

BAB 4

GAMBARAN UMUM

DIREKTORAT KERJA SAMA DAN PENGEMBANGAN

DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Sebelum membahas mengenai gambaran umum Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, terlebih dahulu akan dikemukakan sejarah singkat berdirinya Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Visi dan Misi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Susunan Organisasi.

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

Hak kekayaan intelektual, disingkat HKI adalah padanan kata yang biasa digunakan untuk *Intellectual Property Rights* (IPR) yakni hak yang timbul bagi oleh pikir otak yang menghasilkan suatu produk atau proses yang berguna bagi manusia. Pada intinya HKI adalah hak untuk menikmati secara ekonomis hasil dari suatu kreatifitas intelektual. Sistem HKI merupakan hak privat (*private rights*) atau hak eksklusif yang diberikan negara kepada individu pelaku HKI (inventor, pencipta, pendesain, dan sebagainya), tiada lain dimaksudkan sebagai penghargaan atas hasil karya/kreatifitasnya dan agar orang lain terangsang untuk dapat lebih mengembangkannya lagi sehingga dengan sistem HKI ini kepentingan masyarakat ditentukan melalui mekanisme pasar.

Pelayanan jasa hukum di bidang Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda. Untuk pertama kalinya didaftar merek no. 1 (satu) oleh *Hulpbureua Voor den Industrieelen Eigendom* pada tanggal 10 Januari 1894 di Batavia. Berdasarkan *Reglement Industrieelen Eigendom 1912 Stbl. 1912-545 jo 1913-214*, yang melakukan pendaftaran merek di Indonesia adalah *Hulpbureua Voor den Industrieelen Eigendom* di bawah *Department Van Justitie* yang waktu itu hanya khusus menangani pendaftaran merek. Kemudian berdasarkan Stbl. 1924 no. 576

ayat 2 ruang lingkup tugas *Department Van Justitie* meliputi pula bidang milik perindustrian.

Dalam masa kemerdekaan Republik Indonesia sesuai dengan Pasal II Aturan Peralihan Undang-undang Dasar 1945, Stbl. 1924 no. 576 masih tetap berlaku dengan perubahan nama menjadi Kantor Milik Kerajinan. Pada tahun 1947 Kantor Milik Kerajinan pindah ke Surakarta dan pada tanggal 9 Oktober 1947 berubah namanya menjadi Kantor Milik Perindustrian.

Pada masa pemerintahan RIS Kantor Milik Perindustrian pindah ke Jakarta. Berdasarkan Peraturan Pemerintah no 60 tahun 1948 tentang lapangan pekerjaan, susunan, pimpinan dan tugas kewajiban Kementerian Kehakiman yang meliputi pula Kantor Milik Perindustrian, Kantor Milik Perindustrian terdiri atas:

- Bagian Pendaftaran Cap Dagang.
- Bagian Perlindungan atas Pendapatan-pendapatan Baru (Octrooi).

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman tanggal 12 Pebruari 1964 no. J.S. 4/4/4 tentang Tugas dan Organisasi Departemen Kehakiman, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Kehakiman no. J.S.4/4/24 tanggal 27 Juni 1965 tentang Tugas dan Organisasi Departemen Kehakiman, nama Kantor Milik Perindustrian diganti menjadi Direktorat Urusan Paten yang bertugas menyelenggarakan peraturan-peraturan mengenai perlindungan penemuan dan penciptaan. Dengan demikian, sesuai dengan Keputusan Menteri Kehakiman tersebut Direktorat Urusan Paten tidak saja menangani urusan bidang merek dan bidang paten tetapi juga menangani bidang hak cipta.

Tahun 1966, Presidium Kabinet mengeluarkan keputusan no. 75/U/Kep/11/1966 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian tugas Departemen. Dalam Keputusan ini Direktorat Urusan Paten berubah menjadi Direktorat Paten, Direktorat Jenderal Pembinaan Badan Peradilan dan Perundang-undangan, yang terdiri dari:

- Dinas Pendaftaran Merek
- Dinas Paten

- Dinas Hak Cipta

Pada tahun 1969 melalui Keputusan Presiden no. 39 Tahun 1969 dibentuk Direktorat Jenderal Pembinaan Badan-badan Peradilan. Dengan dibentuknya Direktorat Jenderal yang baru tersebut, Direktorat Jenderal Pembinaan Badan badan Peradilan dan Perundang-undangan dipecah menjadi Direktorat Jenderal Pembinaan Badan-badan Peradilan dan Direktorat Jenderal Pembinaan Hukum yang mencakup Direktorat Paten. Dalam perjalanan selanjutnya Direktorat Jenderal Pembinaan Hukum mengalami perubahan antara lain dengan Keputusan Presiden RI no. 45 tentang susunan Organisasi Departemen.

Kedua Keputusan Presiden RI di atas berubah beberapa kali diubah yang selanjutnya dijabarkan dalam keputusan Menteri Kehakiman tanggal 16 April 1975 no. Y. S. 4/3/7. Tahun 1975 Direktorat Paten berubah menjadi Direktorat Paten dan Hak Cipta di bawah Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan. Susunan Direktorat Paten dan Hak Cipta meliputi:

- Bagian Tata Usaha
- Sub Direktorat Merek
- Sub Direktorat Paten
- Sub Direktorat Hak Cipta
- Sub Direktorat Hukum Perniagaan dan Industri
- Sub Pendaftaran Lisensi dan Pengumuman.

Perubahan struktur organisasi terakhir dari Direktorat Paten dan Hak Cipta adalah melalui Keputusan Presiden RI no. 32 Tahun 1988 tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1982 tentang Susunan Organisasi Departemen. Berdasarkan Keputusan Presiden ini, Direktorat Paten dan Hak Cipta dipisahkan dari Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan dan dikembangkan menjadi Direktorat Jenderal tersendiri dengan nama Direktorat Jenderal Hak Cipta, Paten dan Merek, yang terdiri dari:

- Sekretariat Direktorat Jenderal
- Direktorat Hak Cipta

- Direktorat Paten
- Direktorat Merek

Kemudian berdasarkan keputusan Presiden RI no. 144 Tahun 1998 telah disetujui perubahan nama organisasi Direktorat Jenderal Hak Cipta, Paten dan Merek menjadi Direktorat Jenderal Hak atas Kekayaan Intelektual.

Sementara itu penambahan direktorat dan nomenklaturnya diatur berdasarkan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia no. M.03.PR.07.10 tahun 1999 yang organisasinya terdiri dari:

- Sekretariat Direktorat Jenderal
- Direktorat Hak Cipta, Topografi Sirkuit Terpadu dan Desain Produk Industri
- Direktorat Paten
- Direktorat Merek dan Rahasia Dagang
- Direktorat Kerjasama dan Pengembangan Informasi HKI.

4.2 Visi dan Misi Direktorat Jenderal HKI

Sebagai sebuah organisasi, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (Ditjen HKI) telah merumuskan tujuan dan sasaran organisasi untuk mendukung keberhasilan perjalanan sebuah organisasi dengan merumuskan visi atau cara pandang jauh kedepan kemana organisasi harus dibawa agar dapat hidup, antisipatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan serta merumuskan misi sebagai pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Adapun visi dan misi Ditjen HKI adalah:

4.2.1 Visi

Terciptanya sistem Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang efektif dan efisien dalam menopang pembangunan nasional.

4.2.2 Misi

- 1) Mengelola sistem HKI dengan memberikan perlindungan, penghargaan, dan pengakuan kreatifitas;

- 2) Mempromosikan teknologi, investasi yang berbasis ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi, dan;
- 3) Merangsang pertumbuhan karya dan budaya yang inovatif dan inventif.

4.3 Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Ditjen HKI

4.3.1. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No. M.09-PR.07.10 Tahun 2007, sebagai salah satu bagian dari unit eselon I di Departemen Hukum dan HAM RI, Ditjen HKI mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang hak kekayaan intelektual.

