

MODERNISASI PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB): INTEGRASI KLAUSUL HAK CIPTA SEBAGAI INSTRUMEN KEADILAN EKONOMI DAN KEPASTIAN HUKUM DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Ruby W H Oktolina Samosir^{1*}, Robert L Simanungkalit²

^{1,2} Universitas Mpu Tantular

^{1,2} Jl. Cipinang Besar No.2, RT.5/RW.1, Cipinang Besar Utara, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 13410, Indonesia

Email : rubysamosir@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received,
27 February 2026
Revised,
02 March 2026
Accepted,
03 March 2026

Kata Kunci: Hak Kekayaan Intelektual, Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Bersama, Revisi UU Ketenagakerjaan.

Keywords: Intellectual Property Rights, Industrial Relations, Collective Labor Agreements, Revision of the Employment Law.

Abstrak

Transformasi ekonomi berbasis pengetahuan mengarah pada redefinisi hubungan industrial sebagai lebih dari sekadar energi fisik tetapi juga energi intelektual. Penelitian ini mengeksplorasi tantangan yuridis dan sosiologis di balik redistribusi nilai ekonomi kekayaan intelektual yang dihasilkan oleh pekerja di Indonesia. Urgensi penelitian ini dipicu oleh rencana revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia oleh Parlemen Indonesia pada Maret 2026. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif-komparatif, studi ini membandingkan doktrin Work Made for Work di AS dengan sistem Arbeitnehmererfindergesetz di Jerman. Data yang diperoleh menyimpulkan bahwa terdapat kurangnya regulasi yang seringkali menyebabkan posisi dominan pengusaha dalam hubungan pekerja-pengusaha, yang mengabaikan hak moral dan ekonomi pekerja. Sebagai solusi, penelitian ini mengusulkan skrip akademis alternatif yang menyerukan lebih banyak kekuasaan dalam Perjanjian Kerja Bersama (CBA) dalam tiga pilar: keadilan ekonomi, kepastian hukum, dan keseimbangan kekuasaan antar pihak. Kesimpulan dari penelitian ini mencakup gagasan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menegakkan Perjanjian Kerja Bersama (CBA) sebagai instrumen penyeimbang yang menjamin kesetaraan manfaat antara pekerja dan pengusaha dalam upaya menciptakan iklim industri yang kompetitif dan harmonis.

Abstract

Transforming the economy based on knowledge leads to redefining industrial relations as more than merely physical but also intellectual energy. This research explores the juridical and sociological challenges behind the redistributing of the economic value of IP generated by a worker in Indonesia. The urgency of this research was triggered by the plan to revise the Indonesian Labor Law by the Indonesian Parliament in March 2026. Using the normative-comparative legal research method, this study compares the Work Made for Work doctrine in the US with Arbeitnehmererfindergesetz system in Germany. The data obtained concludes that there is a lack of regulation that often causes the employer dominant position at worker-employer relations, which disregards the worker's moral and economic right. As a solution, this research suggests an alternative academic script that calls for more power in CBA in three pillars: economic justice, legal certainty, and power balance between parties. The conclusion of this research encloses the idea that the labor law should enforce the CBA as a balance instrument that secures the equal benefit between workers and employer in quest of competitive and harmonious industrial climates.

PENDAHULUAN

Era transformasi industri 5.0, struktur ekonomi Indonesia mengalami pergeseran fundamental dari ketergantungan pada sumber daya alam menuju ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*). Dalam ekosistem ini, nilai sebuah perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh aset fisik atau jumlah jam kerja buruh, melainkan oleh kekuatan inovasi, desain, dan hak cipta yang dihasilkan oleh sumber daya manusianya. Namun, realitas hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih didominasi oleh paradigma “upah untuk tenaga fisik”, yang seringkali menafikan hak ekonomi atas hasil olah pikir kreatif pekerja. Hubungan industrial saat ini seharusnya menekankan pada praktik manajemen yang mampu menyeimbangkan kepentingan pemegang saham dengan kebijakan perlindungan bagi pekerja (Pratami, 2022). Sebagai perbandingan, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di negara maju menunjukkan bagaimana paradigma inovasi diintegrasikan ke dalam sistem hubungan industrial untuk mendukung ekonomi berbasis pengetahuan (Aryanto, 2025).

Di Jerman, misalnya, perusahaan telah bergeser dari media cetak ke proses *e-recruitment* yang terintegrasi untuk menjaring talenta digital, bahkan secara aktif merekrut imigran berkeahlian tinggi untuk meningkatkan kreativitas organisasi (Aryanto, 2025). Selain itu, Jerman menerapkan hak partisipasi karyawan yang kuat sehingga pekerja memiliki suara dalam keputusan besar perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan rasa keadilan terhadap perubahan organisasi. Berbeda dengan paradigma fisik, proses seleksi di Kanada lebih menekankan pada aspek non-kognitif seperti integritas melalui psikotes kepribadian, sementara Jerman fokus pada keterampilan spesifik yang relevan dengan industri berteknologi tinggi (Aryanto, 2025). Di Kanada juga terjadi pergeseran signifikan menuju kebangkitan “pekerja berpengetahuan” (*knowledge workers*) dan “Generasi Net” yang mahir teknologi, yang memaksa organisasi menyesuaikan kebijakan SDM agar selaras dengan ekspektasi tenaga kerja di tengah globalisasi. Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen ramping (*lean management*) berhubungan positif dengan inovasi organisasi, namun keberhasilannya sangat bergantung pada pengelolaan hubungan industrial guna mencegah pergantian karyawan sukarela yang tinggi (Aryanto, 2025).

