

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rahasia dagang adalah salah satu jenis hak kekayaan intelektual yang memiliki nilai ekonomi yang sangat besar bagi pemiliknya, baik itu individu maupun perusahaan. Sebagai informasi yang tidak diketahui oleh publik dan dijaga kerahasiaannya, rahasia dagang mencakup berbagai aspek yang vital bagi kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan.¹ Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, pentingnya perlindungan rahasia dagang menjadi semakin jelas. Keamanan informasi perusahaan, terutama yang berkaitan dengan teknologi, strategi bisnis, formula produk, data pelanggan, dan aspek-aspek lain yang krusial, sangat mempengaruhi posisi perusahaan di pasar.

Pada titik ini, perlindungan rahasia dagang menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan. Tanpa adanya mekanisme perlindungan yang memadai, perusahaan dapat kehilangan keunggulan kompetitif yang sudah dibangun dengan susah payah. Oleh karena itu, perlindungan terhadap rahasia dagang tidak hanya mengacu pada ketentuan hukum semata, tetapi juga pada pendekatan bisnis yang lebih luas yang melibatkan kebijakan internal dan kesadaran akan pentingnya menjaga kerahasiaan informasi bisnis.²

Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, rahasia dagang didefinisikan sebagai informasi yang memiliki nilai ekonomi,

¹ M. Syamsudin, *Hukum Hak Kekayaan Intelektual* (Jakarta: Kencana, 2019), hal. 101.

² Abdul R. Saliman, *Hukum Perlindungan Konsumen dan Rahasia Dagang* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 145.

tidak diketahui oleh publik, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemiliknya. Informasi tersebut bisa meliputi berbagai hal, mulai dari proses produksi, formulasi produk, data pemasaran, strategi harga, daftar pelanggan, hingga informasi teknis dan keuangan yang mendalam. Rahasia dagang berbeda dengan hak paten atau merek dagang, karena ia tidak memerlukan pendaftaran resmi atau pengumuman publik. Keberadaannya murni bergantung pada upaya perusahaan untuk menjaga informasi tersebut tetap tersembunyi dari pesaing dan publik.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, banyak perusahaan yang berinvestasi besar untuk mengembangkan produk baru, menciptakan teknologi inovatif, dan membangun strategi pemasaran yang efektif. Semua hasil pengembangan ini akan menjadi rahasia dagang yang sangat bernilai dan menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, jika informasi ini bocor atau jatuh ke tangan pesaing, perusahaan dapat mengalami kerugian besar yang tidak hanya berdampak pada keuntungan finansial, tetapi juga pada reputasi dan posisi pasar.³

Adapun urgensi untuk dilakukannya perlindungan terhadap rahasia dagang, dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:⁴

- “1. Melindungi Keunggulan Kompetitif
Keunggulan kompetitif adalah hal yang sangat krusial dalam dunia bisnis. Tanpa keunggulan kompetitif, perusahaan akan kesulitan untuk bersaing dengan pesaingnya yang memiliki produk dan layanan serupa. Rahasia dagang, yang sering kali berwujud dalam formula rahasia, proses produksi khusus, atau strategi pemasaran, memberikan perusahaan keunggulan dibandingkan pesaing. Sebagai contoh, perusahaan seperti Coca-Cola dan KFC berhasil mempertahankan keunggulan kompetitifnya dengan menjaga

³ Setya Kusuma, *Hukum Bisnis Internasional* (Jakarta: Gramedia, 2014), hal. 227

⁴ Sukarno Purwanto, *Praktik Hukum Perusahaan dan Perlindungan Rahasia Dagang* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hal. 305

kerahasiaan resep dan proses produksi mereka. Jika informasi ini terbuka untuk umum, maka tidak ada lagi yang membedakan produk mereka dari produk pesaing, yang akan mengurangi daya saing mereka di pasar.