4.3.2 Fungsi

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Ditjen HKI menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan Departemen di bidang hak cipta, desain industri, desain tata letak sirkuit terpadu dan rahasia dagang, paten, merek, kerja sama dan pengembangan serta teknologi informasi;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang hak cipta, desain industri, desain tata letak sirkuit terpadu dan rahasia dagang, paten, merek, kerja sama dan pengembangan serta teknologi informasi;
- 3) Perumusan standar, norma, pedoman, criteria dan prosedur di bidang hak cipta, desain industri, desain tata letak sirkuit terpadu dan rahasia dagang, paten, merek, kerja sama dan pengembangan serta teknologi informasi;
- 4) Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi; dan
- 5) Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Berkaitan dengan tugas dan fungsi Ditjen HKI, berikut lima kebijakan strategis Ditjen HKI, yaitu:

- Administrasi
- Sistem Pelayanan dan Teknologi Informasi
- Kerja Sama dan Sosialisasi
- Legislasi
- Penegakan Hukum

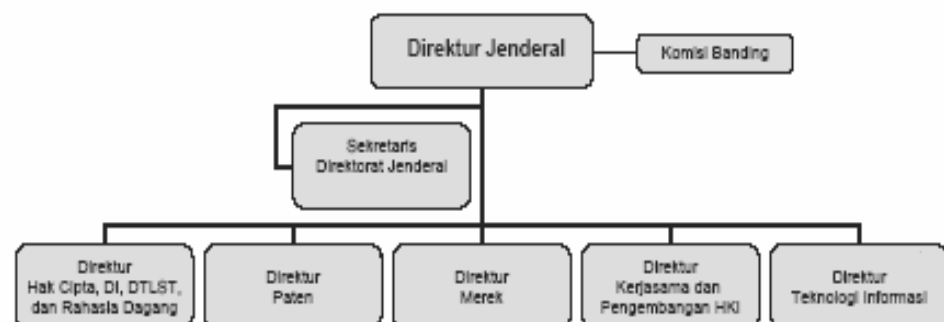
4.3.3 Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No. M.09-PR.07.10 Tahun 2007, Ditjen HKI terdiri dari 6 (enam) Direktorat yaitu:

- 1) Sekretariat Direktorat Jenderal.
- 2) Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang.
- 3) Direktorat Paten.
- 4) Direktorat Merek.
- 5) Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan.
- 6) Direktorat Teknologi Informasi.

Adapun bagan susunan organisasi Ditjen HKI dapat dilihat pada Bagan 2-1 di bawah ini.

Bagan 4-1.
Susunan Organisasi Ditjen HKI



(Sumber: www.dgip.go.id)

4.4 Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan

Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang kerja sama dan pengembangan sistem hak kekayaan intelektual berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan rancangan kebijakan teknis di bidang kerja sama dan pengembangan sistem hak kekayaan intelektual berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Penyiapan bahan koordinasi kegiatan kerja sama dengan berbagai institusi, pelatihan teknis di bidang hak kekayaan intelektual;
- 3) Peminaan teknis pelayanan informasi hak kekayaan intelektual;
- 4) Evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang kerja sama dan pengembangan sistem hak kekayaan intelektual; dan
- 5) Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya tersebut di atas, beberapa kebijakan di bidang sosialisasi sistem HKI yang telah dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, yaitu:

- a. Menyiapkan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan berbagai bentuk sosialisasi dan pelatihan HKI, baik untuk kepentingan internal DJHKI maupun eksternal DJHKI, baik di forum nasional maupun internasional.
- b. Menyiapkan dan melakukan penghimpunan, pengklasifikasian, pemeliharaan, dan pelayanan bahan pustaka dan bahan informasi HKI.
- c. Menyiapkan dan mengkoordinasikan :
 - Penyusunan, penerbitan, dan penyebarluasan Majalah Media HKI
 - Penayangan iklan masyarakat di berbagai stasiun televisi dan radio

- Pelaksanaan talkshow mengenai berbagai aspek HKI di berbagai stasiun televisi dan radio.

Beberapa Kebijakan yang telah ditempuh dalam rangka kerja sama internasional, antara lain:

- Berpartisipasi secara aktif dalam forum: WIPO, WTO, APEC- IPEG, ASEAN-WGIP, dan Asia-Africa.
- Menjalin dan meningkatkan kerja sama dengan EC, AS, Jepang, Australia, dan Korea.
- Secara hati-hati mengikuti perkembangan/ pembentukan berbagai FTA/EPA baik ditingkat bilateral maupun regional.
- Mempersiapkan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan berbagai sosialisasi dan pelatihan HKI, baik untuk kepentingan internal maupun eksternal, utamanya yang didukung oleh dana dari pihak asing.
- Mempersiapkan pandangan dan posisi Indonesia mengenai aspek HKI di berbagai forum, perundingan, dan kerja sama bilateral maupun multilateral.
- Mendukung dan berpartisipasi secara aktif dalam Kelompok Kerja HKI bidang Sumber Daya Genetik, Pengetahuan Tradisional, dan Ekspresi Folklore yang dibentuk berdasarkan KepMen Hukum dan HAM.

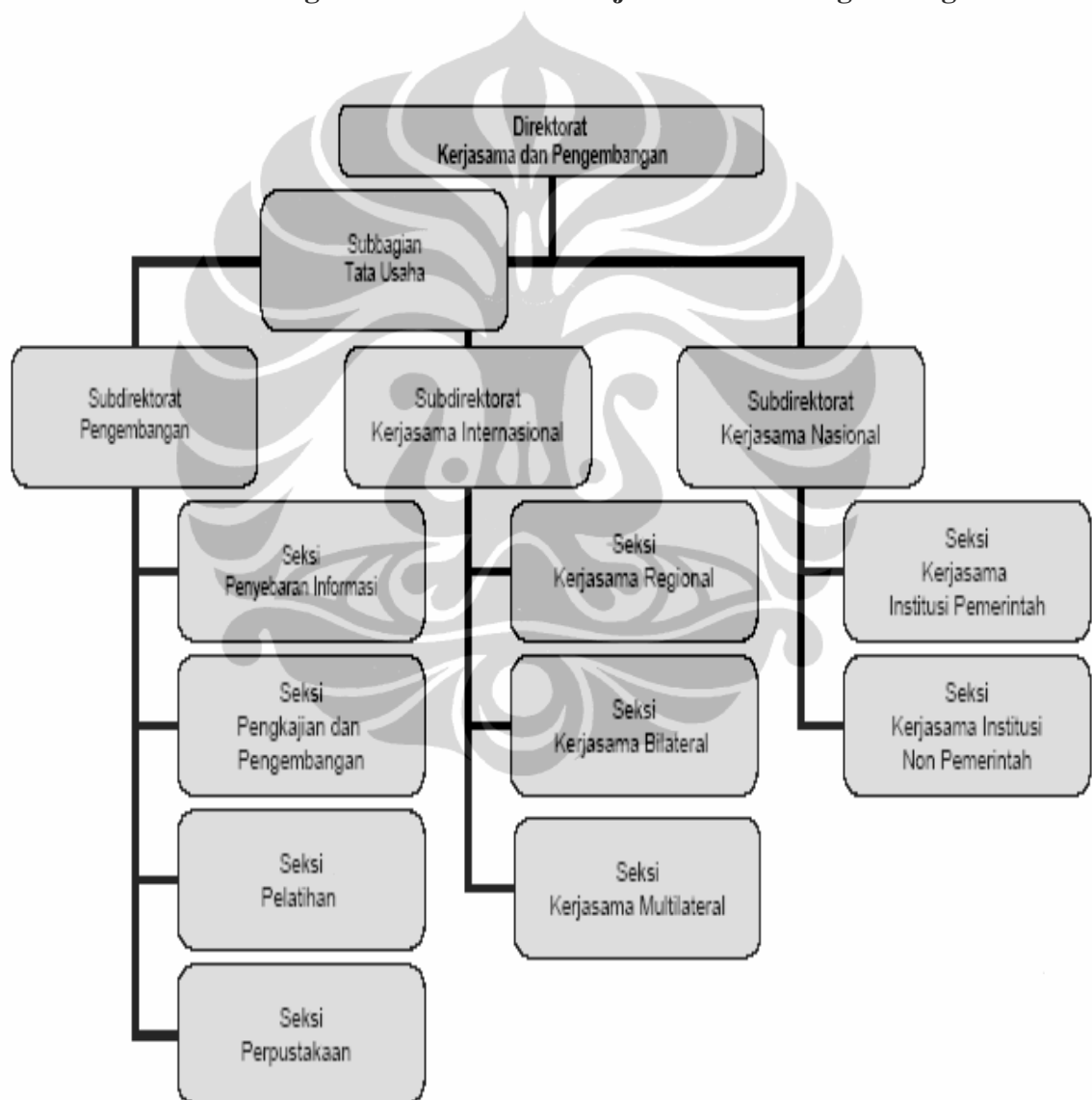
Sedangkan beberapa kebijakan yang telah ditempuh dalam rangka kerja sama nasional, antara lain:

- Menjalin dan meningkatkan hubungan kerja sama (dalam berbagai bentuk kegiatan) dengan berbagai instansi, baik dari kalangan Pemerintahan maupun swasta yang menunjang tercapainya visi DJHKI.
- Mengadministrasi, memantau dan mengevaluasi kosultan HKI dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

- Mendukung Timnas Pelanggan Tindak Pelanggaran HKI, khususnya dalam membantunya dalam mengkompilasikan dan pengevaluasian data dari berbagai isntitusi.

