

PELINDUNGAN HUKUM HAK CIPTA DALAM HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA

Dea Rahmawaty Ruhiat
Universitas Padjadjaran Bandung
Email: dearahmawaty@ymail.com

Abstrak

Di dalam hubungan kerja sering terjadi kegiatan mencipta. Banyak perusahaan di industri digital dan kreatif mempekerjakan desainer, penulis, pemotret, dan pencipta yang menghasilkan berbagai produk kreatif bernilai komersial. Dalam hubungan kerja, karyawan yang mahir dalam bidang penciptaan ini, yang selanjutnya disebut Pencipta, memiliki hak atas kekayaan intelektual yang dihasilkannya. Setelah mereka menjadi karyawan, para pencipta seringkali tidak memperhatikan ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja. Pada umumnya, orang percaya bahwa pemberi kerja secara otomatis memiliki semua ciptaan yang dibuat selama hubungan kerja. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta telah mengatur perihal perlindungan hak cipta dalam hubungan kerja yaitu dalam Pasal 36 bahwa kecuali diperjanjikan lain, Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan yaitu pihak yang membuat Ciptaan. Di dalam praktiknya, Pencipta sebagai karyawan seringkali berada di pihak yang kurang diuntungkan jika sudah terkait dengan perjanjian kerja. Ini mencakup pengaturan hak cipta untuk karya yang dibuat dalam hubungan kerja. Dalam banyak kasus, kontrak kerja mengandung klausula yang menyatakan bahwa pemberi kerja seluruhnya berhak atas ciptaan yang dibuat oleh karyawan selama hubungan kerja tanpa batas waktu. Berdasarkan permasalahan tersebut diperlukan perlindungan hukum lebih komprehensif yang menjamin kepastian hukum bagi Pencipta dalam hubungan kerja. Terutama terkait dengan pengalihan hak cipta tanpa batas waktu dan perlindungan hak moral yang melekat pada Pencipta dengan memperhatikan prinsip dan teori hukum yang melandasi perlindungan hak cipta di Indonesia.

Kata Kunci: Pelindungan Hukum, Hak Cipta, Hubungan Kerja.

Abstract

In work relationships, creative activities often occur. Many companies in the digital and creative industries employ designers, writers, photographers and creators who produce various creative products of commercial value. In an employment relationship, employees who are experts in this field of creation, hereinafter referred to as Creators, have the rights to the intellectual property they produce. Once they become employees, creators often do not pay attention to the creations created in the employment relationship. In general, people believe that the employer automatically owns all creations created during the employment relationship. Law Number 28 of 2014 concerning Copyright has regulated the protection of copyright in employment relationships, namely in Article 36 that unless otherwise agreed, the Creator and Copyright Holder of a Creation created in an employment relationship or based on an order is the party who created the Creation. In practice, creators as employees are often at a disadvantage when it comes to work agreements. This includes copyright arrangements for works created in the course of employment. In many cases, employment contracts contain a clause stating that the employer is fully entitled to the creations created by the employee during the employment relationship without a time limit. Based on these problems, more

comprehensive legal protection is needed that guarantees legal certainty for creators in employment relationships. Especially related to the transfer of copyright without a time limit and protecting the moral rights inherent in the Creator by paying attention to the legal principles and theories that underlie copyright protection in Indonesia.

Keywords: *Legal Protection, Copyright, Employment Relations.*

A. PENDAHULUAN

Kegiatan mencipta seringkali terjadi di dalam sebuah hubungan kerja. Di era digital dan industri kreatif, banyak pemberi kerja yang memperkerjakan karyawannya yang memiliki kemampuan mencipta, seperti pendesain, penulis, pemotret dan profesi pencipta lainnya. Para karyawan yang memiliki keahlian di bidang mencipta ini, selanjutnya akan disebut Pencipta memiliki hak atas kekayaan intelektual yang diciptakannya dalam hubungan kerja. Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja seringkali tidak diperhatikan oleh para Pencipta setelah dirinya menjadi karyawan. Masyarakat pada umumnya berpikiran bahwa semua ciptaan yang timbul dalam hubungan kerja sudah otomatis menjadi hak milik pemberi kerja. Padahal sesungguhnya hal tersebut merupakan sebuah kekeliruan.

