penggunaan resep kecap dalam proses produksi di PT Lombok Gandaria Food tidak lepas dari peran para organ-organ perusahaan dan pihak lain yang berdasar kesepakatannya dengan para organ-organ perseroan ikut serta dalam pengembangan dan proses produksi di PT Lombok Gandaria Food. Keikutsertaan orang –orang diluar organ perseroan adalah dalam suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh orang tersebut dengan organ-organ perseroan, misal kesepakatan pemborongan , perjanjian pasokan barang, dan perjanjian kerja.

Kebijakan sebelum mempekerjakan pekerja yang dilakukan PT Lombok Gandaria Food telah sangat berhati-hati dimana dilakukan scanning dokumen lamaran hingga menghubungi perseroan sebelumnya guna melakukan pencocokan informasi dari calon pekerja dengan praktenya. Tindakan yang sedemikian oleh pihak perseroan dapat mengurangi secara efektif terjadinya pelanggaran penyalahgunaan informasi perseroan oleh pekerja selama masa kerja. Karena prosedur yang dilakukan terhadap

penerimaan pekerja dilakukan pemeriksaan secara personal dan faktor diluar personal pekerja.

Perjanjian Kerja sendiri adalah perjanjian yang terbentuk oleh seseorang dengan pihak perseroan untuk melakukan hubungan kerja. Perjanjian Kerja dalam PT Lombok Gandaria Food diwakili oleh pimpinan personalia. Keterwakilan pimpinan personalia PT Lombok Gandaria Food dalam hal ini didasarkan pada tanggungjawab kerja dan jabatan yang dilimpahkan oleh perseroan kepada pimpinan personalia.

Kuasa yang demikian ini disebut sebagai kuasa khusus yakni kuasa untuk menangani segala permasalahan yang berhubungan dengan hubungan kerja dari penyelenggaraan perjanjian kerja hingga permasalahan yang akan timbul dari perjanjian kerja. Pemberian kuasa dari organ – organ perseroan kepada pimpinan personalia dalam PT Lombok Gandaria Food dilakukan secara diam-diam karena pemberian kuasa dilakukan secara tersirat dalam perjanjian kerjanya sebulumny dengan organ perseroan PT Lombok Gandaria Food.

Praktek yang demikian tidak bertentangan dengan peraturan selain diatur dalam KUHPer, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Pasal juga mengatur bahwa direksi



dapat memberi kuasa tertulis kepada 1 (satu) orang pekerja Perseroan atau lebih atau kepada orang lain untuk dan atas nama Perseroan melakukan perbuatan hukum tertentu.

#### **3.2.3.2.3.4. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia**

##### **Dagang melalui Perjanjian kerja menurut Asas Perjanjian**

Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan bagian dari perjanjian sehingga dasar pengaturannya tidak lepas dari pengaturan KUHPer walaupun di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur pula mengenai hal tersebut. Pengaturan mengenai syarat sah atau tidaknya suatu perjanjian ditentukan Pasal 1320 KUHPer begitu juga perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”), syarat sahnya perjanjian adalah sebagai berikut:

Tabel 9

<b>SYARAT SAHNYA PERJANJIAN</b>	
1. Kesepakatan para pihak dalam perjanjian	Syarat Subjektif
2. Kecakapan para pihak dalam perjanjian	
3. Suatu hal tertentu	Syarat Objektif
4. Sebab yang halal	

Sumber : Achmad Busro, Hukum Perikatan berdasar Buku III KUHPerdata (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2011), halaman 99

Menurut Prof. Rutten ada beberapa asas umum perjanjian namun secara intinya menjadi tiga asas yaitu<sup>166</sup>Asas Konsensualisme (Konsensus) ; Asas Kekuatan mengikat; Asas Kebebasan Berkontrak. Ketentuan dan asas yang dikemukakan diatas pada dasarnya saling berhubungan, bila hal tersebut diterapkan dalam Perjanjian Kerja PT Lombok Gandaria Food maka sebagai berikut

Asas Kebebasan Berkontrak; yang diatur pula dalam Pasal 1313 menjelaskan bahwa setiap orang bebas melakukan perjanjian dengan siapapun asalkan pihak-pihaknya tersebut menginginkan hal tersebut. Perjanjian kerja PT Lombok Gandaria Food pun demikian, dimana pihak-pihaknya yang tidal lain calon pekerja dengan PT Lombok Gandaria Food saling membutuhkan melakukan hubungan kerja, sehingga berdasar hal tersebut keduabelah pihak melakukan perjanjian kerja.

Asas Konsensualisme (Konsensus); yang merupakan syarat Subyektif dari Pasal 1320 tersebut menyatakan bahwa perjanjian itu telah dapat dikatakan selesai dengan adanya kata sepakat atau persesuaian kehendak dari para pihak yang mengadakan perjanjian. Sehingga dalam perjanjian kerja yang di selenggarakan antara calon pekerja

---

<sup>166</sup> Achmad Busro, Hukum Perikatan berdasar Buku III KUHPdata (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2011), halaman 99

dengan PT Lombok Gandaria Food akan dapat dilaksanakan bila telah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak terhadap semua ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian.

