

PELINDUNGAN HAK EKONOMI KARYAWAN INVENTOR ATAS PATEN YANG DIHASILKAN DARI HUBUNGAN KERJA

Muhammad Irsyad Marwandy¹, Laina Rafianti², Aam Suryamah³

Universitas Padjadjaran¹²³

muhammad19412@mail.unpad.ac.id¹, laina@unpad.ac.id², aam@unpad.ac.id³

Copyright © 2024 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: 10.53866/jimi.v4i2.614

Abstract

Employees who are inventors often collaborate with employers to secure funding and facilities for patent research and development. In response to this development, the government established the Patent Law to protect the patent rights of employee inventors for patents resulting from their employment relationship. This study is a normative-sociological legal research. The aim of this research is to find the appropriate mechanism for creating a compensation agreement and fair and reasonable compensation standard for employee inventors. The subjects of this research are employee inventors and employers. The data collection method in this study are literature review and interviews. The data includes regulations, legal experts' opinions, dictionaries, encyclopedias, and others. Based on this research, it was found that there is uncertainty regarding the bargaining position of employee inventors in the agreement drafting process and the standards for providing compensation to employee inventors for the patents they produce. Therefore, a strong legal system is needed to regulate the forms and values of compensation which meet fair and reasonable standards to ensure legal certainty for employee inventors.

Keywords: Employee Inventors, Employers, Compensation.

Abstrak

Karyawan inventor seringkali melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja untuk menunjang fasilitas dan dana ketika proses penelitian dan pengembangan Paten. Menghadapi perkembangan tersebut, Pemerintah membentuk Undang-Undang Paten untuk melakukan perlindungan hak paten terhadap karyawan inventor atas Paten yang dihasilkan dari hubungan kerja. Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif-sosiologis. Tujuan dari penelitian ini adalah mekanisme pembentukan perjanjian imbalan yang tepat dan standar pengaturan nilai dan bentuk imbalan yang adil dan wajar terhadap karyawan inventor. Subjek penelitian ini adalah karyawan inventor dan pemberi kerja. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan literatur ilmiah dan teknik wawancara. Data tersebut berupa peraturan perundang-undangan, pendapat ahli hukum, maupun kamus, ensiklopedia, dan lain-lain. Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa: tidak adanya kepastian hukum posisi tawar karyawan inventor dalam proses pembentukan perjanjian dan standar pemberian imbalan terhadap karyawan inventor atas paten yang dihasilkannya. Oleh karena itu, perlunya sistem hukum yang kuat untuk mengatur bentuk dan nilai imbalan yang memenuhi standar yang adil dan wajar agar terciptanya kepastian hukum.

Kata Kunci: Karyawan Inventor, Pemberi Kerja, Imbalan.

1. Pendahuluan

Pada era modern ini, perkembangan teknologi merupakan suatu tuntutan dan kebutuhan. Perkembangan teknologi telah membawa manfaat dan kemudahan bagi peradaban kehidupan manusia. Kemudahan tersebut terbukti karena adanya jenis-jenis pekerjaan yang sebelumnya membutuhkan tenaga yang besar, kini relatif hanya membutuhkan teknologi untuk melakukan pekerjaan tersebut (H. N. M. Muhammad Amirulloh, Kilkoda Agus Saleh, 2021). Dengan demikian, kemajuan teknologi telah memberikan dampak kemudahan kepada kehidupan umat manusia (Dwiningrum, 2012).

Banyaknya fenomena bahwa hasil teknologi yang berkembang dapat menumbuhkan perekonomian dan kebutuhan suatu negara (Hadjarianti, 2019). Atas kesadaran tersebut, Pemerintah berusaha mendorong perkembangan teknologi, salah satunya mendorong terciptanya suatu teknologi yang mutakhir agar memenuhi kebutuhan masyarakat yang didorong oleh perkembangan zaman. Teknologi tersebut memunculkan adanya hak kekayaan intelektual. Hak kekayaan intelektual adalah hak yang timbul dari hasil olah pikir manusia yang menghasilkan suatu produk atau proses yang memiliki nilai ekonomis dan telah diakui dalam masyarakat sehingga dapat menjadi suatu produk atau proses yang dapat didistribusikan (H. N. M. Muhammad Amirulloh, 2016). Jenis hak kekayaan intelektual dalam bidang teknologi biasanya dilindungi dalam bentuk Paten (Hidayah, 2017).

Salah satu upaya Pemerintah melakukan pengembangan Paten melalui pendorongan mekanisme penelitian dan pengembangan di perusahaan, lembaga penelitian, maupun secara individu. Proses penelitian dan pengembangan tersebut membutuhkan fasilitas dan dana yang besar (Whindari, 2018). Selain didukung oleh sumber dana dan fasilitas yang besar dalam proses produksi suatu teknologi, kemajuan teknologi terjadi karena adanya peran inventor yang berkompeten. Berdasarkan alasan tersebut, karyawan inventor seringkali melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja untuk melakukan penelitian dan pengembangan paten. Kerja sama tersebut dilakukan oleh karyawan inventor agar dapat menggunakan fasilitas dan dana yang diberikan oleh pemberi kerja.