Susunan organisasi Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan Hak Kekayaan Intelektual seperti tergambar dalam bagan berikut ini:

Bagan 4-2.
Susunan Organisasi Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan



(Sumber: www.dgip.go.id)

1) Subdirektorat Pengembangan

Subdirektorat Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan kegiatan pengembangan sistem hak kekayaan intelektual. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Pengembangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan pelaksanaan penyebaran informasi hak kekayaan intelektual
- b. Pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem hak kekayaan intelektual
- c. Pelaksanaan pelatihan teknis di bidang hak kekayaan intelektual
- d. Pengelolaan perpustakaan dan pelaksanaan pelayanan informasi hak kekayaan intelektual
- e. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan

Subdirektorat Pengembangan terdiri dari

- a. Seksi Penyebaran Informasi, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan materi dan pelaksanaan penyebaran informasi hak kekayaan intelektual
- b. Seksi Pengkajian dan Pengembangan, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan rancangan kebijakan mengenai sistem hak kekayaan intelektual dan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan kompilasi berbagai peraturan perundang-undangan, masalah dan kasus di bidang hak kekayaan intelektual, pemantauan tindak lanjut penanganan perkara hak kekayaan intelektual dan hasil putusan pengadilan, serta evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang pengembangan sistem hak kekayaan intelektual.
- c. Seksi Pelatihan, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan materi, penjadwalan, dan pemantauan pelaksanaan kegiatan pelatihan di bidang hak kekayaan intelektual.
- d. Seksi perpustakaan, yang mempunyai tugas melakukan penghimpunan, pengklasifikasian, pemeliharaan, dan pelayanan bahan pustaka dan informasi hak kekayaan intelektual.

2) Subdirektorat Kerja Sama Internasional

Subdirektorat Kerja Sama Internasional mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan kegiatan kerja sama dengan institusi internasional. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Kerja Sama Internasional menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan materi kegiatan kerja sama internasional di bidang hak kekayaan intelektual.
- b. Pelaksanaan kompilasi peraturan perundang-undangan internasional di bidang hak kekayaan intelektual.
- c. Pelaksanaan kompilasi kegiatan di bidang hak kekayaan intelektual yang disepakati dalam forum internasional, dan
- d. Pemantauan dan evaluasi berbagai kegiatan kerja sama internasional di bidang hak kekayaan intelektual.

Subdirektorat Kerja Sama Internasional terdiri atas:

- a. Seksi Kerja Sama Regional, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan materi kegiatan kerja sama regional, pelaksanaan kompilasi peraturan perundang-undangan internasional dan kegiatan kerja sama serta pemantauan dan evaluasi di bidang hak kekayaan intelektual.
- b. Seksi Kerja Sama Bilateral, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan materi kegiatan kerja sama bilateral, pelaksanaan kompilasi peraturan perundang-undangan internasional dan kegiatan kerja sama serta pemantauan dan evaluasi di bidang hak kekayaan intelektual.
- c. Seksi Kerja Sama Multilateral, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan materi kegiatan kerja sama multilateral, pelaksanaan kompilasi peraturan perundang-undangan internasional dan kegiatan kerja sama serta pemantauan dan evaluasi di bidang hak kekayaan intelektual.

3) Subdirektorat Kerja Sama Nasional

Subdirektorat Kerja Sama Nasional mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan kegiatan kerja sama dengan institusi nasional. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Kerja Sama Nasional menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan materi kegiatan kerja sama nasional di bidang hak kekayaan intelektual.
- b. Pelaksanaan kompilasi peraturan perundang-undangan nasional di bidang hak kekayaan intelektual
- c. Pelaksanaan kompilasi kegiatan di bidang hak kekayaan intelektual yang disepakati di tingkat nasional, dan
- d. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan kerja sama nasional di bidang hak kekayaan intelektual.

Subdirektorat Kerja Sama Nasional terdiri atas:

- a. Seksi Kerja Sama Institusi Pemerintah, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan materi kegiatan kerja sama nasional, pelaksanaan kompilasi peraturan perundang-undangan nasional dan kegiatan kerja sama dengan berbagai institusi Pemerintah serta pemantauan dan evaluasi di bidang hak kekayaan intelektual.
 - b. Seksi Kerja Sama Institusi Non Pemerintah, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan materi kegiatan kerja sama nasional, pelaksanaan kompilasi peraturan perundang-undangan nasional dan kegiatan kerja sama dengan berbagai institusi non Pemerintah serta pemantauan dan evaluasi di bidang hak kekayaan intelektual.
- 4) Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan.

4.5 Data Pegawai Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan

Berdasarkan data di Bagian Kepegawaian Ditjen HKI periode tahun 2007, komposisi pegawai Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, Ditjen HKI berdasarkan eselon dapat dilihat pada tabel 2.1. di bawah ini:

Tabel 4-1.
Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselon

Urutan Eselon	Jumlah
Eselon II (Direktur)	1
Eselon III (Kepala Subdirektorat)	3
Eselon IV (Kepala Seksi/Kepala Subbagian)	9
Non Eselon (Staf)	22
Total	35

(Sumber: Bagian Kepegawaian, Direktorat Jenderal HKI)

Komposisi pegawai Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, Ditjen HKI berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2.2. di bawah ini:

Tabel 4-2.
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	18	51.42%
Perempuan	17	48.57%
Total	35	100%

(Sumber: Bagian Kepegawaian, Direktorat Jenderal HKI)

4.6 Analisis Hasil Penelitian

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (studi atas Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah) akan diawali dengan analisis mengenai karakteristik responden, selanjutnya adalah analisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan ditinjau dari faktor komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan terakhir struktur birokrasi.

4.6.1 Karakteristik responden

1. Berdasarkan umur

Dari hasil pengumpulan data yang diperoleh dari responden menggunakan metode survey dengan menggunakan kuisioner seperti tampak pada tabel 5.1. di bawah ini terlihat bahwa usia pegawai pada Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, Ditjen HKI, memiliki usia dominan yaitu antara 31-40 tahun, dimana pada usia tersebut biasanya memiliki tingkat produktivitas yang relatif tinggi dan kinerja yang sangat baik.

Tabel 4.3
Keadaan responden berdasarkan umur

Umur Responden	Frekuensi	%
21-30	10	28.57%
31-40	19	54.28%
41-50	5	14.28%
51-60	1	2.86%
Total	35	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan tabel 5.2. terlihat bahwa tidak ada perbandingan yang berarti artinya

jumlah responden laki-laki dengan jumlah responden perempuan jumlahnya hampir sama yaitu untuk laki-laki 51.42% dan perempuan 48.57%. Sesuai dengan tupoksi yang ada, persentase responden berdasarkan jenis kelamin ini tidak terlalu berpengaruh dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, hanya pada kegiatan-kegiatan tertentu saja, misalnya seminar yang berskala besar, diperlukan lebih banyak tenaga laki-laki dan biasanya Direktorat Kerja Sama meminta bantuan direktorat lain untuk turut serta dalam menyelenggarakan kegiatan tersebut.

Tabel 4.4
Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	18	51.42%
Perempuan	17	48.57%
Total	35	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

3. Berdasarkan distribusi jabatan

Ditinjau dari jabatan, maka analisa melalui pengumpulan data ini menunjukkan bahwa pada level Eselon II diperoleh 2.86%, Eselon III 8.57%, Eselon IV 28.57% dan staf 62.86 % seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Keadaan responden berdasarkan jabatan

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Es. II	1	2.86%
Es. III	3	8.57%
Es. IV	9	28.57%

Staf	22	62.86%
Total	35	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Hal ini masih menunjukkan angka wajar karena memang semakin tinggi tingkat manajerial dalam suatu organisasi maka semakin sedikit populasinya, seperti teori manajemen yang digambarkan dengan segitiga kerucut dimana semakin tinggi maka akan semakin sedikit karena yang berada di puncak kerucut tersebut adalah level pejabat tinggi dan tentu jumlahnya akan semakin sedikit.

4.6.2 Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Nugroho (2008:436) yang telah dikemukakan sebelumnya pada bab pendahuluan bahwa rencana adalah 20% keberhasilan, implementasi adalah 60% sisanya, 20% sisanya adalah bagaimana mengendalikan implementasi.

Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang Dokumentasi dan Penyebaran Informasi HKI merupakan salah satu bentuk kebijakan yang telah dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan selaku perwakilan dari Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dimana salah satu fungsinya yaitu penyiapan rancangan kebijakan teknis di bidang kerja sama dan pengembangan sistem hak kekayaan intelektual berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya pada bab pendahuluan bahwa implementasi perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah dinilai belum efektif. Untuk itu, untuk mengetahui bagaimana implementasi perjanjian kerja sama itu dilaksanakan yaitu

dengan menganalisis implementasi perjanjian kerja sama tersebut berdasarkan 4 faktor yaitu komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan struktur birokrasi.

