



Kedudukan *General Knowledge, Skill, and Experience* dalam Sistem Hukum Rahasia Dagang Asing serta Relevansinya dalam Mewujudkan Keseimbangan Pelindungan Hukum di Indonesia

Cut Siti Mutia Arifin^{*}, Geacinta Berlianingtyas Widanarta^{}, Khairadhita Azurat^{***}**

Abstrak

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan kerap menimbulkan sengketa hukum, khususnya ketika mantan karyawan dituduh melanggar rahasia dagang setelah berakhirnya hubungan kerja. Penelitian ini mengkaji kedudukan doktrin *general knowledge, skill, and experience* dalam sistem hukum asing serta relevansinya dalam mewujudkan keseimbangan pelindungan hukum antara kepentingan perusahaan dan hak profesional karyawan di Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dan pendekatan komparatif, penelitian ini menganalisis perkembangan doktrin dalam sistem hukum Inggris, Uni Eropa, dan Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa doktrin ini telah dianut pada ketiga yurisdiksi tersebut sebagai batasan agar pelindungan rahasia dagang tidak digunakan sebagai instrumen pembatasan mobilitas kerja karyawan. Sebaliknya, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang di Indonesia belum mengakui doktrin ini secara eksplisit sehingga menimbulkan kekosongan normatif yang menempatkan mantan karyawan dalam posisi rentan secara hukum. Penelitian ini menyimpulkan bahwa adopsi doktrin *general knowledge, skill, and experience* diperlukan untuk menjamin kepastian hukum, memenuhi jaminan konstitusional atas hak bekerja, serta mewujudkan keseimbangan yang proporsional antara pelindungan rahasia dagang dan kebebasan profesional karyawan.

Kata Kunci: *general knowledge*, hak karyawan, rahasia dagang.

The Legal Position of General Knowledge, Skills, and Experience in Foreign Trade Secret Law Systems and Their Relevance in Achieving a Balanced Legal Protection in Indonesia

Abstract

The relationship between employers and employees often gives rise to legal disputes, particularly when former employees are accused of misappropriating trade secrets after the employment relationship ends. This study examines the position of the general knowledge, skill, and experience doctrine in foreign legal systems and its relevance in achieving a balanced legal protection between company interests and employees' professional rights in Indonesia. Using a normative legal research method with a comparative approach, this study analyzes the development of the doctrine in English, European Union, and United States law. The findings show that the doctrine has been consistently recognized across these jurisdictions as a boundary that prevents trade secret protection from being used to restrict employee mobility. In contrast, Indonesia's Trade Secret Law Number 30 of 2000 has not explicitly acknowledged this doctrine, leaving a normative gap that places former employees in a vulnerable legal position. This study concludes that the adoption of the general knowledge, skill, and experience doctrine is necessary to ensure legal certainty, uphold constitutional guarantees of the right to work, and establish a proportional balance between trade secret protection and employees' professional freedom.

Keywords: *employee rights, general knowledge, trade secret.*

^{*} Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jalan Sosio Yusticia No. 1 Bulaksumur Yogyakarta-Indonesia 55281, cutsitimutiaarifin@mail.ugm.ac.id.

^{**} Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jalan Sosio Yusticia No. 1 Bulaksumur Yogyakarta-Indonesia 55281, geacintaberlianingtyaswidanarta@mail.ugm.ac.id.

^{***} Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jalan Sosio Yusticia No. 1 Bulaksumur Yogyakarta-Indonesia 55281, khairadhitaazurat@mail.ugm.ac.id.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika hubungan kerja modern, terkhusus di bidang teknologi dan/atau bisnis, seringkali muncul konflik kepentingan antara perusahaan dan pekerja, terkhusus mantan pekerja.¹ Salah satu alasan terjadinya konflik di antara pemberi kerja dan mantan pekerja adalah pembocoran rahasia dagang yang dilakukan oleh mantan pekerja.² Tentunya, perusahaan memiliki kepentingan untuk menjaga dan melindungi informasi yang bernilai ekonomi dan bersifat rahasia sebagai bagian dari aset bisnisnya. Kepentingan tersebut mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai mekanisme perlindungan rahasia dagang, termasuk dengan mewajibkan pekerja untuk menandatangani suatu perjanjian kerja yang memuat *non-competition clause* sebagai instrumen perlindungan terhadap kepentingan bisnis perusahaan. *Non-competition clause* adalah salah satu klausul yang ada di dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja. Ketentuan tersebut pada hakikatnya merupakan bentuk pengaturan terhadap aktivitas profesional pekerja bekerja di perusahaan lain yang memiliki potensi persaingan setelah berakhirnya hubungan kerja dalam kurun waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja.³

Penggunaan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja memiliki berbagai tantangan.⁴ Pembatasan dalam *non-competition clause* yang mencakup jangka waktu, wilayah geografis, dan/atau kesamaan bidang usaha memunculkan persoalan hukum tersendiri. Pekerja pada dasarnya berhak atas pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman profesional yang diperoleh secara sah selama masa kerjanya, tetapi dibatasi sehingga menyulitkan dan justru menjadi beban bagi dirinya.⁵ Terlebih, pekerja tidak bisa memilih karena posisi tawar yang tidak seimbang karena perjanjian kerja adalah perjanjian yang baku.⁶ Dalam kondisi tertentu, penerapan *non-competition clause* bahkan dapat menimbulkan persoalan terkait pemenuhan hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁷ Di sejumlah wilayah, pengadilan menilai klausul tersebut tidak sah dan membatalkannya karena dianggap bertentangan dengan hak dasar pekerja untuk memperoleh penghidupan.⁸ Di sisi lain, pekerja kerap dihadapkan pada dilema antara mematuhi *non-competition clause* dan kebutuhan untuk segera memperoleh pekerjaan baru untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meskipun demikian, kondisi tersebut hanya menjelaskan faktor yang mendorong terjadinya pelanggaran dan tidak dapat dijadikan dasar pembenaran atas pelanggaran tersebut. Pertentangan antara upaya melindungi kepentingan perusahaan dan kebebasan pekerja untuk mengembangkan kompetensinya inilah yang menjadi landasan analisis dalam kajian rahasia dagang.

Secara normatif, rezim rahasia dagang di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (UU Rahasia Dagang), tetapi pengaturan tersebut belum memberikan batas tegas antara informasi yang termasuk rahasia dagang milik pemberi kerja dan *general knowledge, skill, and experience* (pengetahuan umum, keterampilan, dan pengalaman). *General knowledge, skill, and experience* merupakan suatu informasi yang

¹ Toman Tambunan dan Wilson Tambunan, *Hukum Bisnis*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 157.