Mochtar Kusumaatmadja mendefinisikan hukum sebagai suatu kumpulan asas dan kaidah yang mengatur kehidupan di masyarakat yang meliputi setiap lembaga-lembaga dan proses-proses agar mewujudkan kaidah-kaidah dan asas tersebut menjadi kenyataan (Murwaji & Robby, 2017). Mochtar Kusumaatmadja menyatakan bahwa tujuan hukum untuk mencapai kepastian hukum agar terciptanya ketertiban di dalam kehidupan masyarakat (Mulyadi, 2023). Undang-undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Paten ("Undang-undang Paten") dibentuk untuk mendorong adanya kepastian hukum terhadap inventor sebagai subjek pemilik paten yang dihasilkannya.

Kepastian hukum dalam Undang-undang Paten diharapkan dapat mendorong motivasi inventor untuk menghasilkan invensi lainnya (Tim Lindsey, 2019). Salah satu bentuk kepastian hukum dalam Undang-undang Paten merupakan perlindungan hak ekonomi terhadap karyawan inventor atas dihasilkannya suatu paten dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 12 Undang-undang Paten, tetapi masih adanya beberapa permasalahan pada praktik perlindungan hak ekonomi terhadap karyawan inventor atas paten yang dihasilkan dari hubungan kerja.

Salah satu permasalahan umum adalah tidak adanya kepastian hukum mengenai mekanisme yang tepat ketika pembentukan perjanjian imbalan antara karyawan inventor dan pemberi kerja. Selain itu, adanya

ketidakpastian hukum mengenai standar minimum mengenai bentuk dan nilai imbalan yang adil dan wajar terhadap karyawan inventor. Melihat kembali pengaturan perlindungan hak ekonomi terhadap karyawan inventor masih terdapat adanya permasalahan, maka penelitian terkait implementasi perlindungan hak ekonomi terhadap karyawan inventor dalam Undang-undang Paten sangat diperlukan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Paten adalah hak eksklusif yang diberikan oleh negara kepada inventor atas hasil invensinya di bidang teknologi, yang untuk selama waktu tertentu melaksanakan sendiri invensinya tersebut atau memberikan persetujuannya kepada pihak lain untuk melaksanakan invensinya (Purwaningsih, 2019). Hak eksklusif dalam rezim hukum paten merupakan hak yang dimiliki oleh inventor secara eksklusif atas paten yang dihasilkannya. Hak eksklusif tersebut menimbulkan perlindungan terhadap dua jenis, yaitu hak moral dan hak ekonomi (Muhammad Djumhana, 2014).

Hak Ekonomi dalam hak kekayaan intelektual merupakan suatu hak yang dimiliki oleh inventor untuk mendapatkan manfaat ekonomi yang adil dan wajar atas komersialisasi paten yang dihasilkannya (Arifardhani, 2020). Keuntungan ekonomi tersebut biasanya berbentuk uang. Keuntungan uang tersebut dihasilkan dari adanya perjanjian lisensi (Arifardhani, 2020). Selain itu, hak ekonomi dapat berupa hak untuk melarang atau mengizinkan pihak ketiga untuk menggunakan kekayaan intelektual yang dihasilkannya untuk kegiatan komersialisasi. Dalam hukum paten, apabila pihak ketiga ingin melakukan komersialisasi paten, hak ekonomi menjustifikasi inventor wajib mendapatkan imbalan yang adil dan wajar atas kegiatan tersebut karena sebagai bentuk penghargaan kerja keras inventor dalam menemukan suatu invensi (Atsar, 2022).

Pelindungan hak ekonomi dalam kekayaan intelektual didasari dengan adanya *Labour Theory* yang dikemukakan oleh John Locke. Locke menyatakan bahwa hak kepemilikan terhadap suatu benda harus didasari dengan adanya proses kerja keras (*labour*) (Muhibuddin, 2022). Proses kerja keras tersebut pun harus menciptakan nilai tambah dan manfaat yang berbeda dari benda yang bersifat umum (Kadri, 2020). Apabila suatu benda tidak memiliki nilai tambah dan manfaat yang baru dan berbeda kepada masyarakat, subjek penemu atau pencipta karya intelektual tidak dapat memperoleh hak milik atas benda tersebut. Menurut Locke, penghargaan hak kepemilikan benda yang dimiliki oleh inventor harus diberikan dalam bentuk hak ekonomi.

Alasan Locke menekankan bahwa bentuk penghargaan tersebut harus dalam bentuk nilai tukar ekonomi karena: (1) dengan ekonomi uang individu mampu memperoleh lebih dari yang ia gunakan, (2) dengan ekonomi uang individu akan lebih termotivasi untuk melakukan sesuatu, dan (3) tiada suatu sisi kesalahan yang berlebihan pada ekonomi uang selain pemborosan atasnya (Hughes, 1998). Locke juga menyarankan bahwa insentif ekonomi harus diberikan terlebih dahulu hak kepemilikan atas kekayaan intelektual yang dihasilkannya (Antariksa, 2017). Hal tersebut untuk mencegah adanya sifat “murah hati” yang dimiliki oleh inventor. Selain itu, Locke menyatakan bahwa insentif ekonomi mendorong motivasi pemilik ide untuk menciptakan sesuatu yang baru karena adanya dorongan untuk memperoleh pendapatan ekonomi.

