

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI INVENTOR KARYAWAN DALAM PERJANJIAN BERSYARAT KEPEMILIKAN PATEN DENGAN PERUSAHAAN

Aam Suryamah<sup>a</sup>, Muhamad Amirulloh<sup>a</sup>, Rafan Darodjat<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, email: aam@unpad.ac.id, muhamad.amirulloh@unpad.ac.id, rafan@unpad.ac.id

Naskah diterima: 27 Maret; revisi: 8 Mei; disetujui: 29 Mei 2025

DOI: 10.28946/rpt.v14i1.4668

### Abstrak:

Aset utama perusahaan adalah karyawan, sebagai pelaksana roda industri untuk mendapatkan profit. Karyawan yang terlibat dalam pengembangan produk berpartisipasi untuk membuat invensi yang didanai perusahaan. Hasil invensi pada industri dapat menjadi paten yang memiliki nilai ekonomis. Sumber daya manusia yang terlibat dalam invensi paten dapat membuat perjanjian bersyarat untuk kepemilikan paten, sehingga dapat memiliki hak ekonomi. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, mengenai perjanjian bersyarat antara karyawan dengan perusahaan untuk mendapatkan hak ekonomis atas paten yang dibuat. Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan perlindungan hukum bagi inventor karyawan melalui perjanjian bersyarat kepemilikan paten. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum primer. Pendekatan menggunakan *statute approach* untuk memahami konsistensi peraturan perundang-undangan dengan *soft law* hak kekayaan intelektual. Hasil penelitian ini, berdampak meningkatkan partisipasi karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan melalui temuannya dan invensi karyawan sebagai aset yang dapat menjadi *passive income*. Dimungkinkannya inventor mendapatkan imbalan dari penjualan (komersialisasi) hasil invensinya oleh investor (perusahaan) dan besaran imbalan harus dibuat dan diatur dalam suatu bentuk perjanjian bersyarat secara terperinci baik penetapan jumlah imbalan (*royalti*) yang layak, dan juga isinya antara lain agar inventor tetap mendapatkan hak ekonomi dari hasil invensinya, selain itu perlindungan inventor sebagai pemilik hak paten yang dihasilkannya.

**Kata kunci:** Perlindungan hukum; Inventor karyawan; Perjanjian bersyarat; Paten

### Abstract:

*The company's main asset is its employees, who serve as the driving force of the industry to generate profit. Employees involved in product development participate in creating inventions funded by the company. These inventions may result in patents that hold economic value. Human resources involved in patentable inventions may enter into conditional agreements regarding patent ownership, thereby acquiring economic rights. This study addresses the issue of conditional agreements between employees and the company concerning economic rights to patents they produce. The aim is to identify legal protections for employee inventors through conditional patent ownership agreements. This research employs a normative juridical method, which involves analyzing primary legal sources, such as laws and regulations. The approach used is the statute approach, aimed at understanding the consistency between statutory regulations and soft law principles in intellectual property rights. The findings of this study indicate that such mechanisms can increase employee participation and contribution to the company through their discoveries. Employee inventions can be considered assets that generate passive income. It is possible for inventors to receive compensation from the commercialization of their inventions by the company, and this compensation must be clearly*

*stipulated in a conditional agreement. This agreement should detail fair remuneration (royalties) and ensure that inventors retain economic rights over their inventions. Additionally, it should provide legal protection for inventors as holders of the resulting patent rights.*

**Keywords:** Legal Protection; Employee Inventors; Conditional Agreements; Patents;

## LATAR BELAKANG

Besarnya jumlah penduduk Indonesia, menjadikan negara memiliki keunggulan dari sisi demografi. Keunggulan demografi tersebut haruslah ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki masyarakatnya untuk menunjang industri dalam negeri yang berdaya saing. Kompetensi yang dimiliki tentunya harus memiliki kebaruan agar mampu menghadapi persaingan global.<sup>1</sup> Meningkatkan kualitas penguasaan pemanfaatan teknologi dalam kerangka dukungan transformasi perekonomian nasional menuju perekonomian yang berbasis pada keunggulan kompetitif agar mendukung perkembangan teknologi terhadap pembangunan nasional dapat berlangsung secara konsisten dan bersifat *suistenable*. Sistem inovasi nasional perlu diperhatikan pemerintah dengan regulasi yang memberikan dampak kesejahteraan bagi masyarakat. Manusia dan teknologi pada era revolusi industri 4.0 sudah menjadi dua variabel yang saling terkait. Produk dan proses hasil invensi di bidang teknologi kini semakin berkembang kerumitannya untuk peningkatan jumlah produksi.<sup>2</sup>

Indonesia sebagai negara yang memiliki *raw material* yang melimpah, tidak hanya mengekspor secara mentah, tetapi juga harus memiliki kemampuan membuat produk yang berteknologi. Inovasi menjadi kata kunci penting pada industri untuk meningkatkan daya saingnya di antara industri sejenis, terutama industri yang mengandalkan pada produk inovasi sebagai ujung tombaknya. Semangat untuk berinovasi pada perusahaan-perusahaan semacam itu umumnya diwujudkan dalam bentuk adanya fungsi penelitian dan pengembangan yang bertugas mengembangkan produk-produk baru yang lebih baik dan kompetitif. Terkait dengan invensi dan pengembangan produk sebagai hasil inovasi pada suatu perusahaan tentu akan melibatkan karyawan, baik secara perorangan maupun berkelompok, sebagai inventor dan mungkin saja produk inovasi tersebut selanjutnya didaftarkan untuk mendapatkan paten.

Paten yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Paten ("UU Paten") bertujuan untuk: (1) optimalisasi pelayanan yang diselenggarakan pemerintah; (2) keberpihakan terhadap kepentingan negara dengan mengindahkan hukum internasional; (3) ekonomi yang berdikari dengan mendorong invensi nasional di bidang teknologi; dan (4) Menciptakan landasan Paten Nasional melalui pendekatan *Pragmatic Legal Realism*.

