

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum Rahasia Dagang

1. Penjelasan Rahasia Dagang

Rahasia Dagang (*Trade Secret*) memegang peranan penting dalam ranah Hak Kekayaan Intelektual. Rahasia Dagang sama pentingnya seperti Hak Cipta (*Copyright*), Merek (*Trade Mark*) maupun Desain Industri (*Industrial Design*). Persaingan usaha global menyebabkan perlu diberikannya perlindungan terhadap Rahasia Dagang agar tercipta dunia usaha yang sehat dan dinamis. Pengaturan Rahasia Dagang di Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Pengertian Rahasia Dagang yang dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 yaitu : Rahasia dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum dibidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang. (Rachmadi Usman, 2003:395)

Lingkup perlindungan Rahasia Dagang dalam Undang-Undang Rahasia Dagang Pasal 2 meliputi:

- a. Metode produksi,
- b. Metode pengolahan,
- c. Metode penjualan,
- d. Atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum

2. TRIPs mengatur perlindungan rahasia dagang

Artikel 39 TRIPs mengatur perlindungan mengenai rahasia dagang atau yang dikenal dengan *trade secret* sebagai berikut :

- a. Dalam rangka menjamin perlindungan yang efektif guna mencegah persaingan tidak sehat, seperti tercantum dalam artikel 10 bis konvensi Paris, negara-negara harus melindungi *undisclosed information*.
- b. Masyarakat dan badan hukum akan dianggap memiliki kesempatan untuk mencegah informasi yang sah dimilikinya dari pengungkapan, perolehan atau penggunaan oleh pihak lain tanpa izin dengan cara yang bertentangan dengan praktik perdagangan yang jujur dari informasi tersebut :
 - 1) Bersifat rahasia, dalam maksud bahwa informasi itu secara keseluruhan atau dalam penataan tepat dan penyusunan komponen tidak diketahui secara umum atau mudah diperoleh orang yang biasanya berurusan dengan bidang informasi tersebut.
 - 2) Bernilai komersial karena kerahasiaanya
 - 3) Telah dijaga kerahasiaanya melalui tindakan tepat sesuai keadaan oleh pihak yang memiliki fungsi kontrol atau informasi tersebut secara sah.(Endang Purwaningsih, 2005 : 17)

3. Perlindungan Rahasia Dagang.

Perlindungan rahasia dagang tidak perlu melalui proses pendaftaran ke Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Menurut Pasal 3 Undang-Undang Rahasia Dagang mendapat perlindungan apabila:

- a. Bersifat rahasia apabila informasi tersebut hanya diketahui oleh pihak tertentu atau tidak diketahui secara umum oleh masyarakat.
- b. Memiliki nilai ekonomi apabila sifat kerahasiaan informasi tersebut dapat digunakan untuk menjalankan kegiatan atau usaha yang bersifat komersial atau dapat meningkatkan keuntungan secara ekonomi.
- c. Dijaga kerahasiaannya apabila pemilik atau para pihak yang menguasainya telah melakukan langkah-langkah yang layak dan patut.

4. Tanggung jawab kerahasiaannya

Suatu tanggung jawab atas kerahasiaan tidak dipikul oleh semua pekerja di perusahaan itu, yang bertanggung jawab hanya orang tertentu yang mengetahui dan memegang informasi tersebut. Orang lain di luar itu tidak dengan bebas menggunakannya. Secara nyata tanggung jawab kerahasiaan timbul serentak saat ditanda tangannya suatu perjanjian. Seorang buruh atau pekerja setelah bekerja pasti banyak pengalaman yang dapat ditimba, dari tempat bekerjanya dan mungkin bisa saja menyangkut hal-hal yang dikelompokkan sebagai bagian dari “*trade secret*”. Informasi demikian bisa saja oleh si pekerja digunakan jika ia kemudian pindah tempat kerjanya, misalnya pada perusahaan pesaing majikan lamanya atau juga untuk membuka usaha sendiri yang sejenis. Jika demikian dari pihak pekerja (bekas pekerja) diperbolehkan secara bebas tidak terkendali mungkin akan dapat merugikan pihak bekas majikan itu, untuk itu hukum mengaturnya.

