

## TESIS

EVALUASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PEJABAT FUNGSIONAL  
PEMERIKSA PATEN DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA

Disusun Oleh:

NAMA : ALMIERA  
NPM : 1864001053  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik  
(M.Tr.A.P)



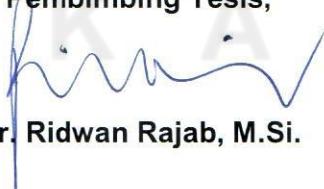
PROGRAM MAGISTER TERAPAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
2020

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Nama : ALMIERA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864001053  
Program Studi : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
Konsentrasi : MANAGEMEN SUMBER DAYA APARATUR  
Judul Tugas Akhir : EVALUASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN  
PEJABAT FUNGSIONAL PEMERIKSA  
PATEN DIREKTORAT JENDERAL  
KEKAYAAN INTELEKTUAL KEMENTERIAN  
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA

Diterima dan Disetujui Untuk Dipertahankan

Pembimbing Tesis,  
  
Dr. Ridwan Rajab, M.Si.

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama : ALMIERA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864001053  
Program Studi : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
Konsentrasi : MANAGEMEN SUMBER DAYA APARATUR  
Judul Tugas Akhir : EVALUASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN  
PEJABAT FUNGSIONAL PEMERIKSA  
PATEN DIREKTORAT JENDERAL  
KEKAYAAN INTELEKTUAL KEMENTERIAN  
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA

Telah mempertahankan tesis di hadapan panitia penguji tesis  
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara

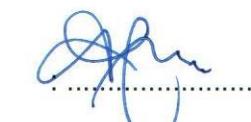
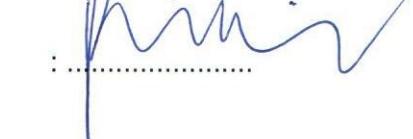
Politeknik STIA LAN JAKARTA, pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 18 Desember 2019  
Pukul : 14.00-15.00 WIB

**TELAH DINYATAKAN LULUS**

Ketua Sidang : Dr. A. Rina Herawati, M.Si.  
Sekretaris : Dr.R.N. Afsdy Saksono, M.Sc  
Anggota : Dr. Hamka, MA.  
Pembimbing Tugas  
Akhir/Tesis : Dr. Ridwan Rajab, M.Si .



  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

## LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : ALMIERAp

NPM : 1864001053

Program Studi : Magister (S2) Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tesis yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga administrasi Negara (STIA-LAN) Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 17 Desember 2019

Penulis



(ALMIERA )

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**ABSTRAK**

ALMIERA, 1864001053

EVALUASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL PEMERIKSAAN PATEN DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL, KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA EVALUASI

**126 halaman, 5 bab, 5 tabel, 3 gambar, 8 lampiran, daftar pustaka : 24 buku dan 5 peraturan, lain-lain.**

---

Program evaluasi kebijakan pengembangan jabatan fungsional pemeriksa paten yang disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Solusi awal yang dapat dilakukan adalah mengevaluasi kebijakan yang dibuat dengan melihat hasil kinerja pemeriksa paten berapa dokumen yang diselesaikan berdasarkan pada sasaran dan tujuan. Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kebijakan pembinaan dan pengembangan SDM Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten. penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dijabarkan secara deskriptif, dengan menggunakan variable teori George C. Edwardds III terdiri dari empat variabel yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan jabatan fungsional pemeriksa paten adalah dalam meningkatkan kinerja dalam pemeriksaan substantif paten dan tidak ada menambahkan keterampilan untuk lebih ahli di bidangnya. Terdapat beberapa kendala dalam pengembangan pejabat fungsional pemeriksa paten adalah belum terbentuknya forum atau panel sebagai komunikasi antara pejabat fungsional pemeriksa paten dengan bagian internal dan eksternal Ditjen Kekayaan Intelektual, dan belum ada terbentuknya standar prosedur kerja yang dijadikan sebagai petunjuk dalam menjalankan pemeriksaan substantif paten.