Menurut OK. Saidin, hak kekayaan di dunia industri (*Industrial property right*) merupakan bagian dari hak kekayaan intelektual (*Intelektual property right*) yang termasuk ke dalam hak kekayaan industri ini, antara lain: hak paten, hak merek, dan desain industri.<sup>3</sup> Paten adalah suatu hak khusus yang didasarkan pada undang-undang diberikan kepada penemunya (*uitvinder*) atau menurut hukum pihak yang berhak mendapatkan manfaat ekonomi,<sup>4</sup> atas permohonan yang didaftarkan, untuk penemuan baru di bidang teknologi, perbaikan atas penemuan yang sudah ada, cara kerja baru, atau menemukan suatu revisi baru dalam cara kerja, untuk selama jangka waktu yang diatur undang-undang dapat diterapkan dalam produksi massal.

---

<sup>1</sup> Rafan; Darodjat and Deviana Yuanitasari, *Suatu Pengenalan: Hukum Ekonomi* (Jambi: DarbooksMedia, 2024).

<sup>2</sup> Amirulloh Muhammad, "Mendambakan Regulasi Paten Pendorong Kreativitas Karyawan Inventor Di Indonesia," n.d., <http://www.seputarjabar.com/2015/10/mendambakan-regulasi-paten-pendorong.html>.

<sup>3</sup> OK Sadikin, *Aspek Hukum Hak Kekayaan Intelektual (Intellectual Property Rights)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019).

<sup>4</sup> Rafan Darodjat, Agus Suwandono, and Hazar Kusmayanti, "Pengenalan Hak Kekayaan Intelektual Kepada Pelajar Melalui Pengetahuan Batik," *Midang 2*, no. 1 (2024): 30, <https://doi.org/10.24198/midang.v2i1.53096>.

Pasal 1 UU Paten menyatakan bahwa Paten adalah hak eksklusif yang diberikan oleh negara kepada inventor atas hasil invensinya di bidang teknologi untuk jangka waktu tertentu. Unsur penting paten, yakni bahwa paten adalah hak yang diberikan pemerintah dalam hal ini Kementerian Hukum dan HAM dengan sifat yang eksklusif. Perbuatan-perbuatan yang merupakan hak eksklusif pemegang hak paten terkait hal berikut: produksi (*manufacturing*), penggunaan (*using*), penjualan (*selling*) barang yang dipatenkan, dan perbuatan yang berkaitan dengan penjualan barang itu, seperti mengimpor dan metode penyimpanan (*stocking*).<sup>5</sup>

Hakikat perlindungan Paten merupakan perlindungan negara kepada penemu dan penemu tersebut mendapatkan penghargaan atas temuannya.<sup>6</sup> Meskipun dibatasi perlindungannya, namun Indonesia tetap menganut *world wide novelty* pada pemeriksaan substantif untuk kebaruan. Suatu ide atau gagasan perlu diwujudkan, tentu hal ini diperlukan waktu dan proses untuk menjadikan suatu karya yang berwujud. Apa yang ada dalam pikiran/otak manusia bisa dituangkan dalam karya nyata, atau bisa saja hanya sekedar ide yang belum dideskripsikan. Melalui riset sebagai sarana yang efektif untuk melahirkan karya inovatif. Kreasi baru yang sebelumnya tidak mungkin, menjadi mungkin diwujudkan, melalui kajian yang mendalam dan proses yang panjang.<sup>7</sup> Riset dan pengembangan dilakukan karyawan dalam perusahaan haruslah dihargai, sebagai motivasi dalam penciptaan paten.

Di negara maju, sudah sejak lama paten dalam industri mendapatkan penghargaan.<sup>8</sup> Royalti yang diterima karyawan yang meriset atau penemu akan menjadi pemasukan, nilai tambah, dan adanya hak ekonomi yang diberikan masyarakat, atas hasil riset yang bermanfaat bagi orang banyak.<sup>9</sup> Negara Indonesia belum jauh dalam memperhatikan perlindungan temuan paten yang dilakukan karyawan, terlebih lagi perusahaan-perusahaan lokal masih belum memiliki kesadaran untuk mengoptimalkan karyawan untuk berkontribusi dalam penciptaan produk teknologi dengan kebaruan.

Penemuan baru dapat juga berupa perbaikan atas temuan yang sudah ada, cara kerja baru atau menemukan suatu perbaikan baru cara kerja, yang kesemuanya disebut invensi harus mengandung *inventive step*, yaitu langkah pemikiran kreatif yang lebih maju dari hasil penemuan sebelumnya. *Reward* terhadap hasil kreatifitas karyawan dengan tatanan hukum yang disebut rezim hukum Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Rezim hukum HKI memberikan perlindungan terhadap hasil karya penemu (*inventor*) atau pencipta dari pihak lain yang secara tidak sah menggunakan ataupun memanfaatkan hasil karyanya. Selain itu, rezim hukum HKI memberikan perlindungan terhadap kepentingan ekonomi dari hasil temuan ataupun karya cipta penemu atau pencipta. Perlindungan hukum bertujuan untuk menstimulasi karyawan agar dapat menghasilkan karya cipta yang lebih inovatif.<sup>10</sup>

Industri nasional yang saat ini berkembang menjadikan pula teknologi pendukungnya menjadi lebih rumit dan beragam. Pengembangan teknologi baru yang semakin canggih dan rumit itu hampir tidak mungkin dilakukan tanpa dukungan fasilitas yang memadai, peralatan yang mumpuni, skala besar bahan penelitian, dan biaya yang besar. Hal ini menjelaskan mengapa sebagian besar penemuan saat ini diciptakan oleh perusahaan dan lembaga penelitian, sedangkan karya penemu individual sudah menjadi jarang ditemukan. UU Paten diharapkan memberikan perlindungan yang memadai kepada karyawan inventor (*employee*

<sup>5</sup> Muhammad; Djumhana and R Djubaedillah, *Hak Milik Intelektual Sejarah, Teori, Dan Prakteknya Di Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).