² Muhammad Ramadhan, *Pelindungan Hukum terhadap Rahasia Dagang Rumah Makan yang ditinjau dari UU No 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang* (Medan: Merdeka Kreasi, 2023), 59.

³ Mochammad Fatoni dan Merline Lyanthi, "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia", *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 5156.

⁴ Tri Yanthi, "Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja sebagai BenpenganamantukPelindungan Rahasia Dagang", *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan* 15, no. 8 (2025): 4, <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i8.5025>.

⁵ M. Lutfi Rizal Farid, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi", *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara* 2, no. 2 (2023): 150, <https://doi.org/10.30762/vjhtn.v2i2.279>.

⁶ Reza Razak dan Syamsuddin Rajab, "ANALISIS YURIDIS KONTRAK NON COMPETITION CLAUSE DALAM PERSPEKTIF UU RI NO.30 TAHUN 2000 TENTANG RAHASIA DAGANG", *Alauddin Law Development Journal (ALDEV)* 3, no. 3 (2021): 607, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/aldev/article/download/15991/12404/>.

⁷ Dennis Atallah dan Suherman, "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja", *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 2227, <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/download/12932/6755/47906>.

⁸ Han Win dan Rasji, "Keabsahan Klausul Non Kompetisi dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Original Article* (2025): 8052, <https://jurnal.usk.ac.id/riwayat/article/download/50912/24515>.

diperoleh seorang pekerja selama masa hubungan kerja dan melekat pada dirinya sebagai individu sehingga tidak dapat diklaim sebagai milik pemberi kerja meskipun diperoleh dalam lingkungan kerja. Doktrin ini berkembang dari kasus *Faccenda Chicken Ltd v Fowler* yang membedakan antara informasi rahasia yang benar-benar dapat dilindungi pasca-berakhirnya hubungan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kapasitas profesional pekerja itu sendiri. Ketiadaan batas yang jelas tersebut seringkali menimbulkan persoalan normatif, terutama ketika sengketa muncul pasca-berakhirnya hubungan kerja karena pengadilan tidak selalu konsisten dalam menentukan batasannya.⁹

Di samping itu, pencantuman klausul *non-competition clause* belum diatur di hukum positif Indonesia sehingga masih belum jelas apakah boleh atau tidak untuk digunakan.¹⁰ Padahal, praktik penggunaan *non-competition clause* sering digunakan dalam perjanjian kerja. Pemerintah Indonesia harus mengatur penggunaan klausul ini lebih rinci agar perusahaan dan pekerja bisa mendapatkan jaminan dan perlindungan hukum.¹¹ Pelindungan hukum tersebut sangat penting, terlebih bagi pekerja agar mendapatkan kesetaraan dan keadilan dengan pemberi kerja.¹² Untuk memahami secara komprehensif mengenai konsep *general knowledge, skill, experience*, kajian ini tidak dapat semata-mata bertumpu pada hukum nasional. Konsep tersebut justru berkembang lebih matang dalam sistem hukum rahasia dagang asing sehingga pendekatan komparatif menjadi relevan. Negara-negara yang dapat dijadikan rujukan dalam kajian ini antara lain Inggris, Uni Eropa, dan Amerika Serikat.

Dalam konteks Inggris, konsep *general knowledge, skill, and experience* berakar dari tradisi common law Inggris. Konsep ini pada awalnya muncul dalam kaitannya dengan penilaian terhadap keberlakuan *non-competition clause*. Pengadilan cenderung membatasi atau menolak klausul tersebut dengan pertimbangan bahwa pekerja tidak sepatutnya kehilangan hak untuk memanfaatkan *general knowledge, skill, and experience* melalui perjanjian. Lebih lanjut, pengecualian ini dipandang sebagai manifestasi kewenangan pengadilan dalam ranah *equity* untuk menolak pemberian perlindungan hukum yang bertentangan dengan *public policy*, sekaligus mencerminkan upaya menjaga keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan kebebasan pekerja.¹³

Dalam kerangka hukum Uni Eropa, pengaturan mengenai rahasia dagang memberikan batasan yang lebih eksplisit. Melalui Directive (EU) 2016/943 on the protection of undisclosed know-how and business information, ditegaskan bahwa perlindungan rahasia dagang tidak boleh menghambat penggunaan pengalaman dan keterampilan yang diperoleh secara jujur oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Pendekatan ini merefleksikan bahwasannya terdapat upaya untuk menciptakan titik seimbang antara perlindungan kepentingan bisnis dengan kebebasan mobilitas tenaga kerja.¹⁴

Dalam sistem hukum Amerika Serikat, konsep ini banyak berkembang melalui yurisprudensi. Sejumlah putusan pengadilan menegaskan bahwa tidak semua informasi yang diperoleh selama hubungan kerja dapat dikualifikasikan sebagai Rahasia Dagang karena sebagian di antaranya

⁹ Kurt Saunders and Nina Golden, "Skill or Secret? -- The Line Between Trade Secrets and Employee General Skills and Knowledge", *NEW YORK UNIVERSITY JOURNAL OF LAW & BUSINESS* 15, 1 (2018): 61, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399277.

¹⁰ Syaira Ismail dan Nisrina Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja dan Jaminan Pelindungan Rahasia Dagang", *Padjadjaran Law Review* 13, no. 2 (2025): 35, <https://doi.org/10.56895/plr.v13i2.2460>.

¹¹ Muhammad Diharianto, Suartini, dan Anas Lutfi, "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia", *JIHPP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik* 5, no. 1 (2024): 215, <https://doi.org/10.38035/jihpp>.

¹² Rena Nirwana dan Ratih Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Pelindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia", *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane 2*, no.4 (2024): 524, <https://www.ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/933/975>.

¹³ Camilla A. Hrdy, "The General Knowledge Paradox", *Boston College Law Review* 60, 8 (2019): 2424, https://lira.bc.edu/assets/hypothesis/web/viewer.html?file=%2Fdownloads%2F7aa-ddt35%2F04_hrdy_web_A1b.pdf.

¹⁴ Recital (14) Directive EU 2016/943.

merupakan bagian dari personal equipment yang secara sah melekat pada pekerja.¹⁵ Berangkat dari uraian latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis kedudukan *general knowledge, skill, and experience* dalam sistem hukum rahasia dagang asing, serta mengkaji relevansinya dalam mewujudkan keseimbangan perlindungan hukum di Indonesia. Sejalan dengan tujuan tersebut, penting untuk menegaskan keaslian penelitian melalui penelusuran terhadap kajian-kajian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik ini.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas perlindungan rahasia dagang maupun pembatasan melalui *non-competition clause*, tetapi umumnya belum secara spesifik mengkaji batas konseptual antara rahasia dagang dan kompetensi personal pekerja dalam perspektif komparatif. Oleh karena itu, bagian berikut menyajikan sejumlah penelitian terdahulu beserta uraian mengenai aspek-aspek yang membedakannya dari penelitian ini.

Disertasi oleh Camilla A. Hrды (2019) berjudul “The General Knowledge Paradox” mengkaji perkembangan doktrin *general knowledge, skill, and experience* dalam tradisi *common law*, baik di Inggris maupun Amerika Serikat. Artikel tersebut menyoroti bagaimana doktrin ini berfungsi sebagai pembatas terhadap perlindungan rahasia dagang, guna menjaga mobilitas pekerja serta memastikan bahwa tidak seluruh pengetahuan yang diperoleh selama hubungan kerja dapat dikualifikasikan sebagai *trade secret*. Selain itu, penelitian ini juga menelusuri akar historis doktrin tersebut dalam *English Common Law*, khususnya melalui pendekatan *equity* yang memungkinkan pengadilan menolak penegakan klausul yang bertentangan dengan kepentingan umum.

Berbeda dengan penelitian tersebut, kajian ini tidak hanya berhenti pada analisis konseptual dan historis dalam sistem hukum *common law*, melainkan juga mengaitkannya dengan konteks hukum nasional Indonesia. Penelitian ini secara khusus menempatkan konsep *general knowledge, skill, and experience* sebagai alat analisis untuk mengidentifikasi kekosongan norma dalam pengaturan rahasia dagang di Indonesia, serta mengkaji relevansinya dalam membangun keseimbangan perlindungan hukum antara kepentingan perusahaan dan kemandirian profesional pekerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi tambahan berupa pendekatan komparatif yang bersifat aplikatif terhadap pengembangan hukum nasional.

Disertasi oleh Syaira Ramanda Ismail dan Nisrina Aliya Kamila (2025) berjudul “Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja dan Jaminan Pelindungan Rahasia Dagang” mengkaji keabsahan *non-competition clause* dalam hukum Indonesia serta menyoroti aspek proporsionalitas antara hak kebebasan bekerja dan perlindungan rahasia dagang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberlakuan klausul tersebut masih bertumpu pada Pasal 1601x KUHPerduta dan penerapannya sangat bergantung pada pertimbangan hakim sehingga diperlukan reformasi regulasi untuk menciptakan kepastian hukum. Berbeda dengan penelitian tersebut, kajian ini tidak hanya menyoroti aspek keabsahan dan proporsionalitas *non-competition clause* dalam konteks hukum nasional, melainkan secara lebih spesifik mengkaji batas konseptual antara rahasia dagang dan *general knowledge, skill, and experience* sebagai bagian dari kompetensi yang melekat pada pekerja. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif dengan mengacu pada sistem hukum Inggris, Amerika Serikat, dan Uni Eropa untuk merumuskan parameter batas perlindungan yang lebih jelas. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi yang lebih komparatif dalam mengisi kekosongan norma serta memperkuat keseimbangan perlindungan hukum di Indonesia.

Berdasarkan konstruksi permasalahan dan analisis terhadap penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi adanya kekosongan pengaturan terkait batas antara rahasia dagang dan *general knowledge, skill, and experience* yang memerlukan pengkajian lebih lanjut secara normatif dan komparatif. Sehubungan dengan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, yakni bagaimana kedudukan *general knowledge, skill, and*

¹⁵ Hrды, “The General Knowledge, Skill, and Experience Paradox.”, 2425.

experience dalam sistem hukum asing serta bagaimana relevansi dan batasan penggunaan doktrin *general knowledge, skill, dan experience* dalam mewujudkan keseimbangan perlindungan hukum antara kepentingan perusahaan dan hak profesional karyawan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan fokus pada bahan hukum sebagai sumber utama. Penelitian hukum normatif pada dasarnya merupakan kajian berbasis dokumen yang memanfaatkan berbagai sumber bahan hukum, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, kontrak atau perjanjian, teori hukum, serta pendapat para sarjana. Oleh karena itu, penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal atau studi kepustakaan, yang bertujuan untuk mengkaji norma hukum secara konseptual dan sistematis.¹⁶

Selain penelitian hukum normatif, penelitian ini juga melakukan pendekatan komparatif (*comparative approach*) dengan membandingkan sistem hukum atau pengaturan hukum suatu negara dengan negara lain yang mengatur hal yang serupa, termasuk melalui analisis terhadap peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Perbandingan tersebut dapat dilakukan secara umum maupun khusus, dengan tujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan di antara sistem hukum yang dibandingkan sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta relevansi bagi pengembangan hukum nasional.¹⁷

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Kedudukan *General Knowledge, Skill, dan Experience* dalam Sistem Hukum Asing

Dalam sistem hukum rahasia dagang, terdapat peran penting mengenai pemisahan antara informasi yang dilindungi sebagai rahasia dagang dengan *general knowledge, skill, and experience*. Konsep ini memberikan penegasan bahwa tidak seluruh pengetahuan yang diperoleh pekerja dapat dikualifikasikan sebagai rahasia dagang perusahaan. Penentuan batas antara keduanya penting untuk diperhatikan agar tidak merugikan salah satu pihak, baik perusahaan maupun pekerja.

Sebelum berkembangnya konsep *general knowledge, skill, and experience*, teori yang dominan dibahas dalam pembahasan pembatasan pasca-kerja adalah teori perlindungan kepentingan legitim (*legitimate business interest theory*). Teori ini berpandangan bahwa pembatasan terhadap pekerja melalui *restrictive covenant* atau *non-compete clause* dapat dibenarkan apabila ditujukan untuk melindungi kepentingan bisnis yang sah (*legitimate business interests*), bukan semata-mata untuk menghilangkan persaingan. Kepentingan bisnis yang dianggap layak memperoleh perlindungan hukum antara lain rahasia dagang (*trade secrets*), informasi bisnis rahasia (*confidential business information*), hubungan dengan pelanggan (*customer relationships*), investasi perusahaan dalam membangun reputasi pekerja di pasar (*investment in the employee's reputation in the market*) dan investasi perusahaan dalam pembelian bisnis milik pekerja (*investment in the purchase of the employee's business*).¹⁸

Berbeda dengan teori tersebut, konsep *general knowledge, skill, dan experience* lahir sebagai doktrin untuk menyelesaikan ketegangan tersebut. Konsep ini berawal dari kasus *Herbert Morris Ltd v Saxelby [1916]*, di mana perusahaan mesin pengangkat Herbert Morris Ltd menggugat mantan karyawannya Saxelby yang telah dipekerjakan dan dilatih sebagai insinyur spesialis. Dalam kontrak kerja Saxelby, terdapat *non-competition clause* yang menyatakan bahwa ia tidak dapat bekerja secara langsung atau tidak langsung pada bisnis serupa selama tujuh tahun. Saxelby berpendapat bahwa ketentuan pada perjanjian tersebut membatasi kemampuannya untuk mencari nafkah dan perjanjian tersebut telah menyalahi kepentingan

¹⁶ Muhaimin, Metodologi Penelitian Hukum, (NTB : Mataram University Press 2020), 54.

¹⁷ Muhaimin, Metodologi Penelitian Hukum, 57.

¹⁸ Matthew W. Finkin and Emanuele Menegatti, "Legal Protection for Employee Mobility," in *Comparative Labor Law*, ed. Matthew W. Finkin and Guy Mundlak, 2nd ed. (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2025), 195.

umum. Pada akhirnya, *House of Lords* memutuskan bahwa perjanjian tersebut melampaui kepentingan umum dan menolak gugatan dari pihak Herbert Morris Ltd.¹⁹

Kasus ini menjadi preseden penting dalam sejarah hukum Inggris, khususnya dalam menegaskan bahwa keahlian dan pengalaman pekerja tidak dapat dikuasai oleh pemberi kerja. Prinsip tersebut kemudian disistematisasi lebih lanjut melalui putusan *Faccenda Chicken Ltd v Fowler [1987]*, di mana putusan ini mengklasifikasikan informasi dalam hubungan kerja ke dalam tiga kategori secara tegas. Dalam putusan tersebut, Hakim Goulding menjelaskan bahwa informasi yang diperoleh karyawan selama masa kerja dibagi ke dalam kategori:

1. Informasi yang sangat mudah diakses oleh publik. Pada kategori ini, karyawan dapat bebas memberikan informasi kepada siapapun.
2. Informasi yang selama masa kerja dikategorikan sebagai rahasia dan tidak boleh digunakan atau diungkapkan, tetapi kemudian tersimpan secara alami dalam ingatan karyawan, pada dasarnya tetap dapat dimanfaatkan setelah hubungan kerja berakhir tanpa dianggap melanggar kewajiban kesetiaan (*duty of fidelity*).
3. Rahasia dagang yang bersifat sangat rahasia dan tidak boleh digunakan atau sebarkan baik selama maupun setelah berakhir hubungan kerja.²⁰

Berdasarkan klasifikasi informasi yang diperoleh karyawan oleh Hakim Goulding, dapat disimpulkan bahwa informasi yang dijelaskan pada kategori 2 merupakan informasi yang didapatkan karyawan dan kemudian dipahami sebagai *general knowledge*. Hal ini dikarenakan informasi tersebut telah tersimpan secara alami pada ingatan karyawan dan menyatu dengan keterampilan yang ia peroleh selama bekerja. Ketika suatu informasi telah mencapai tahap ini, secara praktis pemahaman ini sulit untuk dipisahkan dari alamiah individu sehingga tidak lagi proporsional jika informasi yang secara alami diingatnya menjadi pembatas atas kebebasannya untuk bekerja. Dengan demikian, lebih tepat apabila informasi tersebut dikategorikan sebagai *general knowledge* yang dapat digunakan oleh karyawan setelah hubungan kerja berakhir.

Konsep *general knowledge, skill, and experience* kemudian meluas ke beberapa negara lain, seperti Uni Eropa. Dalam Article 2 paragraph (1) Directive EU 2016/943, rahasia dagang merupakan informasi yang secara keseluruhan tidak diketahui secara umum atau tidak mudah diakses oleh orang-orang dalam bidang tersebut, memiliki nilai komersial, dan dilindungi oleh pihak-pihak yang menjaganya tetap rahasia.²¹ Lebih lanjut, Uni Eropa mengatur ketentuan *general knowledge, skill, and experience* pada pengecualian Rahasia Dagang yang tercantum pada bagian recital (14) Directive EU 2016/943, bahwa Rahasia Dagang mengecualikan informasi, keterampilan, dan pengalaman bersifat sepele yang diperoleh karyawan dalam masa kerjanya. Selain itu, Directive EU 2016/943 juga mengecualikan rahasia dagang dengan informasi yang diketahui secara umum atau mudah diakses oleh orang-orang dalam bidang yang menangani informasi berkaitan.²²

Selain Uni Eropa, doktrin *general knowledge, skill, and experience* juga berkembang pesat di Amerika Serikat. Walaupun sampai saat ini Amerika Serikat belum mengodifikasi *general knowledge* pada Uniform Trade Secret Act 1979 dan Defend Trade Secrets Act (DTSA) 2016,²³ doktrin ini banyak dianut dalam putusan Amerika Serikat. Putusan dari kasus *Tempo Instrument Inc v Logitek Inc [1964]* menjadi salah satu contoh penting dalam perkembangan hukum Rahasia Dagang di Amerika Serikat. Dalam kasus ini, Tempo Inc menggugat mantan karyawannya

¹⁹ Jerry Kohen, Karen S. Breda, and Thomas J. Carey. "Employee Noncompetition Laws and Practices: A Massachusetts Paradigm Shift Goes National." *Massachusetts Law Review* 103, no. 2 (2022): 36, <https://ssrn.com/abstract=4155446>.

²⁰ Cheng Lim Saw dan Zheng Wen Samuel Chan. "Understanding post-employment obligations of confidence and confidentiality in compilations of data." *Singapore Academy of Law Journal* 33, no. 1 (2021): 568-569, <https://journalonline.academyPublishing.org.sg/Journals/Singapore-Academy-of-Law-Journal/e-Archive/ctl/eFirstSALPDFJournalView/mid/495/ArticleId/1618/Citation/JournalsOnlinePDF>.

²¹ Article 2 paragraph (1) Directive EU 2016/943.

²² Recital (14) Directive EU 2016/943.

²³ Hrды, "The General Knowledge, Skill, and Experience Paradox.", 2429.

Herbert Fischer yang merupakan pendiri Logitek Inc atas penggunaan rahasia dagang. Tempo Inc menuduh bahwa Fischer menggunakan informasi mengenai *gate circuit* yang dipatenkan Tempo Inc sebelumnya untuk kebutuhan Logitek Inc dan memohon kepada pengadilan untuk menghentikan Logitek Inc dari menggunakan rahasia tersebut yang melanggar patennya.

Akan tetapi, dalam proses pembuktian, pengadilan menemukan bahwa klaim paten Tempo belum pernah diuji secara sah dan tidak terdapat bukti kuat mengenai pengakuan publik maupun industri atas validitasnya. Selain itu, bukti yang menunjukkan bahwa informasi tersebut benar-benar merupakan rahasia dagang juga sangat terbatas. Oleh karena itu, pengadilan berpendapat bahwa informasi yang digunakan Fischer termasuk dalam kategori *general knowledge, skill, and experience* yang diperoleh selama masa kerjanya sehingga sah untuk digunakan dalam pekerjaannya setelah meninggalkan Tempo Inc.²⁴

Dalam hubungan kerja, posisi karyawan dan perusahaan pada dasarnya tidak setara.²⁵ Perusahaan sebagai pemberi kerja memegang kendali penuh atas isi perjanjian kerja, sementara karyawan umumnya hanya dapat menerima atau menolaknya. Ketimpangan ini semakin jelas ketika perusahaan merancang perjanjian tersebut dengan memuat *non-competition clause* dengan tujuan untuk membatasi hak kebebasan bekerja karyawan saat keluar dari perusahaan tersebut, memberikan beban kepada karyawan secara tidak proporsional.²⁶

Maka dari itu, kedudukan *general knowledge, skill, and experience* pada hukum rahasia dagang menjadi penting sebagai batasan terhadap ruang lingkup perlindungan karyawan. Melalui konsep ini, tidak semua pengetahuan yang diperoleh karyawan selama bekerja dapat dituduh sebagai rahasia dagang, menghindari adanya monopoli perusahaan terhadap pengetahuan umum. Selain itu, *general knowledge, skill, and experience* juga melindungi hak karyawan untuk bebas bekerja di bidang yang sama setelah hubungan kerja berakhir, sebagaimana terlihat dalam kasus *Tempo Instrument Inc v Logitek Inc*.

Relevansi doktrin *General Knowledge, Skill, and Experience* dalam mewujudkan keseimbangan perlindungan hukum antara kepentingan perusahaan dan hak profesional karyawan di Indonesia

Rahasia Dagang merupakan salah satu bentuk kekayaan intelektual yang memiliki nilai strategis tinggi bagi setiap bentuk dan skala usaha. Dalam praktiknya, setiap perusahaan pada dasarnya memiliki sedikitnya satu rahasia dagang.²⁷ Di Indonesia, pengaturan tersebut terdapat dalam UU Rahasia Dagang yang pada pokoknya menyatakan bahwa suatu informasi hanya dapat dikualifikasikan sebagai Rahasia Dagang apabila memenuhi unsur-unsur tertentu. Pertama, informasi tersebut harus bersifat rahasia, yakni hanya diketahui oleh pihak tertentu dan tidak diketahui secara umum oleh masyarakat. Kedua, informasi tersebut harus memiliki nilai ekonomi, yaitu karena sifat kerahasiaannya dapat digunakan untuk menjalankan kegiatan usaha yang bersifat komersial atau meningkatkan keuntungan ekonomi. Ketiga, informasi tersebut harus dijaga kerahasiaannya oleh pemilik atau pihak yang menguasainya melalui langkah-langkah yang layak dan patut. Adapun perlindungan Rahasia Dagang mencakup metode produksi, cara pengolahan, strategi penjualan, serta berbagai informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan belum diketahui secara umum oleh masyarakat.²⁸

Selain pengaturan dalam UU Rahasia Dagang, batasan mengenai informasi rahasia juga dapat dilihat dalam Pedoman Penjelasan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (UU Nomor 5 Tahun 1999), yang dikeluarkan oleh Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). Pedoman tersebut memberikan batasan yang lebih konkret mengenai kedudukan rahasia dalam konteks hukum persaingan

²⁴ Hrdy, "The General Knowledge, Skill, and Experience Paradox.", 2421-2422.

²⁵ Dihariantio, "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia.", 211.

²⁶ Saunders and Golden. "Skill or Secret?-The Line Between Trade Secrets and Employee General Skills and Knowledge.", 87.

²⁷ Saunders and Golden, "Skill or Secret?-The Line Between Trade Secrets and Employee General Skills and Knowledge.", 62.

²⁸ Pasal 3 jo. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

usaha. Pasal 23 UU Nomor 5 Tahun 1999 pada pokoknya melarang pelaku usaha bersekongkol dengan pihak lain untuk memperoleh informasi kegiatan usaha pesaingnya yang diklasifikasikan sebagai rahasia perusahaan dengan pendekatan *rule of reason*, yaitu dengan melihat dampak dari perolehan informasi tersebut terhadap persaingan usaha.²⁹ Pedoman Penjelasan Pasal 23 *a quo* membedakan antara informasi terbuka dan informasi tertutup. Informasi terbuka adalah informasi yang boleh atau patut diketahui masyarakat, sedangkan informasi tertutup adalah informasi yang tidak boleh diketahui oleh pihak lain, kecuali pihak yang memiliki kewenangan untuk mengakses, menggunakan, atau menyimpannya.³⁰ Oleh karena itu, Pedoman ini menjelaskan bahwa tidak semua informasi yang berada dalam lingkungan perusahaan dapat serta-merta dikualifikasikan sebagai rahasia perusahaan. Hanya informasi yang benar-benar berkaitan dengan kegiatan usaha, dijaga kerahasiaannya, dan apabila terbuka dapat menimbulkan kerugian atau dimanfaatkan oleh pesaing, yang dapat memperoleh perlindungan sebagai informasi rahasia perusahaan.³¹

Keterlibatan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) dalam dunia bisnis memiliki hubungan yang erat dengan keberlangsungan operasional perusahaan. Dalam konteks ini, karyawan yang diberi kewenangan oleh pemberi kerja menempati posisi penting, karena mereka tidak semata-mata berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai pihak yang memberikan kontribusi langsung terhadap keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.³² Karyawan pada dasarnya senantiasa memberikan kemampuan, keahlian, serta loyalitas terbaiknya demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Namun, setelah hubungan kerja berakhir, mantan karyawan yang kemudian memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperolehnya, baik selama masa studi yang selaras dengan bidang keahliannya maupun selama masa kerja pada perusahaan tersebut, justru kerap menghadapi gugatan perdata, bahkan ancaman pidana, dari perusahaan tempat ia sebelumnya bekerja. Dalam titik inilah diperlukan batas yang jelas agar perlindungan terhadap kepentingan perusahaan tidak berubah menjadi pembatasan yang berlebihan terhadap hak profesional karyawan untuk menggunakan pengetahuan umum, keterampilan, dan pengalaman yang telah melekat pada dirinya.

Dalam praktik penyelesaian sengketa antara perusahaan dan mantan pekerja, pihak pemberi kerja kerap mendasarkan dalilnya pada Pasal 13 dan/atau Pasal 14 UU Rahasia Dagang. Pasal 13 pada pokoknya mengatur bahwa suatu pelanggaran terjadi ketika seseorang dengan beritikad buruk mengungkapkan kepada publik informasi rahasia dagang yang dimiliki pihak lain, mengabaikan perjanjian yang telah disepakati, atau tidak menjalankan kewajiban, baik yang dinyatakan secara tertulis maupun yang lahir secara implisit, untuk menjaga kerahasiaan informasi tersebut.³³ Selanjutnya, Pasal 14 menegaskan bahwa pelanggaran juga dapat terjadi ketika seseorang mendapatkan atau menguasai Rahasia Dagang milik pihak lain dengan cara yang melawan hukum atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁴

Di sisi lain, pengecualian terhadap perbuatan yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran Rahasia Dagang diatur secara terbatas dalam Pasal 15, yakni hanya meliputi pengungkapan atau pemanfaatan Rahasia Dagang untuk kepentingan pertahanan, keamanan, kesehatan, atau keselamatan masyarakat, serta kegiatan rekayasa ulang terhadap produk yang dihasilkan dari pemanfaatan Rahasia Dagang milik pihak lain, sepanjang dilakukan semata-mata untuk tujuan

²⁹ Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

³⁰ Pedoman Penjelasan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, Komisi Pengawas Persaingan Usaha, 5.

³¹ Pedoman Penjelasan Pasal 23 UU Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

³² Christine S.T Kansil dan Andrea Tamaranova Retaly, "Penentuan Batasan Penggunaan Informasi Perusahaan yang Digunakan Oleh Mantan Pegawai," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. 4 (2024): 2, <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/652>.

³³ Pasal 13 Undang-Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

³⁴ Pasal 14 Undang-Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

pengembangan produk lebih lanjut.³⁵ Dengan konstruksi normatif demikian, dapat dipahami bahwa pengecualian yang diatur dalam Pasal 15 masih bersifat sangat limitatif sehingga belum memberikan ruang pengakuan yang tegas terhadap pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang telah diperoleh karyawan sebagai kompetensi profesional yang dapat berada di luar lingkup perlindungan Rahasia Dagang.

Di sinilah doktrin *general knowledge, skill, and experience* menjadi sangat relevan. Doktrin ini menegaskan bahwa tidak seluruh pengetahuan yang diperoleh seseorang dapat diklaim sebagai milik eksklusif perusahaan. Karyawan berhak memanfaatkan *general knowledge, skill, and experience* yang diperoleh secara sah sebagai bagian dari kapasitas profesional yang melekat pada dirinya.³⁶ Pengetahuan, keterampilan, intuisi profesional, pemahaman teknis, kecakapan manajerial, dan pengalaman praktis yang terbentuk melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan bagian dari perkembangan profesional pribadi karyawan. Oleh karena itu, pengetahuan semacam ini tidak dapat serta-merta dipersamakan dengan Rahasia Dagang. Doktrin ini menjadi landasan konseptual untuk membedakan antara informasi rahasia perusahaan yang patut dilindungi dan kompetensi profesional karyawan yang patut dihormati.

Relevansi pertama doktrin ini terletak pada fungsinya untuk mencegah perluasan makna Rahasia Dagang secara berlebihan. Tanpa batas yang tegas, perusahaan dapat mengklaim hampir seluruh pengetahuan yang dimiliki oleh mantan karyawan sebagai bagian dari Rahasia Dagang. Kondisi tersebut berisiko menggeser fungsi perlindungan Rahasia Dagang dari instrumen perlindungan atas informasi rahasia menjadi sarana pembatasan mobilitas kerja mantan karyawan sehingga mempersempit ruang bagi mantan karyawan untuk memanfaatkan kemampuan profesional yang secara sah telah melekat pada dirinya, menghambat haknya untuk bekerja pada bidang yang dikuasainya, dan pada akhirnya bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

Relevansi kedua adalah bahwa doktrin ini dapat mendukung pemenuhan hak konstitusional setiap pekerja. Merujuk pada Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945, kedudukan pekerja dan pengusaha secara yuridis adalah sama. Namun, apabila ditinjau dari sudut pandang sosial dan ekonomi, kedudukan pekerja pada kenyataannya cenderung lebih lemah dibandingkan pengusaha.³⁷ Kondisi ini tampak dari kecenderungan pihak pengusaha yang lebih dominan dalam menentukan isi perjanjian dengan lebih mengedepankan kepentingannya daripada kepentingan pekerja.³⁸ Padahal, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.³⁹ Hak tersebut tidak tepat apabila dipahami secara terbatas hanya sebagai hak untuk memperoleh pekerjaan, melainkan juga mencakup hak untuk menjalankan pekerjaan yang selaras dengan kemampuan, kompetensi, dan keahlian yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, apabila seseorang memiliki keahlian pada bidang tertentu, pemaksaan untuk bekerja di luar bidang keahliannya justru berpotensi menghambat terpenuhinya hak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak.

Relevansi ketiga terletak pada peranannya dalam membangun keseimbangan yang proporsional antara kepentingan perusahaan dan hak profesional karyawan. Doktrin *general knowledge, skill, and experience* tidak dimaksudkan untuk melemahkan perlindungan Rahasia Dagang, melainkan untuk menegaskan batas objek yang memang layak dilindungi. Dalam kerangka ini, pembatasan terhadap mantan pekerja hanya dapat dibenarkan sepanjang

³⁵ Pasal 15 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

³⁶ Saunders and Golden, "Skill or Secret?—The Line Between Trade Secrets and Employee General Skills and Knowledge.", 64.

³⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Batu: Literasi Nusantara, 2020), 20.

³⁸ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Pelindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021): 64, <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

³⁹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

menyangkut penggunaan atau pengungkapan informasi rahasia perusahaan yang secara nyata memenuhi unsur Rahasia Dagang, bukan terhadap pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman umum yang diperoleh secara sah.⁴⁰ Dengan demikian, perusahaan tetap berhak memperoleh perlindungan hukum atas Rahasia Dagangnya. Di sisi lain, mantan pekerja tetap berhak memanfaatkan *general knowledge, skill, and experience* yang dimilikinya.

Dalam konteks Indonesia, doktrin *general knowledge, skill, and experience* menjadi sebuah urgensi karena hukum positif belum mengaturnya secara eksplisit dalam rezim Rahasia Dagang. UU Rahasia Dagang hanya mengatur unsur, ruang lingkup, pelanggaran, dan pengecualian Rahasia Dagang tanpa memberikan batas yang tegas antara Rahasia Dagang perusahaan dan kompetensi profesional karyawan yang diperoleh secara sah. Kondisi tersebut menimbulkan ruang abu-abu dalam praktik penegakan hukum. Hal ini semakin relevan karena Indonesia menganut sistem hukum *civil law*.⁴¹ Salah satu karakteristik utamanya ialah adanya sistem kodifikasi.⁴² Akibatnya, mantan pekerja berada dalam posisi rentan karena berhadapan dengan ketidakpastian hukum mengenai batas antara kewajiban menjaga Rahasia Dagang dan hak untuk memanfaatkan kemampuannya profesionalnya. Dalam jangka panjang, penegasan doktrin ini penting untuk mendorong keseimbangan perlindungan antara kepentingan perusahaan dan hak profesional mantan pekerja, serta mendukung ekosistem bisnis yang sehat, kompetitif, dan berkeadilan.

Berdasarkan *Das Sein*, problem tersebut tampak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 332 K/Pid.Sus/2013, ketika Terdakwa HI PIN merekrut mantan karyawan CV. Bintang Harapan dan memanfaatkan pengalaman para mantan karyawan tersebut untuk membuat sistem penggorengan, penggilingan, mengambil contoh kopi, saringan, plastik *packing*, hingga informasi pemasaran sehingga Mahkamah Agung menilai perbuatan tersebut sebagai penggunaan Rahasia Dagang milik pihak lain dengan tanpa hak. Perkara ini menunjukkan bahwa sengketa Rahasia Dagang dalam praktik tidak selalu berbentuk pencurian dokumen tertulis, tetapi juga dapat muncul dari pemanfaatan pengalaman kerja, informasi produksi, dan jaringan pemasaran mantan karyawan yang batas hukumnya belum selalu jelas.⁴³ Atas hal tersebut, *Das Sollen* hukum Rahasia Dagang seharusnya memberikan batas normatif yang lebih tegas agar perlindungan terhadap perusahaan tidak berubah menjadi pembatasan berlebihan terhadap mobilitas dan hak profesional karyawan. Informasi seperti formula, metode produksi khusus, resep, daftar pelanggan, dan strategi pemasaran tertutup memang patut dilindungi sebagai Rahasia Dagang. Namun, pengetahuan umum, keterampilan teknis, dan pengalaman kerja yang telah melekat pada diri karyawan seharusnya tetap diakui.

Dengan demikian, doktrin *general knowledge, skill, and experience* memiliki relevansi yang sangat penting dalam mewujudkan keseimbangan perlindungan hukum antara kepentingan perusahaan dan hak profesional pekerja di Indonesia. Doktrin ini diperlukan untuk menegaskan batas yang proporsional antara informasi yang benar-benar layak dilindungi sebagai Rahasia Dagang dan kompetensi profesional yang secara sah melekat pada diri pekerja. Melalui penegasan tersebut, perlindungan Rahasia Dagang tidak bergeser menjadi instrumen pembatasan mobilitas kerja mantan pekerja, melainkan tetap berfungsi sebagai sarana perlindungan atas informasi rahasia yang bernilai ekonomi. Oleh karena itu, pengakuan terhadap doktrin ini menjadi penting sebagai arah pembaruan hukum, guna menjamin kepastian hukum, keadilan dalam hubungan industrial, serta terciptanya iklim usaha yang sehat, kompetitif, dan berkeadilan.

⁴⁰ Elis Qomatul Lailiyah, "Kajian Hak atas Kekayaan Intelektual Kekuatan Mengikat Klausula Rahasia Dagang setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja", *Jurnal Supremasi* 8, no. 1 (2018): 18, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v8i1.386>.

⁴¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan Keenam (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), 235.

⁴² Nurul Qamar, *Perbandingan Sistem Hukum dan Peradilan Civil Law System dan Common Law System* (Makassar: Pustaka Refleksi Books, 2010), 45.

⁴³ Putusan Mahkamah Agung Nomor 332 K/Pid.Sus/2013.

PENUTUP

Kesimpulan

Doktrin *general knowledge, skill, and experience* merupakan instrumen penting dalam hukum rahasia dagang yang berfungsi untuk membedakan apa yang dikualifikasikan sebagai rahasia dagang perusahaan dengan pengetahuan yang secara sah diperoleh dan melekat pada karyawan selama masa kerjanya. Dalam beberapa kasus, doktrin ini membuktikan bahwa tidak seluruh pengetahuan yang diperoleh selama hubungan kerja dapat diklaim sebagai informasi eksklusif milik perusahaan. Pemahaman ini memiliki peran yang sangat fundamental dalam hal menjaga keseimbangan antara perusahaan dan hak karyawan, sebagaimana tercermin dalam implementasinya dalam sistem hukum Inggris, Uni Eropa, serta Amerika Serikat.

Doktrin *general knowledge, skill, and experience* menjadi relevan karena UU Rahasia Dagang hanya melindungi informasi yang bersifat rahasia, bernilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya, adapun dalam hukum persaingan usaha, Komisi Pengawas Persaingan Usaha kerap membuat Pedoman Penjelasan Pasal 23 UU Nomor 5 Tahun 1999 untuk memberikan batasan yang jelas terhadap definisi informasi. Namun, dalam praktik hubungan kerja masih sering terdapat ketidakjelasan batas antara Rahasia Dagang perusahaan dan kompetensi profesional karyawan yang diperoleh secara sah. Ketidakjelasan tersebut semakin tampak karena pengecualian dalam Pasal 15 UU Rahasia Dagang masih bersifat limitatif dan belum secara tegas mengatur pengecualian terkait *general knowledge, skill, and experience* sehingga belum tersedia dasar normatif yang jelas untuk membedakan informasi rahasia perusahaan dari pengetahuan, keterampilan, intuisi profesional, pemahaman teknis, dan pengalaman praktis yang secara wajar melekat pada diri karyawan. Dalam keadaan demikian, doktrin ini menjadi penting sebagai landasan konseptual untuk menegaskan bahwa tidak seluruh kemampuan yang diperoleh selama bekerja dapat diklaim sebagai milik eksklusif perusahaan. Doktrin ini juga relevan untuk mencegah perluasan makna Rahasia Dagang secara berlebihan agar perlindungan hukum tidak bergeser menjadi instrumen pembatasan mobilitas kerja mantan karyawan. Selain itu, doktrin ini selaras dengan perlindungan konstitusional yang diatur dalam dalam Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan persamaan kedudukan setiap warga negara di hadapan hukum serta hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk hak untuk memanfaatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki secara sah. Oleh karena itu, doktrin ini sangat relevan sebagai dasar untuk menghadirkan kepastian hukum, keadilan dalam hubungan industrial, serta keseimbangan yang proporsional antara kepentingan perusahaan dan hak profesional karyawan.

Saran

Berdasarkan analisis komparatif terhadap pengaturan *general knowledge* pada beberapa sistem hukum asing, Indonesia pada dasarnya memiliki urgensi untuk mengakui secara eksplisit doktrin *general knowledge, skill, and experience* dalam rezim Rahasia Dagang. Pengakuan ini penting untuk memberikan batas yang lebih tegas antara informasi yang benar-benar merupakan Rahasia Dagang dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang melekat pada karyawan. Secara normatif, langkah ini dapat diwujudkan melalui revisi Undang-Undang Rahasia Dagang, khususnya dengan menambahkan klausul pengecualian dalam Pasal 15 yang menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh secara wajar selama masa kerja tidak dapat diklaim sebagai Rahasia Dagang perusahaan, sebagaimana Uni Eropa mengatur pada Directive 2016/943.

Akan tetapi, mengingat revisi Undang-Undang Rahasia Dagang belum menjadi prioritas dalam Program Legislasi Nasional,⁴⁴ implementasi perubahan tersebut berpotensi memerlukan waktu yang cukup panjang. Oleh karena itu, diperlukan langkah alternatif yang lebih cepat dan

⁴⁴ Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas Tahun 2025 DPR RI.

aplikatif, salah satunya melalui penerbitan Surat Edaran Mahkamah Agung sebagai pedoman bagi hakim dalam memeriksa dan memutus perkara yang berkaitan dengan sengketa Rahasia Dagang dan hak bekerja karyawan. Pedoman ini diharapkan dapat mendorong lahirnya penafsiran yang lebih progresif dan berimbang dalam praktik peradilan.

Selain itu, Indonesia juga perlu melakukan harmonisasi antara pengaturan Rahasia Dagang dan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait penggunaan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja. Pemerintah dapat menetapkan standar tertentu mengenai validitas klausul tersebut, seperti pembatasan jangka waktu, wilayah, dan ruang lingkup pekerjaan secara proporsional. Pengaturan ini penting untuk mencegah pembatasan yang berlebihan terhadap hak karyawan untuk memperoleh pekerjaan setelah berakhirnya hubungan kerja.

Di sisi lain, upaya preventif juga perlu diperkuat melalui sosialisasi kepada perusahaan yang memberi kerja mengenai pentingnya perlindungan Rahasia Dagang yang proporsional, termasuk dalam merumuskan perjanjian kerahasiaan dan klausul non-kompetisi secara tepat. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta keseimbangan antara perlindungan kepentingan perusahaan dan pemenuhan hak kebebasan bekerja karyawan secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara, 2020.
- Muhaimin. *Metodologi Penelitian Hukum*. NTB: Mataram University Press, 2020.
- Qamar, Nurul. *Perbandingan Sistem Hukum dan Peradilan Civil Law System dan Common Law System*. Makassar: Pustaka Refleksi Books, 2010.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006.
- Ramadhan, Muhammad. *Pelindungan Hukum terhadap Rahasia Dagang Rumah Makan yang ditinjau dari UU No 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang*. Medan: Merdeka Kreasi, 2023.
- Tambunan, Toman dan Wilson Tambunan. *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

Jurnal

- Diharianto, Muhammad, Suartini, dan Anas Lutfi, "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia", *JIHPP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik* 5, no. 1 (2024): 210-220, <https://doi.org/10.38035/jihhp>.
- Farid, M. Lutfi Rizal, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi", *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara* 2, no. 2 (2023): 147-168, <https://doi.org/10.30762/vjhtn.v2i2.279>.
- Fatoni, Mochammad, dan Merline Lyanthi, "Legalitas *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia", *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 5150-5160, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6655>.
- Hrды, Camilla A., "The General Knowledge Paradox", *Boston College Law Review* 60, 8 (2019): 2409-2473, https://lira.bc.edu/assets/hypothesis/web/viewer.html?file=%2Fdownloads%2F7aa-ddt35%2F04_hrды_web_A1b.pdf.
- Ismail, Syaira Ramanda dan Nisrina Aliya Kamila, "Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja dan Jaminan Pelindungan Rahasia Dagang", *Padjajaran Law Review* 13, no. 2 (2025): 28-43, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/plr/article/view/2460/954>.
- Kansil, Christine S.T and Andrea Tamaranova Retaly, "Penentuan Batasan Penggunaan Informasi Perusahaan yang Digunakan Oleh Mantan Pegawai", *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. 4 (2024): 1-5, <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/652>.

- Kohen, Jerry, Karen S. Breda, and Thomas J. Carey. "Employee Noncompetition Laws and Practices: A Massachusetts Paradigm Shift Goes National." *Massachusetts Law Review* 103, no. 2 (2022): 31-56, <https://ssrn.com/abstract=4155446>.
- Lailyyah, Elis Qomatul, "Kajian Hak atas Kekayaan Intelektual Kekuatan Mengikat Klausula Rahasia Dagang setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja", *Jurnal Supremasi* 8, no. 1 (2018): 1-25, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v8i1.386>.
- Nirwana, Rena dan Ratih Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Pelindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia", *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, no. 4 (2024): 523-529, <https://www.ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/933/975>
- Razak, Reza dan Syamsuddin Rajab, "ANALISIS YURIDIS KONTRAK NON COMPETITION CLAUSE DALAM PERSPEKTIF UU RI NO.30 TAHUN 2000 TENTANG RAHASIA DAGANG", *Alauddin Law Development Journal (ALDEV)* 3, no. 3 (2021): 606-625, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/aldev/article/download/15991/12404/>.
- Saunders, Kurt and Nina Golden, "Skill or Secret? -- The Line Between Trade Secrets and Employee General Skills and Knowledge", *NEW YORK UNIVERSITY JOURNAL OF LAW & BUSINESS* 15, 1 (2018): 61-100, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399277.
- Saw, Cheng Lim dan Zheng Wen Samuel Chan. "Understanding post-employment obligations of confidence and confidentiality in compilations of data." *Singapore Academy of Law Journal* 33, no. 1 (2021): 557-599, <https://journalsonline.academypublishing.org.sg/Journals/Singapore-Academy-of-Law-Journal/e-Archive/ctl/eFirstSALPDFJournalView/mid/495/ArticleId/1618/Citation/JournalsOnlinePDF>.
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Zaluchu, "Pelindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021): 56-70, <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.
- Win, Han dan Rasji, "Keabsahan Klausul Non Kompetisi dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Original Article* (2025): 8048-9060, <https://jurnal.usk.ac.id/riwayat/article/download/50912/24515>.
- Yanthi, Tri, "Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja sebagai Bentuk Pelindungan Rahasia Dagang", *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan* 15, no. 8 (2025): 1-10, <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i8.5025>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Directive European Union 2016/943 on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

Putusan

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 332 K/Pid.Sus/2013.

Dokumen Lain

- Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas Tahun 2025 DPR RI, https://sultra.bpk.go.id/wp-content/uploads/2025/03/PROLEGNAS-PRIORITAS-RUU-2025-PROLEGNAS-RUU-2025-_250226_093058.pdf, diakses 31 Maret 2026.

Pedoman Penjelasan Pasal 23 UU Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan
Persaingan Usaha Tidak Sehat.