Merujuk pada praktik internasional tersebut, Indonesia perlu meredefinisikan hubungan industrial agar tidak hanya berfokus pada perlindungan upah fisik, tetapi juga membangun kerangka kerja yang melindungi kontribusi intelektual pekerja. Kekosongan perlindungan terhadap hak kekayaan intelektual pekerja menjadi isu mendesak seiring dengan pernyataan Wakil Ketua DPR RI, Sufmi Dasco Ahmad, pada 23 Februari 2026, yang menegaskan bahwa pasca-masa reses Maret 2026, DPR akan resmi memulai pembahasan revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Momentum ini merupakan peluang historis untuk melakukan reposisi terhadap kedudukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai instrumen hukum yang mampu menjembatani hak cipta pekerja dengan kepentingan pengusaha. Hal ini senada dengan pandangan Margherita Licata dari *International Labour Organization* (ILO) yang menyatakan bahwa melalui perundingan bersama, mitra sosial dapat mengatasi perubahan teknologi dan memastikan kebebasan artistik berjalan beriringan dengan kondisi kerja yang adil.

Urgensi pembenahan ini juga selaras dengan kajian Satriawan et al. (2026) yang menyatakan bahwa kepastian hukum di Indonesia saat ini merupakan konsep dinamis yang terus dinegosiasikan demi kepentingan politik-ekonomi tertentu. Oleh karena itu, diperlukan upaya dekonstruktif untuk membongkar asumsi dasar kebijakan ketenagakerjaan agar dapat menjamin perlindungan pekerja secara berkelanjutan (Satriawan et al., 2026). Pembangunan hukum ketenagakerjaan yang inklusif merupakan prasyarat tercapainya visi Indonesia dalam mewujudkan kerja layak dan ekonomi berkelanjutan (Irma, 2025). Masalah utama saat ini berakar pada ambiguitas interpretasi Pasal 34 UU No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yang secara *default* menyerahkan hak ekonomi ciptaan kepada pemberi kerja, sementara UU No. 13 Tahun 2003 belum memberikan mandat spesifik bagi PKB untuk mengatur pembagian royalti. Ketimpangan ini menciptakan risiko hilangnya potensi pendapatan pasif bagi pekerja serta risiko tuntutan hukum dan kebocoran aset intelektual bagi pengusaha (Reitzle et al., 2020).

Pada akhirnya, PKB memegang peran sentral sebagai “konstitusi internal” perusahaan yang seharusnya berfungsi sebagai penyeimbang kekuasaan (*balance of power*) (Afrindo, 2014). Tanpa integrasi klausul hak cipta, PKB kehilangan esensinya sebagai wakil kepentingan pekerja dalam aspek kesejahteraan non-upah. Ketidadaan mekanisme pengawasan dan mediator internal dalam PKB menyebabkan setiap sengketa intelektual cenderung berujung pada litigasi yang mahal di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang seringkali tidak memiliki kompetensi khusus dalam hukum hak cipta. Oleh karena itu, modernisasi PKB melalui integrasi perlindungan HKI menjadi langkah krusial dalam menyongsong revisi regulasi ketenagakerjaan mendatang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif-komparatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sinkronisasi regulasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum hak cipta. Dalam laporan ini, fokus utamanya adalah untuk melakukan analisis dekonstruktif interpretasi pasal 34 UUKH serta mandat UUKH dalam PKB. Sumber data sekunder yang digunakan adalah studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta kebijakan publik yang berkaitan dengan rencana revisi UU Ketenagakerjaan oleh DPR RI pada Maret 2026. Pada penelitian ini juga dicantumkan studi komparatif yang membandingkan doktrin *Work Made for Hire* di Amerika Serikat serta sistem *Arbeitnehmerfindergesetz* di Jerman untuk merumuskan skema kompensasi inovasi ideal bagi hubungan

industrial Indonesia. Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk menghasilkan rekomendasi strategis berupa integrasi klausul HKI ke dalam PKB sebagai instrumen keadilan ekonomi dan kepastian hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sinkronisasi Regulasi: Menghapus Sekat antara UU Hak Cipta dan UU Ketenagakerjaan

Secara garis-garis besar berkenaan dengan perlindungan hak kekayaan intelektual pekerja di Indonesia, persoalan mendasarnya terletak pada segregasi regulasi yang tajam dan cenderung kaku. Dua hal tersebut menciptakan tembok tebal yang memisahkan antara dunia kreasi intelektual dengan dunia kerja formal. Di satu sisi, saat ini, UU nomor 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta lebih berfokus pada aspek komersialisasi aset dan perlindungan ekonomi bagi pemegang hak, misalnya.

Di sisi lain, UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan keberpihakan masih sangat terbatas dan berfokus pada hak-hak normatif dasar seperti upah minimum, jam kerja, dan jaminan sosial. Pemisahan rezim hukum yang dikotomis ini selanjutnya masih menciptakan kekosongan perlindungan bagi “buruh inovator” mereka yang dipekerjakan bukan semata untuk tenaga fisik, melainkan untuk melahirkan ide, desain, dan karya orisinal. Oleh karena itu, rencana revisi UU Ketenagakerjaan yang akan diagendakan oleh DPR RI pada Maret 2026 merupakan kesempatan besar untuk menciptakan sebuah “Harmonisasi Lintas Sektoral”.