<sup>6</sup> Endang Purwaningsih, *Hukum Paten* (Bandung: Mandar Maju, 2015).

<sup>7</sup> Endang Purwaningsih, *Paten Dan Merek: Economic and Technological Interests Dalam Eksploitasi Paten Dan Merek* (Setara Press, 2020).

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Ristek, *Sains Dan Teknologi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009).

<sup>10</sup> Kholis Roisah, *Konsep Hukum Hak Kekayaan Intelektual (HKI): Sejarah, Pengertian Dan Filosofi Pengakuan HKI Dari Masa Ke Masa* (Malang: Setara Press, 2AD).

*invention*). Aturan hukum paten terkesan lebih melindungi pihak perusahaan atau lembaga yang mempekerjakan inventor dan kurang memberi perlindungan bagi inventor. Pentingnya peran inventor muncul karena proses penelitian dan pengembangan membutuhkan karyawan yang kreatif untuk menghasilkan produk yang unggul.

Berkenaan dengan karyawan inventor dalam hal hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha muncul dari adanya perjanjian, dapat dikatakan sebagai hubungan perdata. Perjanjian yang berlandaskan kesepakatan, diharuskan beraskan keseimbangan yang dalam hubungan pengusaha dengan karyawan, tentunya pihak karyawan berada di posisi lemah. UU Paten sebagai suatu aturan terbaru tentang paten, ternyata masih terdapat permasalahan kepemilikan paten oleh karyawan inventor dan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Permasalahan yang dibahas dalam tulisan ini adalah bagaimana perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawannya mengatur tentang hasil dari inovasi yang dilakukan oleh karyawan, baik secara perorangan maupun berkelompok. Dalam perjanjian kerja tersebut seyogyanya mengatur secara jelas khususnya mengenai invensi pekerja sebagai inventor dan bagaimana perjanjian tersebut dapat memberikan motivasi bagi inventor juga mendatangkan keuntungan (royalti) yang seimbang bagi inventor.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan kepustakaan sebagai data sekunder. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk mengkaji berbagai asas hukum, sistematika, sinkronisasi hukum, teori hukum, perbandingan hukum, serta sejarah hukum itu sendiri.<sup>11</sup> *Statute approach* digunakan dalam penelitian<sup>12</sup> sebagai suatu pendekatan peraturan perundang-undangan dengan *soft law* di bidang kekayaan intelektual. Memang terhadap hal ini, invensi karyawan ada yang secara *voluntary* karena karyawan tersebut mendapatkan suatu gagasan dan ada invensi yang berasal dari pembiayaan perusahaan dalam *research scheme* atau pembentukan divisi khusus riset.

Temuan invensi karyawan berdasarkan fakta dan penelitian di lapangan, belumlah memenuhi hak karyawan sebagai *property right*. Hak karyawan tidak saja berupa royalti dalam bentuk uang, tetapi juga dalam perusahaan dapat memberikan *reward* berupa surat berharga, yaitu saham dan obligasi. Dampak dari penelitian ini memberi motivasi bagi karyawan untuk mencurahkan kompetensinya untuk menciptakan atau memperbarui teknologi yang bermanfaat bagi Indonesia dan memberikan perlindungan secara ekonomi terhadap *novelty*-nya.

## ANALISIS DAN DISKUSI

### Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual

Kepemilikan Hak Kekayaan Intelektual merupakan suatu perwujudan Hak Asasi Manusia (HAM), bagian dari hak untuk mengembangkan diri dan kesejahteraan. Hal ini diatur dalam Pasal 28 C ayat (1) Undang-undang Dasar Tahun 1945 (UD 1945) yang menyatakan bahwa, "Setiap orang berhak mengembangkan diri .. demi kesejahteraan ...".

Komintmen Negara Indonesia untuk melindungi HKI diawali dengan diratifikasinya ketentuan TRIPs *Agreement*, suatu kesepakatan di bawah organisasi perdagangan dunia yakni WTO (*World Trade Organization*) dengan tujuan mengharmonisasi HAKI terhadap semua anggota WTO.<sup>13</sup> Hal pertama yang diatur dalam kesepakatan tersebut, adanya peraturan

<sup>11</sup> Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).

<sup>12</sup> Ahmad Rosidi, "Penerapan New Normal (Kenormala Baru) Dalam Penanganan Covid-19 Sebagai Pandemi Dalam Hukum Positif," *Jurnal Ilmiah Rinjani* 8, no. 2 (2020): 18.

<sup>13</sup> Tri Setiady, "HARMONISASI PRINSIP-PRINSIP TRIPS AGREEMENT DALAM HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL DENGAN KEPENTINGAN NASIONAL," *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 4 (August 14, 2015): 598, <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no4.322>.

hukum nasional mengenai HKI. Indonesia memiliki komitmen untuk melindungi HK dengan keberadaan UU yang secara khusus mengatur tentang HKI.

Konstitusi dan penandatanganan *TRIPs Agreement* merupakan dasar untuk membuat undang-undang dan regulasi yang melindungi KI. Dalam bidang hukum *property right*, KI merupakan benda bergerak yang tidak berwujud, karena dapat dilekatkan suatu bentuk hak terhadap KI ini.<sup>14</sup> *Harta kekayaan* dalam konsep hukum meliputi barang (benda) dan hak.<sup>15</sup> Berdasarkan hal tersebut, KI telah memenuhi kriteria sebagai benda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 499 KUHPerdara karena dapat dikuasai manusia dan dapat menjadi obyek hukum.