Seberapa jauh suatu perusahaan, lembaga bahkan negara dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sangat ditentukan oleh tingkat kecerdasan intelektual masyarakatnya. Kreatifitas manusia untuk membuat karya intelektual seperti penelitian, sastra, dan apresiasi seni budaya yang berkualitas tinggi tidak muncul begitu saja. Kelahirannya memerlukan banyak "energi" dan seringkali diikuti dengan biaya yang besar (Saidin, 2015). Berdasarkan hal tersebut diperlukan adanya sebuah penghargaan terhadap karya intelektual di bidang ilmu pengetahuan, seni dan teknologi yang disebut hak cipta. Pengertian hak cipta terdapat dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yang menyatakan bahwa hak cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif. Oleh karena itu, hak cipta ada sejalan dengan perwujudan suatu ide kreatif ke dalam bentuk yang nyata (Ramli et al., 2021). Hak cipta terdiri dari hak ekonomi dan hak moral. Hak ekonomi adalah hak untuk mendapatkan keuntungan ekonomi dari ciptaan dan produk yang terkait. Hak moral adalah hak yang dimiliki oleh pencipta atau pelaku dan tidak dapat dihapus atau dihilangkan dengan alasan apapun walau sudah dialihkan (Hatikasari, 2018).

Dalam Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta menyebutkan bahwa kecuali diperjanjikan lain, Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan yaitu pihak yang membuat Ciptaan. Secara singkat jika tidak diperjanjikan lain maka Pencipta adalah pemegang hak cipta atas ciptaan yang dibuatnya dalam hubungan kerja. Hak cipta ini selain dimiliki oleh Pencipta seharusnya juga terus melekat kepada Pencipta yang pelindungannya berlaku sepanjang 70 tahun setelah Pencipta meninggal dunia sebagaimana diatur dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Di dalam praktiknya, Pencipta sebagai karyawan seringkali berada pada pihak yang kurang diuntungkan jika sudah terkait dengan perjanjian kerja. Hal ini termasuk di dalamnya mengenai pengaturan batasan pengalihan hak cipta untuk ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja. Kontrak kerja seringkali menentukan klausula bahwa ciptaan yang dibuat karyawan dalam hubungan kerja adalah milik pemberi kerja seutuhnya dan selamanya. Seringkali agar dapat diterima dalam pekerjaannya maka Pencipta terpaksa menyetujui kesepakatan tersebut. Tidak hanya dalam kontrak kerja tetapi peraturan perusahaan juga biasanya membuat peraturan yang serupa. Ketentuan-ketentuan seperti ini akan merugikan Pencipta dalam hubungan kerja karena seluruh hak ciptanya akan otomatis beralih kepada pemberi kerja tanpa batasan waktu yang jelas. Tidak saja hak ekonomi tetapi hak moral Pencipta juga akan beralih dengan

ketentuan perjanjian yang tidak memiliki batasan yang jelas.

Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta juga menyebutkan bahwa hak moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan selama Pencipta masih hidup, tetapi pelaksanaan hak tersebut dapat dialihkan dengan wasiat atau sebab lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah Pencipta meninggal dunia. Ayat ini menegaskan bahwa hak moral pada prinsipnya tidak dapat dialihkan selama Pencipta masih hidup. Klausula dalam kontrak kerja ataupun peraturan tempat kerja yang mengatur hal yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta seharusnya tidak dapat dibenarkan berdasarkan prinsip *lex superior derogat legi inferiori*. Meskipun sebenarnya Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta memberikan peluang bagi para pihak untuk membuat perjanjian lain mengenai kepemilikan hak cipta dalam hubungan kerja tetapi alangkah baiknya perjanjian lain tersebut tidak mengenyampingkan pasal-pasal yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Jika dilihat dalam kacamata global dan dalam dunia pasar bebas dimana pemberi kerja dari investor asing dapat dengan mudah mendapatkan izin untuk membuka usaha di Indonesia, maka hal tersebut akan sangat berdampak kepada kesejahteraan Pencipta dan perlindungan hak cipta buruh di Indonesia. Investor asing dapat dengan mudah mendapatkan hak cipta hasil dari intelektualitas orang Indonesia dengan cara membuat kontrak kerja yang mengalihkan seluruh hak cipta buruh kepada perusahaannya. Apabila hal ini dibiarkan maka Pencipta di Indonesia tidak bisa mendapatkan manfaat dari hak ciptanya yang dibuatnya selama ia terikat dalam hubungan kerja. Pihak asing yang memberikan pekerjaanlah yang akan mendapatkan semua keuntungan hak cipta dari buruh Indonesia yang dipekerjakannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum hak cipta dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai struktur sistem norma (Fajar & Achmad, 2010). Dalam penelitian yuridis normatif, penelitian atas prinsip dan asas hukum hak cipta terhadap kaidah-kaidah hukum yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dalam bidang hukum hak cipta yang berupa analisis terhadap peraturan perundang-undangan hak cipta (Soekanto & Mamudji, 1942). Metode penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelindungan Hukum Hak Cipta dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Indonesia merupakan negara dengan sistem *civil law*, sumber hukum tertulis merupakan instrumen utama dalam menegakkan hukum di Indonesia. Dalam hal perlindungan hukum hak cipta dalam hubungan kerja, peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta dan peraturan lainnya beserta sumber hukum yang terkait dengan hak cipta dan ketenagakerjaan dalam hubungan kerja menjadi dasar hukum pedoman perlindungan hak cipta dalam hubungan kerja. Salah satu pasal yang mengatur secara konkrit perihal hak cipta adalah Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yang mengatur bahwa kecuali diperjanjikan lain, Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan yaitu pihak yang membuat Ciptaan.

Secara hukum positif memang seharusnya Pencipta lebih diutamakan dalam perlindungan hak cipta tetapi dalam menentukan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan

kewajiban perusahaan biasanya mengatur bahwa hak cipta yang dibuat oleh pekerja adalah menjadi milik perusahaan sepenuhnya dan selamanya tanpa batas waktu. Pekerja dalam hal ini sebagai Pencipta akan kehilangan hak untuk memanfaatkan hak ciptanya. Mayoritas perusahaan menetapkan klausula seperti ini dalam perjanjian kerjanya sebagai perjanjian lain untuk mengatur pihak yang menjadi Pencipta dan Pemegang Hak Cipta sebagaimana dikecualikan dalam Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

Pengalihan hak cipta Pencipta sepenuhnya tanpa batas waktu dalam hubungan kerja kepada pemberi kerja tidak sesuai dengan penerapan Teori Hukum Alam dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta karena di dalam kegiatan mencipta faktor manusia dan penggunaan akal harus lebih dilindungi secara lebih adil dalam rangka menghargai intelektualitas Pencipta yang sudah bersusah payah mencipta dalam hubungan kerjanya. Menurut Teori Hukum Alam bahwa kerangka atau dasar pemikiran perlindungan hukum terhadap ciptaan seorang individu bermula dari teori yang didominasi pemikiran Doktrin Hukum Alam yang menekankan faktor manusia dan penggunaan akal seperti yang dikenal dalam Sistem Hukum Sipil (*Civil Law System*) yang merupakan sistem hukum yang dipakai di Indonesia (Damian, 1999).