Satjipto Rahardjo dalam pemikiran hukum progresif, menunciation hukum seharusnya tidak menjadi teks mati yang menghambat keadilan, melainkan sebuah alat yang hidup yang keberadaannya, hataran, dan relevansinya harus menyejahterakan manusia. Secara teoritis, perlu keberagaman dari pemerintah dalam meletakkan norma baru dalam legislasi ketenagakerjaan yang secara eksplisit mengakui bahwa kontribusi intelektual pekerja adalah substansif untuk pencapaian eksepsian. Konsekuensi dari anugerah ini adalah hak atas kompensasi khusus atau royalti yang melintasi gaji bulanan standar mereka. Langkah sinkronisasi ini jelas tidak boleh menjadi kewajiban finansial baru yang tidak terduga atau yang memberatkan pengusaha dalam cara yang tidak adil. Sebaliknya, hal itu hanya merupakan solusi win-win. Bagi perusahaan, integrasi memberikan kepastian hukum bahwa aset yang dihasilkan oleh pekerja adalah milik perusahaan untuk dikomersialkan tanpa rasa takut sengketa dimasa depan.

PKB sebagai Instrumen Penyeimbang Kekuasaan (*Balance of Power*)

Dalam praktik industri modern, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) seringkali terjebak dalam stigma sebagai dokumen formalitas administratif yang hanya disusun untuk memenuhi syarat legalitas perusahaan semata. Padahal, jika kita merujuk pada prinsip kesetaraan para pihak dalam hukum kontrak, PKB memiliki potensi yang jauh lebih besar daripada sekadar kumpulan aturan disiplin kerja. PKB seharusnya bertransformasi menjadi instrumen keadilan distributif yang nyata, sebagaimana ditegaskan oleh Nita & Susilo (2020). Dalam konteks Hak Kekayaan Intelektual (HKI), PKB yang progresif tidak lagi hanya bicara tentang jam kerja atau cuti, melainkan menjadi jembatan yang menghubungkan kreativitas individu dengan keberhasilan komersial kolektif. Perubahan paradigma ini sangat penting karena di era ekonomi berbasis pengetahuan, aset yang paling berharga bukanlah mesin, melainkan inovasi yang lahir dari pikiran para pekerja.

Bagi sisi pekerja atau buruh, PKB yang komprehensif berfungsi sebagai perisai pelindung yang krusial bagi integritas profesional mereka. Melalui klausul yang spesifik, PKB memastikan bahwa meskipun hak ekonomi atas suatu ciptaan mungkin beralih ke perusahaan, nama pekerja tetap tercatat secara permanen sebagai pencipta yang memegang hak moral (Utami, 2013). Hak moral ini tidak dapat dihapuskan dan merupakan pengakuan atas martabat intelektual pekerja. Lebih jauh lagi, PKB berfungsi sebagai mekanisme jaminan bahwa buruh inovator mendapatkan bagian yang adil dari keberhasilan ekonomi yang dihasilkan oleh inovasi mereka. Tanpa adanya pengaturan yang eksplisit dalam PKB, kontribusi luar biasa seorang pekerja seringkali tenggelam dalam rutinitas pekerjaan, sehingga mereka kehilangan hak untuk menikmati “buah” dari kreativitas yang mereka tanam bagi perusahaan.

Sebaliknya, dari perspektif pengusaha, PKB modern yang mengatur HKI secara mendalam justru memberikan proteksi strategis yang sangat berharga terhadap berbagai risiko bisnis. Salah satu ancaman terbesar bagi perusahaan inovatif adalah “pembajakan” inovasi atau kebocoran rahasia dagang oleh kompetitor atau mantan karyawan yang berpindah tempat kerja. Dengan adanya PKB yang mengatur status kepemilikan aset secara transparan dan terkunci secara hukum sejak awal, perusahaan memiliki fondasi legal yang kuat untuk mempertahankan aset intelektualnya (Asikin, 2016). Kepastian hukum ini meminimalisir potensi sengketa di kemudian hari karena semua pihak telah menyepakati batasan hak dan kewajiban masing-masing dalam sebuah kontrak yang dinamis. Hal ini menciptakan iklim kerja yang stabil di mana pengusaha merasa aman untuk berinvestasi dalam riset dan pengembangan.

Dengan demikian, transformasi PKB menjadi kebutuhan mendesak di tengah persaingan industri yang kian kompetitif. PKB tidak boleh lagi dipandang sebagai dokumen normatif yang kaku dan satu arah, melainkan harus diposisikan sebagai kontrak dinamis yang mampu menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak secara proporsional. Sinkronisasi antara hak moral pekerja dan kepentingan komersial pengusaha dalam satu dokumen hukum akan menciptakan ekosistem kerja yang harmonis. Ketika keadilan distributif ditegakkan melalui PKB yang transparan, perusahaan tidak hanya mendapatkan aset intelektual yang sah, tetapi juga mendapatkan loyalitas dan motivasi tinggi dari para pekerja yang merasa dihargai. Inilah esensi dari hubungan industrial yang sehat, di mana hukum berfungsi sebagai katalisator bagi pertumbuhan ekonomi sekaligus pelindung bagi hak asasi manusia dalam bekerja.