Keadaan seperti ini menimbulkan konflik, yaitu disatu sisi para pemilik informasi secara pribadi berdasarkan hak privacynya dapat merahasiakannya, di sisi lain kita juga bebas untuk mendapatkan informasi dan berbicara sebagai suatu hak asasi manusia (Muhamad Djumhana dan Djubaedillah, 1997:230).

5. **Perbedaan antara rahasia dagang dengan hak kekayaan intelektual lainnya.**

Ada 2 perbedaan pokok antara rahasia dagang dengan bentuk hak kekayaan intelektual lain seperti hak cipta, hak paten dan merek yaitu :

- a. Bentuk HKI lain tidak bersifat rahasia. Bentuk HKI lain mendapat perlindungan karena merupakan jenis kekayaan yang dimiliki orang lain.
- b. Rahasia dagang mendapat perlindungan meskipun tidak mengandung nilai kreatifitas atau pemikiran baru, yang terpenting rahasia dagang tersebut tidak diketahui secara umum
- c. Bentuk lain selalu berupa bentuk tertentu yang dapat ditulis, digambar atau dicatat secara persis sesuai dengan syarat pendaftaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Rahasia dagang tidak harus ditulis, yang terpenting bukan bentuk tulisan atau pencatatan informasinya, tetapi penggunaan konsep, ide atau informasinya sendiri dapat diberikan kepada pihak lain secara lisan. Hal ini berbeda dengan hak paten atau merek. (Prof. Tim Lindsey dkk, 2006:238)

6. Pelanggaran rahasia dagang.

Pelanggaran rahasia dagang ada dua macam yaitu dalam Pasal 13 dan 14 Undang-Undang N0.30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang menyatakan :

Pasal 13 : 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.

Pasal 14 : 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.

B. Perjanjian kerja

1. Perjanjian kerja

Pengertian perjanjian kerja dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sebelum lahirnya Undang-Undang Ketenaga Kerjaan ,ketentuan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Pasal 1601 a KUH Perdata yang memberikan pengertian sebagai berikut Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu

majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah. (Pasal 1601 a BW/KUH Perdata). Isi dari perjanjian kerja yaitu pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata-susila masyarakat. (Imam Soepomo, 1990:59) Pengertian/rumusan di atas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah :

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan .
- b. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha /pemberi kerja.
- c. Sebagai imbalan dari pekerja yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.(Sendjun H. Manullang,1987:64)

Imam Soepomo mengkritisi perumusan ini, karena dianggapnya tidak lengkap. Hal ini disebabkan dalam pengertian di atas yang mengakibatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak pihak lainnya, yaitu majikan. Pada tiap perjanjian, yang ada 2 pihak (timbang balik), yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Sarjana lain memberikan pengertian perjanjian kerja dengan lebih tegas, merangkum pendapat dari Imam Soepomo antara lain oleh Aloysius Uwiyono sebagai berikut perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri

untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. (Agusmidah, 2010:45)

Perjanjian Kerja dapat dibedakan dalam pengertian luas maupun dalam perjanjian yang sempit, yang dimaksud Perjanjian Kerja dalam pengertian luas adalah Perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang mencakup tiga macam perjanjian :

- a. Perjanjian Kerja (dalam arti sempit)
- b. Perjanjian pemborongan
- c. Perjanjian menunaikan jasa

Perjanjian Kerja dalam arti sempit adalah perjanjian kerja, yang merupakan salah satu bentuk dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan yaitu perjanjian antara buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan dengan upah. Perbedaan antara Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Pemborongan dan Perjanjian Menunaikan Jasa bahwa dalam Perjanjian Kerja ada unsur wewenang perintah, sedangkan pada Perjanjian Pemborongan maupun pada Perjanjian Menunaikan Jasa tidak ada unsur wewenang pemerintah. (F.X Djumaldji, 1992:2)

2. Syarat Perjanjian Kerja.

Sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara, maka agar setiap Perjanjian Kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

Syarat subyektif

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (antara buruh/tenaga kerja dan majikan) jadi tidak boleh ada suatu paksaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian tersebut adalah batal.
- b. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian. Cakap berarti dianggap mampu melakukan perbuatan hukum. Prinsipnya, semua orang berhak melakukan perbuatan hukum – setiap orang dapat membuat perjanjian – kecuali orang yang belum dewasa, dibawah pengampuan