Kata kunci : Pengembangan, Pejabat fungsional, Pemeriksa Paten

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**ABSTRACT**

ALMIERA, 1864001053

*POLICY EVALUATION FUNCTIONAL SERVICE DEVELOPMENT OF  
PATENT EXAMINATION DIRECTORATE GENERAL OF INTELLECTUAL  
PROPERTY, MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS OF THE  
REPUBLIC OF INDONESIA EVALUATION*

**126 pages, 5 chapters, 5 tables, 3 figures, 8 attachments,  
bibliography: 24 books and 5 rules, etc..**

---

*Policy evaluation development programs for patent examiners functional positions that are carefully compiled and are based on scientific methods and are guided by the skills needed by organizations today and in the future. Development must aim to improve the technical, theoretical, conceptual and moral capabilities of human resources so that their work performance is good and achieve optimal results. The initial solution that can be done is to evaluate the policy made by looking at the results of the performance of the patent examiner how many documents are completed based on the goals and objectives. The objective achieved in this research is to evaluate the policy of developing and developing HR for Patent Inspector Functional Position. This study uses qualitative methods that are described descriptively, using the George C. Edwardds III theory variable consisting of four variables namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. the factors influencing the development of functional positions of patent examiners are in improving performance in substantive examination of patents and there is no added skill to be more expert in their fields. There are several obstacles in the development of functional examiners of patent examiners, namely the formation of forums or panels as communication between patent examiners functional officials and internal and external sections of the Directorate General of Intellectual Property, and the absence of work procedure standards that serve as a guide in carrying out substantive examinations of patents.*

*Keywords: Development, Functional Officer, Patent Examiner*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
ABSTRAC .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	
<b>BAB I. PERMASALAHAN PENELITIAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
C. Tujuan Penelitian .....	16
D. Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II. KERANGKA TEORI .....</b>	<b>17</b>
A. Tinjauan Teori .....	17
B. Penelitian Terdahulu .....	45
C. Konsep Kunci .....	48
D. Model Berfikir .....	49
E. Pertanyaan Penelitian .....	51
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
A. Metode Penelitian .....	53
B. Teknik Pengumpulan Data .....	55
C. Prosedur Pengolahan Data .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>65</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian dan Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Direktorat Paten, Desain TataLetak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang .....	65
B. Penyajian Data Dan Pembahasan .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>

<b>Riwayat Hidup Penulis.....</b>	<b>100</b>
-----------------------------------	------------



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1.1 Statistik Permohonan Paten .....	8
Tabel. 1.2 Statistik Permohonan Paten Sederhana .....	9
Tabel. 1.3 Pembagian Dokumen Permohonan Paten.....	9
Tabel. 2.1 Jabatan Fungsional .....	41
Tabel. 2.4 Analisa Kebijakan .....	66
Tabel. 2.5 Tipologi Masalah Kebijakan .....	69
Tabel. 3.1 Responden Penyusunan Model Evaluasi Pengembangan SDM di Direktorat Paten, DTLST, dan Rahasia Dadang .....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kebijakan Sebagai Suatu Proses .....	20
Gambar 2.4 Teori Edward III .....	22
Gambar 2.5 Model Berfikir .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Paten, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang .....	40

## **BAB I**

### **PERMASALAHAN PENELITIAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi dan digital yang sedang kita hadapi saat ini, dunia mengalami banyak perubahan dengan cepat sehingga setiap organisasi dituntut untuk selalu berkembang menjadi lebih kompleks, lebih kompetitif, dan bergerak dengan cepat. Untuk tetap dapat bersaing dan sukses, organisasi harus memiliki kemampuan adaptif dan tangkas dalam memadukan bisnis dan sumber daya yang dimiliki sehingga dapat mengakomodir setiap perubahan dengan cepat dan tepat. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu beradaptasi dan menyesuaikan segala perubahan yang terjadi di berbagai bidang, baik politik, sosial, ekonomi, budaya dan teknologi. Secara langsung maupun tidak langsung, faktor-faktor yang berpengaruh pada perkembangan organisasi itu sendiri. Agar tidak kalah saing dengan para competitor, dan negara-negara maju yang sudah lebih dulu berkembang dengan pesat. Maka organisasi harus selalu siap dan mampu bertahan dalam menghadapi segala perubahan yang ada.

Pembanganunan berkelanjutan di dunia ini sudah memasuki era revolusi industri 4.0 yang merupakan industri yang menggabungkan antara teknologi otomatisasi dengan teknologi sibernetik menuntut seluruh dunia untuk berlomba-lomba menghasilkan inovasi teknologi tepat guna.

Hal ini menjadi perhatian sekali di negara-negara yang berkembang dalam memajukan perekonomian, teknologi dan budaya dalam mengembangkan inovasi dan teknologi dalam industri. Berkaitan dengan Kekayaan Intelektual adalah melindungi hasil karya, ide, dan inovasi temuannya untuk memberikan perlindungannya diantaranya dengan E-Commerce.