Dalam hal paten dihasilkan dari hubungan kerja, asas *alter ego* menekankan bahwa pemberian imbalan terhadap karyawan inventor dianggap sebagai kompensasi terhadap karyawan inventor atas pengalihan hak paten dari karyawan inventor kepada pemberi kerja. Selain itu, asas *alter ego* menekankan bahwa pemberian imbalan terhadap karyawan inventor harus memenuhi standar pemberian imbalan yang adil dan wajar. Agar standar pemberian imbalan yang adil dan wajar dapat berjalan efektif dan efisien, standar tersebut harus diatur dalam bentuk peraturan yang kuat.

Pasal 1 angka 3 Undang-undang Paten menyatakan bahwa inventor merupakan seseorang atau beberapa orang yang secara bersama-sama melaksanakan ide di dalam dirinya yang dituangkan ke dalam kegiatan yang menghasilkan suatu invensi. Berdasarkan penjelasan dari pasal tersebut, inventor merupakan individu atau kelompok sebagai subjek penyumbang ide dalam proses penelitian dan pengembangan invensi. Inventor pun dapat melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja untuk melakukan penelitian proses penelitian dan pengembangan invensi. Pentingnya peran inventor di dalam hubungan kerja muncul karena adanya kondisi proses penelitian dan pengembangan dalam hubungan kerja yang membutuhkan ide inventor sebagai karyawan khusus untuk menghasilkan suatu invensi (H. N. M. Muhammad Amirulloh, Kilkoda Agus Saleh, 2021).

Inventor tersebut seringkali disebut sebagai karyawan inventor. Karyawan inventor melakukan proses penelitian dan pengembangan di dalam perusahaan manufaktur dalam bidang farmasi, otomotif, dan bidang lainnya yang bertugas untuk mengembangkan suatu invensi (Gupta, 2000). Meskipun Undang-undang Paten tidak memberikan definisi “hubungan kerja” secara jelas, Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“Undang-undang Ketenagakerjaan”) menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan, pemberi kerja dapat berupa orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya. Pasal 1 angka 6 Undang-undang tersebut pun menegaskan bahwa badan hukum yang dimaksud dapat berupa perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, karyawan inventor yang dimaksud merupakan karyawan inventor yang menggunakan fasilitas dan dana yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan inventor merupakan subjek yang berbeda dengan inventor aparatur sipil negara. Perbedaan hubungan kerja tersebut terlihat dari adanya perbedaan subjek pemberi kerja (Riwukore, 2022a, 2022b). Subjek pemberi kerja karyawan inventor merupakan inventor yang bertugas di perusahaan, sedangkan subjek pemberi kerja karyawan aparatur sipil negara merupakan instansi pemerintah. Selain itu, adanya mekanisme perekrutan yang berbeda antara karyawan inventor dan inventor aparatur sipil negara. Mekanisme perekrutan karyawan inventor melalui perekrutan kerja dalam lingkup hukum privat, sedangkan perekrutan inventor aparatur sipil negara melalui mekanisme perekrutan kedinasan dalam lingkup hukum publik. Oleh karena itu, karyawan inventor yang dimaksud merupakan karyawan inventor merupakan subjek yang berbeda dengan inventor aparatur sipil negara.

Topik utama yang menjadi penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini mengkaji lebih lanjut implementasi Undang-undang Paten dalam hal perlindungan hak ekonomi terhadap Hlm | 126

karyawan inventor atas paten yang dihasilkan dari hubungan kerja, khususnya menganalisis (1) mekanisme pembentukan perjanjian imbalan yang tepat dan (2) standar pengaturan nilai dan bentuk imbalan yang adil dan wajar terhadap karyawan inventor. Implementasi perlindungan hak ekonomi merupakan tujuan terbentuknya Undang-undang Paten agar mensejahterakan inventor sehingga dapat mendorong adanya karya intelektualitas yang lebih baik dan muktahir. Oleh karena itu, perlunya untuk menganalisis apakah perlindungan hak ekonomi dalam Undang-undang Paten telah berjalan dan efektif agar sesuai dengan tujuan pembentukannya.

3. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan penelitian ini merupakan gabungan antara metode yuridis normatif dan sosiologis. Penelitian yuridis normatif mencakup penelitian terhadap hukum normatif yang mencakup asas-asas hukum, sistematika sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, dan sejarah hukum (Soemitro, 1990). Sedangkan, penelitian yuridis sosiologis merupakan penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat melalui wawancara, observasi, atau penyebaran kuisioner (Pratama & Ruslie, 2024).