4.6.2.1 Analisis faktor komunikasi

Faktor komunikasi dalam rangka implementasi Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah yang diteliti meliputi tingkat dan sumber pengetahuan mengenai perjanjian kerja sama, tingkat pengetahuan akan maksud dan tujuan dari adanya perjanjian kerja sama, tingkat pengetahuan mengenai mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama, frekuensi rapat kerja, pemberitahuan mengenai hasil rapat kerja dan laporan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja sama tersebut.

1. Tingkat dan sumber pengetahuan mengenai perjanjian kerja sama

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai tingkat pengetahuan mengenai perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.6
Tingkat pengetahuan mengenai Perjanjian Kerja Sama

No. Item	Staf				Eselon			
	Mengetahui		Tdk Mengetahui		Mengetahui		Tdk Mengetahui	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Dari hasil tabel di atas, diketahui bahwa dari 22 orang staf terdapat 3 orang staf atau 13,64 % yang mengetahui adanya perjanjian kerja

sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, Ditjen HKI dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah, LIPI, dan terdapat 19 orang staf atau 86,36 % yang tidak mengetahui adanya perjanjian kerja sama tersebut. Sedangkan untuk tingkat pejabat eselon yang mengetahui adanya perjanjian kerja sama hanya 9 orang pejabat eselon atau 69, 23 % saja dan yang tidak mengetahui ada 4 pejabat eselon atau 30, 77%.

Sedangkan untuk sumber informasi tingkat pengetahuan staf dan pejabat eselon dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Sumber informasi tingkat pengetahuan staf mengenai perjanjian kerja sama

No. Item	Staf									
	Informasi lisan dan tertulis dari atasan		Informasi lisan dari atasan		Informasi tertulis dari atasan		Mencari Sendiri Informasi		Tidak Tahu	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2	-	-	3	13.64 %	-	-	-	-	19	86.36 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.8
Sumber informasi tingkat pengetahuan Pejabat mengenai Perjanjian Kerja Sama

No. Item	Eselon									
	Informasi lisan dan tertulis dari atasan		Informasi lisan dari atasan		Informasi tertulis dari atasan		Mencari Sendiri Informasi		Tidak Tahu	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2	6	46.15%	7	53.85%	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa untuk tingkat staf, sumber informasi mengenai perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah diperoleh dari informasi lisan dari atasan sedangkan untuk pejabat eselon, 6 pejabat eselon atau 46,15% berasal dari informasi lisan dan tulisan dari atasan dan 7 pejabat eselon atau 53, 85% berasal dari informasi lisan atasan.

Berdasarkan persentase jawaban responden diperoleh gambaran bahwa sebagian besar staf yaitu 19 orang staf atau 86.36% dari 22 staf tidak mengetahui adanya Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah dan hanya 3 orang staf atau 13.64% saja yang mengetahuinya. Sedangkan sebagian besar pejabat eselon yaitu 9 orang pejabat eselon atau 69.23% mengetahui adanya perjanjian kerja sama ini dan yang tidak mengetahui yaitu 4 orang pejabat eselon atau 30.77 % saja. Alasan yang banyak dikemukakan oleh staf yang tidak mengetahui adanya perjanjian kerja sama ini adalah bahwa staf tidak pernah dilibatkan secara langsung dalam kerja sama ini dan banyak juga dari staf yang belum pernah membaca naskah kerja sama tersebut. Dan walaupun pejabat eselon mengetahui tentang adanya kebijakan tersebut, mereka tidak mensosialisasikannya dengan jelas kepada staf hanya sebagian kecil yang menerima informasi tersebut dan informasi tersebut biasanya disampaikan secara lisan dalam suasana yang tidak formal sehingga ketika pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut, sebagian staf merasa tidak dilibatkan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan mengenai Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah dinilai masih kurang baik.

Salah satu narasumber menyebutkan bahwa ketika Nota Kesepahaman atau MoU itu selesai ditanda tangani hanya pihak-pihak tertentu saja yang mengetahuinya misalnya hanya antar pimpinan saja.

Seharusnya hal tersebut disosialisasikan lagi kepada pegawai dibawahnya sehingga informasi tersebut bisa sampai walaupun mungkin itu bukan tupoksinya tetapi setidaknya mereka mengetahui perkembangan yang terjadi di lingkungan instansinya.

2. Tingkat pengetahuan akan maksud dan tujuan dan mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama

Dari analisis pengumpulan data pada pertanyaan point satu di atas maka inipun berlanjut pada pertanyaan berikut yang berhasil kami kumpulkan dan memberi dampak yang tidak terlalu berbeda dengan point jawaban dari pertanyaan nomor satu di atas, karena ketidaktahuan akan adanya Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah maka jelas akan berdampak pada ketidaktahuan pada maksud dan tujuan serta mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut, hal ini dapat terlihat dari jawaban dari 35 responden mengenai tingkat pengetahuan akan maksud dan tujuan dan mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tingkat pengetahuan akan maksud dan tujuan perjanjian kerja sama

No. Item	Staf				Eselon			
	Mengerti		Tdk Mengerti		Mengerti		Tdk Mengerti	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
3a	3	13.64 %	19	86.36%	9	69.23 %	4	30.77%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.10
Tingkat Pengetahuan akan mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama

No. Item	Staf				Eselon			
	Mengetahui		Tdk Mengetahui		Mengetahui		Tdk Mengetahui	
	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%
3b	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Dari tabel di atas, diketahui bahwa tingkat pengetahuan staf akan maksud dan tujuan dari adanya perjanjian kerja sama ini hanya 3 orang staf atau 13, 64% yang mengetahui sedangkan 19 orang staf lainnya atau 86, 36% tidak mengetahui sehingga ini berdampak pula pada tingkat pengetahuan akan mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama yang mempunyai nilai persentase yang sama dengan tingkat pengetahuan staf akan maksud dan tujuan adanya perjanjian kerja sama tersebut. Alasan sebagian besar responden yang tidak mengetahui, menyatakan bahwa staf tidak terlibat langsung dan tidak diinformasikan mengenai adanya perjanjian kerja sama tersebut. Untuk tingkat pejabat eselon, 9 orang pejabat eselon atau 69,23 % mengetahui maksud dan tujuan serta mekanisme pelaksanaan dan 4 orang pejabat eselon lainnya atau 30,77 % tidak mengetahui maksud dan tujuan serta mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah.

Berdasarkan perbedaan persentase yang cukup signifikan antara staf dengan pejabat eselon yang mengetahui maksud dan tujuan serta mekanisme kerja perjanjian kerja sama, hal ini tidak berbeda jauh dengan apa yang telah dibahas sebelumnya pada faktor tingkat

pengetahuan terhadap perjanjian kerja sama yaitu bahwa komunikasi yang selama ini terjalin antara pejabat eselon dan staf di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut masih kurang baik sehingga mengakibatkan banyak sebagian besar yang tidak mengetahui adanya perjanjian kerja sama yang akhirnya menyebabkan ketidaktahuan mengenai maksud dan tujuan serta mekanisme perjanjian kerja sama ini, karena bagaimana staf mengetahui maksud dan tujuan serta mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama ini jika tidak diinformasikan mengenai perjanjian kerja sama ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu responden menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama ini, hanya pegawai di bagian Sub Direktorat Kerja Sama Nasional yang mengetahui adanya kerja sama ini dan hanya sebagian kecil pegawai yang ada di direktorat lain dilingkungan Direktorat Kerja Sama ini yang mengetahuinya. Hal ini menyebabkan banyak dari sebagian pegawai yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengetahuan tidak mengetahui adanya perjanjian kerja sama ini.

Kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan mempunyai beberapa konsekuensi secara langsung. Pertama, beberapa tanggung jawab secara sungguh-sungguh tidak akan dapat dipenuhi tepat pada waktunya. Kedua, ketidakefisienan. Ketidakefisienan inilah yang mungkin menjadi konsekuensi dari salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan dari faktor komunikasi yaitu kurangnya pengetahuan pegawai dilingkungan Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan.

3. Frekuensi rapat kerja

Berdasarkan jawaban yang berhasil dikumpulkan dari 35 responden tentang frekuensi rapat kerja intern tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Frekuensi rapat kerja intern

No. Item	Staf							
	>4 kali		3-4 Kali		1-2 Kali		Tidak Pernah	
	Frek	%	Fre k	%	Fre k	%	Frek	%
4	-	-	-	-	3	13.64%	19	83.36%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.12
Frekuensi Rapat Kerja Intern

No. Item	Eselon							
	>4 kali		3-4 Kali		1-2 Kali		Tidak Pernah	
	Frek	%	Fre k	%	Fre k	%	Frek	%
4	-	-	-	-	9	69.23%	4	30.77%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian kecil staf yaitu sebanyak 3 orang staf atau 13.64% dan sebagian besar pejabat eselon sebanyak 9 orang pejabat eselon atau 69.23% menyatakan bahwa rapat kerja intern yang dilakukan berkaitan dengan pelaksanaan dengan perjanjian kerja sama tersebut hanya dilakukan 1-2 kali dalam sebulan dan selebihnya sebagian besar staf yaitu 19 atau 83.36% dan sebagian kecil pejabat eselon yaitu 4 atau 30.77% menyatakan tidak pernah ikut dalam rapat kerja intern tersebut. Hal ini dimungkinkan juga menjadi faktor penyebab ketidaktahuan staf akan perjanjian kerja sama yang dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Pusat Informasi Ilmiah karena staf tidak pernah diikutsertakan dalam rapat kerja intern baik untuk

kalangan eselon maupun pegawai Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan secara keseluruhan.