Seharusnya berdasarkan Teori Hukum Alam perusahaan itu tidak serta merta dapat merampas semua hak cipta Pencipta tanpa memberikan penghargaan yang adil karena perlindungan hak cipta seharusnya lebih menekankan kepada perlindungan manusianya. Apalagi jika perusahaan tidak berkontribusi sedikit pun dalam proses penciptaan karena akal yang digunakan dalam pembuatan ciptaan bukanlah akal perusahaan tetapi akal manusia yang memiliki intelektualitas.

Pengecualian untuk ketentuan Pasal 36 Undang-Undang Hak Cipta memang memberikan keleluasaan bagi para pihak dalam hubungan kerja untuk menentukan siapa Pencipta dan Pemegang Hak Cipta dari ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja. Meskipun pada prinsipnya Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta sudah memihak kepada Pencipta dengan menetapkan pihak yang membuat Ciptaan sebagai Pencipta dan Pemegang hak cipta, sayangnya pasal ini masih belum memenuhi prinsip kepastian hukum karena masih belum jelas batasan pengecualian perjanjian lain seperti apa yang dimaksud dalam Pasal 36 ini. Pengecualian dari Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta masih dapat memberikan celah bagi pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mengeksploitasi Pencipta untuk mengalihkan seluruh hak ciptanya kepada perusahaan.

Penjelasan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta hanya sebatas menjelaskan perihal yang dimaksud dengan "hubungan kerja atau berdasarkan pesanan" adalah Ciptaan yang dibuat atas dasar hubungan kerja di lembaga swasta atau atas dasar pesanan pihak lain. Tidak ada ketentuan penjelasan tentang perjanjian lain yang dimaksudkan oleh Pasal 36 dan hal tersebut dapat berdampak besar di dalam dunia praktik. Contoh sengketa di dalam praktiknya ada pada kasus hak cipta penggunaan komersial potret dr. Arnold Bobby Soehartono tanpa izin oleh RS Siloam Surabaya. Penggunaan potret untuk tujuan komersial seperti pengandaan, pengumuman, pendistribusian, dan/atau komunikasi memerlukan persetujuan tertulis dari orang yang dipotret atau ahli warisnya. Hal ini diatur menurut ketentuan dalam Pasal 12 UU Hak Cipta (Siahaan et al., 2023). Dimana dalam salah satu eksepsinya RS Siloam Surabaya menyatakan bahwa dr. Arnold Bobby Soehartono telah menyetujui untuk tunduk pada peraturan perusahaan dan perjanjian kerja yang di dalamnya terkandung perihal ciptaan dalam hubungan kerja (Daniel, 2019).

Dari contoh di atas peraturan perusahaan dan perjanjian memang lazim dalam praktik mengharuskan pekerja untuk tunduk kepada peraturan yang mengalihkan seluruh hak ciptanya kepada perusahaan tanpa batas waktu. Ini merupakan praktik nyata dari penerapan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta yang mengecualikan perjanjian

lain untuk menetapkan siapa Pencipta dan Pemegang Hak Cipta untuk ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja. Perusahaan lebih condong ingin Pencipta dan Pemegang Hak Cipta dari ciptaan tersebut menjadi milik perusahaan.

Pencipta tidak bisa mendapatkan apa-apa dari ciptaannya yang dibuat dalam hubungan kerja. Padahal Pencipta sudah mencurahkan intelektualitas dan usahanya ke dalam ciptaan tersebut. Jika merujuk kepada *Labour Theory* dimana seharusnya Pencipta mendapatkan perlindungan guna mencegah segala bentuk eksploitasi secara komersial oleh pihak lain tanpa kompensasi yang adil kepada pihak yang menghasilkan karya-karya intelektual tersebut tetapi perusahaan enggan memberikannya karena menerapkan perjanjian yang semenjak awal sudah ditetapkan bahwa Pencipta tidak akan mendapatkan apa-apa dari hak ciptanya. Ini termasuk ke dalam bentuk eksploitasi yang dibiarkan oleh Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. *Labour Theory* menjelaskan bahwa dalam situasi di mana hak cipta dan kekayaan intelektual lainnya, seperti paten, merek, dan desain industri, harus dilindungi sehingga pihak lain tidak dapat melakukan eksploitasi secara komersial tanpa memberikan kompensasi yang adil kepada pihak yang menghasilkannya. Konsep ini juga berarti mendukung dua tujuan sosial yang berbeda: mendorong kreativitas baru dan menyebarkan karya intelektual untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Hughes, 1988).