Penelitian ini akan menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan dan asas hukum sebagai objek penelitian. Kemudian, dilanjutkan dengan menggunakan data primer, yaitu data lapangan yang menjelaskan implementasi suatu hukum (Salim, Firdaus, & Saputra, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya melihat ketentuan peraturan perundang-undangan secara utuh, tetapi peneliti akan melihat langsung yang terjadi di lapangan untuk mengetahui apakah adanya suatu permasalahan hukum dalam pengaturannya (Dahwir, 2022; Pebrianto, 2022). Setelah mendapatkan data di lapangan, penulis akan melakukan analisis bertitik tolak kepada peraturan perundang-undangan dan asas hukum untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat yuridis normatif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 *Mekanisme Pembentukan Perjanjian Imbalan yang Tepat antara Karyawan Inventor dan Pemberi Kerja atas Paten yang Dihasilkan dalam Hubungan Kerja*

Dalam hubungan kerja, Pasal 12 ayat (1) Undang-undang Paten memberikan suatu justifikasi bahwa pihak pemberi kerja dapat memiliki hak paten secara otomatis atas paten yang dihasilkan dari hubungan kerja. Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja merupakan perorangan, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja. Meskipun hak paten dialihkan kepada pemberi kerja, Pasal 12 ayat (3) Undang-undang Paten mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan imbalan kepada karyawan inventor apabila invensi telah dilindungi sebagai produk atau proses Paten. Selain itu, Pasal tersebut mengatur bahwa pemberian imbalan harus memperhatikan manfaat ekonomi yang diperoleh dari invensi yang dihasilkan oleh karyawan inventor.

Dalam praktiknya, adanya ketidakpastian hukum mengenai mekanisme pembentukan perjanjian imbalan terhadap karyawan inventor atas paten yang dihasilkan dari hubungan kerja. Berdasarkan wawancara

dengan Honesti Basyir, selaku Direktur Utama PT Biofarma (Persero) 2019-2023, beliau menyatakan bahwa praktik pembentukan perjanjian imbalan di PT Bio Farma (Persero) seringkali dilakukan setelah invensi dihasilkan (Basyir, 2023). Sebaliknya, berdasarkan wawancara dengan Alfin Frans, selaku Partners di Frans and Setiawan Law Office, beliau menyatakan bahwa pembentukan perjanjian imbalan yang dilakukan oleh kliennya seringkali dibentuk sebelum invensi dihasilkan (Frans, 2023).

Berdasarkan praktik tersebut, pemberian imbalan terhadap karyawan inventor sebelum dan sesudah invensi dihasilkan masih terdapat beberapa permasalahan hukum. Pemberian imbalan sebelum invensi dihasilkan berpotensi membuat karyawan inventor berada dalam posisi terjebak. Alfin Frans menerangkan bahwa maksud posisi terjebak yaitu keadaan bahwa nilai invensi makin meningkat tiap tahunnya, sedangkan karyawan inventor sudah telanjur menyepakati nilai invensi yang ditentukan dalam perjanjian sebelum invensi dihasilkan.

Pemberian imbalan setelah invensi dihasilkan pun memiliki kekurangan dalam praktiknya. Salah satu praktik pembentukan perjanjian imbalan setelah invensi dihasilkan dilakukan oleh PT Bio Farma (Persero). Honesti Basyir menerangkan bahwa penentuan nilai dan bentuk imbalan harus mengacu kepada kemampuan keuangan perusahaan. Dengan demikian, pemberian imbalan cenderung ditentukan sepihak oleh pemberi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, adanya potensi wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap karyawan inventor apabila adanya penentuan nilai imbalan yang ditentukan setelah invensi dihasilkan. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya pengaturan Pasal 12 ayat (1) Undang-undang Paten yang berpihak kepada pemberi kerja dengan mengatur pemberian hak kepemilikan paten terhadap pemberi kerja secara otomatis. Selain itu, adanya ketidakpastian hukum mengenai pengaturan Pasal 12 ayat (5) Undang-undang Paten yang mengatur bahwa salah satu pihak dapat mengajukan gugatan di hadapan Pengadilan Niaga apabila adanya ketidaksesuaian mengenai penentuan perhitungan dan penetapan besaran imbalan yang didapat atas komersialisasi paten.

Berdasarkan pengaturan di atas, apabila penentuan imbalan terhadap karyawan inventor dilakukan setelah invensi dihasilkan, posisi karyawan inventor berada dalam posisi yang tidak setara dengan pemberi kerja. Posisi tidak setara tersebut muncul karena karyawan inventor tidak memiliki dasar untuk mengajukan hak gugat atau hak tagih kepada pemberi kerja apabila pemberian imbalan tidak sesuai dengan standar adil dan wajar. Selain itu, ketidaksetaraan posisi muncul karena perjanjian imbalan belum dibentuk apabila penentuan imbalan ditentukan setelah invensi dihasilkan, tetapi pemberi kerja telah memiliki hak paten secara otomatis dan telah menikmati manfaat ekonomi dari komersialisasi paten.