Konsepsi hak selain menyiratkan tentang hak milik terhadap HKI sebagai hak individual yang lahir dari hasil oleh pikir manusia yang harus diakui kepemilikannya, juga menyiratkan adanya kewajiban-kewajiban dalam penggunaan hak milik tersebut, baik oleh pemilik hak maupun oleh pihak lain. Penggunaan HKI oleh pemilik hak harus juga memperhatikan pembatasan-pembatasan yang ditetapkan sebagai suatu kewajiban. Selain itu, penggunaan oleh pemilik hak juga harus memperhatikan asas fungsi sosial,<sup>16</sup> hak harus tidak hanya memberi manfaat bagi pemilikinya saja, tetapi juga masyarakat.

Hak kekayaan intelektual yang lahir pada proses produksi di suatu perusahaan biasanya berupa Paten. Pasal 1 UU Paten menyatakan bahwa Paten adalah hak eksklusif yang diberikan oleh negara kepada inventor atas hasil invensinya di bidang teknologi untuk jangka waktu tertentu melaksanakan sendiri invensi tersebut atau memberikan persetujuan kepada pihak lain untuk melaksanakannya. Oleh karena banyak pemikiran dan tenaga yang telah ditanamkan dalam konsep-konsep dan kegiatan-kegiatan membuat produk-produk yang menyumbang pada perkembangan budaya atau peradaban dan hak-hak hukum yang melindungi buah pikiran.<sup>17</sup>

Kekayaan intelektual muncul karena adanya Invensi teknologi yang memiliki nilai kebaruan (*novelty*), khususnya di bidang paten yang saat ini jarang dilakukan individu karena membutuhkan finansial yang besar dan juga membutuhkan kolaborasi ahli pada berbagai bidang. Individu biasanya dalam hal pembuatan paten, mendaftarkan paten sederhana. Untuk paten yang dipergunakan untuk industri atau bermanfaat bagi orang banyak, dilakukan kelompok, Pemerintah, atau perusahaan.

Menurut Yun Joo Lee, pada umumnya invensi paten oleh kelompok ini dapat dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:<sup>18</sup> (1) Paten Perusahaan adalah invensi paten yang dilakukan oleh seorang inventor dalam kapasitasnya sebagai pekerja atau pegawai di bawah perjanjian kerja dengan suatu perusahaan yang mempekerjakan mereka memang untuk melakukan atau menemukan suatu invensi; (2) Paten Pemerintah, adalah paten yang dilakukan oleh seorang inventor atau beberapa orang inventor dalam kapasitasnya sebagai pekerja atau pegawai di bawah perjanjian kerja dengan suatu instansi atau lembaga milik pemerintah yang mempekerjakan mereka memang untuk melakukan atau menemukan suatu invensi; dan (3) Paten Universitas, maksudnya adalah paten yang dilakukan oleh seorang inventor atau beberapa orang inventor dalam kapasitasnya sebagai mahasiswa atau pengajar yang tergabung dalam penelitian universitas yang dilakukan dengan menggunakan fasilitas universitas.

---

<sup>14</sup> Abdulkadir Muhamad, *Hukum Harta Kekayaan* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994).

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 13-14.

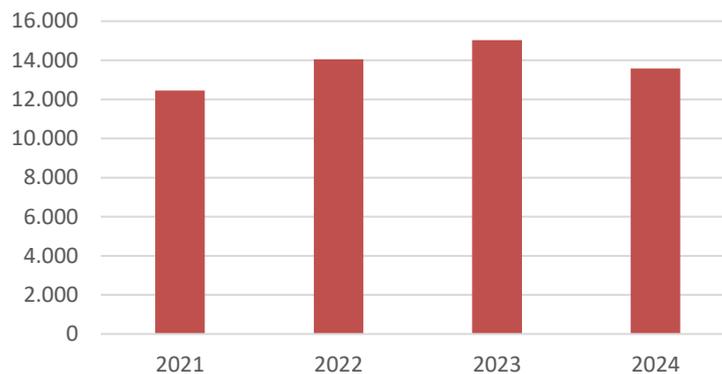
<sup>16</sup> Muhammad Amirulloh and Helitha Novinaty, *Buku Ajar Hukum Kekayaan Intelektual* (Bandung: Unpad Press, 2016).

<sup>17</sup> Tamotsu Hozumi, *Asian Copyright Handbook Indonesian Version* (Jakarta: , Ikatan Penerbit Indonesia & ACCU, 2006).

<sup>18</sup> Lee Joo, "Patent Rights and Universities: Policies and Legal Frame Work for Korea" (Queen Mary, n.d.).

Invensi yang dihasilkan oleh inventor, baik yang bekerja pada perusahaan atau dari sebuah hubungan dinas disebut *employee invention*. Di Indonesia hubungan kerja karyawan atau tenaga kerjanya aktif melakukan penelitian-penelitian dalam menemukan inovasi baru, yaitu Instansi pemerintah dan perusahaan-perusahaan.<sup>19</sup> *Employee invention* yang dimaksud disini adalah paten yang dilakukan oleh inventor dalam kapasitasnya sebagai pegawai atau pekerja di bawah perjanjian kerja dengan suatu perusahaan (Paten Perusahaan) dan invensi tersebut sesuai dengan bidang kerja perusahaan.<sup>20</sup>

Tabel 1: Data Permohonan Paten



Sumber: Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DJKI)<sup>21</sup>

Perlindungan hukum terhadap invensi, mendorong industri dan masyarakat untuk memohonkan Hak Patennya. Dapat dilihat pada tabel bahwasannya ada peningkatan dari tahun ke tahun, hanya saja pada tahun 2024 terjadi penurunan hal ini tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi juga secara global. Pada tahun 2021 terdapat sebanyak 12.449 permohonan, tahun 2022 sebanyak 14.053 permohonan, tahun 2023 sebanyak 15.023 permohonan, dan tahun 2024 tercatat sebanyak 13.577 permohonan. Meskipun tingkat kesadaran terhadap perlindungan invensi tinggi hanya saja sejak tahun 1991 hingga tahun 2023 keseluruhan angka paten masih didominasi oleh permohonan paten dari luar negeri dari total 197.680 paten, sementara hanya terdapat persentase 18% atau setara dengan 35.835 paten untuk permohonan paten dari dalam negeri.<sup>22</sup>