Selain mencegah eksploitasi, merujuk pada Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta perlindungan hak cipta dalam hubungan kerja seharusnya lebih condong untuk mencegah praktik jual putus atau pengalihan hak cipta secara permanen sebagaimana Pasal 18 dan Pasal 122 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta mengatur persoalan ini. Pasal 18 mengatur bahwa Ciptaan buku, dan/atau semua hasil karya tulis lainnya, lagu dan/atau musik dengan atau tanpa teks yang dialihkan dalam perjanjian jual putus dan/atau pengalihan tanpa batas waktu, Hak Ciptanya beralih kembali kepada Pencipta pada saat perjanjian tersebut mencapai jangka waktu 25 (dua puluh lima) tahun. Kemudian Pasal 122 menyebutkan bahwa:

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, perjanjian atas Ciptaan buku dan/atau hasil karya tulis lainnya serta lagu dan/atau musik dengan atau tanpa teks yang dialihkan dalam perjanjian jual putus dan/atau pengalihan tanpa batas waktu yang telah dibuat sebelum berlakunya Undang-Undang ini dikembalikan kepada Pencipta dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Perjanjian jual putus yang pada saat diberlakukannya Undang-Undang ini telah mencapai jangka waktu 25 (dua puluh lima) tahun dikembalikan Hak Ciptanya kepada Pencipta 2 (dua) tahun sejak berlakunya Undang-Undang ini;
2. Perjanjian jual putus yang pada saat diberlakukannya Undang-Undang ini belum mencapai jangka waktu 25 (dua puluh lima) tahun dikembalikan Hak Ciptanya kepada Pencipta setelah mencapai 25 (dua puluh lima) tahun sejak ditanda tangannya perjanjian jual putus dimaksud ditambah 2 (dua) tahun.

Ketentuan pengalihan hak cipta tanpa batas waktu dalam hubungan kerja tentunya bertentangan dengan Pasal 18 dan Pasal 122 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta sehingga perjanjian kerja seperti itu tidak dapat dibenarkan karena sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Terutama dalam penetapan ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf f tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

Selain itu ketentuan yang demikian juga bertentangan dengan prinsip *lex superior derogat legi inferiori* yang bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang lebih tinggi mengesampingkan undang-undang (norma/aturan hukum) yang lebih rendah (Irfani, 2020).

Hal ini dikarenakan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta dengan hirarki peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang lebih rendah seperti peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja apabila isinya bertentangan dengan undang-undang. Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja harus tetap melindungi hak cipta Pencipta sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang hak cipta karena undang-undang memiliki hirarki peraturan yang lebih tinggi daripada peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