2. **Menjaga Inovasi dan Investasi**
Banyak perusahaan yang menginvestasikan sumber daya besar dalam riset dan pengembangan untuk menciptakan produk atau teknologi baru. Tanpa perlindungan terhadap rahasia dagang, inovasi yang dihasilkan oleh perusahaan bisa dengan mudah ditiru oleh pihak lain, yang akan membuat perusahaan kehilangan *return on investment* (ROI) yang telah dikeluarkan. Sebagai contoh, sebuah perusahaan farmasi yang mengembangkan obat baru akan sangat bergantung pada perlindungan terhadap formula obat tersebut sebagai rahasia dagang. Jika formula tersebut bocor, pesaing bisa segera memproduksi dan menjual produk yang serupa tanpa harus melalui proses riset yang mahal dan panjang.
3. **Mencegah Penyalahgunaan Informasi oleh Karyawan**
Salah satu risiko terbesar bagi perusahaan dalam menjaga rahasia dagang adalah karyawan yang berpotensi membocorkan informasi tersebut, baik dengan sengaja maupun tidak sengaja. Ketika karyawan meninggalkan perusahaan untuk bekerja di perusahaan pesaing, mereka membawa serta pengalaman dan pengetahuan yang telah mereka peroleh selama bekerja. Jika perusahaan tidak memiliki perlindungan yang memadai, seperti klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, maka ada risiko besar bahwa karyawan tersebut akan menggunakan informasi yang mereka peroleh untuk keuntungan perusahaan pesaing.
4. **Mengurangi Risiko Pelanggaran Hukum dan Penyalahgunaan**
Perlindungan rahasia dagang juga penting untuk menghindari perusahaan dari tuntutan hukum yang bisa timbul akibat kebocoran informasi yang tidak sah. Dalam banyak kasus, perusahaan bisa menghadapi gugatan hukum dari pesaing atau mitra bisnis yang merasa dirugikan akibat kebocoran informasi yang seharusnya tetap dirahasiakan. Undang-undang memberikan perlindungan terhadap pelanggaran rahasia dagang dan menetapkan sanksi yang cukup berat bagi pihak yang terbukti melakukan pencurian atau penyalahgunaan informasi bisnis. Di Indonesia, Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang memberikan dasar hukum yang jelas untuk perlindungan ini, termasuk ketentuan mengenai sanksi pidana dan perdata bagi pelanggar.”

Perlindungan rahasia dagang menjadi isu yang semakin penting dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini. Sebagai salah satu bentuk harta intelektual yang tidak terdaftar, rahasia dagang seringkali menjadi penentu utama bagi

kelangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan.⁵ Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga agar informasi yang berharga ini tidak jatuh ke tangan pesaing atau pihak yang tidak berkepentingan. Salah satu tantangan dalam perlindungan rahasia dagang tersebut dikarenakan adanya mobilisasi karyawan.

Mobilitas karyawan yang semakin tinggi dalam dunia kerja modern membawa dampak signifikan terhadap pengelolaan dan perlindungan rahasia dagang perusahaan. Fenomena perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam waktu yang relatif singkat kini semakin umum. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perubahan tren dalam dunia kerja, munculnya peluang karier baru, serta perubahan gaya hidup yang didorong oleh faktor ekonomi, sosial, dan teknologi. Dalam konteks ini, semakin banyak karyawan yang berpindah antar perusahaan, membawa serta pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh selama bekerja di perusahaan lama, termasuk pengetahuan mengenai rahasia dagang yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Fenomena ini semakin diperburuk oleh adanya praktik *outsourcing* dan kerja jarak jauh (*remote working*), yang memungkinkan karyawan mengakses informasi penting dari lokasi yang jauh dari kantor pusat perusahaan. Semua faktor ini menambah tantangan besar bagi perusahaan dalam menjaga kerahasiaan informasi dan perlindungan rahasia dagang.⁶

Mobilitas karyawan dapat berdampak langsung pada potensi kebocoran rahasia dagang perusahaan. Perpindahan karyawan yang membawa informasi strategis dari perusahaan sebelumnya ke perusahaan yang baru dapat

⁵ M. Syamsudin, *Loc. Cit.* 102

⁶ Hadi Wibowo, *Manajemen Keamanan Informasi: Strategi Perlindungan Data Sensitif Perusahaan* (Jakarta: Salemba Empat, 2019), hal. 88

menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan lama.⁷ Dalam beberapa kasus, informasi yang dibawa oleh karyawan—baik berupa data pelanggan, strategi pemasaran, formula produk, hingga rencana pengembangan teknologi baru—dapat dimanfaatkan oleh perusahaan pesaing untuk keuntungan mereka. Tanpa perlindungan yang tepat, ini dapat memengaruhi daya saing perusahaan dan merusak nilai bisnis yang telah dibangun selama bertahun-tahun.

Sebagai contoh, karyawan yang bekerja di sektor teknologi, farmasi, atau manufaktur, yang mengakses atau memiliki pengetahuan mengenai proses produksi rahasia atau formulasi bahan tertentu, dapat sangat berisiko bagi perusahaan jika mereka berpindah ke perusahaan pesaing. Jika karyawan tersebut berpindah tanpa ada pengaturan yang jelas mengenai kewajiban kerahasiaan, maka mereka mungkin dengan mudah membawa informasi penting yang akan memberi keuntungan bagi pesaing.