Syarat obyektif

- a. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketertiban umum maupun kesusilaan.
- b. Suatu sebab yang halal, Suatu sebab yang halal berarti obyek yang diperjanjikan bukanlah obyek yang terlarang tapi diperbolehkan oleh hukum. Suatu sebab yang tidak halal itu meliputi perbuatan melanggar hukum, berlawanan dengan kesusilaan dan melanggar ketertiban umum. (<http://www.legalakses.com/perjanjian/>)

Mengenai syarat-syarat sahnya perjanjian, Subekti menjelaskan :“Kedua syarat pertama dinamakan syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir disebutkan sebagai syarat ojektif karena mengenai objek perjanjian. Apabila tidak dipenuhinya syarat pertama dan kedua maka perjanjian

tersebut dapat dimintakan pembatalannya. Sedangkan apabila tidak dipenuhinya syarat ketiga dan keempat maka perjanjian tersebut batal demi hukum” (Subekti, 1987:20)

3. Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 56 Undang-undang No.13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

Berdasarkan Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa persyaratan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memuat unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia
- 3) Tidak boleh ada masa percobaan
- 4) Dibuat untuk pekerja yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- 5) Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
 - 3) Pekerjaan yang sifatnya musiman.
 - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mempersyaratkan masa percobaan selama 3 bulan, selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayarkan upah minimum yang berlaku. Dalam Pasal 60 ayat (1) telah ditentukan bahwa syarat masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Surat pengangkatan telah diatur pada Pasal 63 Undang-undang No. 13 tahun 2003. (Hani Subagio 2008:29-31)

4. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Adapun unsur-unsur dalam suatu perjanjian kerja, yaitu :

- a. Adanya unsur work (pekerjaan).

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan dilakukan oleh pekerja dan sesuai dengan

yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan–ketentuan yang tercantum dalam UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Adanya unsur service (pelayanan).

Pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi pekerja dan harus tunduk dibawah perintah orang lain (majikan), pekerja harus melayani majikan, maksudnya pekerja haruslah melaksanakan tugasnya yaitu bekerja dengan baik.

c. Adanya unsur time (waktu tertentu).

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

d. Adanya unsur pay (upah)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.(
<http://artikelarunalshukum.wordpress.com/2013/07/31/apa-saja-unsur-unsur-dalam-perjanjian-kerja/>)

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

- 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 perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (Hidayat, 2006:11).

Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan

ditandatangani.(<http://www.hukumtenagakerja.com/berakhirnya-perjanjian-kerja/>)

C. Landasan Teori

Berdasarkan judul Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja, maka teori yang digunakan sebagai landasan dalam penulisan ini adalah :

1. Teori Hak Milik

Ada keterkaitan antara Rahasia Dagang dan Hak Milik, rahasia dagang dapat disejajarkan sebagai bentuk hak milik bahkan identik dengan aset atau investasi bagi perorangan atau perusahaan. Sebagai hak milik, rahasia dagang bersifat eksklusif dan dapat dipertahankan terhadap siapapun yang berupaya menyalahgunakannya atau membajaknya, pemilik mempunyai hak yang seluas-luasnya untuk mempergunakan hak miliknya itu untuk kepentingan perusahaannya.

2. Teori kontrak

Ketentuan tentang prinsip kontrak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1233 dinyatakan bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian, baik karena undang-undang. Prinsip perlindungan berdasarkan hukum kontrak ini sangat relevan dengan bentuk perlindungan berdasarkan sistem hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan. Hubungan antara pengusaha dan karyawan merupakan salah satu masalah penting berkenaan dengan rahasia dagang. Tingginya tingkat keluar masuk pekerja dari satu perusahaan ke

perusahaan yang lain menyebabkan perlu pengaturan rahasia dagang ini diintegrasikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3. Teori Wanprestasi

Marhainis Abdulhay menyatakan bahwa wanprestasi adalah apabila pihak-pihak yang seharusnya berprestasi tidak memenuhi prestasinya.(2004 : 53) Wanprestasi berarti tidak melakukan apa yang menjadi unsure prestasi, yakni:

- a. Berbuat sesuatu;
- b. Tidak berbuat sesuatu; dan
- c. Menyerahkan sesuatu.

Wanprestasi erat kaitannya dengan perjanjian kerja, dalam perjanjian kerja jika para pihak tidak melakukan kewajibannya dengan baik maka dikatakan wanprestasi. Wanprestasi terjadi pada saat perjanjian itu sedang berlangsung.