Asas Kekuatan mengikat yang diatur pula dalam Pasal 1338 KUHPer yang menjelaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak berlakunya akan mengikat dan tidak dapat ditarik kembali secara sepihak, dengan demikian ketentuan dari Perjanjian Kerja yang disepakati oleh calon pekerja dengan PT Lombok Gandaria Food akan menjadi hukum bagi masing-masing pihak.

Ketentuan-ketentuan dalam perjanjian erat hubungannya dengan prestasi dari perjanjian yang diatur dalam Pasal 1234 KUHPer yang meliputi memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Ketentuan-ketentuan tentang prestasi diatur pula dalam Perjanjian Kerja PT Lombok Gandaria Food adalah pada Pasal 4 kewajiban masing-masing pihak :

- i. Memelihara dan menjaga rahasia perseroan, apabila dikemudian hari PIHAK KEDUA melanggar hal tersebut di atas maka PIHAK PERTAMA berhak membatalkan Perjanjian Kerja ini meskipun belum berakhir waktunya).*

Prestasi dalam ketentuan ini adalah untuk berbuat sesuatu yakni menjaga rahasia perseroan. Apabila prestasi

tersebut dalam pelaksanaan perjanjian kerja dilakukan pelanggaran maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan sebagaimana sesuai ketentuan dalam Pasal yang sama karena dianggap telah terjadi wanprestasi

#### **3.2.3.2.3.5. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia**

##### **Dagang melalui Perjanjian kerja menurut**

##### **Teori Perlindungan Hukum**

Ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang merupakan hukum bagi pihak-pihak dalam perjanjian sebagaimana dalam Asas Keterikatan merupakan implikasi dari Upaya perlindungan hukum.

Upaya perlindungan hukum dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan membuat klausula-klausula perjanjian yang dapat bersifat adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif sesuai pendapat Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra dalam teori perlindungan hukum. . hal tersebut didukung oleh pendapat Pjillipus M. Hadjon, dimana diharapkan pula perlindungan hukum yang tindakannya bersifat preventif dan resprensif . Dengan demikian akan tercipta perlindungan hukum yang dapat memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) sebagaimana disampaikan Satijipto Raharjo.

Perjanjian Kerja PT Lombok Gandaria Food pun terdapat Upaya perlindungan hukum sebagaimana disampaikan teori-teori tersebut diatas dengan uraian sebagaimana berikut. Pertama Perlindungan hukum yang bersifat adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif diatur dalam Pasal 4 ayat 2 yang berbunyi :

*b. Mematuhi dan/atau menjalankan peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perseroan serta menjaga dan memelihara suasana yang sehat dan harmonis dalam hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, dan relasi*

Ketentuan ini ditujukan bahwa agar ketentuan dalam perjanjian menjadi fleksible karena dengan merujuk peraturan lain yakni peraturan perseroan, ketentuan – ketentuan untuk menjaga rahasia dagang menjadi lebih luas karena yang mengikat kewajiban untuk menjaga rahasia perseroan tidak hanya sebatas dalam perjanjian kerja. Kewajiban untuk menjaga rahasia perseroan juga diatur dalam peraturan perseroan Pasal 9 Ayat 5, sebagai berikut

*Setiap Pekerja wajib memegang teguh rahasia Perseroan dalam arti yang seluas-luasnya.*

Selain itu dengan begitu ketentuan perjanjian dapat dilakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai perubahan kondisi pekerja dalam pabrik, karena saat ada situasi yang perlu disikapi dengan pengaturan kembali atau perlu dilakukan tindakan-tindakan untuk pencegahan sebagai

perlindungan rahasia perseroan cukup dilakukan penyesuaian peraturan perseroan.

Selanjutnya ketentuan dalam perjanjian Kerja PT Lombok Gandaria Food yang ditujukan perlindungan hukum yang bersifat preventif dan resprensif, diatur pada Pasal 4 ayat 2 huruf f dan i

*f. Memberikan laporan dan/atau keterangan yang diperlukan dengan jujur dan benarapa bila diperlukan atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.*

*i. Memelihara dan menjaga rahasia perseroan, apabila dikemudian hari PIHAK KEDUA melanggar hal tersebut di atas maka PIHAK PERTAMA berhak membatalkan Perjanjian Kerja ini (meskipun belum berakhir waktunya).*

Ketentuan ini menunjukkan bahwa PT Lombok Gandaria Food Industri melakukan tindakan-tindakan preventif berupa pemberian laporan dan/atau keterangan serta perintah bagi pekerjanya untuk melakukan memelihara dan menjaga rahasia perseroan, dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Dalam prakteknya PT Lombok Gandaria Food Industri belum pernah mengalami kasus penyalahgunaan informasi perseroan sehingga berdasar hal tersebut tindakan represif dari pihak PT Lombok Gandaria Food Industri adalah kasusistis dimana dapat berupa tindakan sebagai berikut :Pemberikan peringatan, Pemutusan hubungan, Musyawarah, Surat pernyataan karyawan untuk tidak

melakukan lagi, Menempuh jalur hukum atau pengadilan dan Sanksi administrasi dan atau denda.