2. Pelindungan Hukum Hak Moral Pencipta dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Hak Cipta merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi. Hak moral sebagaimana dimaksud merupakan hak yang melekat secara abadi pada diri Pencipta yang terdiri dari hak untuk: (a) tetap mencantumkan atau tidak mencantumkan namanya pada salinan sehubungan dengan pemakaian Ciptaannya untuk umum; (b) menggunakan nama aliasnya atau samarannya; (c) mengubah Ciptaannya sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat; (d) mengubah judul dan anak judul Ciptaan; dan (e) mempertahankan haknya dalam hal terjadi distorsi Ciptaan, mutilasi Ciptaan, modifikasi Ciptaan, atau hal yang bersifat merugikan kehormatan diri atau reputasinya. Hak moral yang disebutkan tidak dapat dipindahkan selama Pencipta masih hidup. Namun, setelah Pencipta meninggal dunia, hak moral dapat dialihkan karena wasiat atau alasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengalihan hak moral tanpa batas waktu kepada pemberi kerja pada prinsipnya bertentangan dengan Pasal 5 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yang menjelaskan bahwa hak moral seharusnya melekat abadi pada diri Pencipta dan hak moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan selama Pencipta masih hidup, tetapi pelaksanaan hak tersebut dapat dialihkan dengan wasiat atau sebab lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah Pencipta meninggal dunia. Hak moral tersebut dilindungi agar Pencipta dapat tetap mencantumkan atau tidak mencantumkan namanya pada salinan sehubungan dengan pemakaian ciptaannya untuk umum sehingga pemberi kerja tidak dapat menghilangkan begitu saja pencantuman nama dalam suatu ciptaan yang dihasilkan oleh karyawan Penciptanya; kemudian dalam hubungan kerja seharusnya Pencipta tetap dilindungi untuk dapat menggunakan nama aliasnya atau samarannya dalam ciptaannya; lalu Pencipta juga dapat mengubah ciptaannya sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat dimana hal ini juga termasuk perubahan yang telah disetujui oleh kedua pihak pemberi kerja dan Pencipta karena kesepakatan kerja termasuk ke dalam kepatutan dalam masyarakat bahwa pihak yang bekerja sama sudah sepatutnya saling menghormati dalam perjanjian komersial sehingga tidak ada pihak yang dirugikan; selain itu Pencipta juga dapat mengubah judul dan anak judul ciptaannya mempertahankan haknya dalam hal terjadi distorsi ciptaan, mutilasi ciptaan, modifikasi ciptaan, atau hal yang bersifat merugikan kehormatan diri atau reputasinya, berpedoman pada hal ini pemberi kerja seharusnya juga mendukung pelindungan terhadap ciptaan yang mempertahankan orisinalitas Pencipta dan kualitas ciptaan.

Kepemilikan hak moral Pencipta dalam hubungan kerja secara absolut oleh pemberi kerja juga tidak sesuai dengan prinsip *Alter Ego* dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Pada hakikatnya, prinsip *Alter Ego* menempatkan pencipta sebagai pihak tertinggi dan tidak dapat diganggu gugat atas ciptaannya. Secara umum, prinsip *Alter Ego* menekankan penghargaan yang tinggi pada pencipta dengan ciptaannya yang melekat pada diri pencipta (Amirulloh dkk., 2021). Oleh sebab itu, pengalihan hak moral tanpa batas waktu dalam hubungan kerja bertentangan dengan prinsip *alter ego* yang seharusnya melekat pada diri Pencipta. Kembali pada pengecualian Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yang memberikan peluang bagi para pihak untuk menentukan Pencipta dan

Pemegang Hak Cipta dalam hubungan kerja membuat prinsip alter ego yang sudah tertuang di dalam Undang-Undang menjadi kurang tegas penegakkannya.

Penerapan prinsip alter ego dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta sebenarnya sudah tertuang dalam pasal-pasal yang merumuskan peraturan yang lebih condong mempertahankan hak cipta untuk terus melekat kepada diri Pencipta. Seperti Pasal 18 dan Pasal 122 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yang mencegah eksploitasi Pencipta dalam praktik jual putus dan/atau pengalihan tanpa batas waktu terhadap hak cipta. Batas waktu yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta maka prinsip alter ego dalam jual putus dan/atau pengalihan hak cipta tidak terlanggar.

Pengalihan hak cipta tanpa batas waktu dalam hubungan kerja jelas bertentangan dengan banyak pasal di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Bahkan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta sendiri condong membuat ketentuan yang memihak kepada pembuat ciptaan sebagai Pencipta dan Pemegang hak cipta tetapi pengecualian dalam pasal tersebut malah membuat kerancuan dalam perlindungan hukum hak cipta Pencipta dalam hubungan kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 98 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta sebenarnya pengalihan hak cipta atas seluruh ciptaan kepada pihak lain tidak mengurangi hak Pencipta atau ahli warisnya untuk menggugat setiap orang yang dengan sengaja dan tanpa persetujuan Pencipta telah melanggar hak moralnya.