Rekomendasi Skema Royalti Internal dan Bonus Inovasi Berjenjang

Salah satu permasalahan yang sering menjadi momentum kontroversial dalam dua dekade hubungan industrial Indonesia adalah pembebasan Hak Kekayaan Intelektual bagi pekerja. Di satu sisi, pekerja cenderung merasa bahwa kontribusi pengetahuan dan intelektualitasnya adalah aset yang cukup bernilai, sehingga seharusnya tidak diturunkan dalam bentuk upah biasa. Di sisi lain, pengusaha berdalih bahwa selama ini mereka terkekang beban finansial yang tidak seimbang karena terhimpitnya kas usaha, apalagi dengan kondisi arus kas yang tidak jelas dalam perspektif ekonomi global. Untuk itu perlu dilakukan rekonstruksi pemikiran terhadap konsep pengadaaan HKI dalam PKB dengan model perjanjian *align to interest*. Rekomendasi yang diberikan dalam naskah ini lebih mengarah pada desain skema kompensasi yang *win-win solution*, artinya keterlibatan insentif kesejahteraan buruh tidak dengan paksaan membebani biaya tetap perusahaan. Filosofi dasar dari usulan ini adalah bahwa HKI seharusnya bukanlah beban, tetapi investasi bersama. Oleh karena itu, pikiran awal ini juga ingin diapresiasi pengusaha; maka desain diperbaiki dalam PKB mendesainnya secara fleksibel dan kesesuaian persyaratan. Ada dua skema utama yang layak dipertimbangkan pada prediksi masa lalu hingga masa depan Indonesia. Pertama, Bonus Inovasi Berbasis Efisiensi yang merupakan skema internal. Sementara skema kedua adalah Royalti Lisensi Eksternal. Intinya, keduanya bertumpu pada prinsip bahwa insentif terhadap kreativitas dan inovasi sebenarnya tidak harus bersumber terhadap investasi segar perusahaan, tetapi bisa menambah luas atau menghemat biaya yang dihasilkan oleh inovasi tersebut. Sehingga, pembayaran yang dibutuhkan perusahaan adalah keberhasilan, bukan janji.

Skema yang pertama, yaitu Bonus Inovasi Berbasis Efisiensi berinternal sangatlah relevan untuk diterapkan pada buruh di sektor manufaktur, atau lini produksi. Di sektor ini, inovasi seringkali tidak muncul dalam bentuk produk baru, yang kemudian dipatenkan dan dijual di pasaran, namun seringkali dalam bentuk pembaruan metode kerja, modifikasi alat, atau optimasi alur logistik yang mampu memangkas biaya produksi secara signifikan. Dalam praktik konvensional, jika seorang buruh menemukan cara untuk mempercepat proses perakitan atau mengurangi limbah bahan baku, keuntungan dari hasil efisiensi ini adalah milik perusahaan dengan alasan “membayar uang untuk mengeksplorasi metode ini jadi lebih cepat atau murah, sehingga buruh semacam itu seharusnya sudah termasuk gaji dengan persyaratan yang ada atau akan ada hingga masanya tiba”. Sebuah cabaran di balik ide tersebut, seaneh. Jika memang, dengan bekerja lebih cepat atau lebih ringan, buruh tersebut benar-benar memberikan moral yang berharga pada perusahaan yang membimbingnya dan harus membimbingnya tanpa persyaratan yang diunggulkan, apakah untuk kasus umum seperti itu memang menguntungkan? Dan, dengan komposisi variabel yang memadai.

Selain itu, skema bonus efisiensi ini menciptakan budaya peningkatan berkelanjutan atau, dalam istilah manajemen, Kaizen. Ketika para pekerja tahu bahwa ide kecil mereka untuk mengurangi sisa bahan baku atau mempercepat durasi mesin akan berdampak langsung pada penghasilan mereka, mereka akan jauh lebih proaktif untuk mengawasi proses produksi. Hal ini secara otomatis mengurangi tingkat kegagalan produk dan meningkatkan efisiensi energi. Pada tingkat makro, perusahaan yang menerapkan skema ini akan memiliki keunggulan kompetitif karena biaya produksinya terus menjadi lebih efisien berkat partisipasi aktif dari tingkat akar rumput. Kesejahteraan pekerja meningkat secara organik seiring dengan semakin rampingnya biaya operasional perusahaan. Skema kedua yang direkomendasikan adalah Royalti Lisensi Eksternal. Skema ini lebih tepat jika karya pekerja berorientasi pada hasil, misalnya desain produk, algoritma perangkat lunak, formulasi kimia, atau karya tulis yang digunakan secara komersial oleh perusahaan dengan pihak ketiga. Dalam hal ini, pekerja berhak atas persentase kecil yang berasal dari lisensi atau penjualan yang diterima oleh perusahaan. Penting untuk digarisbawahi bahwa dalam hukum hak cipta, perusahaan memang merupakan pemegang sah karya yang dibuat untuk disewa. Namun, lisensi berbayar merupakan bentuk pengakuan hak ekonomi sekunder yang seharusnya tetap berada pada pencipta aslinya demi keadilan distributif.

Lebih jauh, model Royalti Lisensi Eksternal menciptakan motivasi kerja yang sangat tinggi tanpa biaya tetap tambahan dalam bentuk gaji tetap (*fixed cost*). Hal ini khususnya bermanfaat bagi perusahaan rintisan atau

perusahaan kreatif yang tidak memiliki dana besar untuk membayar gaji tinggi di awal. Dengan memberikan persentase tertentu dari penjualan produk atau lisensi mereka, perusahaan dapat menarik bakat terbaik tanpa harus membayar setiap bulan biaya tetap dengan pengeluaran rutin. Dengan sendirinya, produktivitas perusahaan akan meningkat dengan semangat pekerja untuk membuat barang yang berlaku dan laku. Sekaligus dalam artian pekerja bukan “tukang” dengan perintah mengerjakan, melainkan mitra strategis yang memiliki kepentingan langsung dari barang dagang yang dihasilkan konsumen. Keuntungan strategis lain dari skema royalti adalah ancaman brain drain. Seringkali pengembang perangkat lunak atau desainer yang mahir akan meninggalkan perusahaan dan mencoba membangun bisnis mereka saat mereka merasa perusahaan menghasilkan jutaan dolar tetapi ia hanya dibayar gaji tetap yang kecil. Dengan sistem royalti, pekerja merasa punya uang dan saham emosional pada waktu yang sama sampai kontrak berakhir, makanya pekerja itu tidak tidur. Dengan kata lain, model ini menciptakan stabilitas jangka panjang untuk aset intelektual perusahaan.