4. Pemberitahuan hasil rapat kerja

Berdasarkan jawaban yang berhasil dikumpulkan dari 35 responden tentang pemberitahuan hasil rapat tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Pemberitahuan hasil rapat

No. Item	Staf						Eselon					
	Ya		Tidak Pernah		Tidak Tahu		Ya		Tidak Pernah		Tidak Tahu	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
5	2	9.09%	1	4.55%	19	83.36%	9	69.23%	2	15.38%	2	15.38%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 1 orang staf atau 4.55% menyatakan tidak pernah diberitahu mengenai hasil rapat, 2 orang staf atau 9.09% diberitahu mengenai hasil rapat dan 19 orang staf lainnya atau 83.36% menyatakan tidak tahu dengan alasan para staf yang tidak tahu merasa tidak diikutsertakan dalam kegiatan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut dan staf yang diberitahu karena terlibat langsung dalam kegiatan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini maka secara otomatis diikutsertakan dalam rapat-rapat yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut. Sedangkan untuk kalangan pejabat eselon, 9 orang atau 69.23% menyatakan ya diberitahu, 2 orang atau 15.38% menyatakan tidak pernah diberitahu dan 2 orang lainnya atau 15.38% menjawab tidak tahu.

Bila melihat persentase pejabat eselon yang diberitahu mengenai hasil rapat yang cukup besar sedangkan persentase untuk staf sangat rendah, ini memperlihatkan belum adanya upaya dari pejabat eselon

yang diberitahu mengenai hasil rapat tersebut mengkomunikasikannya kembali kepada staf di bawahnya. Hal ini sangat disayangkan karena seharusnya pejabat eselon, sebagai atasan yang bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berada di dalam lingkup Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, mengkomunikasikannya kembali kepada staf yang berada di bawahnya, walaupun mungkin itu bukan merupakan tupoksinya tetapi setidaknya para staf mengetahui perkembangan yang ada di lingkungan kerjanya sehingga bila terjadi masalah yang menghambat pelaksanaan kerja sama tersebut, para staf bisa dikutsertakan untuk membantu menyelesaikannya.

5. Laporan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja sama

Berdasarkan jawaban dari 35 responden tentang penyampaian laporan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Laporan tugas/pekerjaan berkaitan dengan perjanjian kerja sama

No. Item	Staf						Eselon					
	Ya		Tidak pernah		Tidak Tahu		Ya		Tidak pernah		Tidak Tahu	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
6	2	9.09%	1	4.55%	19	86.36%	9	69.23%	2	15.38%	2	15.38%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa 2 orang staf atau 9.09% menjawab ya memberikan laporan dan 1 orang staf atau 4.45% menjawab tidak pernah memberikan laporan dan sisanya 19 orang staf atau 86.36% menjawab tidak tahu dengan alasan tidak terlibat langsung dalam kegiatan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut.

Sedangkan 9 orang pejabat eselon atau 69.23% menjawab ya memberikan laporan, 2 orang atau 15.38% menjawab tidak pernah dan sisanya 2 orang pejabat eselon lainnya atau 15.38% menjawab tidak tahu dengan alasan yang sama dengan alasan yang diberikan oleh staf yaitu tidak terlibat langsung dalam kegiatan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut.

Laporan tugas atau pekerjaan merupakan salah satu alat komunikasi bawahan kepada atasan bersifat tulisan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja sama ini, apa yang sudah dan belum dilakukan dalam rangka pelaksanaan kerja sama ini dan kendala-kendala apa yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut.

4.6.2.2 Analisis Faktor Sumber Daya

Faktor sumber daya dalam rangka implementasi perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah yang diteliti meliputi jumlah tenaga pelaksana, tingkat pendidikan formal dan penilaian kualitas tenaga pelaksana, diklat teknis dan persentase jumlah yang ikut diklat teknis, petunjuk kerja, monitoring atasan, *feed back* dan bentuknya, wewenang, sasaran dan persentase tingkat pencapaiannya, sarana dan prasarana, dan terakhir dukungan dari direktorat lain.

1. Jumlah tenaga pelaksana

Berdasarkan jawaban dari 35 responden tentang jumlah tenaga pelaksana yang berkaitan dengan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Jumlah Tenaga Pelaksana

No. Item	Staf							
	>15 Orang		11-15 Orang		6-10 Orang		< 5 Orang	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
7	5	22.73 %	-	-	15	68.18 %	2	9.09 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.16
Jumlah Tenaga Pelaksana

No. Item	Eselon							
	>15 Orang		11-15 Orang		6-10 Orang		< 5 Orang	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
7	-	-	-	-	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Sebagian besar jawaban responden menunjukkan bahwa jumlah tenaga pelaksana yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut, berjumlah 6-10 orang dan sisanya 5 orang staf atau 22.73% menjawab >15 orang dan 2 orang staf atau 9.09% menjawab < 5 orang serta 4 orang pejabat eselon atau 30.77% menjawab < 5 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat eselon yang menangani pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut dan juga staf pelaksana yang ada di Subdit Kerja Sama Nasional diketahui bahwa jumlah tenaga pelaksana yang ada dinilai sudah mencukupi untuk mendukung kegiatan yang ada.

2. Tingkat Pendidikan Formal dan Penilaian Kualitas Tenaga Pelaksana

Berdasarkan jawaban dari 35 responden tentang tingkat pendidikan formal tenaga pelaksana yang berkaitan dengan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Tingkat pendidikan formal

No. Item	Staf							
	>S1		D3		SMA		<SMA	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
8	17	77.87 %	2	9.69 %	3	13.64 %	-	-

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.18
Tingkat Pendidikan Formal

No.Item	Eselon							
	\geq S1		D3		SMA		<SMA	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
8	13	100%	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Rata-rata tingkat pendidikan formal pegawai yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dari hasil pengumpulan data yang diperoleh menunjukkan bahwa 17 orang staf atau 68.18% mempunyai tingkat pendidikan \geq S1, 2 orang atau 9.69% D3 dan sisanya 3 orang staf atau 13.64% SMA. Selanjutnya untuk pejabat eselon, rata-rata tingkat pendidikan mereka \geq S1. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kualitas tenaga pelaksana sangat mencukupi atau bisa

dikategorikan bagus dilihat dari sebagian besar merupakan lulusan sarjana atau S1, dalam artian tingkat intelektual mereka sangat mencukupi dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Hal ini sesuai dengan penilaian yang diberikan oleh 35 responden mengenai kualitas tenaga pelaksana, dimana:

- a. 17 orang responden dari staf menilai 7 dan sisanya 5 orang staf menilai 6.
- b. 9 orang responden dari pejabat eselon menilai 8 dan sisanya 4 orang pejabat eselon menilai 7.

Berdasarkan penilaian di atas, sebagian besar staf menilai 7 dan pejabat eselon menilai 8 untuk kualitas tenaga pelaksana, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Kualitas tenaga pelaksana

No. Item	Penilaian Kualitas Tenaga Pelaksana	
	Staf	Eselon
9	7	8

Sumber: Hasil penelitian lapangan

3. Diklat Teknis dan Jumlah yang Ikut Diklat Teknis

Berdasarkan jawaban dari 35 responden tentang diklat teknis dan persentase yang ikut diklat teknis berkaitan dengan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Diklat teknis

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
10	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.21
Persentase yang ikut diklat teknis

No. Item	Staf							
	>90%		61-90%		31-60%		<30%	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
11	3	13.64%	-	-	-	-	19	86.36%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.22
Persentase yang ikut diklat teknis

No. Item	Eselon							
	>90%		61-90%		31-60%		<30%	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
11	-	-	-	-	9	69.23%	4	30.77%

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Program pendidikan dan latihan kepada pegawai merupakan program pengembangan dan penambahan wawasan pengetahuan, keahlian dalam pekerjaan sehingga dengan diikutsertakan dalam program pendidikan dan latihan maka seseorang seharusnya menjadi terampil dan lebih berkembang, apalagi bila dilihat tidak semua pegawai mempunyai latar belakang pendidikan yang sama yaitu hukum karena hak kekayaan intelektual, yang didalamnya terdapat paten, merek dan hak cipta, berkaitan dengan masalah hukum.