Teori *accupation* atau teori hak milik pribadi menyatakan bahwa hak seseorang untuk memiliki dan mengalihkan sesuatu adalah hak alami/kodrati mereka (Donadi & Susilowati, 2015). Kepemilikan Pencipta pada suatu ciptaan yang dihasilkan dalam hubungan kerja sudah sepatutnya menjadi hal yang alamiah/kodrati dan tidak dapat direnggut oleh pihak manapun. Terlebih lagi hak moral yang melekat kepada Pencipta, hak ini menjadi kepemilikan penuh Pencipta. Pengalihan hak moral pada dasarnya tidak dapat serta merta beralih sepenuhnya dengan konstruksi undang-undang hak cipta yang mengedepankan kepemilikan oleh Pencipta. Hal ini dipertegas dalam penjelasan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan "dapat beralih atau dialihkan" hanya hak ekonomi, sedangkan hak moral tetap melekat pada diri Pencipta. Pengalihan Hak Cipta harus dilakukan secara jelas dan tertulis baik dengan atau tanpa akta notaris.

Pasal-pasal yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta sudah menjiwai penerapan perlindungan hukum hak cipta yang lebih melekat kepada Pencipta dengan membatasi dan menekankan beberapa batasan pengalihan hak eksklusif Pencipta terutama hak moral, namun dalam praktik masih terdapat klausula perjanjian kerja yang melanggar hak cipta Pencipta dalam hubungan kerja. Berdasarkan hal tersebut praktisi dan penegak hukum hak cipta sudah selayaknya harus lebih menerapkan ketentuan-ketentuan dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta secara lebih komprehensif dalam rangka menegakkan perlindungan hukum hak cipta dalam hubungan kerja.

Perumusan klausula dalam perjanjian kerja tetap harus memperhatikan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta perihal ketentuan batasan pengalihan hak cipta terutama hak moral karena hak tersebut seharusnya melekat seumur hidup kepada Pencipta ciptaan. Dalam rangka penghormatan sekaligus insentif bagi Pencipta agar terus berkarya dan menghasilkan ciptaan-ciptaan baru yang dapat memajukan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, diperlukan peran pemberi kerja dalam mendorong dan menjaga hak moral Pencipta. Hal tersebut dikarenakan penghargaan dan dorongan dari pemberi kerja dapat memberikan kontribusi kemajuan kepada perusahaan, lembaga dan juga bangsa agar terus berkembang dan dapat bersaing dengan negara maju melalui ciptaan yang membangun dan inovatif.

Dalam rangka memberikan perlindungan hukum hak cipta dalam hubungan kerja Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta masih belum memberikan

pelindungan hukum yang memberikan batasan lebih konkrit mengenai pengecualian yang menyangkut hak moral. Asas kepastian hukum yang diperkenalkan oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul “*einführung in die rechtswissenschaften*” dimaknai sebagai suatu keadaan dimana telah pastinya hukum karena adanya kekuatan yang konkret bagi hukum yang bersangkutan (Julyano & Sulistyawan, 2019). Berdasarkan asas tersebut dibutuhkan ketegasan peraturan konkrit mengenai hak moral dalam hubungan kerja demi memberikan kepastian hukum dalam pelindungan hukum hak cipta Pencipta dalam hubungan kerja di Indonesia.

D. KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelindungan hukum hak cipta dalam hubungan kerja dalam Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak belum merumuskan peraturan pelindungan hak cipta dalam hubungan kerja yang berpihak kepada Pencipta sepenuhnya. Pasal 36 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta masih memberikan peluang kepada pemberi kerja untuk dapat mengalihkan hak cipta sepenuhnya tanpa batas waktu dalam hubungan kerja. Padahal seharusnya penerapan pasal-pasal Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta menjunjung prinsip pelindungan yang melindungi hak cipta yang adil dan melindungi Pencipta.