Selain itu, penerapan skema ini merupakan bentuk nyata dari pengakuan atas martabat kemanusiaan dalam bekerja, karena dapat secara langsung menjamin kepada pekerja penghargaan atas karyanya dalam determinasi ekonomi bukannya. Artinya, pekerja tidak lagi sekadar ditempatkan sebagai “sekrup” dalam mesin besar industri, melainkan sebagai subjek hukum yang kreatif dan inovatif. Pengakuan ini memiliki otak psikologis yang luar biasa pada kesehatan dan kepuasan kerja. Jangka panjang, dari sisi merek, kebijakan kompensasi HKI yang memanusiakan pekerja – pasalnya semua karya diciptakan oleh manusia – akan menciptakan reputasi perusahaan dan prospek investasi di pasar global yang lebih baik, yang pada saat di mana ESG adalah bagian integral dari pertimbangan investasi, nilai tambah ini bisa kehilangan nilai sendiri di waktu dekat. Secara yuridis, memasukkan skema ini ke dalam PKB juga menjadi jaminan *de jure* bagi pengusaha. Jika seorang pekerja di kemudian hari menggugat perusahaan atas hak ekonomi karyanya, maka perusahaan memiliki bukti yang kuat dari persetujuan tertulis dalam PKB antara kedua belah pihak bahwa kompensasi telah diberikan melalui skema bonus atau royalti terakhir. Ini memberikan perlindungan hukum dari ketidakpastian yang selalu mendera akibat pewaris duniawi memilih dan memilih antara ketentuan legislatif yang memperbolehkan pemberhentian wajib karyawan atas hak ekonomi karyanya dalam hubungan kerja. Dengan demikian, PKB bertindak sebagai pelindung sekaligus alat manfaat.

Sebagai simpulan, sinkronisasi regulasi antara UU Hak Cipta dan UU Ketenagakerjaan yang diwujudkan melalui skema royalti internal dan bonus inovasi berjenjang adalah langkah maju yang mendesak. Rekomendasi ini merupakan jalan tengah antara perlindungan hak buruh dan kelangsungan bisnis pengusaha. Dengan memanfaatkan sumber pendanaan dari efisiensi biaya dan lisensi eksternal, perusahaan dapat memberikan penghargaan yang layak kepada buruh inovator tanpa harus mengganggu stabilitas keuangan inti. Itulah esensi dari hubungan industrial Pancasila yang mengedepankan musyawarah mufakat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pada akhirnya, ketika buruh sejahtera karena kreativitasnya, perusahaan pun akan tumbuh perkasa karena inovasi yang tidak pernah berhenti. Maret 2026 harus menjadi saksi sejarah di mana Indonesia akan menghapus sekat regulasi bagi masa depan industri yang lebih bermartabat dan kompetitif di kancah global.

Pengawasan Bipartit dan Peran Mediator Internal

Dalam dinamika industri masa depan, inovasi bukan lagi pelengkap, melainkan jantung dari keberlangsungan usaha. Namun, seiring meningkatnya peran intelektualitas pekerja, muncul tantangan baru yang sering kali diabaikan oleh regulasi saat ini: ketidaksepahaman nilai subjektif suatu inovasi. Perbedaan persepsi buruh, yang merasa telah memberikan kontribusi luar biasa kepada manajemen yang memandangnya sebagai bagian dari kewajiban rutin, sering kali berujung pada konflik industrial yang berkepanjangan. Tanpa sistem pengelolaan yang matang, perselisihan ini akan merusak moral kerja dan bahkan menghancurkan produktivitas perusahaan, akibat proses pengadilan yang melelahkan. Jawaban terhadap tantangan ini harus berbentuk terobosan administrasi dalam revisi UU Ketenagakerjaan yang diagendakan pada Maret 2026. Salah satu rekomendasi laboral utama adalah pembentukan Tim Evaluasi Inovasi Bipartit: Struktur dan Mekanisme Kerja Tim Bipartit Tim Bipartit, membentuk Tim Evaluasi Inovasi Bipartit, harus terdiri dari perwakilan buruh (sering kali meminta bantuan pengawas serikat pekerja dengan kualifikasi teknis) dan manajemen (misalnya, pengelola R&D atau fasilitas). Namun, untuk pastikan objektivitas pengambilan keputusan di muka benturan bunga, peran Mediator Internal Menjadi kritis. Mediator harus berperan sebagai jembatan antara pihak dengan kemampuan teknis dan yuridik. Pekerja harus tidak hanya kejenjangan tentang produksi, tetapi juga memahami landasan hukum HKI dan ketenagakerjaan.

Mekanisme kerja tim ini, tentu saja, harus dirancang secara sistematis melalui tiga tahapan utama yang semuanya terukur. Kurasi objektif dengan usang pertama mediator adalah melakukan kurasi terhadap temuan-temuan inovasi, apakah itu muncul di lantai produksi atau di kantor. Dalam praktiknya, banyak ide-ide brilian buruh yang tertahan di tingkat supervisor atau hilang di laporan harian.