Berdasarkan uraian di atas, karyawan inventor tidak memiliki dasar gugatan yang kuat apabila adanya tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja pada saat penentuan nilai dan bentuk imbalan. Bahkan, pemberi kerja dapat memiliki hak paten tanpa diiringi pemberian imbalan apabila kesepakatan tidak kunjung berhasil mengingat posisi karyawan inventor tidak memiliki hak tagih atau hak

gugat yang kuat. Oleh karena itu, perlunya alternatif agar adanya posisi yang setara dan terhindar dari adanya persengketaan ketika menentukan nilai dan bentuk imbalan.

Salah satu alternatif untuk mencegah adanya persengketaan mengenai penentuan imbalan dapat melalui pembentukan perjanjian imbalan sebelum invensi dihasilkan. Alternatif tersebut dapat mencegah adanya wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada karyawan inventor dalam hal adanya pembagian imbalan atas komersialisasi paten. Hal tersebut dapat tercegah karena pemberi kerja memiliki kewajiban yang telah dituangkan dalam bentuk perjanjian imbalan. Apabila pemberi kerja melakukan tindakan sewenang-wenang setelah invensi dihasilkan, perjanjian imbalan dapat menjadi suatu dasar hukum karyawan inventor untuk menagih hak imbalannya atau sebagai dasar gugatan apabila pihak pemberi kerja tetap tidak ingin memberikan imbalan.

Selain keterangan waktu pembentukan perjanjian, jenis perjanjian perjanjian imbalan pun merupakan suatu komponen yang penting untuk diperhatikan. Jenis perjanjian yang dapat berjalan efektif dan efisien merupakan perjanjian bersyarat. Perjanjian bersyarat merupakan suatu perjanjian yang menggantungkan kepada syarat-syarat yang menanggguhkan atau membatalkan pemberlakuan perjanjian tersebut (Fuady, 2003). Klausul yang wajib dicantumkan dalam perjanjian tersebut merupakan syarat tangguh berlakunya perjanjian merupakan keterangan berlakunya perjanjian imbalan. Klausul perjanjian imbalan harus menegaskan bahwa perjanjian imbalan hanya dapat berlaku apabila invensi berhasil menjadi Paten dan telah dikomersialisasikan. Hal tersebut untuk mencegah adanya penuntutan pemberian imbalan yang dilakukan oleh karyawan inventor apabila suatu invensi tidak berhasil dilindungi sebagai Paten dan belum dikomersialisasikan.

Klausul yang wajib dimasukan dalam perjanjian tersebut merupakan kewajiban karyawan inventor dan pemberi kerja untuk menentukan nilai dan bentuk imbalan yang adil dan wajar dengan memperhatikan nilai pasar komersialisasi invensi. Klausul tersebut pun perlu dituangkan untuk mencegah adanya pemberian imbalan yang tidak sebanding dengan nilai invensi yang telah dikomersialisasi. Dengan adanya klausul tersebut, klausul tersebut dapat mendorong pencegahan persengketaan mengenai penentuan nilai dan bentuk imbalan yang dapat diberikan kepada karyawan inventor setelah adanya komersialisasi paten.

4.2 Standar Pemberian Imbalan yang Adil dan Wajar terhadap Karyawan Inventor berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Paten

Pembentukan perjanjian imbalan bukan sebagai satu-satunya bentuk kepastian hukum terhadap karyawan inventor mengenai pemberian imbalan yang adil dan wajar. Pengaturan standar nilai dan bentuk imbalan yang adil dan wajar pun diperlukan untuk mendorong kepastian hukum tersebut. Oleh karena itu, perlunya standar pemberian imbalan yang adil dan wajar terhadap karyawan inventor selain pembentukan imbalan yang adil dan wajar.

Pentingnya pengaturan standar pemberian imbalan yang adil dan wajar didasari oleh asas *alter ego*. Asas *alter ego* menekankan bahwa pemberian imbalan yang adil dan wajar harus dibarengi dengan adanya sistem pengaturan mengenai standar pemberian imbalan yang kuat. Pasal 12 ayat (4) Undang-undang Paten memberikan kepastian hukum mengenai bentuk imbalan yang dapat diberikan kepada karyawan inventor atas

dihasilkannya paten dalam hubungan kerja. Pasal 12 ayat (4) Undang-undang Paten mengatur bahwa pemberian imbalan kepada karyawan inventor dapat berupa:

- a. jumlah tertentu dan sekaligus;
- b. Persentase;
- c. Gabungan antara jumlah tertentu dan sekaligus dengan hadiah atau bonus; atau
- d. Bentuk lain yang disepakati para pihak.

Berdasarkan ketentuan tersebut, Pasal 12 ayat (4) Undang-undang Paten sebenarnya memberikan kebebasan para pihak dalam menyepakati bentuk imbalan terhadap karyawan inventor. Berdasarkan pasal tersebut, bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan inventor dapat berupa uang tunai/royalti/uang tunai beserta hadiah selain uang. Pada praktiknya, Honesti Basyir menerangkan bahwa PT Bio Farma (Persero) mengacu kepada kebijakan finansial perusahaan dalam menentukan bentuk dan nilai imbalan yang diberikan kepada karyawan inventor. Selain itu, Honesti Basyir menerangkan bahwa PT Bio Farma (Persero) biasanya memberikan imbalan terhadap karyawan inventor dengan bentuk uang tunai.