Dari tabel tersebut di atas memperlihatkan hanya 3 orang staf atau 13.64% yang menjawab ada diklat teknis mengenai HKI dan sisanya 19 orang staf atau 86.36% menjawab tidak ada. Selanjutnya 9 orang pejabat eselon atau 69.23% yang menjawab ada dan 4 orang pejabat eselon atau 30.77% menjawab tidak ada. Sedangkan untuk persentase yang ikut diklat teknis tersebut, 3 orang staf atau 13.64% menjawab > 90% yang ikut diklat teknis dan 19 orang staf atau 86.36% menjawab <30%. Kemudian 9 orang pejabat eselon atau 69.23% menjawab 31-60% dan 4 orang pejabat eselon atau 30.77% menjawab < 30%. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, biasanya diklat teknis HKI lebih banyak diikuti oleh pegawai baru karena dinilai pegawai lama mempunyai tingkat pengetahuan mengenai HKI lebih banyak dibandingkan dengan pegawai baru. Padahal kenyataannya, belum tentu semuanya mengerti dan memahami apa yang dimaksud dengan HKI sehingga ini bisa mengakibatkan pelaksanaan kerja sama ini menjadi kurang efektif.

Winarno menjelaskan berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia bahwa kurangnya ketrampilan-ketrampilan pengelolaan merupakan masalah besar yang dihadapi pemerintah daerah (dan mungkin juga pemerintah pusat). Hal ini disebabkan minimnya sumber yang dapat digunakan untuk latihan professional. Faktor lain dalam merekrut dan mempertahankan administrator-administrator yang kompeten karena pada umumnya gaji, prestise dan jaminan kerja mereka yang rendah.

Persoalan yang lain berangkat dari pemrakarsa program kebijakan dan pembiayaan program-program kebijakan. Suatu program kebijakan seringkali diprakarsai oleh badan-badan legislatif dan pembiayaan mengenai program tersebut diserahkan kepada eksekutif. Akibatnya, para administrator kebijakan seringkali tidak menerima dana yang memadai untuk membayar jumlah dan tipe personil yang dibutuhkan guna melaksanakan kebijakan tersebut.

4. Petunjuk Kerja

Berdasarkan jawaban dari 35 responden tentang petunjuk kerja berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Petunjuk kerja

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%
12	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman pegawai Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan mengenai perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah yang dinilai kurang, hal ini berakibat pula pada jawaban terhadap pertanyaan mengenai petunjuk pelaksanaan dimana 3 orang staf atau 13.64% saja yang menjawab ada dan sisanya 19 atau 86.36% menjawab tidak ada. Untuk pejabat eselon, 9 orang atau 69.23% menjawab ada dan 4 orang lainnya atau 30.77% menjawab tidak ada. Untuk staf dan yang menjawab ada,

berdasarkan hasil wawancara dengan staf tersebut, petunjuk kerja yang ada tidak bersifat formal hanya berupa informasi lisan saja.

5. Monitoring dari atasan

Berdasarkan jawaban dari 35 responden tentang monitoring atasan berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Monitoring dari atasan

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
13	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Monitoring merupakan salah satu alat untuk mengontrol sejauh mana pelaksanaan program kebijakan itu dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. Dengan monitoring juga, *implementors* dapat mengetahui sampai sejauhmana tingkat pelaksanaan dari suatu kebijakan dan apa hambatan atau kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut sehingga *implementors* bisa lebih awal memperbaiki kebijakan tersebut atau mungkin menggantinya dengan kebijakan yang baru.

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, terlihat bahwa hanya 3 staf atau 13.64% saja yang merasa ada monitoring, selebihnya tidak. Selanjutnya untuk tingkat pejabat eselon, persentase adanya monitoring lebih besar dibandingkan dengan persentase adanya monitoring oleh staf yaitu 9 atau 69.23% dari 13 responden yang ada, sisanya menjawab tidak ada yaitu 4 orang pejabat eselon atau 30.77%.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa *key informan*, diketahui bahwa ada monitoring dari atasan berkaitan dengan pelaksanaan kerja sama ini, tetapi mungkin hanya pada level tertentu saja atau orang-orang yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja sama tersebut sehingga bisa dikatakan monitoring yang ada dinilai masih kurang.

6. *Feed back* dan bentuknya

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai adanya (*feed back*) berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Feed back

No. Item	Staf						Eselon					
	Ada		Tidak Ada		Tidak tahu		Ada		Tidak Ada		Tidak tahu	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
14	3	13.64 %	19	86.36 %	-	-	9	69.23%	4	30.77 %	-	-

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Dari tabel tersebut di atas, memperlihatkan bahwa 3 orang staf atau 13.64% menyatakan ada umpan balik dan 19 orang staf atau 86.36% menyatakan tidak ada umpan balik. Untuk pejabat eselon, 4 orang atau 30.77% menyatakan tidak ada umpan balik dan 9 orang atau 69.23% menyatakan ada umpan balik. Dari 13 responden yang menyatakan ada umpan balik baik dari staf maupun dari pejabat eselon berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebarluasan informasi HKI, dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu:

- a. 4 orang menyatakan dalam bentuk permohonan paten yang didaftarkan ke Direktorat Jenderal HKI yang mengakibatkan peningkatan jumlah permohonan paten domestik.
- b. 9 orang menyatakan dalam bentuk apresiasi baik dari masyarakat, peneliti maupun dari pemeriksa paten yang disampaikan baik melalui langsung, misalnya melalui acara sosialisasi yang Ditjen HKI lakukan, maupun tidak langsung.

7. Wewenang

Berdasarkan hasil isian kuisioner yang dilakukan oleh 35 responden dapat diperoleh jawaban yang kemudian dikategorisasikan menjadi 4 yaitu:

- a. 19 orang staf yang menyatakan tidak ada wewenang, dengan alasan karena tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut dan tidak adanya informasi berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama yang dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah.
- b. 2 orang staf menyatakan hanya sebagai staf pelaksana dari perjanjian kerja sama tersebut dan 1 orang lagi menyatakan ikut dalam proses perumusan perjanjian kerja sama tersebut sekaligus sebagai staf pelaksananya.
- c. Dari 9 orang pejabat eselon menyatakan mempunyai wewenang, 6 orang diantaranya menyatakan sebagai perumus dan pelaksana perjanjian kerja sama tersebut dan 3 orang pejabat eselon hanya ikut serta dilibatkan dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama yang dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan.

Menurut Winarno, kurangnya wewenang yang efektif disadari oleh para pejabat dan karena itu, mereka membutuhkan kerja sama dengan pelaksana-pelaksana lain jika mereka ingin melaksanakan program-program dengan berhasil. Para pejabat dari yuridiksi tingkat tinggi dalam menangani implementasi biasanya meminta bantuan

pejabat-pejabat dari yudiksi tingkat rendah ketimbang pandangan memaksakan keinginan-keinginan dari yuridiksi tingkat tinggi kepada mereka. Para pejabat pada tingkat yuridiksi yang lebih tinggi ini sering meminta pandangan (*sharing*) kepada pejabat di tingkat yang lebih rendah atau para pelaksana tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan.

Menurut Edwards, dengan cara seperti ini setidaknya dua keuntungan yang dapat diraih, pertama mendorong keterlibatan para pelaksana kebijakan sehingga pada akhirnya akan mendorong partisipasi. Kedua, mengeliminasi penolakan yang mungkin timbul dari para pelaksana kebijakan. Minimal, para pelaksana kebijakan memberikan apa yang diminta oleh para perumus kebijakan publik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu responden, diketahui bahwa dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama ini, pejabat eselon tingkat atas telah meminta bantuan kepada pejabat di bawahnya. Pejabat eselon tingkat atas juga telah meminta pandangan berkaitan dengan perjanjian kerja sama ini tetapi mungkin permasalahannya disini, cara ini hanya dilakukan hanya pada orang tertentu saja yang memang diberi tanggung jawab terhadap pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut.

8. Sasaran dan tingkat pencapaiannya

Berdasarkan hasil isian kuisioner yang dilakukan kepada 35 responden terhadap pertanyaan sasaran dari adanya Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebarluasan informasi mengenai HKI, dapat diperoleh jawaban yang kemudian dikategorisasikan menjadi 2 yaitu:

- a. 23 responden, 19 orang staf dan 4 orang pejabat eselon, menyatakan tidak mengetahui sasaran adanya perjanjian kerja sama tersebut dengan alasan tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama yang ada dan tidak adanya

informasi yang masuk ke para staf mengenai perjanjian kerja sama tersebut.

- b. 12 responden, 3 orang staf dan 9 orang pejabat eselon, menyatakan mengetahui dengan menyebutkan sasaran dari adanya perjanjian kerja sama yang dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, yang kemudian dikategorisasikan menjadi 2 item yakni:
- Para peneliti yang ada di LIPI sebagai sumber informasi.
 - Bagian permohonan paten untuk mempermudah proses permohonan paten.