Tindakan preventif dan represif oleh PT Lombok Gandaria Food Industri sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 mengenai “upaya sebagaimana mestinya” untuk melindungi rahasia dagang perseroan melalui perjanjian kerja. Dengan cara mengikat kedua belah pihak, dalam perjanjian kerja kita dapat memuat segala hal yang berkaitan dengan rahasia dagang untuk melindungi informasi yang dirahasiakan, baik saat masih berlangsungnya perjanjian bahkan setelah berakhirnya perjanjian sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dan berdasarkan Undang-Undang Rahasia Dagang sebagaimana dilakukan PT Lombok Gandaria Food Industri.

#### **3.2.3.2.3.6. Analisis Pelaksanaan Perlindungan Rahasia**

##### **Dagang melalui Perjanjian kerja menurut**

##### **Teori Utilitarian**

Selanjutnya untuk dapat mengetahui ketentuan – ketentuan dalam perjanjian PT Lombok Gandaria Food apakah menimbulkan manfaat yang sebesar-sebesaranya dalam upaya perlindungan rahasia dagang di Perseroan tersebut yang dapat dianalisis melalui Teori Utilitarian.

Menurut teori ini, suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, berfaedah atau berguna, tapi manfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan. Utilitarisme mempunyai tanggung jawab kepada orang yang melakukan suatu tindakan, apakah tindakan tersebut baik atau buruk. Berdasar teori Utilitarian upaya perlindungan rahasia dagang PT Lombok Gandaria Food belum memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi para pihak karena masih dijumpai hal-hal sebagai berikut :

Pertama, pengaturan perlindungan rahasia dagang dalam perjanjian kerja masihlah sangat minim karena masih belum ada perjanjian kerahasiaan bagi pekerja selama bekerja, karena pelanggaran rahasia dagang dapat dilakukan saat pekerja masih bekerja disuatu perseroan khususnya PT Lombok Gandaria Food

Kedua, tidak ada kebijakan perseroan yang melakukan monitoring terhadap pekerja-pekerja yang berakhir masa kerja di PT Lombok Gandaria Food dan hanya melalui exit interview dan pemberian tahun saja. Kebijakan tersebut masih belum dapat memberikan jaminan apapun bagi perseroan dalam melakukan upaya



perlindungan rahasia perseroan terhadap pekerja yang tidak lagi bekerja di Perseroan.

Kebijakan mengakiri perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Lombok Gandaria Food masih sangatlah kurang dimana hanya berupa *exit interview* dan perintah untuk menjaga rahasia secara lisan oleh perseroan kepada mantan pekerja. Penulis menilai bahwa PT Lombok Gandaria Food masih dapat melakukan usaha yang lebih dari tindakan tersebut misal dilakukan surat pernyataan secara tertulis bahwa mantan pekerja akan selalu menjaga segala informasi dari perseroan dari pihak diluar perseroan walaupun mantan pekerja tersebut telah bekerja di perseroan yang baru.

### **3.2.3.3. Persamaan dan Perbedaan Pelaksanaan Perlindungan Rahasia Dagang melalui Perjanjian kerja pada PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria**

Perseroan besar jauh lebih cenderung memiliki prosedur yang lebih ketat mengenai ketentuan perlindungan rahasia dagang dalam perjanjian kerjanya dibandingkan perseroan berkembang. Berdasarkan penelitian tentang usaha perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja dalam perseroan dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**3.2.3.3.1. Persamaan Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT Papros,  
Tbk dan PT Lombok Gandaria**

Tabel 10

NO	Parameter Persamaan	PT Phapros	PT Lombok Gandaria Foods Industri
1	Kebijakan sebelum memperkerjakan pekerja		
	a. Pemeriksaan dokumen Pelamar kerja	Dilakukan pemeriksaan mengenai riwayat pendidikan dan riwayat kerja	Dilakukan pemeriksaan mengenai riwayat pendidikan dan riwayat kerja
	b. Wawancara	Dilakukan melakukan penilaian Kinerja dan attitude pekerja	Dilakukan melakukan penilaian Kinerja dan attitude pekerja
	c. Perjanjian kerja yang dengan ketentuan yang ketat	Dilakukan perjanjian dengan ketentuan sesuai dengan kebutuhan perseroan	Dilakukan perjanjian dengan ketentuan sesuai dengan kebutuhan perseroan
2	Kebijakan sebelum memperhentikan pekerja		
	a. Exit Interview	Dilakukan untuk mengetahui rangkuman kinerja pekerja	Dilakukan untuk mengetahui rangkuman kinerja pekerja
	b. Pemeriksaan Kinerja dan attitude pekerja	Dilakukan untuk menilai potensi penyalahgunaan informasi perseroan yang dimiliki pekerja	Dilakukan untuk menilai potensi penyalahgunaan informasi perseroan yang dimiliki pekerja
	c. Sertifikat penghentian	Diberikan bagi pekerja yang mengundurkan diri dan/atau berakhir masa kerja	Diberikan bagi pekerja yang mengundurkan diri dan/atau berakhir masa kerja