Praktik pemberian uang tunai sebagai bentuk imbalan terhadap karyawan inventor pun dilakukan oleh klien Alfin Frans Setiawan Law Office. Berdasarkan wawancara dengan Alfin Frans, beliau menyatakan bahwa pemberian uang tunai terhadap karyawan inventor biasanya ditentukan dalam bentuk uang tunai yang dibayar secara sekaligus (Frans, 2023). Selain itu, beliau menerangkan bahwa proses penetapan bentuk imbalan biasanya ditentukan sepihak oleh pihak pemberi kerja. Dengan kata lain, karyawan inventor secara terpaksa harus menerima pemberian imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja tanpa adanya standar jelas mengenai pemberian imbalan yang adil dan wajar. Alfin Frans pun menegaskan bahwa pemberian uang tunai untuk mencegah adanya pemberian imbalan secara terus-menerus yang disebabkan oleh kenaikan nilai invensi atas adanya kegiatan komersialisasi paten.

Berdasarkan uraian pemberian praktik di atas, Alfin Frans menerangkan bahwa seringkali adanya pertentangan pandangan antara karyawan inventor dan kliennya mengenai bentuk imbalan yang seharusnya didapat oleh karyawan inventor. Hal tersebut muncul karena klien ingin mengetahui bentuk dan nilai imbalan yang adil dan wajar, tetapi di sisi lain klien hanya ingin memberikan imbalan dalam bentuk uang tunai secara sekaligus untuk menghindari pemberian imbalan yang secara terus-menerus setelah adanya komersialisasi paten. Berdasarkan uraian di atas, bentuk pemberian imbalan berupa uang tunai tidak memenuhi standar adil dan wajar terhadap karyawan inventor. Nilai manfaat ekonomi yang didapat dari adanya komersialisasi paten biasanya berbentuk royalti yang didapat dari adanya penjualan produk atau proses setiap tahunnya (Siagian & Khuzaini, 2015). Namun, pihak karyawan inventor hanya menerima uang tunai yang diberikan secara sekaligus (*one shot payment*). Oleh karena itu, pemberian imbalan dalam bentuk uang tunai sangat tidak adil dan wajar terhadap karyawan inventor.

Selain itu, permasalahan lain mengenai pengaturan nilai imbalan terhadap karyawan inventor, yaitu tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai standar pemberian imbalan yang adil dan wajar. Pada praktiknya, Honesti Basyir menerangkan bahwa penentuan nilai imbalan di PT Bio Farma (Persero) mengacu kepada kebijakan keuangan perusahaan. Selain itu, penentuan nilai imbalan yang diberikan oleh klien Alfin Frans and Setiawan Law Office terhadap karyawan inventor seringkali telah ditentukan sepihak oleh kliennya yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja. Berdasarkan praktik tersebut, adanya ketidakpastian hukum

mengenai pengaturan nilai imbalan yang adil dan wajar. Ketidakpastian hukum tersebut muncul karena penentuan nilai imbalan seringkali ditentukan sepihak oleh pemberi kerja tanpa adanya standar perhitungan yang jelas. Oleh karena itu, perlunya pengaturan yang jelas mengenai pemberian imbalan yang adil dan wajar secara objektif.

Salah satu alternatif penentuan nilai imbalan royalti yang adil dan wajar atas dihasilkannya paten dari hubungan kerja dapat mengacu kepada Pasal 8 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 136/PMK.02/2021 tentang Pedoman Pemberian Imbalan Yang Berasal Dari Penerimaan Negara Bukan Pajak Royalti Hak Cipta Kepada Penncipta, Royalti Paten kepada Inventor, dan/atau Royalti Hak Perlindungan Varietas Tanaman Kepada Pemulia Tanaman (Permenkeu Nomor 136 Tahun 2021) yang mengatur tarif imbalan persentase royalti terhadap aparatur sipil negara yang mengatur nilai imbalan “(a) untuk lapisan nilai sampai dengan Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), diberikan tarif Imbalan tertentu sebesar 30% (tiga puluh persen); dan (b) untuk lapisan nilai lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), diberikan tarif Imbalan tertentu sebesar 20% (dua puluh persen)”. Berdasarkan pasal tersebut, pemberian imbalan terhadap karyawan inventor diatur dengan persentase pemberian royalti secara menurun setiap adanya kenaikan nilai invensi. Pengaturan persentase pemberian royalti secara menurun sangat bertentangan dengan asas *alter ego*. Pengaturan tersebut sangat bertentangan karena asas *alter ego* menekankan pemberian insentif yang tinggi agar sebanding dengan nilai ekonomi yang didapat dari adanya komersialisasi paten.