Mediator internal berfungsi sebagai “pemburu inovasi” yang secara proaktif mendokumentasikan setiap perubahan metode kerja, modifikasi mesin, atau pengembangan sistem informasi yang diinisiasi oleh pekerja. Dengan cara ini, setiap inovasi, sekecil apa pun, turut dicatat di “buku besar intelektual” perusahaan, sehingga tidak ada jasa buruh yang terlewat.

Penilaian dampak ekonomi dilakukan setelah inovasi terkurasi, tim harus melakukan penilaian dampak ekonomi secara transparan. Inilah tahap yang paling krusial sekaligus paling sensitif. Penilaian harus berdasarkan data konkret: berapa banyak biaya yang dihemat, berapa banyak efisiensi waktu dipertingkatkan, atau berapa banyak nilai jika kita menjual hak inovasi ke ketiga. Transparansi pada tahap penilaian adalah kunci untuk membuktikan apa pun ke curigaan. Sebagai contoh, jika perusahaan menyatakan bahwa “inovasi ini hanya memiliki sedikit dampak”, nyatakan perhitungan untuk membuktikan hal tersebut di depan para perwakilan buruh.

Resolusi dan Mitigasi Sengketa sebagai mekanisme cipta-sebrang, mekanisme tersebut harus melakukan penyaringan pertama terhadap perselisihan klaim kepemilikan atau pemberian bonus. Sebelum ada perselisihan yang masuk ke PHI, bicarakan saja. Ini sangat penting: biaya litigasi sering kali melebihi nilai inovasi, dan dengan menyelesaikannya di tingkat tandan internal, kita menjaga aset intelektual kita dari menjadi konsumen awam. Pada saat yang sama, pekerja memiliki hak untuk tahu tanpa menunggu pengadilan selama bertahun-tahun yang mungkin.

Manifestasi Hubungan Industrial Pancasila dengan penerapan pengawasan bipartit dan mediator internal ini sejatinya merupakan manifestasi murni dari Hubungan Industrial Pancasila sendiri. Sistem bekerjanya mengedepankan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat dalam merespon tantangan ekonomi yang makin kompleks ini. Sebagai contoh, buruh dan pengusaha dalam hierarki pada prinsip dasar Hubungan Industrial Pancasila ini, bukan berada dalam posisi yang berseteru lawan lawan, melainkan du haragatte hamedashta. Buruh dan p’ngusaha itu sama-sama adalah mitra dalam satu keluarga besar perusahaan. Inovasi yang dilakukan para karyawan ini dianggap sebagai hal positif bagi perusahaan, sebaliknya laba yang diraih perusahaan juga dianggap sebagai bentuk kesejahteraan bagi buruh yang berlaku deurat. Mediator internal dalam konteks ini seharusnya bukan wasit, melainkan fasilitator keadilan. Mereka harus memastikan bahwa martabat kemanusiaan buruh tetap terjaga dengan merujuk kepada kontribusi pemikiran yang diberikan. Di sisi lain, mereka juga memberikan pemahaman bahwa finansial keterbatasan dan investasi risiko senantiasa ada di masing-masing tangan penyangga meja diskusi ini. Tanpa adanya mediator yang mumpuni, hubungan industrial selalu dibayangi oleh ketidakpastian dan distrust. Tantangan Menuju 2026: Kapasitas dan Kompetensi. Meski secara ide konseptual, gagasan itu ideal, tantang utamanya tetap dalam kapasitas peningkatan sumber daya manusia. Mediator internal harus ditempa juga melalui pelatihan khusus valuasi aset intelektual dan teknik negosiasi. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan DJ KI, harus memberikan standarisasi/sertifikasi bagi para mrdiator ini. Di sisi lain, serikat pekerja juga harus mulai menggiatkan pembinaan hukum HKI bagi para anggotanya, sehingga proses bipartit benar-benar berbasis data, bukan sekadar tuntutan emosional.

PKB yang dinamis pada tahun 2026 harus mencakup pasal-pasal yang menugaskan tim ini, termasuk jadwal pertemuan teratur dan akses ke data operasional yang berlaku untuk proses evaluasi. Ketika sistem berjalan, tidak hanya kita akan melihat PHI yang lebih sedikit yang dipersengketakan, tetapi kami akan menyaksikan ledakan kreativitas dari lantai pabrik hingga ruang kantor. Pekerja akan mendapat perasaan aman dalam berpikir bahwa mereka dapat berbagi ide mereka yang paling brilian karena mereka tahu bahwa ada sistem yang jujur di sana yang akan mengevaluasi dan menghargai ustiap saya.

Integrasi Hukum Hak Cipta dan Hukum Ketenagakerjaan tidak akan lengkap tanpa adanya “badan pelaksana” di tingkat tempat kerja. Komite Evaluasi Hutan, Dewan Internasional, dan Dewan Lokal merupakan respons terhadap kurangnya komunikasi yang menghambat pengakuan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) pengguna. Dengan strategi kurasi yang lugas, proses penilaian keuangan yang transparan, dan solusi yang ramah keluarga, perusahaan-perusahaan Indonesia akan memiliki fondasi yang kokoh untuk bersaing di industri keuangan berbasis pengetahuan.