Pelindungan hak moral yang diatur dalam Pasal 5 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta menyatakan bahwa hak moral merupakan hak yang melekat secara abadi pada diri Pencipta dan tidak dapat dialihkan. Apabila dalam hubungan kerja terdapat pengalihan hak cipta dari Pencipta kepada pemberi kerja, pengalihan tersebut harus tetap memperhatikan ketentuan-ketentuan pelindungan hak moral dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta secara komprehensif dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulloh, M. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Inventor Paten di Indonesia*. Bandung: Keni Media.
- Damian, E. (1999). *Hukum Hak Cipta*. Bandung: Alumni.
- Damian, E. (2007). *Reformasi Hukum Hak Cipta dan Peningkatan Akses Konsumen terhadap Informasi, Pengetahuan dan Pendidikan*. Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia.
- Daniel, R. (2019). Perlindungan Hak Ekonomi dan Hak Moral atas Karya Cipta di Bidang Fotografi Terkait Dokter Sebagai Model Iklan Rumah Sakit (Studi Putusan Nomor 262k/Pdt.Sus-Hki/2016). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 95-113.
- Donandi, S., & Susilowati, E. (2015). Arti Penting Perjanjian Tertulis Antara Pemilik dan Pengguna Karya Seni Fotografi Untuk Kepentingan Promosi Komersial. *LAW REFORM*, 11(1), 43-52.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hatikasari, S. (2018). Esensi Perlindungan Hukum Dalam Sistem First To Announce Atas Karya Cipta. *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum*, 27(2), 118-132.
- Hughes, H. (1988). *The Philosophy of Intellectual Property*, 77 Geo.L.J.287.
- Ibrahim, J. (2013). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Imaningrum, D. S. 2017. *Hak Cipta Kajian Filosofis dan Historis*. Malang: Setara Press.
- Irfani, N. (2020). Asas Lex Superior, Lex Specialis, dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, dan Penggunaannya dalam Penalaran dan Argumentasi Hukum. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(3), 305-325.

- Jened, R. (2014). *Hukum Hak Cipta (Copyright Law)*. Indonesia: Citra Aditya Bakti.
- Julyano, M., & Sulistyawan, A. Y. (2019). Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum. *Jurnal Crepido*, 1(1), 13-22.
- Kurnianingrum, T. P. (2015). *Materi Baru dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta*. *Negara Hukum*, 6(1), 93-106.
- Mahadi. (1981). *Hak Milik Dalam Sistem Hukum Perdata Nasional*. Jakarta: BPHN.
- Nasrun, R. Q. (2020). Kedudukan Peraturan Daerah Yang Dibatalkan Oleh Keputusan Menteri Dalam Negeri Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 137/PUU-XIII/2015. *Syiah Kuala Law Journal*, 3(1), 803-821.
- Ramli, T. S., Ramli, A. M., Permata, R. R., & Ramadayanti, E. (2021). Copyrighted Content Commercialization on OTT Media in Indonesia. *Jurnal of Intellectual Property Rights*, 26, 351-356.
- Saidin, O. K. (2015). *Aspek Hukum Hak Kekayaan Intelektual (Intellectual Property Rights)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, E. E. Implementasi Prinsip Alter Ego Peneliti Sebagai Hak Ekonomi Paten Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Undang–Undang Nomor 14 Tahun 2001 Tentang Paten. *dalam Jurnal Hukum Unpad*.
- Siahaan, G. B., Rafianti, L., & Haffas, M. (2023). Pelindungan Hukum Hak Cipta Terhadap Reini Wirahadikusumah Sebagai Orang yang Menjadi Objek dalam Karya Cipta Potret yang Diunggah Tanpa Izin Sebagai Aset Digital Non-Fungible Token (NFT). *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 38-46.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2013). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Subekti, R., & Tjitrosudibio, R. (2004). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan