

Indikasi Upaya Penyalahgunaan Keadaan Dalam Kasus Wanprestasi Perjanjian Rahasia Dagang (Studi Kasus Putusan No. 666/Pdt.G/2024/PN Jkt.Sel)

Imelda Martinelli¹ Arjuna Nobel Nugraha² Jordano Lesmana³ Stefvanno Lesley Chandra⁴

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta Barat, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: imeldamartinelli68@gmail.com¹ arjuna.205230393@stu.untar.ac.id² jordano.205230382@stu.untar.ac.id³ stefvanno.205230223@stu.untar.ac.id⁴

Abstract

An agreement is an agreement between two or more parties to do or not do something. The agreement creates rights and obligations that must be fulfilled. The contractual relationship that occurs will provide a balance to the fulfillment of the rights and obligations of both parties. This study discusses the Breach of Contract in Trade Secret Agreements. This is regulated in Law Number 30 of 2000 concerning Trade Secrets. The problem of this study is whether there is an indication of abuse of circumstances by the plaintiff in the process of making an NDA agreement, especially regarding the unequal bargaining position between the plaintiff and the defendant? How does it affect the validity of the agreement? How is the application of Hans Kelsen's theory of pure law in this case? The conclusion is the importance of a balance between employee rights and company interests.

Keywords: Non Performance Contract, Employment Contract, Trade Secret

Abstrak

Perjanjian adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kesepakatan tersebut menimbulkan suatu hak dan kewajiban yang harus untuk dipenuhi. Hubungan kontrak yang terjadi akan memberikan keseimbangan terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Penelitian ini membahas mengenai Tindakan Wanprestasi di dalam Perjanjian Rahasia Dagang. Hal tersebut diatur pada Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang. Permasalahan dari penelitian ini adalah Apakah terapat indikasi penyalahgunaan keadaan oleh penggugat dalam proses pembuatan perjanjian NDA, khususnya terkait posisi tawar yang tidak seimbang antara penggugat dan tergugat? Bagaimana pengaruhnya terhadap keabsahan perjanjian tersebut? Seperti apa penerapan teori Hans Kelsen mengenai hukum murni pada kasus ini? Kesimpulannya adalah pentingnya keseimbangan antara hak-hak karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Kata Kunci: Wanprestasi, Kontrak Kerja, Rahasia Dagang



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam hukum perdata yang dimaksudkan dengan perjanjian adalah kesepakatan yang dibuat oleh dua belah pihak atau lebih untuk saling memenuhi apa yang telah disepakati. Perjanjian dapat juga terjadi pada rahasia dagang. Dalam perjanjian, para pihak yang bersepakat harus menepati segala kewajibannya sesuai dengan apa yang termuat dalam perjanjian apabila ada yang tidak memenuhinya maka dianggap sebagai wanprestasi. Wanprestasi adalah suatu perbuatan, dimana salah satu pihak yang berada di dalam suatu perjanjian tidak bisa memenuhi syarat atau ketentuan yang telah dibuat atau disepakati bersama. Pihak yang dirasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan atau meminta pertanggungjawaban kepada pihak yang melakukan wanprestasi. Kasus sengketa antara PT Foom Lab Global (Penggugat) dan Muhamad Rezha Syuhnizar (Tergugat) dalam Putusan

Nomor 666/Pdt.G/2024/PN Jkt.Sel memberikan ilustrasi nyata tentang kompleksitas penegakan klausul non-kompetisi dan kerahasiaan dagang.

Setiap harinya, manusia yang berlaku sebagai subyek dan badan hukum memiliki hak untuk membuat suatu hubungan hukum, salah satu contohnya adalah perikatan, perikatan memiliki arti yang lebih luas dari pada perjanjian, dalam hal mencapai suatu perjanjian yang telah diperjanjikan. Perjanjian menimbulkan perikatan atau hubungan hukum kemudian menimbulkan hak dan tanggung jawab untuk mencapai kesepakatan perjanjian dan pada hakikatnya hal tersebut mengikat dan terdapat konsekuensi hukumnya. Salah satu syarat untuk bisa disebut sebagai suatu perjanjian adalah adanya sebuah kesepakatan yang timbul dari dua belah pihak yang melakukan perjanjian. Apabila perjanjian yang telah disetujui oleh kedua pihak timbul suatu ketidakmampuan dalam memenuhi prestasi, orang tersebut dapat dikatakan sebagai wanprestasi dan pihak yang dirasa dirugikan bisa mengajukan suatu gugatan karena hal tersebut menimbulkan kerugian. Hubungan yang mengikat antara para pihak yang bersengketa dikarenakan wanprestasi adalah pihak yang menyebabkan suatu kerugian dan pihak yang dirasa mengalami kerugian.