Langkah ini merupakan intervensi sosial berbiaya sangat rendah dibandingkan dengan risiko yang terkait dengan pemogokan buruh atau gugatan pencemaran nama baik. Dengan memprioritaskan kolaborasi, kita menciptakan budaya di mana inovasi terjadi, dan kesuksesan menjadi nyata dengan satu hasil yang terukur. Maret 2026 akan menjadi titik balik di mana hukum ketenagakerjaan kita tidak lagi hanya tentang upah dan jam kerja, tetapi juga bagaimana kita menghargai cahaya kejeniusan yang lahir dari pikiran setiap pekerja Indonesia.

Rekomendasi Konstruktif bagi Pemangku Kepentingan Menuju Legislasi yang Adaptif

Ketidakepahamaan mengenai nilai subjektif sebuah inovasi seringkali berujung pada konflik industrial yang berkepanjangan. Untuk menghindari proses pengadilan yang melelahkan dan memakan biaya besar, PKB dalam revisi UU Ketenagakerjaan 2026 harus memandatkan pembentukan Tim Evaluasi Inovasi Bipartit. Tim ini

terdiri dari perwakilan buruh dan manajemen yang dibantu oleh Mediator Internal dengan tugas-tugas spesifik yang terukur. Mediator bertugas melakukan kurasi terhadap temuan-temuan inovasi di lantai produksi maupun kantor secara objektif. Selanjutnya, tim melakukan penilaian terhadap dampak ekonomi dari inovasi tersebut secara transparan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan (Husni, 2015). Terakhir, mekanisme ini berfungsi untuk menyelesaikan sengketa klaim kepemilikan ciptaan secara kekeluargaan sebelum masuk ke ranah hukum formal. Keberadaan mediator internal ini merupakan manifestasi dari hubungan industrial Pancasila yang mengedepankan musyawarah mufakat dalam menghadapi tantangan ekonomi digital masa depan.

Table 1. Total Data Found in Dog Man: Big Jim Begins Comic

Pihak	Rekomendasi Strategis
Pemerintah & DPR	Memasukkan klausul mandat pengaturan HKI dalam PKB pada draf Revisi UU Ketenagakerjaan Maret 2026.
Pengusaha	Memandang insentif HKI bukan sebagai biaya, melainkan investasi untuk menahan talenta terbaik (<i>talent retention</i>) dan memacu daya saing.
Serikat Pekerja	Meningkatkan literasi HKI bagi anggotanya agar mampu bernegosiasi secara substantif dalam penyusunan PKB.

Tabel 1 menekankan bahwa hubungan industrial yang harmonis tidak akan tercapai melalui tekanan satu pihak kepada pihak lain, melainkan melalui sinergi yang menjadikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai media untuk berbagi keberhasilan atas inovasi. Dengan mekanisme ini, perusahaan diyakini akan tumbuh lebih cepat karena didorong oleh pekerja yang merasa dihargai secara intelektual. Keadilan ekonomi dalam konteks ini bukan sekadar mengenai distribusi hasil, melainkan tentang bagaimana kemajuan perusahaan dapat dirasakan bersama secara proporsional oleh seluruh elemen (Khakim, 2020). Mengingat aspirasi publik yang akan diserap oleh DPR RI memerlukan usulan konkret yang menyeimbangkan fleksibilitas bisnis dengan perlindungan hak asasi pekerja, maka diperlukan rekomendasi strategis bagi tiga pilar utama hubungan industrial.

Bagi Pemerintah dan Legislator (DPR RI), revisi UU Ketenagakerjaan harus bertindak sebagai enabler atau pendorong inovasi nasional. Draf revisi Maret 2026 direkomendasikan untuk mencantumkan mandat eksplisit yang mewajibkan PKB di sektor tertentu, seperti industri kreatif, manufaktur, dan teknologi, untuk memuat bab khusus mengenai perlindungan karya cipta dan inovasi pekerja. Selain itu, pemerintah dapat memberikan insentif fiskal berupa tax super deduction bagi perusahaan yang mampu membuktikan adanya skema royalti internal yang tervalidasi oleh serikat pekerja (Husni, 2015). Sinkronisasi prosedural juga menjadi krusial melalui integrasi pendaftaran HKI satu pintu di Kemenkumham yang terkoneksi dengan data ketenagakerjaan di Kemnaker untuk mempermudah verifikasi kepemilikan ciptaan dalam hubungan kerja.

Di sisi lain, pengusaha dan asosiasi bisnis seperti APINDO atau KADIN perlu melakukan pergeseran paradigma dari pandangan cost-centered menjadi investment-centered terhadap sumber daya manusia. Pengusaha disarankan untuk memprakarsai klausul HKI dalam PKB guna mengamankan hak ekonomi perusahaan secara absolut dan sah, sekaligus memitigasi risiko sengketa yang dapat menghambat valuasi perusahaan saat proses merger atau akuisisi (Djumialdji, 2014). Dengan menerapkan skema imbalan berbasis HKI, perusahaan secara otomatis membangun sistem seleksi alamiah yang mendorong retensi talenta terbaik (*talent retention*), yang pada akhirnya akan menurunkan biaya rekrutmen jangka panjang.