Praktik *outsourcing* yang menyerahkan beberapa fungsi perusahaan kepada pihak ketiga juga semakin menjadi tren dalam dunia bisnis modern. Di satu sisi, *outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya dan fokus pada kegiatan inti, tetapi di sisi lain, hal ini menambah risiko kebocoran rahasia dagang. Misalnya, ketika perusahaan memilih untuk mengalihdayakan layanan IT, pengolahan data, atau bahkan layanan pelanggan kepada pihak ketiga, mereka memberi akses kepada pihak luar terhadap informasi sensitif, yang termasuk rahasia dagang.⁸

⁷ Rudi M. Fikri, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perlindungan Hukum di Dunia Kerja* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hal. 143

⁸ Nadiyah Sulaiman, *Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hal. 115

Dalam banyak kasus, pekerja *outsourcing* sering kali tidak terikat oleh kontrak yang sama ketatnya dengan karyawan internal, sehingga mereka tidak selalu memahami atau menghormati kewajiban untuk menjaga kerahasiaan informasi yang mereka akses. Hal ini mengarah pada peningkatan potensi kebocoran informasi jika tidak ada pengaturan hukum atau kebijakan perusahaan yang jelas mengenai perlindungan informasi sensitif. Penyalahgunaan data oleh pihak *outsourcing* baik disengaja atau tidak dapat mengakibatkan kerugian finansial yang besar dan merusak reputasi perusahaan.⁹

Selain itu, dalam praktik *outsourcing*, sering kali terjadi peralihan personel yang cepat, yang meningkatkan potensi penyalahgunaan informasi. Misalnya, jika seorang karyawan *outsourcing* yang sebelumnya bekerja dengan perusahaan A kemudian berpindah ke perusahaan B yang bergerak di bidang serupa, kemungkinan besar mereka akan membawa pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk keuntungan perusahaan B. Oleh karena itu, perusahaan perlu menegakkan peraturan yang ketat dalam pengelolaan hubungan dengan pihak ketiga, termasuk menyusun kontrak yang mengatur kewajiban perlindungan rahasia dagang, serta memantau dengan cermat akses dan penggunaan data oleh pihak *outsourcing*.

Untuk menghadapi tantangan yang muncul dari mobilitas karyawan, *outsourcing*, dan kerja jarak jauh, banyak perusahaan mengimplementasikan klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja. Klausul ini dirancang untuk mencegah karyawan bekerja di perusahaan pesaing atau memulai bisnis serupa

⁹ Nurul Huda, "Risiko Kebocoran Data Oleh Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perusahaan," Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi 8, no. 2 (2021): hal. 45.

setelah keluar dari perusahaan, biasanya dalam jangka waktu tertentu setelah hubungan kerja berakhir. Klausul ini bertujuan untuk mengurangi risiko kebocoran rahasia dagang, karena dapat membatasi kemampuan karyawan untuk menyebarkan pengetahuan yang mereka peroleh selama bekerja.

Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja menjadi salah satu cara yang dipilih oleh perusahaan untuk membatasi kebebasan pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Dengan klausul ini, pekerja dilarang untuk bekerja pada perusahaan pesaing atau mendirikan usaha yang serupa dengan perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya dalam periode waktu dan wilayah yang telah disepakati. Tujuannya jelas: untuk melindungi rahasia dagang, keuntungan ekonomi, dan nilai-nilai bisnis yang telah dikembangkan oleh perusahaan selama ini.¹⁰

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

Di Indonesia, perlindungan rahasia dagang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Pasal 1 angka 1 undang-undang ini mendefinisikan rahasia dagang sebagai informasi yang memiliki nilai

¹⁰ Abdurrahman L. Hidayat, *Hukum dan Kebijakan Perlindungan Rahasia Dagang* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2017), hal. 51

ekonomi dan tidak diketahui oleh umum, serta dijaga kerahasiaannya oleh pemiliknya. Hal ini memberikan gambaran bahwa rahasia dagang tidak hanya terbatas pada informasi yang berhubungan dengan produk atau proses bisnis saja, tetapi juga melibatkan strategi pemasaran, informasi keuangan, dan data pelanggan yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan.

Namun, meskipun undang-undang ini mengatur perlindungan rahasia dagang secara umum, penerapannya dalam hubungan industrial yang melibatkan karyawan belum sepenuhnya optimal tanpa adanya aturan yang lebih spesifik mengenai klausul non-kompetisi. Pasal-pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan yang lebih jelas mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk dalam hal pemberlakuan klausul non-kompetisi, meskipun tidak secara eksplisit mengatur klausul tersebut.