Untuk dapat menghadapi tantangan dan bersaing dengan dunia luar harus dibutuhkan peningkatan dalam berorganisasi agar tujuan organisasi tercapai, yaitu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan melakukan pengembangan kompetensi supaya ahli dan handal dibidangnya, serta memiliki motivasi dan komitmen pada organisasi. SDM merupakan tolok ukur dan peranan penting dalam kemajuan suatu organisasi. Maka untuk itu sebagai suatu organisasi SDM harus ada pengembangan kompetensi dan pelatihan agar lebih *up to date* dengan perkembangan dunia luar. Kemajuan teknologi yang berkembangan sangat cepat, suatu organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas, dan kompeten dibidangnya yang sesuai dengan ke ahliannya agar produktivitasnya kinerja meningkat serta tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Keberhasilan suatu organisasi adalah dari SDM yang memiliki kompetensi kinerjanya baik, yang mampu bersaing dengan dunia luar.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan berperan penting dalam menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan. Oleh karena suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan dari unsur manusia yang memiliki kualitas diri terampil, inovatif dan kreatif, yang didukung dengan *Standart Operational Procedure* (SOP), kebijakan dan peraturan.

Direktorat Paten, DTLST dan Rahasia Dagang adalah satu direktorat yang berada di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yang melaksanakan tugas dan berwenang di bidang Paten. Peraturan undang-undang paten pertama kali diterbitkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 1989 tentang paten, yang disahkan pada tanggal 1 November 1989 oleh pemerintah dan berlaku 1 Agustus 1991. Sebelum adanya undang-undang paten, maka dasar hukum yang digunakan Direktorat paten yang sebelumnya disebut Sub Direktorat Paten untuk menerima permohonan paten adalah Pengumuman Menteri Kehakiman Tahun 1953, dengan status permohonan paten sementara. Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1989 tentang paten, maka untuk permohonan paten yang diajukan berdasarkan Pengumuman Menteri Tahun 1953 yang didaftarkan sejak tahun 1981 pada saat undang-undang ini berlaku, dapat mendaftar ulang dan segera diumumkan serta akan proses untuk diperiksa secara substantif. Jangka waktu permeriksaan tersebut disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku.

Undang-undang paten ini telah direvisi pertama kali pada tahun 1997 menjadi undang-undang Nomor 13 Tahun 1997 tentang paten, pada tahun 2001 mengalami revisi kedua menjadi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang paten, dan pada tahun 2016 revisi ketiga menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang paten. Dalam Undang-undang yang terbaru telah disesuaikan dan diharmonisasikan dengan perjanjian-perjanjian international yang telah diratifikasi pemerintah Indonesia seperti Paris Convention, UPOV Convention, Patent Cooperation Treaty(PCT), Trade Related Aspects Of Intellectual Property Rights (TRIPS) Agreement, World Trade Organization (WTO), dan peraturan-peraturan international lainnya dibidang paten yang termasuk Negara Indonesia.

Dalam konsep sistem pemeriksaan paten yang terdiri dari konsep-konsep teknologi yang baru / nyata yang dituangkan dari suatu ide atau inovasi baru dari seseorang yang membuat hasil karya atau temuan tersebut, maka tidak semua orang berhak untuk bisa memiliki hasil temuan tersebut. Dalam hal ini yang berhak menerima paten adalah orang yang menghasilkan suatu ide dan inovasi baik perorangan, maupun kelompok, maka disebut istilah inventor. Inventor inilah yang paling berhak untuk mendapatkan hak paten atas invensi (temuan) yang dihasilkannya. Siapapun diluar inventornya yang ini memiliki hak paten atas invensi tersebut harus terlebih dahulu memperoleh pengalihan hak secara tertulis dari sang inventor. Invensi adalah 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. Invensi dapat dipatenkan jika invenis tersebut:

1. Jika pada saat pengajuan permohonan Paten invenis tersebut tidak sama dengan teknologi yang diungkapkan sebelumnya;
2. Mengandung langkah inventif. Jika invenis tersebut merupakan hal yang tidak dapat diduga sebelumnya bagi seseorang yang mempunyai keahlian tertentu di bidang teknik;
3. Dapat diterapkan dalam industri. Jika invenis tersebut dapat diproduksi atau dapat digunakan dalam berbagai jenis industri.