Bagi tenaga kerja dan serikat pekerja, perjuangan kesejahteraan harus berevolusi melampaui isu upah dan jam kerja normatif dengan menjadikan literasi HKI sebagai agenda baru. Serikat pekerja perlu membentuk unit internal yang fokus pada perlindungan karya intelektual anggotanya sebagai bentuk perjuangan di era digital (Asikin, 2016). Dalam diplomasi perundingan bipartit, pekerja didorong untuk menggunakan pendekatan berbasis data, seperti menunjukkan potensi penghematan biaya produksi dari sebuah inovasi untuk menegosiasikan besaran royalti internal yang adil. Secara operasional, perusahaan harus mengaktifkan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sebagai mediator internal yang bertugas melakukan penilaian (*assessment*) secara transparan terhadap setiap inovasi sebelum dikomersialkan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wakil Ketua DPR RI, Sufmi Dasco Ahmad, mengenai pentingnya partisipasi publik dan pengawasan yang dimulai dari unit terkecil di dalam perusahaan. Dengan memasukkan elemen HKI ke dalam revisi UU Ketenagakerjaan 2026, negara hadir untuk memastikan tidak adanya eksploitasi intelektual, sementara pengusaha mendapatkan jaminan perlindungan hukum atas investasi modal mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menyimpulkan beberapa poin fundamental terkait perlindungan intelektual dalam hubungan kerja. Pertama, dinamika ketenagakerjaan pada tahun 2026 menuntut adanya sinkronisasi mendesak antara hak kekayaan intelektual dengan hak-hak normatif pekerja. Pembiasaan terhadap “area abu-abu” mengenai kepemilikan hak cipta dalam hubungan kerja terbukti melanggengkan ketidakadilan distributif serta menciptakan ketidakpastian hukum bagi pengusaha maupun buruh. Kedua, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diidentifikasi sebagai instrumen paling efektif untuk menjembatani kepentingan bipartit. Modernisasi PKB melalui klausul hak cipta mampu menjadi alat penyeimbang kekuasaan (*balance of power*), di mana pengusaha memperoleh kepastian aset dan pekerja mendapatkan apresiasi ekonomi yang proporsional sesuai prinsip keadilan (Khakim, 2020). Terakhir, pernyataan Wakil Ketua DPR RI, Sufmi Dasco Ahmad, mengenai revisi UU Ketenagakerjaan pasca-reses Maret 2026 merupakan momentum krusial. Revisi ini harus mampu memandatkan pengaturan HKI dalam hubungan kerja sebagai standar baru dalam hubungan industrial Pancasila yang berkeadilan dan adaptif terhadap tantangan ekonomi masa depan.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis merumuskan beberapa saran strategis bagi para pemangku kepentingan. Kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI, diharapkan dalam proses revisi UU Ketenagakerjaan mendatang, legislator secara eksplisit memasukkan klausul perlindungan inovasi dan hak cipta pekerja dengan melibatkan pakar hukum HKI serta federasi serikat pekerja dalam perumusan standar kompensasi yang adil. Kepada Kementerian Ketenagakerjaan, diperlukan penyusunan Pedoman Teknis Penyusunan PKB yang mencakup perlindungan intelektual agar perusahaan memiliki acuan resmi dalam perundingan. Terakhir, bagi Serikat Pekerja dan Pengusaha, disarankan untuk mengaktifkan kembali peran LKS Bipartit sebagai wadah mediasi internal terkait isu intelektual. Pengusaha harus memandang royalti internal sebagai investasi jangka panjang untuk retensi talenta (*talent retention*), sementara pekerja wajib meningkatkan kapasitas inovasi sebagai nilai tawar (Asikin, 2016). Modernisasi ini penting karena martabat dan buah pikir pekerja adalah aset bangsa yang harus dihargai demi mewujudkan industri yang unggul secara intelektual dan berkeadilan secara ekonomi.

REFERENSI

- Afrindo, A. (2014). Strategi Advokasi Berjejaring Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Oleh Serikat Buruh Migran Indonesia (Sbmi) Malang. *Journal of Governance*
- Aryanto, I. R. (2025). Kesatuan dalam keragaman di tempat kerja: Studi perbandingan pengaruh budaya terhadap praktik SDM di Jerman dan Kanada. *Journal of Applied Digital Business Research*, 1(1), 121-135. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/digiventure/article/view/45927>
- DPR RI. (2026). Dasco Jelaskan Perkembangan Pembahasan RUU PPRT, revisi UU Ketenagakerjaan, dan RUU Perampasan Aset. <https://www.dpr.go.id/kegiatan-dpr/berita/Dasco-Jelaskan-Perkembangan-Pembahasan-RUU-PPRT-Revisi-UU-Ketenagakerjaan-dan-RUU-Perampasan-Aset-63528>
- Husni, L. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- International Labour Organization. (2025). *New ILO report highlights collective bargaining as key to decent work in the arts*. ILO Publications.
- Irma, A. (2025). Konflik kebebasan berkontrak dan hak pekerja atas kebebasan bekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 29, 10-17. <https://conferenceproceedings.ump.ac.id/pssh/article/view/2071>
- Khairandy, R. (2013). *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*. FH UII Press.
- Muliawati, A. (2026). Masih Reses, DPR Akan Bahas Revisi UU Ketenagakerjaan Setelah Lebaran. <https://news.detik.com/berita/d-8369418/masih-reses-dpr-akan-bahas-revisi-uu-ketenagakerjaan-setelah-lebaran>
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(2), 143-152. <https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819>
- Pratami, T. O. (2022). *SDM Internasional*. Yayasan Wakaf Paramadina.
- Reitzle, H., Karge, P., & Golkowsky, S. (2020). *Employees' Inventions in Germany*. CH Beck.

Satriawan, D., Zaenal, H. K., Wachid, A. N., Utama, Y. P., & Orias, M. (2026). Dekonstruksi asas kepastian hukum dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia. *Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry*, 1(3), 262-271. <https://doi.org/10.65310/5jndj790>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 675-686. <https://doi.org/10.25072/jwy.v28i1.63>