Tingkat pencapaian sasaran berdasarkan pendapat dari 35 responden, terlihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.26
Tingkat pencapaian sasaran

No.Item	Staf							
	>90%		61-90%		30-60%		<30%	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
18	-	-	-	-	3	13.64 %	19	86.36 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Tabel 4.27
Tingkat pencapaian sasaran

No.Item	Eselon							
	>90%		61-90%		30-60%		<30%	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
18	-	-	-	-	7	53.86 %	6	46.15 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Berdasarkan tabel persentase tingkat pencapaian sasaran terhadap pelaksanaan dari Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebaran informasi mengenai HKI, diperoleh jawaban yaitu 19 orang staf atau 86.36% menyatakan < 30% dan 3 orang staf atau 30.77% menyatakan tingkat pencapaian sasaran hanya berkisar 30-60% saja. Selanjutnya untuk pejabat eselon, 7 orang atau 53,86% menyatakan tingkat pencapaian sasaran yang diperoleh hanya 30-60% dan 6 orang lainnya atau 46.15 % menyatakan <30% saja. Bila digabungkan persentase tingkat pencapaian sasaran dari perjanjian kerja sama baik dari tingkat staf maupun pejabat eselon bisa dikatakan bahwa tingkat pencapaian sasaran dari pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut kurang berhasil yaitu lebih banyak yang menjawab < 30%.

Berkaitan dengan sasaran, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pemeriksa paten diketahui bahwa mereka (pemeriksa paten) tidak menggunakan CD ROM paten ini dalam proses permohonan paten sebagai data pembanding. Hal ini dinyatakan juga oleh salah seorang pejabat eselon di Direktorat Paten yang memang menangani proses permohonan paten bahwa mereka (pemeriksa paten) lebih banyak menggunakan CD ROM-CD ROM dari luar negeri yang memang dikirim secara berkala ke Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

9. Sarana dan Prasarana

Hasil pengisian kuisioner oleh 35 responden menyatakan bahwa 23 orang responden baik dari staf maupun pejabat eselon menyatakan tidak mengetahui sarana dan prasarana apa yang disediakan oleh kantor sedangkan 12 orang lainnya baik dari staf maupun pejabat eselon menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh kantor dalam rangka pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi

dan Informasi Ilmiah adalah berupa komputer, *scanner*, telepon, kendaraan operasional/dinas, serta dana operasional dalam rangka mendukung pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut.

10. Dukungan

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai dukungan dari Direktorat lain berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Dukungan dari direktorat lain

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
20	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil penelitian lapangan

Hasil pengumpulan data yang diperoleh dari 35 responden menunjukkan bahwa 3 orang staf atau 13.64% menyatakan ada dukungan dari direktorat lain dan 19 orang staf lainnya atau 86.36% menyatakan tidak. Untuk pejabat eselon, 9 orang atau 69.23% menyatakan ada dukungan dan 4 orang pejabat eselon lainnya atau 30.77% menyatakan tidak ada.

Dalam rangka pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama dan Pengembangan antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebaran informasi mengenai HKI, dukungan dari direktorat lain sangat diperlukan untuk mensukseskan perjanjian kerja sama ini. Dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan kerja sama ini,

berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat yang berkompeten di bagian kerja sama ini dalam bentuk dokumen paten yang nantinya diserahkan kepada Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah, LIPI untuk di alih bentuk menjadi data digital berupa CD ROM Paten.

4.6.2.3 Analisis Faktor Sikap Pelaksana

1. Tupoksi

Berdasarkan hasil isian kuisioner yang dilakukan kepada 35 responden terhadap pertanyaan tupoksi pegawai berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebarluasan informasi mengenai HKI, dapat diperoleh jawaban yang kemudian dikategorisasikan menjadi 3 yaitu:

- 7 orang responden, 1 orang dari staf dan 6 orang lainnya dari pejabat eselon, mempunyai tupoksi sebagai perumus dan pelaksana Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah.
- 5 orang responden, 2 orang dari staf dan 3 orang lainnya dari pejabat eselon, mempunyai tupoksi sebagai pelaksana saja dari Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah.
- 23 orang responden, 19 orang staf dan 4 orang pejabat eselon, tidak mempunyai tupoksi berkaitan dengan perjanjian kerja sama tersebut.

2. Sikap/Tindak Lanjut jika Muncul Masalah

Berdasarkan hasil isian kuisioner yang dilakukan kepada 35 responden terhadap pertanyaan sikap atau tindak lanjut jika muncul masalah berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebarluasan

informasi mengenai HKI, dapat diperoleh jawaban yang kemudian dikategorisasikan menjadi 3 yaitu:

- 9 orang pejabat eselon menyatakan jika timbul masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut maka akan dilakukan pembicaraan atau pertemuan untuk membahas langkah-langkah penyelesaian masalah yang dapat memberikan *win-win solution*.
- 3 orang staf menyatakan bahwa jika timbul masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut maka akan melaporkan kepada atasan kemudian menunggu instruksi selanjutnya dari atasan.
- 23 orang, 19 staf dan 4 orang pejabat eselon, menyatakan tidak ada dengan alasan tidak terlibat langsung dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut dan tidak ada informasi yang masuk berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama yang dimaksud.

3. Manfaat

Berdasarkan hasil isian kuisisioner yang dilakukan kepada 35 responden terhadap pertanyaan manfaat adanya Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebarluasan informasi mengenai HKI, dapat diperoleh jawaban yang kemudian dikategorisasikan menjadi 3 yaitu:

- a. 23 orang responden, 19 orang staf dan 4 orang pejabat eselon, menyatakan tidak mengetahui manfaat adanya perjanjian kerja sama tersebut dengan alasan tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama yang ada dan tidak adanya informasi yang masuk ke staf dan pejabat eselon tersebut mengenai perjanjian kerja sama yang ada.
- b. 12 orang responden, 3 orang staf dan 9 orang pejabat eselon, menyatakan mengetahui dengan menyebutkan manfaat dari

adanya perjanjian kerja sama yang dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, yang kemudian dikategorisasikan menjadi 2 item yakni:

- Sebagai sumber informasi bagi para peneliti yang ada di LIPI
- Sebagai data pembanding yang akan digunakan oleh bagian permohonan paten untuk mempermudah proses permohonan paten. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pemeriksa paten dan pejabat eselon yang menangani proses permohonan paten diketahui bahwa CD ROM ini tidak digunakan oleh pemeriksa paten maupun staf yang ada di bagian permohonan paten sebagai data pembanding karena mereka lebih banyak menggunakan data-data elektronik dalam bentuk CD ROM yang berasal dari luar negeri yang dikirim secara berkala ke kantor Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Hal ini dimungkinkan karena data yang ada di CD ROM asing tersebut lebih lengkap dibandingkan dengan CD ROM paten hasil kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dengan PDII LIPI. Selain itu, data-data yang ada di dalam CD ROM Paten produksi LIPI tersebut terbatas hanya memuat data-data paten sederhana yang memang merupakan hasil kreasi anak bangsa sedangkan permohonan paten yang ada lebih banyak didominasi permohonan paten dari luar negeri sehingga mereka tidak menggunakannya.

4. Penilaian terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama

Tabel berikut ini merupakan penilaian responden mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebaran informasi ilmiah mengenai HKI, yaitu:

- a. 19 orang responden dari staf menilai 6 dan 3 orang staf lainnya menilai 7 untuk pelaksanaan perjanjian kerja sama ini.

- b. 9 orang responden dari pejabat eselon menilai 8 dan 4 orang pejabat eselon lainnya menilai 7, seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.29
Kualitas pelaksanaan perjanjian kerja sama

No.Item	Penilaian Kualitas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama	
	Staf	Eselon
25	6	8

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, diketahui bahwa sebagian besar responden dari staf menilai 6 dan sebagian besar responden dari pejabat eselon menilai 8 untuk kualitas pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut. Nilai 6 disini bisa dikategorikan cukup tapi masih perlu perbaikan dalam rangka peningkatan pelaksanaan kerja sama ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden, penilaian ini didasarkan pada faktor komunikasi yaitu kurangnya informasi dan sosialisasi mengenai perjanjian kerja sama dan pelaksanaannya.

4.6.2.4 Analisis Faktor Struktur Birokrasi

Faktor struktur birokrasi dalam rangka implementasi Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah yang diteliti meliputi koordinasi dan frekuensinya, pedoman kerja, pembagian kerja, hubungan kerja dengan berbagai pihak, ketergantungan dengan Ditjen HKI, sosialisasi dan dukungan dari pimpinan.

