

ABSTRAK

Pada putusan nomor 1035/Pdt.G/2022/PN.Jkt Sel dan putusan Mahkamah Agung Nomor 332 K/PID.SUS/2013 dapat diketahui bahwa para tergugat yang termasuk di dalamnya eks karyawan penggugat dinyatakan telah melakukan pelanggaran rahasia dagang dan menghukum tergugat untuk membayar ganti rugi kepada penggugat bahkan dari salah satu kasus tersebut dijatuhkan hukuman pidana atas kerugian yang ditimbulkan dari penggunaan dan pengungkapan rahasia dagang untuk kepentingan dirinya sendiri tersebut. Peneliti menilai terdapat GAP antara *das sein* dan *das sollen* dimana pada prakteknya *Confidentiality Clause* ini sangatlah penting dibuat dalam upaya menjaga kerahasiaan informasi perusahaan bagi pelaku usaha namun belum ada aturan hukum yang mengatur mengenai *Confidentiality Agreement* itu sendiri. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan sengketa terhadap kasus mantan pekerja menggunakan rahasia dagang secara ilegal yang terdapat pada putusan nomor 1035/Pdt.G/2022/PN.Jkt Sel dan putusan Mahkamah Agung Nomor 332 K/PID.SUS/2013, dan bentuk perlindungan hak bagi perusahaan yang mencantumkan *Confidentiality Clause* dalam perjanjian kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengkaji dan menganalisis mengenai pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan sengketa, dan mengenai bentuk perlindungan hak bagi perusahaan yang mencantumkan *Confidentiality Clause* dalam perjanjian kerjanya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian yuridis normatif dan pendekatan kasus (*case approach*). Hasil dari permasalahan hukum yang ada dari penelitian ini adalah Perusahaan yang mencantumkan maupun tidak mencantumkan *Confidentiality Clause* pada perjanjian kerjanya tetap mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum ini ditunjukkan dengan fakta yang telah peneliti paparkan pada bagian sebelumnya, dimana ada atau tidaknya pencantuman *Confidentiality Clause* oleh perusahaan tidak mempengaruhi perlindungan hukum yang diberikan undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang kepada perusahaan. Perusahaan yang mencantumkan *Confidentiality Clause* pada perjanjian kerjanya, memiliki suatu pemaknaan berupa perlindungan hukum ganda karena dilindungi oleh Peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, dan juga perjanjian kerja yang mengikat pekerjanya. Perusahaan yang tidak mencantumkan *Confidentiality Clause* pada perjanjian kerjanya, tetap dilindungi oleh hukum yaitu berdasarkan Undang-undang nomor 30 Tahun 2000 yang mengatur mengenai kerahasiaan dagang yang perusahaan tersebut miliki.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Perusahaan, Rahasia Dagang, *Confidentiality Clause*

ABSTRACT

In the decision number 1035/Pdt.G/2022/PN.Jkt Sel and the Supreme Court decision Number 332 K/PID.SUS/2013, it can be seen that the defendants, including former employees of the plaintiff, were declared to have violated trade secrets and sentenced the defendant to pay compensation to the plaintiff, even from one of the cases a criminal sentence was imposed for losses arising from the use and disclosure of trade secrets for his own benefit. Researchers assess that there is a GAP between *das sein* and *das sollen* where in practice this Confidentiality Clause is very important to be made in an effort to maintain the confidentiality of company information for business actors, but there are no legal regulations governing the Confidentiality Agreement itself. The problem in this study is the legal considerations of judges in deciding disputes over cases of former workers using trade secrets illegally contained in decision number 1035 / Pdt.G / 2022 / PN.Jkt Sel and Supreme Court decision Number 332 K / PID.SUS / 2013, and the form of protection of rights for companies that include a Confidentiality Clause in their employment agreements. The purpose of this study is to examine and analyze the legal considerations of judges in deciding disputes, and regarding the form of protection of rights for companies that include a Confidentiality Clause in their employment agreements. The research approach used is the normative legal research approach and the case approach. The results of the legal problems in this study are that companies that include or do not include a Confidentiality Clause in their employment agreements still receive legal protection. This legal protection is shown by the facts that the researcher has presented in the previous section, where the inclusion or absence of a Confidentiality Clause by the company does not affect the legal protection provided by Law Number 30 of 2000 concerning Trade Secrets to the company. Companies that include a Confidentiality Clause in their employment agreements have a meaning in the form of double legal protection because they are protected by laws and regulations, namely Law Number 30 of 2000 concerning Trade Secrets, and also the employment agreement that binds their workers. Companies that do not include a Confidentiality Clause in their employment agreements are still protected by law, namely based on Law Number 30 of 2000 which regulates the trade secrets that the company has.

Keywords: Legal Protection, Company, Trade Secrets, Confidentiality Clause