Dalam rangka untuk meningkatkan daya saing dengan negara-negara lain yang tergabung dalam organisasi internasional WIPO (WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION) merupakan organisasi dibawah Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) yang khusus menangani bidang kekayaan intelektual adalah dengan membuat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu melakukan kerjasama dengan antar negara untuk saling berbagi ilmu dan sistem menyelesaikan dokumen dengan cepat, akurat, dan jelas.

Di lingkungan Direktorat Paten, DTLST dan Rahasia Dagang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berjumlah 150 orang yang ditempatkan bagian kerjanya sesuai bidang dan keterampilan. Oleh karena itu, supaya tidak tidak terjadi penumpukan dokumen atau backlog yang belum terselesaikan sesuai waktu yang sudah ditetapkan adalah dengan

diberikan pelatihan dan pengembangan SDM untuk melihat kompetensi yang dimiliki, lebih kreatif, terampil dan inovatif.

Dalam hal ini, untuk memberikan pembinaan dan pengembangan SDM di Direktorat Paten, DTLST dan Rahasia yakni lebih di utamakan adalah para Pejabat Fungsional Teknis Pemeriksa Paten, karena Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten memiliki peran penting dalam meningkatkan penyelesaian permohonan paten yang masuk, dan yang memberikan keputusan permohonan paten untuk diberi atau tidak diberi (ditolak).

Berdasarkan pada undang-undang Nomor 13 tahun 2016 tentang paten, sebagai pemeriksa paten adalah merupakan pejabat fungsional teknis pemeriksa paten yang diberikan tugas serta wewenang untuk melakukan pemeriksaan substantif permohonan. Pemeriksaan substantif merupakan salah satu tahap proses permohonan paten yang pemeriksaannya membutuhkan analisa dan kemampuan ahli dalam bidangnya yaitu langsung memberikan keputusan untuk diberi atau ditolak paten tersebut. Memberikan suatu keputusan hasil pemeriksaan paten berdasarkan pada petunjuk teknis paten sebagai pedoman dengan hasil yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan hasil keputusan tersebut.

Tahapan-tahapan pemeriksaan substantif dokumen permohonan paten yang dikerjakan oleh Pemeriksa paten sebagai berikut :

1. Penjabaran Ruang lingkup Invensi

Pada tahapan awal ini pemeriksa melakukan proses penelaahan terhadap dokumen yang akan diperiksa apakah dokumen tersebut

berada di lingkup teknologi kimia, biologi, farmasi, mekanik dan elektro. Selanjutnya mengklasifikasikan berdasarkan bidangnya yang sesuai isi klaim tersebut untuk mencari dokumen pembanding.

## 2. Pemeriksaan kejelasan invensi

Tahapan ini menjelaskan istilah-istilah ilmiah dan isi klaim yang sesuai dengan judulnya

## 3. Pemeriksaan Patentabilitas

Pada tahapan ini adalah pemeriksa melakukan proses kelayakan isi invensi, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang paten, dimana paten yang diberikan hak eksklusif adalah dengan menentukan pemeriksaan patentabilitasnya yang terdiri dari:

- a. *Novelty* (kebaruan) adalah mencari dan menganalisa baru atau tidaknya suatu invensi tersebut dengan membandingkan dengan dokumen pembanding paten lainnya yang lebih mendekati dan relevan.
- b. *Inventive Step* (Langkah Infentif) adalah penjabaran seseorang pemeriksa paten yang ahli dibidangnya untuk membaca isi klaim invensi untuk melihat fitur-fitur teknologi yang tidak dapat diduga sebelumnya. Dalam hal ini seorang pemeriksa harus up date dengan teknologi-teknologi baru yang sedang berkembang untuk melihat proses atau metode yang digunakan sebagai bahan pemeriksaan substantive.

c. *Industrial Capable* (dapat diterapkan dalam industri) adalah suatu invensi yang dapat diterapkan dalam industri secara meluas.

#### 4. Analisis hasil penelusuran

Dalam menganalisa hasil penelusuran adalah dengan mencari dokumen-dokumen pembanding melihat isi fitur-fitur yang relevan yang sesuaikan atau mendekati dengan dokumen permohonan yang sedang diperiksa.

#### 5. Pembuatan surat kepada pemohon

Pembuatan surat kepada pemohon adalah untuk mengkonfirmasikan hasil pemeriksaan substantif dokumen permohonan tersebut yang akan ditindak lanjuti proses selanjutnya.