Melihat asas *alter ego*, pemberian imbalan terhadap karyawan inventor seharusnya bersifat persentase meningkat apabila nilai pasar invensi tersebut meningkat agar sebanding dengan nilai manfaat ekonomi yang didapat dari komersialisasi paten yang dapat meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan uraian di atas, pengaturan yang tepat sebagai acuan standar imbalan yang adil dan wajar kepada karyawan inventor merupakan Pasal 8 Permenkeu 136 Tahun 2021 dengan pengaturan pemberian imbalan dengan pengaturan persentase royalti secara meningkat. Dengan demikian, pengaturan yang lebih tepat mengatur persentase pemberian imbalan sebagai berikut: “(a) untuk lapisan nilai sampai dengan Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), diberikan tarif Imbalan tertentu sebesar 20% (dua puluh persen); dan (b) untuk lapisan nilai lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), diberikan tarif Imbalan tertentu sebesar 30% (tiga puluh persen)”.

Pengaturan pemberian nilai imbalan secara meningkat terhadap karyawan inventor akan sangat sejalan dengan asas *alter ego* karena adanya pemberian imbalan yang sebanding dengan nilai manfaat ekonomi yang didapat, yakni adanya kenaikan nilai persentase imbalan apabila nilai pasar invensi meningkat. Mengingat Pasal 13 Permenkeu 136 Tahun 2021 mengatur bahwa pengaturan mengenai nilai imbalan tersebut tidak dapat berlaku terhadap karyawan inventor, perlunya suatu peraturan hukum yang baru agar mendukung adanya kepastian hukum dalam hal pemberian imbalan terhadap karyawan inventor.

Berdasarkan uraian di atas, peraturan hukum yang tepat untuk mengatur pemberian imbalan merupakan Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan atas Undang-undang Paten yang mengatur standar dan teknis tata cara perhitungan pemberian imbalan yang adil dan wajar kepada karyawan inventor. Muatan Peraturan Pemerintah berisi suatu peraturan yang mengisi adanya suatu kekosongan hukum dalam Undang-undang terkait pengaturan hal tertentu (Indrati, 2020). Peraturan Pemerintah pun dapat disahkan meskipun Undang-undang tertentu tidak secara tegas memerlukannya untuk mengatur hal lebih lanjut

dan spesifik.

Materi muatan Peraturan Pemerintah dilandasi dengan Pasal 5 Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang mengatur bahwa Presiden dapat menetapkan Peraturan Pemerintah agar pelaksanaan Undang-undang dapat berjalan efektif dan efisien. Contohnya, pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Royalti Hak Cipta Lagu dan/atau Musik (Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2021). Peraturan Pemerintah tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan pengaturan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta (UUHC) dalam hal perlindungan hak ekonomi terhadap Pencipta atas komersialisasi lagu.

Sebelum adanya Peraturan Pemerintah tersebut, Pasal 87, Pasal 89, dan Pasal 90 UUHC mengatur kewenangan pengelolaan royalti atas komersialisasi musik, tetapi ketiga pasal tersebut tidak menegaskan perlunya peraturan pelaksanaan untuk mengatur pengelolaan royalti. Namun, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2021 mengatur sistem yang lebih spesifik dan efisien untuk mengatur sistem pengelolaan royalti musik, seperti pengaturan distribusi royalti melalui Lembaga Manajemen Kolektif (LMK), pengelolaan data musik oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, penegasan lingkup tempat publik bersifat komersial yang dapat dikenakan royalti, dan pengaturan dana oleh LMK atas penarikan royalti musik. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2021 merupakan suatu peraturan hukum yang mengoptimalkan pengaturan UUHC mengelola royalti musik.

Berdasarkan uraian di atas, Peraturan Pemerintah merupakan peraturan hukum yang tepat untuk mengatur standar pemberian imbalan yang adil dan wajar kepada karyawan inventor. Peraturan Pemerintah dibutuhkan karena Undang-undang Paten tidak menegaskan perlunya peraturan pelaksanaan yang mengatur standar nilai imbalan berupa royalti terhadap karyawan inventor, tetapi masih terdapat permasalahan hukum dalam pengaturan nilai royalti terhadap karyawan inventor. Oleh karena itu, perlunya Peraturan Pemerintah yang mengatur persentase royalti sebagai pemberian imbalan yang adil dan wajar agar pelaksanaan Undang-undang Paten berjalan efektif dan efisien.

5. Kesimpulan

Undang-undang Paten bertujuan melindungi hak ekonomi terhadap karyawan inventor atas paten yang dihasilkan dari hubungan kerja, tetapi masih adanya beberapa permasalahan hukum dalam implementasinya. Permasalahan hukum muncul karena adanya ketidakpastian hukum dalam proses pembentukan perjanjian imbalan. Ketidakpastian hukum tersebut disebabkan karena praktik pembentukan perjanjian imbalan yang tidak seragam. Praktik tersebut menimbulkan posisi karyawan inventor yang tidak kuat dalam menuntut hak imbalan apabila pemberi kerja melakukan wanprestasi dalam pemberian imbalan. Oleh karena itu, perlunya mencari mekanisme pembentukan perjanjian imbalan yang tepat untuk mencegah persengkataan mengenai imbalan di masa depan. Kemudian, praktik pemberian imbalan yang dilakukan oleh pemberi kerja masih belum memenuhi standar pemberian imbalan yang adil dan wajar. Meskipun Pasal 12 ayat (4) Undang-undang Paten telah mengatur ketentuan mengenai bentuk imbalan, namun pengaturan tersebut belum dapat menjadi sistem yang kuat dalam mengatur pemberian imbalan yang adil dan wajar terhadap karyawan inventor. Oleh karena itu, perlunya sistem hukum yang kuat untuk mengatur bentuk dan nilai imbalan yang memenuhi standar yang adil dan wajar agar terciptanya kepastian hukum.

Bibliografi

- Antariksa, B. (2017). Landasan Filosofis dan Sejarah Perkembangan Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual: Relevansinya Bagi Kepentingan Pembangunan Di Indonesia *Dinas Pariwisata*. Retrieved from <https://dispar.ciamiskab.go.id/wp-content/uploads/2017/07/LANDASAN-FILOSOFIS-HKI.pdf>
- Arifardhani, Y. (2020). *Hukum Hak Atas Kekayaan Intelektual* Jakarta Kencana.
- Atsar, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemegang Paten Dalam Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-undang No. 13 Tahun 2016 Tentang Paten dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Positum* Vol.7.
- Basyir, H. (2023). Praktik Pelindungan Hak Ekonomi terhadap Karyawan Inventor atas Paten yang Dihasilkan Dari Hubungan Kerja dalam PT Bio Farma (Persero). In M. I. Marwandy (Ed.).
- Dahwir, A. (2022). Urgensi Rekonstruksi Strafsoort dalam Hukum Pidana Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 1(2), 87-100.
- Dwiningrum, S. I. (2012). *Ilmu Sosial & Budaya* Yogyakarta UNY Press.
- Frans, A. (2023). Praktik Pelindungan Hak Ekonomi Terhadap Karyawan Inventor atas Paten yang Dihasilkan Dari Hubungan Kerja berdasarkan Alfin Frans and Setiawan Law Office In M. I. Marwandy (Ed.).
- Fuady, M. (2003). *Hukum Kontrak: Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis* Bandung PT Citra Aditya Bakti
- Gupta, V. K. (2000). Employer v Employee Invention: IPS Issues in R&D Organizations. *Journal of Intellectual Property Rights* Vol.5.
- Hadjarianti, V. S. (2019). *Memahami Hukum Atas Karya Intelektual* Jakarta Unika Atma Jaya
- Hidayah, K. (2017). *Hukum Hak Kekayaan Intelektual* Malang Setara Press
- Indrati, M. F. (2020). *Ilmu Perundang-Undangan 1: Proses dan Teknik Penyusunan*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Kadri, H. (2020). Understanding The Theories of Intellectual Property in the Contemporary World - An Overview. *Commonwealth Law Review Journal* Vol.6, 467-479.
- Muhammad Amirulloh, H. N. M. (2016). *Buku Ajar Kekayaan Intelektual* Bandung Unpad Press.
- Muhammad Amirulloh, H. N. M., Kilkoda Agus Saleh. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Inventor Paten di Indonesia* Bandung Keni Media
- Muhammad Djumhana, R. D. (2014). *Hak Milik Intelektual: Sejarah, Teori, dan Prakteknya di Indonesia* Bandung Citra Aditya Bakti
- Muhibuddin, A. (2022). *ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KEKAYAAN INTELEKTUAL KOMUNAL PADA PEMERINTAHAN DESA*. UNUSIA.
- Mulyadi, L. (2023). Teori Hukum Pembangunan Mochtar Kususumaatmadja. *Pengadilan Tinggi Kalimantan Utara*. Retrieved from <https://pt-kaltara.go.id/id/berita/arsip-berita/622-teori-hukum-pembangunan-prof-dr-mochtar-kusumaatmadja-s-h--ll-m>
- Murwaji, T., & Robby, A. H. (2017). Edukasi dan Penyehatan Koperasi Melalui Linkage Program Perbankan. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 4(3), 454-472.

- Pebrianto, R. (2022). Reformulasi Sanksi Pidana bagi Pelaku Eutanasia dalam Hukum Pidana Indonesia. *Kajian Ilmiah Hukum dan Kenegaraan*, 1(2), 87-94.
- Pratama, Y. Y., & Ruslie, A. S. (2024). Peninjauan Kembali Tingkat Kedua Dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 3(1), 20-25.
- Purwaningsih, N. (2019). Pengaruh Pola Pikir Kewirausahaan Adversity Quotient Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 10(2), 133-148.
- Riwukore, J. R. (2022a). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51-64.
- Riwukore, J. R. (2022b). Pelatihan: Evaluasi dan Rekonstruksi Kinerja ASN Pemerintah Kota Kupang Berbasis Sumber Daya Manusia. *Yumary: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(2), 79-100.
- Salim, C., Firdaus, A. I., & Saputra, N. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 265-286.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).
- Soemitro, R. H. (1990). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tim Lindsey, E. D., Simon Butt, Tomi Suryo Utomo. (2019). *Hak Kekayaan Intelektual: Suatu Pengantar* Bandung PT Alumni
- Whindari, Y. (2018). Pengaturan Invensi Pegawai (Employee Invention) Dalam Hukum Paten di Indonesia *Jurnal El-Maslahah Vol.8 No.2*.