Sumber : Hasil penelitian yang diolah

Analisis penulis terhadap Persamaan Perjanjian Kerja PT Papros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri adalah di karena Perseroan dalam menentukan criteria pekerja memang ditentukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan namun secara umum terjadi persamaan mengenai prosedural Kebijakan sebelum memperkerjakan pekerja dan Kebijakan sebelum memperhentikan pekerja. Karena menurut penulis tindakan tersebut merukan perilaku paling standar yang dapat dilakukan oleh persero sebagai upaya *scanning* terhadap calon pekerja dan upaya pencegahan pelanggaran rahasia dagang oleh mantan pekerja

**3.2.3.3.2. Perbedaan Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT Papros,  
Tbk dan PT Lombok Gandaria**

Tabel 11

NO	Parameter Persamaan	PT Phapros	PT Lombok Gandaria Foods Industri
<b>A. PERJANJIAN KERJA</b>			
1	Pemberian Kuasa dalam melakukan perjanjian Kerja	Perjanjian kerja dilakukan oleh Manajer SDM & Umum Pemberian kuasa Khusus melalui Surat Kuasa No.020/s.Ks/LE/V/13 tanggal 6 Mei 2013	Perjanjian kerja dilakukan oleh Pimpinan Personalia, Pemberian kuasa Khusus secara diam-diam yang tercantum secara tersirat dalam tanggung jawab kerja Pimpinan Personalia
2	Perseroan melakukan perbedaan kewajiban dalam perjanjian kerja antara Masa training dan selepas masa training	Dilakukan perbedaan kewajiban dalam perjanjian kerja antara Masa training dan selepas masa training, mengenai Menjaga segala informasi yang didapatkannya.	Tidak dilakukan perbedaan tanggung jawab
3	Larangan untuk memberikan kepada pihak lain segala informasi yang berhubungan dengan kepentingan Perseroan, produk-produk dan temuan-temuan Perseroan	Dilakukan pada Perjanjian Pasal 4 Ayat 2	Tidak dilakukan pengaturan dalam klausula tersendiri dan tidak secara detail.

	serta larangan untuk memiliki / melipat gandakan / meng-copy produk dan temuan-temuan tersebut baik untuk kepentingan sendiri atau pihak lain		
4	Kepemilikan penemuan oleh pekerja menjadi milik perseroan	Dilakukan pada Perjanjian Pasal 4 Ayat 3	Tidak dilakukan pengaturan dalam klausula tersendiri dan tidak secara detail.
5	Perseroan memiliki perjanjian yang mewajibkan untuk melakukan penjagaan rahasia perseroan bagi pekerja yang telah resign atau berakhir masa kerja	Dilakukan dengan Perjanjian yang disebut <i>Clearance Sheet</i>	Tidak dilakukan dalam bentuk perjanjian melainkan hanya disampaikan secara lisan disaat Exit interview dilakukan
<b>B. TINDAKAN TERHADAP PELANGGARAN</b>			
1	Perseroan pernah mengalami pelanggaran rahasia dagang yang dilakukan oleh pekerja baik dalam masa kerja	Pernah terjadi dengan kronologi pekerja keluar dan mendirikan pabrik farmasi kemudian melakukan peniruan produk “antimo” yang	Tidak pernah

	maupun yang telah tidak aktif	diproduksi PT Phapros dengan memproduksi “antinap”	
--	-------------------------------	--	--

Sumber : Hasil penelitian yang diolah

Analisis penulis terhadap Perjanjian Kerja PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria Foods Industri adalah sebagai berikut : Pertama, Pemberian Kuasa dalam melakukan perjanjian Kerja; adanya perbedaan antara duaperseroan ini dalam melakukan pemberian kuasa untuk mewakili perseroan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian pemberian kuasa, menurut Pasal 1792 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPer”), adalah suatu perjanjian dengan mana seseorang memberikan kekuasaan kepada orang lain, yang menerimanya, untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan. Terkait pertanyaan di atas maka kita perlu merujuk pula pada Pasal 1793 ayat (1) KUHPer yang menyatakan bahwa kuasa dapat diberikan dan diterima dalam suatu akta umum, dalam suatu tulisan di bawah tangan, bahkan dalam sepucuk surat atau pun dengan lisan. Jadi, pemberian kuasa tidak harus dibuat secara tertulis, tapi juga bisa secara lisan. Kemudian berdasarkan Pasal 1814 KUHPer, pemberian kuasa merupakan perjanjian hukum sepihak, karena pemberi kuasa sewaktu-waktu dapat mencabut kembali tanpa perlu meminta persetujuan si penerima kuasa. Hal ini berhubungan pula dalam kondisi yang terjadi di kedua perseroan ini yang mana keputusan pemberian kuasa yang dilakukan perseroan menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing perseroan.

Mekanisme yang berbeda dalam pemberian kuasa dalam perseroan tidak mengurangi kekuatan kuasa masing-masing kuasa karena sebagaimana kita ketahui dari aturan diatas dijelaskan bahwa pemberian kuasa merupakan perjanjian hukum sepihak, sehingga pemilik kuasa atau pemberi kuasa menjadi penentu tunggal berlangsungnya pemberian kuasa dengan kekuatan hukum yang sama.

Kedua, Perseroan melakukan perbedaan kewajiban dalam perjanjian kerja antara Masa training dan selepas masa training; merupakan salah satu “upaya sebagaimana mestinya” yang dapat dilakukan oleh perseroan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Ayat (1). Tindakan PT Lombok Gandaria yang tidak melakukan hal tersebut memungkinkan terjadinya pelanggaran atas informasi rahasia perseroan. Karena seorang pekerja yang masih masa training dapat dikatakan masih dalam tahap pembelajaran bekerja dalam perseroan tersebut yang mana masih belum dapat diberikan tanggung jawab untuk mengetahui dan menjaga rahasia dagang perseroan. Sehingga berdasar tersebutlah tidak dimungkinkan dilakukan pembebanan tanggung jawab yang sama dengan yang sudah melewati masa training.

Ketiga, Larangan untuk memberikan kepada pihak lain segala informasi yang berhubungan dengan kepentingan Perseroan, produk-produk dan temuan-temuan Perseroan serta larangan untuk memiliki / melipat gandakan / meng-copy produk dan temuan-temuan tersebut

baik untuk kepentingan sendiri atau pihak lain; dan Kepemilikan penemuan oleh pekerja menjadi milik perseroan. Dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPer diatur bahwa syarat sahnya perjanjian adalah Suatu hal tertentu yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undang dan Sebab yang halal klausula yang halal.

Klausul larangan untuk memiliki / melipat gandakan / meng-copy produk dan temuan-temuan tersebut baik untuk kepentingan sendiri atau pihak lain; dan Kepemilikan penemuan oleh pekerja menjadi milik perseroan bukan lah suatu hal yang dilarang dengan undang-undang karena sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 Pasal 3 Ayat (1) dimanan pemilik rahasia dagang yakni perseroan melakukan upaya yang sebagaimana mestinya untuk melindungi rahasia dagangnya. Upaya sebagaimana mestinya yang dimaksud adalah semua langkah yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan dan kepatutan yang harus dilakukan dan klausula perjanjian dalam PT Phapros diatas memuat ukuran kewajaran, kelayakan dan kepatutan. Adanya pengaturan klausul tersebut dapat dianalisi bahwa perlindungan PT Phapros dalam perjanjian jauh lebih detail dan terperinci dari pada yang dilakukan PT Lombok Gandaria Foods Industri. Dengan demikian kekuatan mengatur para pihak yang dilakukan PT Phapros lebih kuat membatasi para pihak.



Keempat, Perseroan memiliki perjanjian yang mewajibkan untuk melakukan penjagaan rahasia perseroan bagi pekerja yang telah resign atau berakhir masa kerja. Perbedaan pada dua perseroan tersebut adalah pada mekanisme pelaksanaannya, yakni dilakukan PT phapros dilakukan secara tertulis dan PT Lombok Gandaria Foods Industri secara lisan.

Perjanjian secara lisan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya, karena para pihak harus mentaati apa yang telah diperjanjikannya itu, kewajiban itu lahir dari perjanjian itu sendiri yang berkekuatan sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, sepanjang perjanjian itu dinyatakan sah sesuai dengan rumusan Pasal 1320 KUHPerdara yang menjadi syarat sahnya perjanjian. Kelemahannya adalah Permasalahan yang sering terjadi dalam perjanjian lisan, dimana salah satu pihak melakukan *wanprestasi* karena ia berdalih bahwa tidak pernah ada perjanjian. Sedangkan Perjanjian tertulis sudah secara fisik termuat berbagai ketentuan bagi para pihak sehingga memudahkan dalam penerapan ketentuan dan sanksi apabila terjadi *wanprestasi* karena dalam dilakukan pembuktian akan mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati

Sehingga sebaiknya perjanjian dilakukan secara tertulis karena kemudahan pembuktian, acuan bekerjasama dan melaksanakan

transaksi, sebaiknya dibuat secara tertulis. Hal ini juga dimaksudkan, agar apabila terdapat perbedaan pendapat dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati tidak seperti dalam Perjanjian yang dibuat secara lisan/tidak tertulis yang sulit dilakukan pembuktian saat terjadi *wanprestasi* .

Secara garis besar dapat disimpulkan dalam melakukan Pelaksanaan perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja dalam Perseroan PT Phapros. Perjanjian kerja PT Phapros dalam menentukan pengaturan klausula-klausula perjanjian lebih detail dan menyeluruh baik dari segi kepemilikan informasi dari penemuan karyawan yang merupakan bagian rahasia dagang perseroan hingga mekanisme perlindungan rahasia dagang perusahaan saat setelah hubungan kerja antara pekerja dan perseroan berakhir . Bila dibandingkan dengan perjanjian kerja PT Lombok Gandaria yang masih disimpulkan oleh penulis banyak terdapat celah hukum yang nantinya dapat di manfaatkan oleh pekerja dan atau mantan pekerja yang memiliki niat tidak baik untuk menyalahgunakan rahasia dagang perseroan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

1. Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas sebagaimana dimaksud diatas sebagai berikut
  - a. Kebijakan secara umum yang ditempuh oleh perseroan meliputi;  
*Pertama*, Pelatihan Pekerja dan Praktek Kerja. *Kedua*, Fasilitas Perlindungan meliputi: Keamanan Manufaktur; Tindakan pencegahan pengunjung; Tindakan pencegahan pengunjung; Keamanan dokumen; Keamanan Dokumen Elektronik.
  - b. Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas pada PT Phapros, Tbk dan PT Lombok Gandaria
    - 1) Pelaksanaan Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas PT Phapros, Tbk dilaksanakan melalui penyediaan fasilitas keamanan baik keamanan manufaktur dan/atau keamanan dokumen
    - 2) Pelaksanaan Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas PT Lombok Gandaria dilaksanakan secara menyeluruh yakni melalui pelatihan pekerja dan penyediaan fasilitas keamanan baik keamanan manufaktur dan/atau keamanan dokumen
    - 3) Perbandingan pelaksanaan Upaya Perlindungan oleh Pemilik Hak Rahasia Dagang pada Kegiatan Perseroan Terbatas PT Lombok

Gandaria lebih baik dibandingkan PT Phapros, Tbk. Karena pelaksanaan kebijakan yang dilakukan lebih menyeluruh baik melalui pemenuhan fasilitas perlindungan hingga pelatihan pekerja di perseroan.

2. Pelaksanaan Perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja dalam Perseroan terbatas sebagaimana berikut :

a. Aturan perseroan memperkerjakan dan mengakhiri pekerja meliputi:

*Pertama*, pada saat memperkerjakan pekerja diantaranya melalui: Dokumen Pelamar Kerja; Wawancara kerja; Tindakan pencegahan pasca-wawancara; Perjanjian Kerja yang bersifat Membatasi. *Kedua*, pada saat mengakhiri pekerja diantaranya melalui: Melakukan Exit Interviews; Melakukan pemeriksaan pasca penghentian; Sertifikat Penghentian; Tindakan pencegahan pasca hari terakhir pekerja; Tindakan Perseroan terhadap Pelanggaran Rahasia Dagang yang Dilakukan oleh Seorang Pekerja.

b. Pelaksanaan Perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja dalam Perseroan terbatas dalam memperkerjakan dan mengakhiri pekerja pada PT Phapros dan PT Lombok Gandaria

1) Pelaksanaan Perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja pada PT Phapros dilaksanakan melalui pengaturan mengenai prosedur wawancara yang lebih terstruktur; klausula perjanjian kerja PT Phapros lebih detail mengatur mengenai kepemilikan informasi dari penemuan pekerja

- 2) Pelaksanaan Perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja pada PT Lombok Gandaria dilaksanakan melalui prosedur wawancara dan perjanjian kerja, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kekurangan.
- 3) Pelaksanaan Perlindungan rahasia dagang melalui perjanjian kerja pada PT Phapros lebih baik dibandingkan PT Lombok Gandaria. Hal itu dikarenakan pengaturan mengenai prosedur wawancara yang lebih terstruktur; klausula perjanjian kerja PT Phapros lebih detail mengatur mengenai kepemilikan informasi dari penemuan pekerja sebagai bagian dari rahasia dagang perseroan; dan mekanisme perlindungan rahasia dagang perseroan saat berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan perseroan.

#### **4.2. Saran**

1. Pelaksanaan perlindungan rahasia dagang dalam kegiatan perseroan harus mulai dilaksanakan dari pendekatan terhadap pekerja melalui workshop atau pendidikan kerja mengenai perlindungan rahasia dagang dan selalu menginformasikan kembali di setiap workshop lainnya di perseroan untuk selalu mengingatkan pentingnya melakukan perlindungan rahasia perseroan kepada pekerja. Perseroan melalui bagian HRD perlu memiliki Prosedur baku pencegahan terjadinya penyalahgunaan rahasia dagang oleh pekerja misalkan prosedur baku dalam wawancara kerja dan tindakan pencegahan pasca-wawancara yang mengharuskan perseroan untuk

melakukan penginformasian kepemilikan perseroan atas rahasia dagang yang harus dilindungi oleh pekerjanya.

2. Perseroan harus melakukan pembenahan perjanjian kerja melalui klausul bersifat membatasi yang memperhatikan kepemilikan informasi, kewajiban pekerja menjaga dan melindungi rahasia dagang perseroan selama masa kerja atau setelah berakhir kerja. Perseroan harus memiliki prosedur baku penanganan penyalahgunaan rahasia dagang perseroan oleh pekerja guna menyikapi kemungkinan terjadinya hal tersebut terlepas dari upaya perlindungan yang telah dilakukan perseroan selama ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul Kadir Muhammad. 1990. *Hukum Perikatan*. Bandung : Citra Adhitya Bhakti
- \_\_\_\_\_. 2001. *Kajian Hukum Ekonomi dan Hak atas Kekayaan Intelektual*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- \_\_\_\_\_. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Achmad Busro. 2011. *Hukum Perikatan berdasar Buku III KUHPerdara*. Yogyakarta : Pohon Cahaya
- Achmad Zen Umar Purba. 2005. *Hak Kekayaan Intelektual Pasca TRIPs, cetakan pertama*, ( Bandung : PT Alunmi
- Adam D. Moore. 2001. *Intellectual property and information control : philosophic foundations and contemporary issues*. United States : Transaction Publishers
- Adrian Sutendi. 2013. *Hak Kekayaan Intelektual*. Jakarta : PT. Sinar Gratika.
- Ahmadi Miru. 2007. *Hukum Kontrak Perencanaan Kontrak*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Ali Rido. 1986. *Badan Hukum Dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan,perkumpulan, Koperasi, yayasan, Wakaf*. Bandung : PT Alumni
- Anggota IKAPI. 2006. *Hak Kekayaan Intelektual Suatu Pengantar*. Bandung : PT Alumni
- Azikin, Zainal. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bambang Sunggono. 2006. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,
- Budi Agus Riswandi, Bahan kuliah HKI : Rahasia Dagang di Internet, Magister Hukum Universitas Islam Indonesia
- Chidir Ali. 2005. *Badan Hukum, cet ke 3*. Bandung : Alumni.

Cita Citrawanda Priapantja.1999. *Budaya Hukum Indonesia Menghadapi Globalisasi : Perlindungan Rahasia Dagang di Bidang Informasi, Cetakan Pertama*. Jakarta : Chandra Utama

CST Kansil dan Christine ST Kansil. 1997. *Pokok-Pokok Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan

David W. Quinto, Stuart H. Singer. 2009. *Trade secrets : law and practice* . New York: Oxford University Press

Deborah E. Bouchoux. 2012. *Intellectual Property: The Law of Trademarks, Copyrights, Patents, and Trade Secrets, Fourth Edition*. New York : Clifton Park

Djumaldji. 1977. *Perjanjian Kerja Cetakan Pertama*. Jakarta: Bina Aksara,

Djumadi. 1995. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Cetakan Ketiga*. Jakarta : Radjawali Pers

Donald Siebert. 1990. *The Moral Animus of David Hume*. Newark: University of Delaware Press.

Etty Susilowati. 2013. *Hak Kekayaan Intelektual dan Lisensi pada HKI*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press

Eric M Dobrusin & Ronald A Krasnow. 2008. *Intellectual property culture : strategies to foster successful patent and trade secret practices in everyday business*. New York : Oxford University Press

Frédéric Bastiat . 1998. *The Law*, (The Foundation for Economic Education, Inc.,

Gunawi Kartasapoetra. 1985. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Pancasila Sinar Grafika.

H.M.N. Purwosutjipto. 1995. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 1: Pengetahuan Dasar Hukum Dagang*. Jakarta: Penerbit Djambatan,

H.OK.Saidin. 2003. *Aspek hukum hak kekayaan intelektual (Intellectual Property Rights)* . Jakarta : PT. RajaGrafindo

Harkristuti Hakrinowo, *Diskusi Proposal Penelitian* oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional dengan Universitas Jember, tanggal 1 Juli 2015.



- Henry Campbell Black. 1990. *Black's Law Dictionary With Pronunciations, Sixth Edition*. St. Paul : MinnWest Publishing
- Herlien Budiono. 2009. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Iman Sjahputra Tunggal dan Heri Herjandono. 2000. *Rahasia Dagang (Trade Secret) Seluk Beluk Tanya Jawab, Teori dan Praktek*. Jakarta: Harvarindo
- I.G. Ray Widjaya. 2003. *Hukum Perseroan* .Jakarta : Megapoin devisi dari Kesaint Blana
- ISNI KAROH. 2013. *Pencitraan Divisi Penjualan Obat Bebas PT. Phapros, Tbk Melalui Pelayanan Kepada Pelanggan Wilayah Semarang Selatan*. Jakarta: Universitas Esa Unggul,
- James M. Pooley's. 2007. *Trade Secrets*. Law Journal Press
- John Locke. 1943. *Two Treatises of Civil Government*. London: J.M. Dent & Sons Ltd
- Kholis Roisah. 2013. *Dinamika Perlindungan HKI Indonesia Dalam Tatanan Global*.Semarang : Pustaka Magister
- Kurniawan. 2014. *Hukum Perseroan Karakteristik Badan Usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum Di Indonesia*. Yogyakarta : Genta Publish
- Lewis Yanni Paat. 2013. *Jurnal Penyelesaian Sengketa Rahasia Dagang Menurut Hukum Positif Indonesia* . Lex et Societatis, Vol. I/No.3/Juli/2013.
- Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra. 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*.Bandung : Remaja Rusdakarya.
- Mariam Darus Badruzaman, dkk. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Maria Alfons. 2010. *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*. Malang : Universitas Brawijaya
- M.G.Rood. 1989. *Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)*. Bandung : Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran
- Muhamad Djumhana & Djubaedillah. 2014. *Hak Kekayaan Intelektual : Sejarah, Teori, dan Praktiknya di Indonesia*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti

- Muhamad Djumhana. 2014. *Perkembangan Doktrin dan Teori Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual*. Bandung : PT citra Aditya Bakti
- Muhammad Idrus. 2007. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta : UII Press Yogyakarta (anggota IKAPI),
- M. Natzir Said. 1987. *Hukum Perseroan di Indonesia I (Perorangan)*. Bandung: Alumni.
- Peter Mahmud Marzuki. 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Pjillipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya : PT. Bina Ilmu
- Pusat Management HKI Universitas Atmajaya Yogyakarta. 2006. *Hak Kekayan Intelektual*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya
- Rachmadi Usman dalam Abdul R Saliman, et.al. 2004. *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*. Jakarta : Kencana
- R. Soekardono. 1983. *Hukum Dagang Indonesia, Jilid I (bagian pertama)*. Jakarta : Dian Rakyat,
- R. Setiawan. 1987. *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*. Bandung : Bina Cipta.
- Rudhi Prasetya. 2002. *Maatschap, Firma, dan Persekutuan Komanditer*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Ronny Hanitijo Soemitro. 1988. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Semarang: Ghalia Indonesia
- Ronny Haditijo Soemitro. 2005. *Metodologi Penelitian Hukum Cetakan Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Salim H.S dkk. 2007. *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta: Sinar grafika,
- Sendjum W. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan Pertama*. Jakarta : Bineka Cipta,
- Sri Redjeki Hartono. 2000. *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*. Bandung : PT Mandar Maju

Sri Soedewi Masjchon. 1980. *Hukum Jaminan di Indonesia Pokok-Pokok Hukum Jaminan dan Jaminan Perorangan*. Yogyakarta : Liberty

Subekti. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta : PT. Intermasa

Suharnoko. 2014. *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*. Jakarta: Kencana,

Sunaryati Hartono. 1982. *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*. Bandung: Binacipta,

Sujud Margono. 2008. *Hukum Perseroan Indonesia*. Jakarta : CV Novindo Pustaka Mandiri

Sutrisno. *Kewajiban Bagi Pemegang Lisensi Dalam Menjaga Rahasia Dagang* . Liga Hukum Vol.1 No. 2 Juni 2009. Surabaya : Fakultas Hukum-UPN”Veteran”Jatim

Soerjono Soekanto. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum* .Jakarta : UI Press

Soetandyo Wignjosoebroto. 2002. *Hukum Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta : ELSAM&HUKA

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif, suatu Tinjauan Singkat* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,

Oliver Wendell Holmes. 2000. *The Common Law*.Chicago: Stuart E. Thiel.

Wendy McElroy. 1998. “Benjamin Tucker, Liberty, and Individualist Anarchism” *The Independent Review: A Journal of Political Economy*. Volume 2, No. 3

Wiwoho Soedjono. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja Cetakan Kedua*. Jakarta : Bina Aksara

William Blackstone, 1884. *Commentaries on the Law of England*. Chicago: Callaghan and Co.,

Yahya Harahap. 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung : Alumni

## **UNDANG-UNDANG**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)

Auterswet 1912 (Undang-undang Hak Pengarang 1912, Undang-undang Hak Cipta; S.1912—600

Reglement Industriële Eigendom Kolonien 1912 (Peraturan Hak Milik Industrial Kolonial 1912; S.1912—545 jo. S.1913—214

Octrooiwet 1910 (Undang-undang Paten 1910; S.1910—33, yis S.1911—33, S.1922—54

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perseroan

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing the World Trade Organization*

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perseroan

Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia dagang

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang – Undang Nomor 11 tahun 2008 tentang Teknologi informatika dan Komunikasi

Undang-undang nomor 3 tahun 2014 tentang perindustrian

Peraturan Presiden Peraturan Presiden No. 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham)

Perundang-undangan RI nomor 03.PR.07 tahun 2000

Persetujuan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dalam Surat Nomor 24/M/PAN/1/

## **PUTUSAN HAKIM**

Kasus *Ecolaire, Inc. v. Crissman*; *United States District Court, E. D. Pennsylvania*. (1982).

Kasus *A.H.Emery Co. v. Marcan Prods. Corp*; *U.S. Court of Appeals for the Second Circuit* ; (1968)

Kasus *Cal. v. Greenwood* ; *The Court of Appeals affirmed, and the California Supreme Court denied the State's petition for review* (1988)

Kasus *Fraser v. Nationwide Mut. Ins. Co.*; *United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania*; (2001)

Kasus *PepsiCo, Inc. v. Redmond*; *United States Court Of Appeals For The Seventh Circuit*; (1995).

## **INTERNET**

[www.wipo.com](http://www.wipo.com)

<http://manusiapinggiran.blogspot.com/2014/04/teori-hakikat-badan-hukum.html>

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt55cd5c0bcc7c9/ini-alasan-berubahnya-nomenklatur-ditjen-kekayaan-intelektual>

*Kumpulan regulasi di bidang HaKI di Indonesia*, <http://www.haki.lipi.go.id/>, Accessed: 13/07/2015 07:32

<http://e-tutorial.dgip.go.id/lisensi-rahasia-dagang/>

<http://materikuliahmagisterkenotariatan.blogspot.com/2008/12/prosedur-pendirian-firma-dan-cv.html>

<http://Phapros.co.id/in/page-profile-in.php>

<http://Phapros.co.id/in/page-sistem-management-quality-in.php>

<http://phapros.co.id/in/page-profile-in.php#fragment-1>

<http://www.rni.co.id/id/profil-perseroan>

<http://beritajateng.net/berita-jateng-terbaru-hari-ini/rupslb-phapros-setujui-pengangkatan-komisaris-baru/30969>

<http://manusiapinggiran.blogspot.com/2014/04/teori-hakikat-badan-hukum.html>