#### 6. Menjawab hasil tanggapan pemohon

Dalam hal ini adalah pemohon menjawab surat hasil pemeriksaan substantif dari pemeriksa paten yang dijawab berdasarkan pada Undang-undang paten yang berlaku permohonan paten masuk (UU No.13 Tahun 2016).

#### 7. Pemberian keputusan

Pada tahap akhir ini pemeriksa adalah untuk memutuskan dari hasil keseluruhan pemeriksaan dan jawaban dari pemohon untuk layak diberi paten atau ditolak permohonan tersebut yang diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2016 Tentang Paten.

Dengan melihat tugas pokok pemeriksa paten adalah merupakan dasar pemeriksaan substantive yang memiliki wewenang dalam memberikan keputusan akhir hasil pemeriksaan paten tersebut. Maka hal ini pemeriksa paten mempunyai kedudukan yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang dicapai adalah penyelesaian dokumen cepat, jelas dan tepat waktu dengan kurun waktu yang tetapkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2016 pada Pasal 6 Ayat 1-2.

Pelaksanaan pemeriksaan substantif pada akhirnya adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada inventor supaya tidak terjadi plagiat atau mengakui hasil temuan atau ide invensi tersebut. Berdasarkan pada Undang-undang paten yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang paten.

Berdasarkan data statistik permohonan paten tahun 2018 dari Direktorat Paten, DTLST dan Rahasia Dagang adalah sebagai berikut :

**Tabel. 1.1 Statistik Permohonan Paten**

<b>PATEN</b>	<b>Permohonan Paten</b>	<b>Total Jumlah Permohonan</b>
PATEN LUAR NEGERI	PCT	6955
	NON PCT	1111
	Pecahan / Perubahan	302
PATEN DALAM NEGERI	UKM	1056
	NON UKM	318
	Pecahan / Perubahan	11
	PCT ID	3

**Tabel. 1.2 Statistik Permohonan Paten Sederhana**

<b>PATEN SEDERHANA</b>	<b>Permohonan Paten</b>	<b>Total Jumlah Permohonan</b>
PATEN SEDERHANA LUAR NEGERI	PCT	91
	Pecahan / Perubahan	5
PATEN SEDERHANA DALAM NEGERI	UKM	804
	NON UKM	638
	Pecahan / Perubahan	5

Data statistik permohonan paten diatas merupakan hasil pendaftaran permohonan paten yang masuk di tahun 2018 adalah sebagai dasar untuk meningkatkan kompetensi Jabatan Fungsional Teknis (JFT) Pemeriksa Paten dan menyelesaikan dokumen permohonan paten supaya tidak ada backlog.

Data statistik hasil kinerja pemeriksa paten tahun 2018 – April 2019 sedang berjalan, untuk melihat hasil kinerja pemeriksa yang dibagi berdasarkan bidangnya dan tingkat jabatan dan golongan, sebagai berikut:

**Tabel. 1.3** Pembagian Dokumen Permohonan Paten

No	Pemeriksa Paten (Gol. / Jabatan)	Jumlah Pemeriksa	Jumlah Rata-rata Dokumen /bulan
1	Pemeriksa Paten (III.a/ Pertama)	12	20
2	Pemeriksa Paten (III.b/Muda)	21	20
3	Pemeriksa Paten (IV.b /Madya)	34	25
4	Pemeriksa Paten (IV.c /Utama)	35	25

Oleh karena itu, berdasarkan data statistik permohonan paten dan data hasil kinerja JFT Pemeriksa Paten permohonan paten diatas dapat dilihat secara jelas terjadi kendala dan ketimpangan hasil kinerja pemeriksa paten dengan jumlah permohonan paten yang masuk. Permasalahan yang terjadi dijabarkan sebagai berikut:

1. Pemeriksa paten yang hasil kinerjanya dibagi berdasarkan pada jumlah dokumen yang diberi target setiap bulan nya 20-25 dokumen / bulan dibagi berdasarkan pada golongan dan jabatannya. Dari hasil target yang diberikan ada beberapa pemeriksa yang bisa menyelesaikan lebih dari 25 dokumen /bulan. Hal ini terjadi dikarena dari kecepatan penyelesaian pemeriksaan dokumen dengan pemeriksa yang satu dengan yang lain berbeda, maka terjadi kesenjangan yang signifikan jauhnya dalam pencapaian hasil kinerja pemeriksa satu dengan pemeriksa yang lain.
2. Pemberian reward kepada pemeriksa paten adalah dilihat dari hasil jumlah capaian kinerjanya yang melebihi target tiap bulannya. Sedangkan untuk pemeriksa paten yang tercapai targetnya tiap bulan yang sudah ditentukan tidak diberikan reward tersebut. Maka dari masalah ini menjadi kesenjangan dilingkungan kerja yang tidak sehat dengan terjadi persaingan dan ambisi dari masing-masing pemeriksa paten dengan mendapatkan reward tersebut.

3. Pembagian dokumen yang tidak merata dengan jumlah pemeriksa yang ada 102 orang pemeriksa paten. Hal ini terjadi dikarenakan ada pemeriksa paten yang bisa menyelesaikan dokumen melebihi target yang sudah ditentukan maka diberikan lebih banyak dokumen permohonan paten tersebut diberikan. Berbeda sekali dengan pemeriksa paten yang menyelesaikan dokumen berdasarkan target tiap bulan yang ditentukan.
4. Menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sehat dikarenakan terjadi kesenjangan sosial dalam hal persaingan yang tidak adil (*unfair*) untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan masing-masing pemeriksa paten yaitu dengan melakukan negosiasi kepada atasan pemeriksaan paten dan Direktur Paten, DTLST dan Rahasia dagang.
5. Terjadi hambatan dalam sistem informasi, sistem tersebut terdiri dari:
  - Sosialisasi kebijakan
  - Komunikasi antara tim (Pelayanan Teknis) dengan pejabat fungsional pemeriksa paten

Berdasarkan dari lima (5) permasalahan yang terjadi dapat disimpulkan bahwa pembagian dokumen yang tidak merata dan membuat kebijakan yakni pemberian reward kepada pemeriksa paten yang melebihi target dibuat berdasarkan rangking sepuluh besar yang dapat reward tersebut, apabila yang menyelesaikan target per bulannya dapat

memenuhi ketentuan tersebut tidak dapat reward dalam bentuk apapun.

Dalam hal ini membuat kesenjangan antar pejabat fungsional teknis pemeriksa paten lainnya, selain itu penyelesaian permohonan dokumen yang masih banyak terjadi backlog untuk memberikan keputusan akhirnya.

Dalam hal ini, harus segera diselesaikan secepatnya, apabila berlarut-larut lagi, dan tidak ditindak lanjuti akan menimbulkan permasalahan yang baru terjadi. Bentuk penyelesaian permasalahan ini adalah melakukan evaluasi kebijakan pengembangan pejabat fungsional teknis pemeriksa paten, yakni untuk mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan dasar untuk melakukan pembinaan dan uji kompetensi pegawai terutama kepada JFT Pemeriksa Paten, dalam hal ini kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Oleh karena itu, bentuk penyelesaian permasalahan yang terjadi adalah dengan melakukan evaluasi kebijakan untuk tecapainya sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan, selanjutnya membuat pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Teknis(JFT) Pemeriksa Paten yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan berdaya saing antar negara dilihat/dinilai dari kreativitas, keterampilan, dan inovasi baru;

2. Mengembangkan kemampuan diri dengan menggali segala sesuatu yang baru
3. Menambah wawasan dan pengetahuan dibidang apapun yang sedang berkembang untuk menunjang pemeriksaan dokumen substantif paten dengan teknologi yang terbaru.

Dibentuknya pengembangan pejabat fungsional pemeriksa paten adalah untuk merubah sikap dan membentuk pola pikir dalam wawasan dan pengetahuan dalam segala bidang yang terbaru dan berkembang. Oleh karena itu pejabat fungsional pemeriksa paten dengan segala potensi yang dimilikinya harus selalu dilatih dan dikembangkan, sehingga tercapainya prestasi kerja, kompeten dan berdaya guna.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan batas masalah adalah mengarah pada model implementasi evaluasi kebijakan dalam pengembangan pejabat fungsional pemeriksa paten yaitu “Pengembangan Pejabat Fungsional Pemeriksa Paten Pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka untuk mengetahui batasan masalah adalah model implementasi evaluasi kebijakan dalam pengembangan pejabat fungsional pemeriksa paten, maka fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu Mengapa

Pengembangan Pejabat Fungsional Pemeriksa Paten Pada Ditjen Kekayaan Intelektual, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia?

### **C. TUJUAN dan Manfaat Penelitian**

#### ***1. Tujuan Penelitian***

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan pejabat fungsional pemeriksa paten di Direktorat Jederal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

#### ***2. Manfaat Penelitian***

Penelitian yang diharapkan memiliki dua manfaat yaitu :

1. Secara teoritis diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, dan kreatif yang lebih ahli dibidangnya dalam pemeriksaan substantif paten.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menyelesaikan jumlah dokumen permohonan tepat waktu yang sudah ditetapkan dan lebih berkualitas hasil pemeriksaan substantif paten.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan adalah terjadi kendala yang menyebabkan tidak berjalananya pengembangan pejabat fungsional pemeriksa paten yaitu membentuk forum atau panel diskusi sebagai bentuk komunikasi antara semua pihak untuk membangun motivasi dan peningkatan kinerja para pejabat fungsional pemeriksa paten, tidak adanya terbentuk standar prosedur kerja atau sistem kerja merupakan hal penting dalam membuat sistem kerja yang benar sesuai dengan regulasi peraturan yang sudah terbentuk dan berjalan, dan memberikan penilaian kinerja yang merata dan adil dalam hal ini karena ada beberapa para pejabat fungsional pemeriksa paten yang tidak dapat mengikuti dan mengejar ketinggalannya dalam mengembangkan kompetensi para pejabat fungsional pemeriksa paten yang di karenakan penilaian berdasarkan dari target penyelesaian dokumen per bulan dan dapat mengikuti beberapa kegiatan diluar seperti mengikuti tim penilaian angka kredit atau tim kegiatan lainnya yang masih dalam lingkungan kantor Ditjen Kekayaan Intelektual. Dalam hal ini, maka dilakukan evaluasi kebijakan dan evaluasi kinerja dalam pengembangan pejabat fungsional pemeriksa paten.

Oleh karena itu, hasil penelitian yang berdasarkan dari Aspek penelitian maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aspek komunikasi (*Communication*)

Hasil analisis menunjukan bahwa dalam menyampaikan informasi semua kegiatan-kegiatan pemeriksaan paten dan sosialisasi kebijakan yang disampaikan informasi tersebut melalui media komunikasi yaitu email dan group whatsapp dengan cepat dan jelas. Ada beberapa kendala dalam menyampaikan komunikasi yaitu, sistem jaringan Ipas yang masih lambat jalannya sistem jaringan yang dikarena server sistem jaringan yang tidak bisa menyimpan data banyak karena kapasitas data melebihi dari kapasitas server, kemudian kendala dalam menyampaikan pendapat dan saran mengenai pemeriksaan paten yang masih belum berjalan dengan baik.

2. Aspek Sumber Daya (*Resources*)

Hasil analisis menunjukan bahwa sumber daya yang ada masih banyak kendala dalam pembagian dokumen permohonan paten yang tidak merata dan tidak sesuai bidangnya, dan pemberian hadiah berdasarkan dari jumlah penyelesaian dokumen yang melebihi target per bulannya, maka diberikan pembinaan, dan pelatihan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten.

### 3. Aspek Disposisi (*Disposition*)

Hasil analisa menunjukan bahwa hasil keputusan disposisi yang sudah diputuskan sesuai dengan bidangnya dan memiliki keterampilan lebih untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

### 4. Aspek struktur Organisasi (*Bureucratic Structure*)

Hasil analisa menunjukan bahwa struktur organisasi yang merupakan prosedur standar kerja. Dalam hal ini, pemeriksaan paten untuk prosedur standar kerja berdasarkan petunjuk teknis pemeriksa paten yang masih banyak kekurangan yaitu tidak memperbarui dan mengupdate ilmu pengetauan dan teknologi yang sedang berkembang, dan disesuaikan peraturan-peraturan atau regulasi hukum tentang pemeriksa paten yang berlaku.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan kesimpulan yang telah dibuat terkait evaluasi kebijakan pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten, maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan pembinaan dan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten, sebagai berikut :

### 1. Aspek Komunikasi

Peneliti berharap dalam meningkatkan jaringan sistem Ipas dapat memperbaiki jaringan dan server data dengan kapasitas besar supaya para pemeriksa paten dapat menyelesaikan pemeriksaan substantif dengan cepat, membuat panel atau forum diskusi untuk memperbaiki komunikasi dalam hal menyelesaikan pemeriksaan substantif paten yang sulit, dan membuat rapat dwi minggu atau sebulan sekali untuk mereview dan permasalahan apa aja yang terjadi.

## 2. Aspek Sumber Daya

Peneliti berharap dalam meningkatkan sumber daya dengan diberikan pembinaan dan pengembangan kompetensi pemeriksa paten yaitu dapat meningkatkan kinerja hasil pemeriksaan substantif paten. Dalam hal lain, untuk pembagian dokumen yang merata sesuai dengan bidangnya dan disesuaikan dengan kelas klasifikasi, untuk pemberian hadiah yang berikan secara merata dan adil, supaya tidak terjadi persaingan antara sesama pemeriksa paten, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Dan Membentuk kerjasama dengan stakeholder (Lembaga, pendidikan, Instansi pemerintahan dan Swasta) untuk membangkitkan hasil inovasi dari para inventor atau peneliti Indonesia untuk meningkatkan perekonomian Bangsa dan Negara Indonesia yang mampu bersaing dengan Negara-negara yang berkembangan.

### 3. Aspek Disposisi (*Disposition*)

Peneliti berharap hasil disposisi yang diputuskan dapat memberikan kesempatan kepada Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten yang lain juga memiliki potensi dan keterampilan lebih secara adil dan merata. Oleh karena itu, di harapan para Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten dapat meningkatkan motivasi, semangat bekerja dan memberikan kontribusi yang baik kepada lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

### 4. Aspek Struktur Organisasi (*Bureucratic Structure*)

Peneliti berharap pada struktur organisasi yang merupakan bentuk prosedur standar kerja atau *standard operating procedure* (SOP) dapat terbentuk prosedur standar kerja yang jelas dan rinci sebagai petunjuk atau cara kerja pemeriksaan substantif paten yang disesuaikan dengan peraturan-peraturan atau regulasi yang berlaku tentang pemeriksaan paten. Selanjutnya, memperbarui atau mengupdate petunjuk teknis pemeriksaan paten sebagai pedoman (guideline) pemeriksaan paten yang jelas dan rinci, dan membuat glosarium pemeriksa paten yang dibagi per bidang (kimia, elektro/fisika, mekanik, farmasi dan biologi).

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. BUKU

- SUBARSONO,(2005). ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK. YOGYAKARTA: PUSTAKA PELAJAR.
- Komaruddin, (1994). MANAJEMEN BERDASARKAN SASARAN. JAKARTA: BUMI AKSARA.
- MANGKUNEGARA,(2003). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. BANDUNG: PT REFIKA ADITAMA.
- Nurbiyati,(2015). EVALUASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. JURNAL KAJIAN BISNIS Vol.23 No.1.
- Serdamayanti, (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA. BANDUNG.
- Wibowo, (2007). MANAJEMEN KINERJA. DEPOK: RAJAWALI PERS.
- Ma'ruf Abdullah,(2014). MANAJEMEN & EVALUASI KINERJA KARYAWAN . YOGYAKARTA: ASWAJA PRESSINDO.
- Faried, (2012). STUDI ANALISA KEBIJAKAN. BANDUNG: PT REFIKA ADITAMA.
- Tachjan, (2006). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK. BANDUNG. AIPI PUSLIT KP2W LEMLIT UNPAD
- Suparno (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Budi Winarno,(2008). KEBIJAKAN PUBLIK .
- Simanjuntak,(2011). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Moleong,(2007). METODE PENELITIAN KUALITATIF.

Sugiyono,(2003). METODE PENELITIAN ADMINISTRATIF. BANDUNG: ALFABETA.

Sugiyono,(2006). METODE PENELITIAN ADMINISTRATIF. BANDUNG: ALFABETA.

Suharsimi,(2002). METODELOGI PENELITIAN.

## **2. JURNAL**

Robbins, Stephen. 2003. Organizational Behavior. New Jersey:Prentice Hall

Armstrong, Michael. 2004. Performance Management. London: Institute Of Personnel and Development

Gasper, Des, 2002. POLICY EVALUTION. Hand Book: Of International Development Governance. Prefinal Version Of Chapter 37.

Evertvedung.Vedung.1997. Public Policy and Program Evaluation. New York. Taylor & Francis Group

Annie.Hondeghem.2013. Performance Management Systems For Senior Civil Servant.

## **3. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Perundang-undangan Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS

PERMENPAN Nomor 26 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten dengan Angka Kreditnya

PERMENPAN Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Paten



**POLITEKNIK  
STIALAN  
JAKARTA**