Sistem HAKI di Indonesia menganut sistem *first to file*, yang artinya yang mendaftarkan HKI terlebih dahulu, maka menjadi pemilik.<sup>23</sup> Misalnya ada karyawan di perusahaan laptop, dia melakukan riset pendinginan prosesor untuk produk yang akan *launching*. Akan tetapi karena ketidaktahuannya pendaftaran tersebut dilakukan perusahaan sebagai badan hukum, maka perusahaan tersebut bisa menerima *fee* royalti dan juga

<sup>19</sup> Yayuk Whindari, "Pengaturan Invensi Pegawai (Employee Invention) Dalam Hukum Paten Indonesia," *Jurnal IAIN Palangkaraya* 8, no. 2 (2018): 108.

<sup>20</sup> *Ibid.* Bandingkan dengan Iwao YAMAGUCHI – Japan Patent Office, Asia-Pacific Industrial Property Center, JIII, *Theory and Practice of Employee's Invention*, Japan Patent Office, Asia-Pacific Industrial Property Center, JIII, 2006, hlm. 4

<sup>21</sup> DJKI Kemenhukham, "Perkembangan Pertumbuhan Hak Kekayaan Intelektual Di Indonesia," accessed January 29, 2025, <https://www.dgip.go.id/index.php/artikel/detail-artikel-berita/perkembangan-sistem-paten-di-indonesia-dorong-inovasi-dan-pertumbuhan-ekonomi?kategori=pengumuman>.

<sup>22</sup> Nursalma Salsabila and Et.al., "Penghapusan Terhadap Paten Yang Tidak Dibayarkan Biaya Tahunannya: Urgensi Penguatan Perlindungan Pembangkitan Kembali Paten (Studi Komparatif Antara Indonesia Dan Singapura)," *Veritas: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum* 10, no. 2 (2024): 3.

<sup>23</sup> Erika Vivin Setyoningsih, "Implementasi Ratifikasi Agreement on Trade Related Aspects of Intellectual Property Right (Trips Agreement) Terhadap Politik Hukum Di Indonesia," *Jurnal Penegakan Hukum Dan Keadilan* 2, no. 2 (November 25, 2021): 117–29, <https://doi.org/10.18196/jphk.v2i2.11749>.

menggugat apabila ada pelanggaran hak ekonomi paten.<sup>24</sup> Terhadap hal yang demikian sudah seharusnya proporsionalitas terhadap kontribusi yang karyawan tersebut berikan perlu diapresiasi dengan pembagian yang adil.

Invensi yang digunakan dalam suatu perusahaan, setelah dipatenkan biasanya akan dimiliki oleh perusahaan tersendiri yang seharusnya dapat dinikmati tim pengembang internal yang juga sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Dalam kaitannya dengan invensi yang didaftarkan patennya oleh perusahaan dilakukan dikarenakan berbagai faktor, diantaranya adalah menjaga integritas dan solidaritas perusahaan, menciptakan dan menjaga loyalitas karyawan inventor terhadap perusahaan, serta agar karyawan inventor tersebut tidak menjelma menjadi pesaing bisnis atau kompetitor dari perusahaan.<sup>25</sup> Invensi yang penulis, yaitu ide inventor yang dituangkan ke dalam suatu kegiatan pemecahan masalah yang spesifik di bidang teknologi, dapat berupa produk atau proses, atau penyempurnaan dan pengembangan produk atau proses. Pada era sekarang bidang teknologi merupakan prioritas penting di setiap negara karena kemajuan teknologi suatu negara merupakan indikator dari kemajuan negara itu sendiri sekaligus dianggap secara tidak langsung mempengaruhi perkembangan ekonomi. Negara– negara yang digolongkan ke dalam negara maju pada umumnya memang memiliki teknologi yang lebih terdepan dibandingkan dengan negara– negara berkembang dan sekaligus memiliki perlindungan Paten yang lebih baik dibandingkan negara berkembang.<sup>26</sup>

### **Perjanjian Bersyarat Kepemilikan Paten Perusahaan dengan Karyawan**

Tenaga kerja merupakan salah satu aset dari perusahaan, berdasarkan Undang- Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Penggunaan istilah “karyawan” yang disandingkan dengan istilah “pekerja” menandakan bahwa UU Ketenagakerjaan mendefinisikan keduanya sebagai hal yang sama.<sup>27</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)<sup>28</sup> memadankan karyawan dengan karyawan atau pekerja dan memberikan pengertian sebagai; orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Kata tenaga kerja menurut KBBI adalah “Orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja” atau “orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu”. Istilah buruh menurut KBBI adalah, “orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah”.

Karyawan (Bahasa Inggris: *employee*) terikat dalam kontrak kerja dengan lembaga atau perusahaan atau instansi, terdapat kontrak tertulis yang ditandatangani kedua belah

---

<sup>24</sup> Revita Nurahmasari and Muhammad Amirulloh, “Mediasi Sebagai Kewajiban Penyelesaian Sengketa Perdata Pelanggaran Paten Di Indonesia Demi Kepastian Dan Kemanfaatan Hukum,” *Acta Diurnal Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran* 5, no. 1 (n.d.), <https://doi.org/https://doi.org/10.23920/acta.v5i1.712>.