Salah satu pasal yang relevan dalam konteks ini adalah Pasal 31 yang mengatur pembatasan terhadap pemberlakuan syarat-syarat yang dapat merugikan pekerja, seperti pembatasan yang berlebihan setelah hubungan kerja berakhir. Pasal ini menyatakan bahwa syarat-syarat dalam perjanjian kerja, termasuk pembatasan untuk bekerja di perusahaan pesaing, hanya dapat sah apabila ada kompensasi yang memadai bagi pekerja yang terikat oleh klausul tersebut. Oleh karena itu, klausul non-kompetisi harus memenuhi prinsip keadilan, yang mencakup kompensasi yang wajar bagi pekerja yang dibatasi dalam mencari pekerjaan setelah berhenti dari perusahaan.

Klausul non-kompetisi sering kali dianggap sebagai bentuk perlindungan bagi perusahaan terhadap kehilangan informasi bisnis yang sangat bernilai. Namun, jika tidak dipersiapkan dengan hati-hati, klausul ini dapat berisiko melanggar hak-hak pekerja, terutama hak untuk mencari pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis keabsahan klausul ini dalam kerangka hukum yang berlaku agar tidak merugikan salah satu pihak.¹¹

Klausul non-kompetisi yang berlebihan dalam hal waktu dan wilayah dapat mengurangi kemampuan pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak setelah berhenti dari perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya peraturan yang jelas yang mengatur penerapan klausul non-kompetisi secara adil.

Salah satu contoh kasus penerapan klausul non kompetisi ini sebagaimana dalam putusan Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas IA dengan Nomor Register: 130/Pdt.G/2016/PN.Blb pada tanggal 1 Juli 2016 dengan Gugatan kasus *wanprestasi* dilayangkan oleh PT. Agansa Primatama yang berkantor pusat di Bandung sebagai penggugat terhadap Dodi Kurniawan sebagai tergugat. PT Agansa Primatama dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Ria Muliati Irawan, S.H., Chandra Kirana, S.H., dan Ricky Dermawan, S.H. yang merupakan advokat dan konsultan hukum pada Law Office Roy Andre Da Costa & Associates. Gugatan ini diajukan ke Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas IA.

Adapun kasus posisi dalam perkara tersebut dimulai pada tanggal 25 Agustus 2014, tergugat diterima bekerja sebagai staff penggugat dengan jabatan

¹¹ Titi W. Susanto, *Kebijakan Keamanan Siber dalam Dunia Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Press, 2018), hal. 76

product consultant (sales) yang berada di bawah *Departemen Dyeing Fishing*. Selama menjalani pekerjaannya Tergugat salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan adalah menolak untuk melakukan pekerjaan atau memberikan jasa kepada pihak lain yang memiliki kegiatan usaha serupa dengan penggugat (kompetitor), baik secara langsung maupun tidak langsung. Bahkan, terus berlanjut sampai dengan 3 (tiga) tahun setelah Tergugat tidak bekerja lagi pada Penggugat. Untuk pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, Tergugat wajib membayar sanksi denda, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Setelah melewati masa percobaan dan bekerja sebagai karyawan tetap selama kurang lebih 1 (satu) tahun, tanggal 9 November 2015 bertempat di Solo, Tergugat mengundurkan diri dari pekerjaannya karena alasan keluarga. Namun, tidak lama berselang, penggugat mendapatkan fakta bahwa sebelum Tergugat mengundurkan diri dari pekerjaannya, ternyata Tergugat telah diterima bekerja pada perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama dengan Penggugat yaitu DKSH. Atas perbuatan tersebut, berulang kali Penggugat melakukan teguran (somasi) terhadap Tergugat, namun tidak diindahkannya sama sekali. Bahkan undangan dari Pengacara Penggugat untuk membicarakan dan menyelesaikan urusannya tidak diterima.

Bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka majelis hakim memutus perkara tersebut dengan putusan:

“DALAM KONPENSI

– Menolak gugatan Penggugat seluruhnya

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Rekonpensi;

DALAM KONPENSI/DALAM REKONPENSI

- Menghukum Penggugat dalam Konpensi/Tergugat dalam Rekonpensi untuk membayar biaya yang timbul dalam gugatan Konpensi dan Gugatan Rekonpensi sebesar Rp. 596.000,- (lima ratus sembilan puluh enam ribu rupiah”

Bahwa selain perkara tersebut di atas terdapat juga Putusan 54/Pdt.G/2017/PN.Jkt.Tim Jo. 303/PDT/2018/PT.DKI Jo. 2961 K/Pdt/2019 yang mana kasus posisi dalam perkara ini berkaitan dengan gugatan wanprestasi yang diajukan oleh PT. Martina Berto Tbk terhadap mantan karyawannya, Tiara Pradyata Adikusumah, terkait dengan pelanggaran Perjanjian Kerahasiaan yang ditandatangani pada 1 April 2014. Tiara bekerja di perusahaan tersebut dari 2011 hingga 2015, dengan jabatan terakhir sebagai Manajer Marketing. Dalam perjanjian kerahasiaan tersebut, Tiara diwajibkan menjaga informasi dan tidak bersaing dengan PT. Martina Berto dalam bidang yang sama selama dua tahun setelah mengundurkan diri.

PT. Martina Berto menggugat Tiara karena diduga melanggar ketentuan tersebut dengan mendirikan PT. Polka Jelita Indonesia pada Februari 2015, yang bergerak di bidang yang sama, yaitu kosmetik. Perusahaan ini merasa Tiara telah menggunakan informasi yang diperoleh selama bekerja untuk menyaingi mereka.

Gugatan ini mengacu pada pelanggaran hak kekayaan intelektual, termasuk hak cipta, merek, dan desain industri, serta informasi terkait produk dan tren kosmetik yang dimiliki PT. Martina Berto. Tiara membantah bahwa dia melanggar perjanjian tersebut, menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan PT.

Martina Berto tidak sesuai dengan klaim perusahaan dan bahwa perjanjian kerahasiaan tersebut melanggar hak-hak ketenagakerjaannya.

Majelis Hakim juga secara implisit memberikan pesan bahwa dalam hubungan industrial di Indonesia, pengusaha tetap wajib menghormati hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas kesempatan kerja dan penghasilan yang layak, dan setiap bentuk pembatasan yang diberlakukan harus proporsional, beralasan, serta diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Putusan ini mencerminkan keberpihakan hukum terhadap prinsip perlindungan tenaga kerja yang selama ini menjadi salah satu asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Bahwa pada dasarnya permasalahan yang saya bahas dalam Tesis ini sebelumnya telah dibahas dalam jurnal yang dibuat oleh Penulis sendiri dengan judul Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang.¹² Akan pada jurnal tersebut hanya sebagai analisis pengantar yang mana pada tulisan tersebut hanya berfokus pada bagaimana pengaturan klausul non kompetisi di Indonesia tanpa menguraikan lebih lanjut mengenai problematika yang terjadi dalam penerapan klausul non kompetisi ini. Sedangkan dalam tesis ini Penulis akan menguraikan permasalahan dan analisis yang lebih komprehensif terhadap penerapan klausul non kompetisi tersebut dengan mengkaitkan penerapan klausul non kompetisi tersebut terhadap hak-hak para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan serta terhadap syarat sah nya suatu perjanjian yang dalam hal ini adalah perjanjian kerja.

¹² Tri Yanthi, "Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja sebagai Bentuk Perlindungan Rahasia Dagang", Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan, Vol. 15 No. 8 (2025). e-ISSN: 2809-8862

Berdasarkan seluruh problematika dalam penerapan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja sebagaimana dijelaskan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“KLAUSUL NON-KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN RAHASIA DAGANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagaimana berikut:

1. Bagaimana Pengaturan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana klausul non-kompetisi efektif dalam melindungi rahasia dagang perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan mengetahui keabsahan dari klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan
2. Untuk mengevaluasi efektivitas penerapan klausul non-kompetisi dalam melindungi rahasia dagang perusahaan dari perspektif hukum

1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari Penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum teoretikal pada umumnya dan ilmu hukum dagang dan hubungan industrial pada khususnya terkait dengan penerapan klausul non-kompetisi dalam melindungi rahasia dagang perusahaan

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi para masyarakat dalam mencari keadilan dan bagi praktisi hukum seperti Hakim serta Advokat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengemban ilmu hukum praktikal ataupun yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih memahami bagaimana penerapan klausul non-kompetisi dalam melindungi rahasia dagang perusahaan

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam menjawab permasalahan pada penelitian ini, maka penulisan tesis ini akan diurai dalam beberapa bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai Latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini terdiri dari landasan teori dan landasan konseptual yang akan membahas Teori Perlindungan Hukum, Teori Pembangunan, Tinjauan Perjanjian dan Hubungan Kerja, Klausul Non-Kompetisi dan Rahasia Dagang.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan detail tentang metode penelitian yang penulis gunakan. Mulai dari Jenis Penelitian, Jenis Data, Cara Perolehan Data, Jenis Pendekatan Penelitian dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Dalam bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan kedua Rumusan Masalah dalam tesis ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran sebagai rekomendasi dari penulis.