

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pesatnya isu HKI di dunia internasional, terlebih lagi dengan ditandatanganinya perjanjian WTO pada *Uruguay Round* di Maroko yang salah satunya mengenai persetujuan mengenai *TRIP's Agreement (Trade Related Aspect on Intellectual Property Rights Agreement)* atau perjanjian perdagangan yang berkaitan dengan Hak Kekayaan Intelektual (HKI), maka Pemerintah Indonesia melakukan serangkaian penyesuaian berkaitan dengan perlindungan HKI, seperti revisi Undang-Undang Paten, Merek, dan Hak Cipta serta membuat Undang-Undang mengenai Rahasia Dagang, Tata letak Sirkuit Terpadu dan Desain Industri.

Dengan semakin banyaknya perlindungan HKI yang harus ditangani, maka terjadi perubahan terhadap struktur organisasi Direktorat Jendral Hak Cipta, Paten dan Merek (HCPM), institusi yang berada di bawah naungan Departemen Kehakiman dan HAM RI (sekarang menjadi Departemen Hukum dan HAM RI) yang bertugas menangani perlindungan HKI di Indonesia. Direktorat Jenderal HCPM berubah menjadi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (Ditjen HKI) melalui Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI nomor M04.PR.07.10 tahun 2004. Melihat perkembangan seperti yang tersebut di atas, Direktorat Jenderal HKI sebagai suatu organisasi dalam ruang lingkup Departemen Hukum dan HAM dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima demi terciptanya sistem HKI yang efektif dan efisien dalam menopang pembangunan nasional.

Misi yang diemban Ditjen HKI demi mewujudkan visi tersebut adalah:

- Memberikan perlindungan, penghargaan dan pengakuan atas kreativitas;
- Mempromosikan teknologi, investasi yang berbasis ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi; dan
- Merangsang pertumbuhan karya dan Budaya Organisasi yang inovatif dan inventif.

Ditjen HKI kemudian bekerja sama dengan instansi terkait seperti Menristek, LIPI, Depperindag dan universitas sehingga setiap tahunnya melakukan kegiatan sosialisasi kepada seluruh masyarakat baik kalangan industri, badan litbang dan universitas. Kegiatan sosialisasi ini khususnya untuk Paten dan Merek membawa dampak yang sangat baik. Hal ini bisa kita lihat dalam statistik permohonan pendaftaran paten, merek dan hak cipta mengalami peningkatan yang cukup signifikan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Permohonan Pendaftaran HKI

Tahun	2006	2007	2008 (s.d. Oktober)
Jenis HKI			
Paten	4.880	5.377	4.878
Merek	54.250	55.016	52.707
Hak Cipta	6.022	6.464	4.086

Sumber: Ditjen HKI, 2008

Melihat demikian pentingnya misi yang diemban Ditjen HKI, maka peran serta dari seluruh pegawai Ditjen HKI sangatlah penting, khususnya Pemeriksa Merek. Pemeriksa Merek merupakan salah satu bagian penting dari organisasi besar ini dalam usaha mencapai visi dan misinya. Hal ini juga bisa kita lihat dari tabel statistik permohonan HKI di atas yaitu jumlah permohonan pendaftaran Merek adalah terbesar.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Pemeriksa Merek merupakan kelompok jabatan fungsional dalam lingkungan Departemen Hukum dan HAM yang bertugas melaksanakan pemeriksaan substansial atas suatu permohonan pendaftaran HKI untuk kemudian memberikan putusan yang menentukan apakah suatu produk HKI dapat didaftarkan atau tidak. Dalam struktur organisasi Ditjen HKI, pemeriksa merek bertanggung jawab langsung kepada Menteri dan kedudukannya adalah independen, dalam arti terlepas dari pengaruh subdirektorat yang ada walaupun keberadaannya

dikelompokkan di dalam subdirektorat pemeriksaan. Ini juga berarti dalam membuat putusan, pemeriksa merek juga sangat independen.

Sedemikian penting dan sangat besarnya tanggung jawab sebagai pemeriksa membuat pihak Ditjen HKI pun sangat selektif dalam melakukan pengangkatan pemeriksa, sehingga tidak banyak juga pegawai yang lulus kualifikasi sebagai pemeriksa merek dan paten. Ini menyebabkan jumlah pemeriksa merek sangat sedikit dibandingkan jumlah permohonan yang ada. Sejak tahun 2006 Direktorat Merek hanya menambah jumlah calon pemeriksanya sebanyak 7 orang, sehingga jumlah total pemeriksa merek sekarang menjadi 47 orang seperti terlihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Pemeriksa Merek

Tahun Jabatan Pemeriksa	2006	2007	2008
Pemeriksa Merek Madya	10	10	10
Pemeriksa Merek Muda	14	14	14
Pemeriksa Merek Pertama	6	6	5
Pemeriksa Merek Penyelia	5	5	4
Pemeriksa Merek Pelaksana	8	8	7
Calon Pemeriksa Merek	-	7	7
Jumlah	43	50	47

Sumber: Direktorat Merek, 2008

Ditjen HKI sendiri amat menyadari kekurangan ini dan telah banyak melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas pemeriksa merek. Upaya peningkatan kuantitas SDM hingga kini terus dilakukan oleh Ditjen HKI melalui seleksi penerimaan CPNS setiap tahunnya. Namun untuk menyasiasi kekurangan SDM di kelompok pemeriksa, maka Ditjen HKI juga sudah menyediakan sarana seperti *personal computer* (komputer pribadi/PC) bagi tiap pemeriksa merek, beberapa *printer* (pencetak) dan sebuah mesin fotokopi khusus untuk pemeriksa dengan harapan para

pemeriksa bisa lebih optimal dalam bekerja. Hal ini dilakukan berkaitan dengan salah satu pertanyaan yang sering diajukan oleh masyarakat awam kepada Direktorat Jendral HKI mengenai pelaksanaan pelayanannya untuk publik yaitu mengenai lamanya proses suatu pendaftaran permohonan HKI khususnya untuk pendaftaran Merek.

Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek (UU Merek), proses pendaftaran merek sampai terbit sertifikat adalah 14 bulan 10 hari. Sebagian besar masyarakat mengaku merasa jangka waktu yang ditentukan dalam UU Merek yang berlaku sekarang terlalu lama. Pada kenyataannya proses tersebut bahkan bisa lebih lama dari pada itu.

Seperti telah diuraikan di atas bahwa Ditjen HKI telah melakukan berbagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja pemeriksa khususnya pemeriksa merek Hal terbaru adalah penggunaan sistem basis data *Intellectual Property Digital Library* (IPDL) baik bagi masyarakat maupun pemeriksa merek dan paten khususnya. Penggunaan IPDL ini juga bisa dikatakan sebagai usaha mempermudah pekerjaan pemeriksa dan dapat mempersingkat proses pemeriksaan substantif terhadap suatu pendaftaran merek

Sistem informasi berbasis data IPDL tadinya diharapkan akan dapat lebih mempersingkat waktu dan meringankan beban pekerjaan pemeriksa merek dan paten sebagai tenaga fungsional di Ditjen HKI. Namun sejak sistem ini diterapkan pada 2004 tampaknya perubahan yang diharapkan belum begitu signifikan dan belum mengenai sasaran. Hal ini bisa dilihat dari masih besarnya jumlah tunggakan atau jumlah permohonan pendaftaran merek yang belum juga diberikan keputusan hasil pemeriksaan substantifnya walaupun sudah melewati batas waktu yang ditetapkan oleh UU Merek.

Jumlah besarnya tunggakan pekerjaan di direktorat Merek sejak thn 2006 justru bertambah banyak tiap tahunnya . Bisa kita lihat dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Tunggakan Pekerjaan di Direktorat Merek

Status Tahun	Belum substantif	Tahap 1	Tahap lanjutan
2006	3.099	4.887	5.544
2007	4.976	8.954	9.732
2008	5.745	10.723	4.751
Jumlah	21.945	24.564	20.027

Sumber: Direktorat Merek 2008

Setelah melihat latar belakang seperti diuraikan di atas, maka dirasakan amatlah perlu untuk melakukan penelitian mengenai hal ini, karena terdapat kemungkinan bahwa permasalahan di sini bukan hanya terletak dari kurangnya jumlah SDM (kuantitas) tetapi juga terletak kinerja Pemriksa merek itu sendiri.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah tunggakan pekerjaan yang telah memasuki tahap 1 dan lanjutan adalah cukup besar. Ini artinya jumlah permohonan yang belum selesai dikerjakan adalah terjadi ketika sudah samapi ke meja pemeriksa merek. Pada Tahap 1 hal yang biasa timbul adalah kendala dimana data mengenai merek-merek pembanding yang sudah dimohonkan pendaftarannya belum ter update dalam database IPDL. Namun hal ini telah dicoba ditanggulangi oleh kantor dengan terus meningkatkan kinerja pegawai di Direktorat Teknologi dan Informasi dan hasilnya cukup memuaskan karena dengan program database Trademark yang terbaru semua permohonan yang sudah baik maupun yang sudah terdaftar dapat langsung dilihat di IPDL yang terinstall di semua PC (personal computer) yang dimiliki tiap pemeriksa.

Fasilitas yang diberikan oleh kantor seperti yang telah diuraikan di atas tampaknya tidak banyak memberikan perubahan karena banyak dari pemeriksa merek tidak mampu mengerjakan minimal pengerjaan 20 permohoanan per hari. Pemeriksa Merek seperti kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan harian dan lebih sering mengerjakan hal lain di luar pekerjaan yang mungkin bisa mendatangkan penghasilan tambahan bagi mereka. Inilah yang sering mengakibatkan banyaknya tunggakan pekerjaan pemeriksaan.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya kaitan erat antara Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja. Penelitian-penelitian tersebut adalah :

Tabel 1.4. Penelitian Terdahulu

JUDUL	PENELITI	FOKUS	HASIL
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Propinsi Lampung (11 Maret 2008)	Darwati	Fokus penelitian terletak pada mengetahui sejauh mana motivasi dalam hal ini kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Propinsi Lampung.	Motivasi dalam hal ini kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Propinsi Lampung.
Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur	Falih Suaedi	Fokus penelitian terletak pada Hubungan Kausal antara faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi dan kinerja, serta seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap inovasi dan kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah struktur dan budaya organisasi serta kepemimpinan.	Salah satu kesimpulan dari penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah Budaya organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi pada organisasi hotel bintang tiga di Jawa Timur, lebih mencerminkan dan memberi ruang pada terjadinya perubahan dengan demikian lebih mudah beradaptasi terhadap dinamika lingkungan, budaya yang mendorong terjadinya proses pembelajaran sehingga mampu mendukung kinerja organisasi

JUDUL	PENELITI	FOKUS	HASIL
Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Pemeriksa Paten pada Ditjen HKI Depkumham RI (2003)	Mercy Marvel	Menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja	Kinerja pemeriksa Paten dapat lebih ditingkatkan dengan cara memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor pendukungnya antara lain budaya organisasi dan kepemimpinan

Lebih lanjut, menurut Gibson (1987), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi menurut Gibson terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Terdapat penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi.

Seperti yang kita ketahui Ditjen HKI merupakan suatu organisasi yang besar dalam ruang lingkup Departemen Hukum dan HAM. Dalam upaya menganalisis atau membahas suatu kinerja atau produktivitas suatu organisasi

maka kita pun pasti akan membahas masalah budaya organisasi. Pembahasan mengenai budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena budaya organisasi akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan dan merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai

1.2 Perumusan Masalah

Setelah melihat paparan di atas, dapat kita lihat adanya keterkaitan antara variabel-variabel budaya organisasi, motivasi dan kinerja individu, dalam hal ini adanya pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Hal itulah yang menjadi alasan diadakannya penelitian terbatas pada variabel-variabel tersebut diatas. Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pemeriksa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pemeriksa?
3. Bagaimana budaya organisasi dan motivasi secara bersamaam mempengaruhi kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk :

- a. Menganalisa mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai khususnya pemeriksa merek di Ditjen HKI.
- b. Menganalisa mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya pemeriksa Merek di Ditjen HKI
- c. Menganalisa mengenai budaya organisasi dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi Kinerja

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini secara akademis diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam analisa pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja. Penelitian inipun secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan kepada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual untuk menyelesaikan permasalahan–permasalahan yang timbul dalam usaha menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penelitian.

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

Berisikan penjelasan umum mengenai landasan-landasan teori yang dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Memberikan penjelasan mengenai metode yang dipergunakan dalam penelitian, meliputi tehnik pengumpulan data, populasi dan analisis data.

BAB 4 GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berisi tentang situasi dan kondisi kongkret tentang obyek penelitian dan uraian data-data yang diperoleh dari kuesioner, analisis data-data menggunakan metode penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat diberikan dalam rangka melihat dan menindaklanjuti permasalahan dalam penelitian ini.