<sup>25</sup> Armstrong, Joseph, “When Does an Employee Own Inventions? High Court Clarifies the Changing Nature of “Normal Duties”?”, [https://www.stevens-bolton.com/site/insights/articles/when-does-an-employee-own-invention#\\_edn1](https://www.stevens-bolton.com/site/insights/articles/when-does-an-employee-own-invention#_edn1), yang menyatakan bahwa, “*The Intellectual Property Enterprise Court, part of the High Court, recently gave guidance on the circumstances in which an employee will own patentable ideas created during their employment. [i] This is a key issue for businesses wishing to prevent employees leaving with valuable ideas and setting up as competitors.*” Lihat juga: Tumbridge, James and David Pountney, “Employees’ inventions – who owns them when invented outside work hours?”, <https://www.vennershipley.co.uk>, 14 June 2019, diakses dari <https://www.vennershipley.co.uk/insights-events/employees-inventions-who-owns-them-when-invented-outside-work-hours/#:~:text=Section%2039%20of%20the%20Patents,in%20either%20case%20were%20such>

<sup>26</sup> Whindari, “Pengaturan Invensi Pengawai (Employee Invention) Dalam Hukum Paten Indonesia.”

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/>

pihak, ada gaji yang dibayarkan, ada tunjangan yang ditambahkan, ada fasilitas yang diberikan, jumlah karyawan lebih dari seorang, bekerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Karyawan hanya memiliki dan menjalin ikatan dengan Bagian Sumber Daya Manusia atau Bagian Personalia. Gajinya diatur oleh orang-orang bagian ini yang memiliki status yang sama dengan orang lain di perusahaan tersebut: sebagai karyawan.<sup>29</sup> Karyawan sebagai sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).<sup>30</sup> Beberapa rumusan mengenai karyawan diantaranya menurut Hadari Nawawi.<sup>31</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Wirawan, menyatakan bahwa SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>32</sup> Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan atau SDM itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumber daya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:<sup>33</sup>

1. Kemampuan fisik,
2. Kemampuan psikis,
3. Kemampuan karakteristik,
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, dan
5. Pengalaman

Keberadaan karyawan di dunia industri muncul karena hubungan kerja dengan majikan, hanya dalam tata kelola industri moderen yang kompleks saat ini memiliki sitem, sehingga yang menjadi majikan adalah badan usaha. Pemilik perusahaan terutama di badan usaha yang berbadan hukum khususnya perseroan terbatas akan menjadi investor yang keuntungannya prosentasenya sudah diatur dalam mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham ("RUPS") yang minimal dilaksanakan 1 (satu) tahun sekali.<sup>34</sup> Adanya atasan atau manajemen bagi karyawan, sebetulnya bagian dari karyawan juga hanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Munculnya hubungan hukum untuk keterikatan bada usaha dengan pekerja karena adanya didasari perjanjian kerja sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Oleh karenanya, bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Hak dan kewajiban yang dimaksud adalah segala hal yang menyangkut aturan yang oleh para pihak dikehendaki tertuang dalam klausul perjanjian kerja berisi pengaturan jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya.

Implementasi dari asas kebebasan berkontrak mendasari bahwa perjanjian dapat dilakukan oleh siapa saja, bahkan isi dari perjanjian pun dapat disesuaikan dengan kehendak para pihak yang melakukan perjanjian.<sup>35</sup> Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) menyatakan bahwa perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana satu

---

<sup>29</sup> Informasi Hukum Airlangga, "Buruh & Tenaga Kerja," accessed January 20, 2025, <https://airlanggagama.wordpress.com/Buruh-Tenaga-Kerja/>.

<sup>30</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016).

<sup>31</sup> Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2003, hlm. 37

<sup>32</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba, 2009).

<sup>33</sup> Ma'ruf Abdullah, *op.cit.*, hlm. 7

<sup>34</sup> Ali Ernawati & Abdullah, "Penyelesaian Pertanggungjawaban Rapat Umum Pemegang Saham (Rups) Perseroan Melalui Pengadilan," *Imanot: Jurnal Kemahasiswaan Hukum Dan Kenotariatan* 1, no. 1 (2021): 108.

<sup>35</sup> Ery Agus Priyono and Katya Nabila Saka Birauti, "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan," *Law, Development and Justice Review* 5, no. 1 (2022): 24–43, <https://doi.org/10.14710/ldjr.v5i1.15003>.

orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dengan rumusan dari pasal tersebut bahwa perjanjian hanya mungkin terjadi jika dilakukan lebih dari dua orang melakukan suatu perbuatan nyata, baik dalam bentuk ucapan, maupun tindakan secara fisik dan tidak hanya dalam bentuk pikiran semata-mata. Suatu perjanjian tidak hanya dapat dibuat antara dua individu yang saling mengikatkan diri, tetapi juga antara individu dengan badan hukum. Setiap perjanjian yang disepakati akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat, serta menghasilkan prestasi sebagai bentuk pelaksanaan terhadap ketentuan yang telah disepakati atau dituangkan dalam perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak.

Menurut Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja berlandaskan pada suatu perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip hukum yang diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan juncto Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Jika diterapkan, prinsip-prinsip tersebut mencakup empat aspek utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan bebas dari kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan antara kedua belah pihak, yang dalam konteks hukum disebut sebagai konsensus bagi mereka yang mengikatkan diri dalam perjanjian, mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian kerja harus mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Kesepakatan ini bersifat mutual, di mana kehendak satu pihak sejalan dengan kehendak pihak lainnya. Pekerja menyetujui untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan, sementara pengusaha sepakat untuk mempekerjakan pekerja tersebut, tanpa adanya unsur paksaan.

Selain itu, aspek kemampuan atau kecakapan hukum para pihak dalam membuat perjanjian juga menjadi syarat yang harus dipenuhi. Dalam hal ini, baik pekerja maupun pengusaha harus memiliki kapasitas hukum untuk mengadakan perjanjian kerja. Seseorang dianggap cakap dalam membuat perjanjian apabila telah mencapai usia yang ditentukan oleh hukum. Berdasarkan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan, batas usia minimal untuk dianggap cakap dalam konteks ketenagakerjaan adalah 18 tahun. Selain faktor usia, kecakapan hukum juga mencakup kondisi kejiwaan yang sehat, di mana seseorang tidak mengalami gangguan jiwa yang dapat menghambat kemampuannya dalam mengambil keputusan secara sah.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk membuat perjanjian kerja, baik secara lisan maupun tertulis. Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila suatu perjanjian kerja dipersyaratkan dalam bentuk tertulis, maka penyusunannya harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kebebasan dalam menentukan bentuk dan substansi perjanjian kerja ini mencerminkan asas kebebasan berkontrak, di mana para pihak diberikan ruang untuk merumuskan ketentuan yang disepakati.

Kendati demikian, undang-undang menetapkan bahwa seluruh biaya yang timbul dalam proses pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.<sup>36</sup> Ketentuan mengenai kebebasan dalam bentuk perjanjian tersebut bersifat umum, namun dalam pelaksanaannya, para pihak tetap terikat pada prinsip itikad baik. Hal ini sejalan dengan asas

---

<sup>36</sup> Eza Amalia, M. Hosen, and Firya Oktaviarni, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi," *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 2, no. 1 (2021): 64–95, <https://doi.org/10.22437/zaaken.v2i1.11293>.

*pacta sunt servanda*, di mana suatu perjanjian yang telah disepakati secara sah bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Prinsip ini ditegaskan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang mengadakannya. Perjanjian tersebut tidak dapat dibatalkan secara sepihak, kecuali dengan kesepakatan bersama atau berdasarkan alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Selain itu, Pasal 1339 KUH Perdata mengatur bahwa perjanjian tidak hanya mengikat terhadap hal-hal yang secara eksplisit dicantumkan di dalamnya, tetapi juga terhadap segala sesuatu yang secara hukum, keadilan, kebiasaan, atau peraturan perundang-undangan dituntut sebagai bagian dari pelaksanaan perjanjian tersebut.

Dalam perjanjian, terdapat berbagai bentuk kesepakatan, salah satunya adalah perjanjian bersyarat. Perjanjian ini bergantung pada suatu peristiwa di masa depan yang belum dapat dipastikan akan terjadi atau tidak. Perikatan dalam perjanjian ini baru akan berlaku jika peristiwa tersebut benar-benar terjadi. Dengan kata lain, perjanjian ini menunda atau mempertangguhkan (*opschortende voorwaarde*) keberlakuan perikatan hingga syarat yang ditentukan terpenuhi. Selain itu, ada juga perjanjian yang bergantung pada suatu syarat pembatalan (*ontbindende voorwaarde*), di mana perikatan yang sudah berlaku akan batal jika peristiwa yang belum pasti tersebut terjadi. Di samping perjanjian bersyarat, terdapat pula perjanjian yang didasarkan pada ketetapan waktu (*tijdsbepaling*). Perjanjian ini bergantung pada suatu kejadian yang pasti akan terjadi, meskipun waktu pastinya belum dapat ditentukan. Bentuk perjanjian ini sering digunakan dalam praktik, terutama dalam perjanjian perburuhan.<sup>37</sup>

Ketentuan terkait kepemilikan paten oleh karyawan inventor di Indonesia, terdapat pada Pasal 12 ayat (3) UU Paten menyatakan sebagai berikut: "Inventor berhak mendapatkan Imbalan berdasarkan perjanjian yang dibuat oleh pihak pemberi kerja dan Inventor, dengan memperhatikan manfaat ekonomi."

Dalam Pasal 12 ayat (4) Imbalan sebagaimana dimaksud dapat dibayarkan berdasarkan:

- 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 dalam pasal tersebut, seorang inventor berhak menerima imbalan atau royalti atas hasil invensinya melalui perjanjian yang dibuat bersama pihak pemberi kerja atau perusahaan tempat ia bekerja. Menurut penulis, perjanjian tersebut sebaiknya disusun dalam bentuk perjanjian bersyarat secara tertulis dengan ketentuan yang jelas. Perjanjian ini harus mengatur bahwa jika invensi tersebut dikomersialisasikan, baik melalui penjualan atau pengalihan hak, maka besaran imbalan yang akan diterima oleh inventor harus disepakati secara rinci antara investor dan inventor.

Pembuatan perjanjian bersyarat ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum, khususnya terkait wanprestasi atau ingkar janji. Selain itu, Pasal 12 ayat (3) menyatakan bahwa inventor, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), berhak memperoleh imbalan yang layak dengan mempertimbangkan manfaat ekonomi yang dihasilkan dari invensi tersebut. Jika terjadi ketidaksepakatan mengenai metode perhitungan dan besaran imbalan, para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Niaga sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (5). Ketentuan ini juga menegaskan bahwa inventor tetap memiliki hak untuk dicantumkan namanya dalam sertifikat Paten.

---

<sup>37</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Bandung: PT. Intermasa, 1982).

## KESIMPULAN

Invensi yang dihasilkan oleh karyawan inventor pada perusahaan pemberi kerja sebenarnya merupakan kepemilikan bersama walaupun dalam pekerjaan penelitian yang dilakukan oleh inventor menggunakan fasilitas perusahaan pemberi kerja. Dampak penelitian ini meningkatkan partisipasi karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan melalui temuannya dan invensi karyawan sebagai aset yang dapat menjadi *passive income*. Dalam ketentuan UU Paten Pasal 12 ayat (1) dikatakan bahwa invensi yang dihasilkan oleh inventor menjadi milik dari pemberi kerja, hal ini bertentangan dengan prinsip *alter ego* (refleksi kepribadian pencipta), yaitu antara lain bahwa nama karyawan sebagai inventor tetap dicantumkan dalam sertifikat paten, meskipun patennya dimiliki oleh perusahaan pemberi kerja. Dimungkinkannya inventor mendapatkan imbalan dari penjualan (komersialisasi) dari hasil invensinya oleh investor (perusahaan) dan besaran imbalan harus dibuat dan diatur dalam suatu bentuk perjanjian bersyarat secara terperinci baik penetapan jumlah imbalan (*royalti*) yang layak, dan juga isinya antara lain agar inventor tetap mendapatkan hak ekonomi dari hasil invensinya, selain itu perlindungan inventor sebagai pemilik hak paten yang dihasilkannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016.
- Airlangga, Informasi Hukum. "Buruh & Tenaga Kerja." Accessed January 20, 2025. <https://airlanggagama.wordpress.com/Buruh-Tenaga-Kerja/>.
- Amalia, Eza, M. Hosen, and Firy Oktaviarni. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi." *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 2, no. 1 (2021): 64–95. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v2i1.11293>.
- Amirulloh, Muhammad, and Helitha Novinaty. *Buku Ajar Hukum Kekayaan Intelektual*. Bandung: Unpad Press, 2016.
- Darodjat, Rafan, and Deviana Yuanitasari. *Suatu Pengenalan: Hukum Ekonomi*. Jambi: DarbooksMedia, 2024.
- Darodjat, Rafan, Agus Suwandono, and Hazar Kusmayanti. "Pengenalan Hak Kekayaan Intelektual Kepada Pelajar Melalui Pengetahuan Batik." *Midang* 2, no. 1 (2024): 30. <https://doi.org/10.24198/midang.v2i1.53096>.
- Djumhana, Muhammad, and R Djubaedillah. *Hak Milik Intelektual Sejarah, Teori, Dan Prakteknya Di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Ernawati & Abdullah, Ali. "Penyelesaian Pertanggungjawaban Rapat Umum Pemegang Saham (Rups) Perseroan Melalui Pengadilan." *Imanot: Jurnal Kemahasiswaan Hukum Dan Kenotariatan* 1, no. 1 (2021): 108.
- Hozumi, Tamotsu. *Asian Copyright Handbook Indonesian Version*. Jakarta: , Ikatan Penerbit Indonesia & ACCU, 2006.
- Ishaq. *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Joo, Lee. "Patent Rights and Universities: Policies and Legal Frame Work for Korea." Queen Mary, n.d.
- Kemenhukham, DJKI. "Perkembangan Pertumbuhan Hak Kekayaan Intelektual Di Indonesia." Accessed January 29, 2025. <https://www.dgip.go.id/index.php/artikel/detail-artikel-berita/perkembangan-sistem-paten-di-indonesia-dorong-inovasi-dan-pertumbuhan-ekonomi?kategori=pengumuman>.
- Muhamad, Abdulkadir. *Hukum Harta Kekayaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994.
- Muhammad, Amirulloh. "Mendambakan Regulasi Paten Pendorong Kreativitas Karyawan

- Inventor Di Indonesia,” n.d. <http://www.seputarjabar.com/2015/10/mendambakan-regulasi-paten-pendorong.html>.
- Nurahmasari, Revita, and Muhammad Amirulloh. “Mediasi Sebagai Kewajiban Penyelesaian Sengketa Perdata Pelanggaran Paten Di Indonesia Demi Kepastian Dan Kemanfaatan Hukum.” *Acta Diurnal Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran* 5, no. 1 (n.d.). <https://doi.org/https://doi.org/10.23920/acta.v5i1.712>.
- Priyono, Ery Agus, and Katya Nabila Saka Birauti. “Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan.” *Law, Development and Justice Review* 5, no. 1 (2022): 24–43. <https://doi.org/10.14710/ldjr.v5i1.15003>.
- Purwaningsih, Endang. *Hukum Paten*. Bandung: Mandar Maju, 2015.
- Purwaningsih, Endang. *Paten Dan Merek: Economic and Technological Interests Dalam Eksploitasi Paten Dan Merek*. Setara Press, 2020.
- Ristek. *Sains Dan Teknologi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Roisah, Kholis. *Konsep Hukum Hak Kekayaan Intelektual (HKI): Sejarah, Pengertian Dan Filosofi Pengakuan HKI Dari Masa Ke Masa*. Malang: Setara Press, 2AD.
- Rosidi, Ahmad. “Penerapan New Normal (Kenormala Baru) Dalam Penanganan Covid-19 Sebagai Pandemi Dalam Hukum Positif.” *Jurnal Ilmiah Rinjani* 8, no. 2 (2020): 18.
- Sadikin, OK. *Aspek Hukum Hak Kekayaan Intelektual (Intellectual Property Rights)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- Salsabila, Nursalma, and Et.al. “Penghapusan Terhadap Paten Yang Tidak Dibayarkan Biaya Tahunannya: Urgensi Penguatan Perlindungan Pembangkitan Kembali Paten (Studi Komparatif Antara Indonesia Dan Singapura).” *Veritas: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum* 10, no. 2 (2024): 3.
- Setiady, Tri. “HARMONISASI PRINSIP-PRINSIP TRIPS AGREEMENT DALAM HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL DENGAN KEPENTINGAN NASIONAL.” *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 4 (August 14, 2015): 598. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no4.322>.
- Setyoningsih, Erika Vivin. “Implementasi Ratifikasi Agreement on Trade Related Aspects of Intellectual Property Right (Trips Agreemeent) Terhadap Politik Hukum Di Indonesia.” *Jurnal Penegakan Hukum Dan Keadilan* 2, no. 2 (November 25, 2021): 117–29. <https://doi.org/10.18196/jphk.v2i2.11749>.
- Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Bandung: PT. Intermasa, 1982.
- Whindari, Yayuk. “Pengaturan Invensi Pengawai (Emplpoyee Invention) Dalam Hukum Paten Indonesia.” *Jurnal IAIN Palangkaraya* 8, no. 2 (2018): 108.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Salemba, 2009.