Menurut Hans Kelsen dalam tulisannya yang berjudul "Pure Theory of Law"¹, hukum harus dipahami sebagai sistem normatif yang hierarkis (Stufenbau), di mana validitas norma bergantung pada norma dasar (Grundnorm). Dalam kasus ini:

- a. Grundnorm terletak pada UUD 1945 yang mengakui kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPerdata).
- b. Norma Sekunder: Perjanjian Larangan Rahasia dan Kompetisi antara PT Foom Lab Global dan Tergugat (No. 0140/NDA/FLG/VI/2023) berfungsi sebagai norma konkret yang mengikat para pihak. Klausul non-kompetisi (Pasal 2 ayat 3) dan mekanisme penyelesaian sengketa (Pasal 11 ayat 2) merupakan derivasi dari prinsip pacta sunt servanda.²
- c. Pelanggaran Norma: Tindakan Tergugat bergabung dengan PT Movi Ventura Prima (perusahaan sejenis) dinilai melanggar klausul non-kompetisi, sehingga Pengadilan Negeri Jakarta Selatan mengaplikasikan sanksi berdasarkan hierarki norma hukum perdata (Pasal 1234 KUHPerdata tentang wanprestasi).³

Hans Kelsen juga pernah mengungkapkan teorinya mengenai tanggung jawab hukum, pertanggungjawaban adalah kondisi ketika seseorang dianggap harus bertanggung jawab secara hukum atas segala suatu perbuatan tertentu yang telah dilakukannya atau bisa juga disebut bahwa seseorang akan terbebani oleh tanggung jawab hukum sesuai dengan kedudukannya. Yang menjadi dasar tanggung jawab hukum dalam kasus wanprestasi adalah hubungan kontraktual. Hubungan kontraktual timbul diakibatkan dari suatu perjanjian yang sudah disetujui oleh para pihak yang bersangkutan, sementara itu akibat hukum yang muncul karena adanya suatu perikatan yang secara otomatis terjadi karena adanya undang-undang yang mengatur, bisa saja tidak setuju oleh para pihak, tetapi hubungan beserta akibat hukumnya tetap berlaku karena sudah ada undang-undang yang mengatur. Dalam analisis hukum positif Indonesia terdapat beberapa point:

1. Syarat Sah Perjanjian (Pasal 1320 KUHPerdata):
 - a. Perjanjian antara PT Foom Lab Global dan Tergugat memenuhi syarat sepakat, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal.⁴
 - b. Klausul non-kompetisi selama 2 tahun pasca-berakhirnya hubungan kerja dianggap sah selama tidak bertentangan dengan ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerdata).⁵

¹ Sneha Mahawar, "Pure Theory Of Law : An Exhaustive Analysis", <https://blog.ipleaders.in/pure-theory-law-exhaustive-analysis/>

² Anonim, "The Pure Theory Of Law", <https://plato.stanford.edu/entries/lawphil-theory/>, 18 November 2002

³ Prof. Dr. Jimly dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta, 2006) Hal. 47.

⁴ Adi Surya Wijaya, "4 Syarat Sah Perjanjian atau Kontrak", <https://www.iislawfirm.co.id/4-syarat-sah-perjanjian-kontrak/>

2. Wanprestasi dan Akibat Hukum:
 - a. Tergugat dianggap wanprestasi karena membocorkan informasi rahasia dan bergabung dengan kompetitor, yang merugikan Penggugat secara finansial dan reputasi.
 - b. Pengadilan berwenang menjatuhkan ganti rugi dan/atau pembatalan perjanjian berdasarkan Pasal 1267 KUHPerdata.
3. Konflik Klausul Non-Kompetisi vs Kebebasan Bekerja:
 - a. Meski klausul non-kompetisi dianggap sah, penerapannya harus secara proporsional. Dalam putusan ini, Pengadilan menimbang bahwa pembatasan 2 tahun dan lingkup geografis "seluruh dunia" masih masuk akal untuk melindungi kepentingan bisnis Penggugat.⁶

Apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan maka hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya hukuman ataupun sebuah sanksi. Yang dimaksud saksi pada hal ini adalah sebuah tindakan pemaksaan yang terjadi sesuai dengan aturan hukum untuk memastikan subyek hukum tertentu mampu memenuhi kewajibannya dengan tepat. Menurutny juga, suatu subyek hukum yang dikenai sanksi dianggap bertanggungjawab secara hukum dalam sebuah pelanggaran tersebut dan atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang berlawanan itu. Terdapat 4 Asas dalam hukum perjanjian di Indonesia yakni:

1. Asas Konsensualisme (Pasal 1320 KUH Perdata)
2. Asas kekuatan mengikat (Pasal 1338 KUH Perdata)
3. Asas Kepribadian (Pasal 1340 KUH Perdata dan Pasal 1315 KUH Perdata)
4. Asas Kebebasan Berkontrak (Pasal 1338 KUH Perdata)

Berkaitan dengan asas tersebut, apabila suatu pihak yang tergugat merasa di tuduh atas pelanggaran ingkar janji (Wanprestasi), memiliki hak untuk melakukan pembelaan sebagai berikut:

1. Tidak terpenuhinya suatu perjanjian dikarenakan adanya suatu daya paksa (*overmacht*).
2. Tidak mampu melaksanakan perjanjian dikarenakan pihak yang lain dialam perikatan juga melakukan hal yang sama yaitu tidak memenuhi apa yang menjadi prestasi.
3. Tidak mampu memenuhi perjanjian dikarenakan adanya pihak lain sudah melepaskan haknya dikarenakan sudah terpenuhinya prestasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah terapat indikasi penyalahgunaan keadaan oleh penggugat dalam proses pembuatan perjanjian NDA, khususnya terkait posisi tawar yang tidak seimbang antara penggugat dan tergugat? Bagaimana pengaruhnya terhadap keabsahan perjanjian tersebut berdasarkan teori hukum murni yang dikemukakan oleh Hans Kelsen?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi indikator penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam pembuatan Perjanjian NDA antara PT Foom Lab Global dan Muhamad Rezha Syuhnizar, dengan fokus pada Analisis posisi tawar asimetris antara perusahaan dan karyawan
2. Mengevaluasi implikasi yuridis ketidakseimbangan posisi tawar terhadap keabsahan perjanjian berdasarkan Pasal 1324 KUHPerdata tentang penyalahgunaan keadaan, dan Prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dalam Pasal 1338 KUHPerdata.

⁵ Kirana, "Syarat Sahnya Perjanjian Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata", <https://kontrak hukum.com/article/syarat-sahnya-perjanjian-berdasarkan-pasal-1320-kuh-perdata/>

⁶ *Ibid.*

3. Menganalisis relevansi doktrin pacta sunt servanda dengan prinsip good faith dalam kontrak kerja, khususnya terkait Kewajaran pembatasan ruang lingkup dan durasi non-kompetisi
4. Mengkaji efektivitas mekanisme hukum preventif untuk mencegah penyalahgunaan klausul NDA dalam hubungan kerja, meliputi peran notaris dalam pembuatan perjanjian dan mekanisme pengawasan dinas ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel berjudul "Upaya Penegakan Hukum Tindakan Wanprestasi Dalam Perjanjian Rahasia Dagang (Studi Kasus Putusan No. 666/Pdt.G/2024/PN Jkt.Sel)" adalah metode yuridis normatif. Penelitian ini menempatkan hukum sebagai sistem norma yang terdiri atas aturan, asas, dan prinsip hukum. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan menelaah bahan hukum utama, seperti peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, yurisprudensi, dan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini bersifat kepustakaan, di mana data diperoleh dari sumber-sumber tertulis seperti undang-undang, putusan pengadilan, buku-buku hukum, dan artikel ilmiah. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan kasus (case approach). Pendekatan ini memiliki tujuan untuk menganalisis norma hukum yang berlaku dalam kasus wanprestasi terkait perjanjian rahasia dagang serta mengevaluasi penerapan hukum positif dalam putusan pengadilan. Metode ini bersifat deskriptif dan preskriptif. Secara deskriptif, penelitian menjelaskan aturan hukum yang relevan dengan wanprestasi dalam perjanjian rahasia dagang. Secara preskriptif, penelitian memberikan sebuah rekomendasi atau solusi terhadap permasalahan hukum yang muncul berdasarkan analisis terhadap norma hukum yang berlaku. Dengan menggunakan logika deduktif, penelitian dimulai dari norma-norma umum untuk menarik kesimpulan khusus mengenai penerapan hukum dalam kasus konkret. Pendekatan ini memungkinkan pengembangan teori hukum dan memberikan dasar bagi penyelesaian masalah hukum secara sistematis.⁷

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Indikator Penyalahgunaan Keadaan dalam Pembuatan Perjanjian NDA dalam konteks perjanjian rahasia dagang, khususnya Non-Disclosure Agreement (NDA), penyalahgunaan keadaan (misbruik van omstandigheden) dapat menjadi isu krusial yang mempengaruhi keabsahan suatu perjanjian. Pasal 1321 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu perjanjian akan batal demi hukum apabila dibuat karena adanya suatu paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Lebih lanjut, doktrin misbruik van omstandigheden menekankan bahwa perjanjian juga dapat dibatalkan jika salah satu pihak memanfaatkan posisi yang lebih kuat untuk menekan pihak lain. Dalam kasus antara PT Foom Lab Global dan Muhamad Rezha Syuhnizar, indikasi penyalahgunaan keadaan dapat diidentifikasi melalui beberapa faktor:

1. Posisi Tawar yang Tidak Seimbang: PT Foom Lab Global, sebagai perusahaan yang besar serta memiliki sumber daya yang lebih banyak, memiliki posisi tawar yang jauh lebih kuat dibandingkan Muhamad Rezha Syuhnizar, yang merupakan seorang karyawan. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan untuk menyetujui persyaratan yang sebenarnya tidak menguntungkan baginya.⁸
2. Ketergantungan Ekonomi: Karyawan seringkali bergantung pada pekerjaan mereka untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Dalam situasi ini, penolakan terhadap NDA dapat berarti

⁷ Pujiati, "Metode Penelitian Yuridis Normatif di Bidang Hukum", <https://penerbitdeepublish.com/metode-penelitian-yuridis-normatif/>

⁸ Heseenlink dan Martijn W. *The New European Legal Culture*. Kluwer Law International, 2001, Hal. 157

kehilangan pekerjaan, yang menciptakan tekanan psikologis dan mengurangi kemampuan karyawan untuk bernegosiasi secara adil.⁹

3. Kurangnya Kesempatan untuk Meninjau: Jika karyawan tidak diberikan waktu yang cukup atau kesempatan untuk meninjau perjanjian dengan cermat, atau jika mereka tidak memahami implikasi dari klausul-klausul yang ada, hal ini juga dapat menjadi indikasi penyalahgunaan keadaan.

Dalam analisis posisi tawar yang tidak seimbang antara perusahaan dan karyawan adalah inti dari potensi penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian rahasia dagang. Ketidakseimbangan ini terwujud dalam beberapa aspek:

1. Informasi: Perusahaan memiliki akses yang lebih luas terhadap informasi seputar hukum dan bisnis, yang memungkinkan mereka untuk merancang perjanjian yang sangat menguntungkan mereka. Karyawan, di sisi lain, mungkin tidak memiliki pengetahuan atau suatu sumber daya dalam memahami sepenuhnya implikasi dari perjanjian tersebut.¹⁰
2. Kekuasaan: Perusahaan memiliki kekuasaan untuk menentukan syarat dan kondisi kerja, termasuk persyaratan untuk menandatangani NDA. Karyawan, yang ingin mempertahankan pekerjaan mereka, mungkin merasa tidak punya pilihan selain menyetujui persyaratan tersebut.
3. Alternatif: Perusahaan mungkin memiliki lebih banyak alternatif jika seorang karyawan menolak untuk menandatangani NDA. Mereka dapat mencari karyawan lain yang lebih bersedia untuk menerima persyaratan tersebut. Karyawan, di sisi lain, mungkin memiliki lebih sedikit alternatif jika mereka kehilangan pekerjaan.¹¹

Ketidakseimbangan Posisi Tawar memiliki implikasi yuridis yang signifikan terhadap keabsahan perjanjian, terutama dalam konteks Pasal 1324 KUHPerdara tentang penyalahgunaan keadaan dan prinsip kebebasan berkontrak (freedom of contract) dalam Pasal 1338 KUHPerdara. Pasal 1324 KUHPerdara memberikan dasar hukum untuk membatalkan perjanjian jika ada unsur penyalahgunaan keadaan. Pengadilan dapat mempertimbangkan ketidakseimbangan posisi tawar sebagai faktor penting dalam menentukan apakah telah terjadi penyalahgunaan keadaan.¹² Prinsip kebebasan berkontrak, yang telah diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, memberikan para pihak kebebasan untuk menentukan apa saja yang menjadi suatu hal yang diperjanjikan. Namun, kebebasan ini tidak bersifat mutlak dan dibatasi oleh prinsip itikad baik (good faith) dan kepatutan. Jika suatu perjanjian dibuat dalam kondisi ketidakseimbangan posisi tawar yang ekstrem, pengadilan dapat menganggap bahwa perjanjian tersebut tidak memenuhi prinsip itikad baik dan kepatutan, sehingga dapat dibatalkan.¹³

Relevansi Doktrin Pacta Sunt Servanda dengan Prinsip Good Faith dalam Kontrak Kerja Doktrin pacta sunt servanda, yang berarti bahwa perjanjian haruslah ditepati, adalah prinsip fundamental didalam hukum kontrak. Namun, prinsip ini tidak boleh diterapkan secara kaku tanpa mempertimbangkan prinsip good faith atau itikad baik. Dalam konteks kontrak kerja, prinsip good faith mengharuskan perusahaan untuk bertindak jujur dan adil dalam merancang dan menegosiasikan perjanjian dengan karyawan.¹⁴ Kewajiban pembatasan ruang lingkup dan durasi non-kompetisi harus dipertimbangkan dalam konteks prinsip good faith.

⁹ Collins dan Hugh, *Regulating Contracts*. Routledge, 2002, Hal. 124

¹⁰ Eisenberg dan Melvin Aron, *Foundational Principles of Contract Law*, Oxford University Press, 2018, Hal. 212

¹¹ Treitel dan Guenter, *The Law of Contract*, Oxford University Press, 1955, Hal. 188

¹² Salim, H. S., *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika, 2017, Hal. 98

¹³ Mariam Datus Badruzaman, *KUH Perdata buku III hukum peikatan dengan penjelasan*.

¹⁴ Burton dan Steven J., dan Eric G. Andersen, *Contractual Good Faith: Formation, performance, breach, Enforcement*, Wolter Kluwer Law & Business

Pembatasan yang terlalu luas atau terlalu lama dapat dianggap tidak wajar dan melanggar prinsip good faith, sehingga dapat dibatalkan oleh pengadilan.¹⁵ Efektivitas Mekanisme Hukum Preventif untuk Mencegah Penyalahgunaan Klausul NDA Mekanisme hukum preventif dapat digunakan untuk mencegah penyalahgunaan klausul NDA dalam hubungan kerja. Beberapa mekanisme yang dapat digunakan meliputi:

1. Peran Notaris dalam Pembuatan Perjanjian: Notaris dapat berperan sebagai pihak yang netral dalam memberikan nasihat hukum kepada kedua belah pihak sebelum menandatangani perjanjian. Notaris dapat memastikan bahwa karyawan memahami implikasi dari klausul-klausul yang ada dalam NDA dan bahwa perjanjian tersebut dibuat secara sukarela tanpa adanya tekanan dari pihak perusahaan.¹⁶
2. Mekanisme Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan: Dinas Ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan terhadap perjanjian kerja yang mengandung klausul NDA untuk memastikan bahwa klausul-klausul tersebut tidak melanggar hak-hak karyawan. Dinas Ketenagakerjaan juga dapat memberikan mediasi jika terjadi sengketa antara perusahaan dan karyawan terkait dengan klausul NDA.¹⁷

KESIMPULAN

Penegakan hukum terkait tindakan wanprestasi dalam perjanjian rahasia dagang melalui studi kasus Putusan No. 666/Pdt.G/2024/PN Jkt.Sel. Kasus ini berfokus pada pelanggaran Non-Disclosure Agreement (NDA) oleh seorang mantan karyawan PT Foom Lab Global yang menggunakan data pelanggan perusahaan tanpa izin untuk kepentingan kompetitor. Pelanggaran tersebut menunjukkan adanya perencanaan terstruktur yang melibatkan transfer data strategis ke perusahaan pesaing. Dari perspektif hukum, artikel ini menyoroti beberapa poin penting:

1. Keabsahan Perjanjian NDA: Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara, perjanjian antara PT Foom dan tergugat memenuhi syarat sah, termasuk klausul non-kompetisi yang dianggap valid selama tidak bertentangan dengan ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerdara). Namun, posisi tawar yang tidak seimbang antara perusahaan dan karyawan menjadi isu penting yang memengaruhi keabsahan perjanjian.
2. Wanprestasi dan Akibat Hukumnya: Tindakan tergugat dinilai sebagai wanprestasi karena melanggar klausul kerahasiaan dan non-kompetisi, yang merugikan penggugat secara finansial dan reputasi. Pengadilan berwenang menjatuhkan sanksi berupa ganti rugi atau pembatalan perjanjian berdasarkan Pasal 1267 KUHPerdara.
3. Penyalahgunaan Keadaan: Ketidakseimbangan posisi tawar antara perusahaan dan karyawan dapat dianggap sebagai penyalahgunaan keadaan (misbruik van omstandigheden) sesuai Pasal 1324 KUHPerdara. Faktor-faktor seperti tekanan ekonomi, kurangnya kesempatan untuk meninjau perjanjian, dan dominasi informasi oleh perusahaan menjadi indikator utama penyalahgunaan tersebut.
4. Prinsip Pacta Sunt Servanda vs. Good Faith: Doktrin pacta sunt servanda mengharuskan perjanjian dipatuhi, tetapi harus sejalan dengan prinsip itikad baik (good faith). Pembatasan ruang lingkup dan durasi klausul non-kompetisi harus proporsional agar tidak melanggar prinsip tersebut.
5. Mekanisme Hukum Preventif: Artikel merekomendasikan peran notaris dalam memastikan keadilan dalam pembuatan perjanjian serta pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan untuk mencegah penyalahgunaan klausul NDA.

¹⁵ Blake dan Harlan M, *Employee Agreements Not to Compete*, Little, Brown, 1994, Hal. 234

¹⁶ Triwulan Tutik, dan A. Nashir Asnawi, *Peran Notaris Dalam Pembuatan Akta Perjanjian* Jurnal Akta, vol. 4, no. 1, 2017, Hal. 56

¹⁷ Supomo, dan Indrati Maria Farida, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, 2007, Hal. 89

Secara keseluruhan, artikel ini menekankan pentingnya keseimbangan antara hak-hak karyawan dengan kepentingan perusahaan, yang dalam kasus ini adalah perjanjian rahasia dagang. Penegakan hukum terhadap wanprestasi harus mempertimbangkan aspek keadilan, itikad baik, serta proporsionalitas dalam penerapan klausul kontrak.

Saran

Kasus wanprestasi dalam perjanjian rahasia dagang antara PT Foom Lab Global dan Muhamad Rezha Syuhnizar, serta implikasi yuridis yang terkait, beberapa saran berikut diajukan untuk meningkatkan perlindungan hukum dan keadilan dalam konteks perjanjian kerja:

1. Penguatan Posisi Tawar Karyawan: Pemerintah dan organisasi pekerja perlu berkolaborasi untuk menciptakan regulasi yang lebih ketat terkait perjanjian kerja, khususnya yang mengandung klausul kerahasiaan dan non-kompetisi. Regulasi ini harus memastikan bahwa karyawan memiliki posisi tawar yang seimbang dengan perusahaan, sehingga mereka tidak dipaksa untuk menyetujui persyaratan yang merugikan.
2. Peningkatan Transparansi dan Pemahaman: Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memahami sepenuhnya implikasi dari klausul-klausul dalam perjanjian rahasia dagang sebelum menandatangani. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penjelasan yang jelas dan komprehensif, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkonsultasi dengan ahli hukum independen.
3. Penerapan Prinsip Itikad Baik: Pengadilan harus lebih aktif dalam menerapkan prinsip itikad baik (good faith) dalam kasus-kasus sengketa perjanjian kerja. Hal ini berarti bahwa pengadilan harus mempertimbangkan apakah perusahaan telah bertindak jujur dan adil dalam merancang dan menegosiasikan perjanjian dengan karyawan.
4. Pengawasan yang Efektif: Dinas Ketenagakerjaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap perjanjian kerja yang mengandung klausul kerahasiaan dan non-kompetisi. Pengawasan ini harus mencakup pemeriksaan terhadap kewajaran pembatasan ruang lingkup dan durasi non-kompetisi, serta memastikan bahwa tidak ada unsur penyalahgunaan keadaan dalam pembuatan perjanjian.
5. Mediasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa: Pemerintah dan organisasi terkait perlu mendorong penggunaan mediasi dan alternatif penyelesaian sengketa lainnya dalam kasus-kasus sengketa perjanjian kerja. Mediasi dapat membantu mencapai solusi yang lebih adil dan disepakati oleh kedua belah pihak, tanpa harus melalui proses pengadilan yang rumit dan memakan anggaran.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan perlindungan hukum terhadap karyawan dalam konteks perjanjian rahasia dagang dapat ditingkatkan, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Surya Wijaya, "4 Syarat Sah Perjanjian atau Kontrak", <https://www.ilslawfirm.co.id/4-syarat-sah-perjanjian-kontrak/>
- Anonim, "The Pure Theory Of Law", <https://plato.stanford.edu/entries/lawphil-theory/> , 18 November 2002
- Blake dan Harlan M, *Employee Agreements Not to Compete*, Little, Brown, 1994, Hal. 234
- Burton dan Steven J., dan Eric G. Andersen, *Contractual Good Faith: Formation, performance, breach, Enforcement*, Wolter Kluwer Law & Business
- Collins dan Hugh, *Regulating Contracts*. Routledge, 2002, Hal. 124

- Eisenberg dan Melvin Aron, *Foundational Principles of Contract Law*, Oxford University Press, 2018, Hal. 212
- Heseenlink dan Martijn W. *The New European Legal Culture*. Kluwer Law International, 2001, Hal. 157
- Kirana, "Syarat Sahnya Perjanjian Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata", <https://kontrakhukum.com/article/syarat-sahnya-perjanjian-berdasarkan-pasal-1320-kuh-perdata/>
- Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata buku III hukum peikatan dengan penjelasan*.
- Prof. Dr. Jimly dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta,2006) Hal. 47.
- Pujiati, "Metode Penelitian Yuridis Normatif di Bidang Hukum", <https://penerbitdeepublish.com/metode-penelitian-yuridis-normatif/>
- Salim, H. S., *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika, 2017, Hal. 98
- Sneha Mahawar, "Pure Theory Of Law : An Exhaustive Analysis", <https://blog.ipleaders.in/pure-theory-law-exhaustive-analysis/>
- Supomo, dan Indrati Maria Farida, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, 2007, Hal. 89
- Treitel dan Guenter, *The Law of Contract*, Oxford University Press, 1955, Hal. 188
- Triwulan Tutik, dan A. Nashir Asnawi, *Peran Notaris Dalam Pembuatan Akta Perjanjian* Jurnal Akta, vol. 4, no. 1, 2017, Hal. 56