1. Koordinasi dan Frekuensinya

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai koordinasi dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.30
Koordinasi

No. Item	Staf						Eselon					
	Ada		Tidak Ada		Tidak tahu		Ada		Tidak Ada		Tidak tahu	
	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%	Fre k	%
26	3	13.64 %	19	86.36 %	-	-	9	69.23 %	4	30.77 %	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan jawaban responden yang berhasil dikumpulkan diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak ada koordinasi, hal ini bisa dilihat dari 19 orang staf dari 22 responden staf yang ada atau 86.36% dan 4 orang pejabat eselon dari 13 responden pejabat eselon atau 30.77% yang menyatakan bahwa tidak ada koordinasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama, hal ini dikarenakan mereka tidak mengetahui adanya perjanjian kerja sama tersebut. Sedangkan 3 orang staf atau 13.64% dan 9 orang pejabat eselon atau 69.23% menyatakan ada koordinasi.

Untuk frekuensi koordinasi yang dilakukan, berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel. 4. 31
Frekuensi koordinasi

No.Item	Staf							
	> 4 Kali		3-4 Kali		1-2 Kali		Tidak Pernah	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
27	-	-	-	-	3	13.64 %	19	86.36 %

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Tabel. 4.32
Frekuensi koordinasi

No.Item	Eselon							
	> 4 Kali		3-4 Kali		1-2 Kali		Tidak Pernah	
	Frek	%	Fre k	%	Frek	%	Fre k	%
27	5	38.46 %	5	38.46 %	3	23.08 %	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan jawaban kuisioner yang berhasil dikumpulkan, diketahui bahwa frekuensi koordinasi yang dilakukan berdasarkan jawaban dari staf yaitu 3 orang atau 13.64% menjawab 1-2 kali dalam sebulan, 19 orang atau 86.36% menjawab tidak pernah. Sedangkan jawaban responden yang berasal dari pejabat eselon diketahui bahwa 5 orang atau 38.46% menjawab >4 kali dalam sebulan, 5 orang pejabat eselon atau 38.46% menjawab 3-4 kali dalam sebulan dan terakhir 3 orang pejabat atau 23.08% menjawab 1-2 kali dalam sebulan.

Menurut pengamatan dilapangan diketahui bahwa untuk tingkat pejabat eselon, koordinasi dalam rangka pelaksanaan kerja sama lebih sering dilakukan tetapi untuk tingkat staf koordinasi dinilai masih kurang. Seandainya pun ditingkat pejabat eselon sering dilakukan

koordinasi tapi mereka tidak atau kurang melanjutkannya pada tingkat dibawahnya sehingga dirasakan banyak informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut tidak sampai pada level di tingkat bawahnya yaitu staf.

2. Pedoman Kerja

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai pedoman kerja dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.33
Pedoman Kerja

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
28	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil jawaban responden di atas terlihat bahwa sebagian responden staf menyatakan tidak ada pedoman kerja berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini yaitu sebesar 19 orang staf atau 86.36%. Sedangkan untuk tingkat pejabat eselon yaitu sekitar 9 orang pejabat eselon atau 69.23% menyatakan bahwa ada pedoman kerja.

3. Pembagian Kerja

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai pembagian kerja dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.34
Pembagian Kerja

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
29	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil jawaban responden di atas terlihat bahwa sebagian besar staf menyatakan tidak ada pembagian kerja berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini yaitu sebesar 19 orang staf atau 86.36%. Sedangkan untuk tingkat pejabat eselon menyatakan bahwa pembagian kerja ada yaitu sekitar 9 orang pejabat eselon atau 69.23%. Tidak adanya pembagian kerja disini dikarenakan dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama ini hanya melibatkan sebagian kecil saja pegawai yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan.

4. Hubungan Kerja

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai hubungan kerja dengan berbagai pihak dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.35
Hubungan kerja

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%

30	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %
----	---	------------	----	------------	---	------------	---	------------

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas terlihat bahwa sebagian besar staf menyatakan tidak ada hubungan kerja dengan berbagai pihak berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini yaitu sebesar 19 orang atau 86.36% kemudian untuk tingkat pejabat eselon menyatakan bahwa hubungan kerja ada yaitu sekitar 9 orang atau 69.23%. Hasil wawancara dengan beberapa responden, yang menyatakan tidak ada hubungan kerja dengan berbagai pihak, beralasan bahwa responden tidak terlibat langsung sehingga tidak mengetahui pihak mana saja yang terlibat dalam hubungan kerja terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini.

5. Ketergantungan dengan Instansi

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai ketergantungan dengan instansi dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.36
Ketergantungan dengan instansi

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
31	4	18.18 %	18	81.82 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil jawaban responden di atas terlihat bahwa sebagian responden staf menyatakan tidak ada ketergantungan dengan instansi

berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini yaitu sebesar 18 atau 81.82%. Sedangkan untuk tingkat pejabat eselon menyatakan bahwa ada ketergantungan dengan instansi yaitu sekitar 9 orang atau 69.23%.

Hal ini dimungkinkan berdasarkan wawancara dengan beberapa responden bahwa sekarang ini untuk melakukan suatu kegiatan Ditjen HKI masih mendasarkan pada DIPA sehingga bila di DIPA keuangan direktorat tidak dianggarkan maka secara otomatis tidak dapat melaksanakan kegiatan tersebut, untuk itu perencanaan suatu kegiatan harus dilakukan jauh-jauh hari. Berbeda dengan komentar dari pejabat eselon yang berkompeten menangani kegiatan di bidang kerja sama nasional yang menyatakan bahwa tergantung dari pejabat yang bertanggung jawab yang berada di bagian tersebut (dalam hal ini kerja sama nasional), pejabat yang ada di subdit tersebut harus mempunyai jiwa *enterpeunership* (jiwa wiraswasta) karena kalau hanya menggantungkan pendanaan pada instansi dimungkinkan tidak berjalan dengan baik, untuk itu perlu kerja sama dengan pihak luar/swasta untuk membantu mendanai program kegiatan tersebut sehingga berjalan sesuai dengan tujuan yang ada. Selain itu, hasil wawancara dengan pejabat eselon lainnya diketahui bahwa berkaitan dengan dana, dikarenakan masih sedikit orang yang menganggap bahwa program kerja sama ini penting sehingga anggaran untuk membiayai program kerja sama tersebut akhirnya terabaikan, dalam arti masih sangat sedikit, karena anggaran yang ada lebih banyak diprioritaskan untuk kegiatan-kegiatan teknis yang ada dikantor.

6. Sosialisasi dan Bentuknya

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai sosialisasi dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.37
Sosialisasi dan bentuknya

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
32	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil jawaban responden di atas terlihat bahwa sebagian responden staf menyatakan tidak ada sosialisasi berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini yaitu sebesar 19 atau 86.36%. Selanjutnya untuk tingkat pejabat eselon menyatakan bahwa ada sosialisasi yaitu sekitar 9 orang atau 69.23%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang responden yang ikut terlibat dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama ini, sosialisasi yang dilakukan dalam bentuk seminar dan media massa seperti koran pada waktu peluncuran CD ROM Paten tersebut tetapi hal itu baru dilakukan sekali saja. Seharusnya menurut responden yang lain, kita (Ditjen HKI) harus lebih konsen lagi menginformasikan kepada unit-unit teknis terkait yang ada di Ditjen HKI dan untuk tingkat pejabat eselon untuk dilakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini.

7. Dukungan Pimpinan

Berdasarkan jawaban dari 35 responden mengenai dukungan pimpinan dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.38
Dukungan Pimpinan

No. Item	Staf				Eselon			
	Ada		Tidak		Ada		Tidak	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
34	3	13.64 %	19	86.36 %	9	69.23 %	4	30.77 %

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil jawaban responden di atas terlihat bahwa sebagian responden staf menyatakan tidak ada dukungan dari pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sama ini yaitu sebesar 19 atau 86.36%. Sedangkan untuk tingkat pejabat eselon menyatakan bahwa ada dukungan pimpinan yaitu sekitar 9 orang atau 69.23%. Berkaitan dengan dukungan pimpinan, salah seorang narasumber menyebutkan bahwa ditingkat pimpinan kurang memperhatikan mengenai pelaksanaan kerja sama ini dilihat dari masih kurang dibahasnya dalam rapat pimpinan mengenai perjanjian kerja sama ini istilahnya *follow up* atas perjanjian kerja sama yang telah dilakukan sehingga terkesan kerja sama ini hanya sekedar tanda tangan kemudian selesai.

Beberapa kendala yang dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu kurangnya sosialisasi dan informasi mengenai pelaksanaan dari perjanjian kerja sama ini sehingga banyak dari pegawai yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan yang tidak mengetahui adanya perjanjian kerja sama ini. Selain itu, kurangnya sarana transportasi untuk mendukung pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut.

Beberapa saran yang dikemukakan oleh beberapa responden yaitu:

1. 12 orang menyarankan untuk meminta perkembangan dan pelaksanaan kerja sama tersebut diinformasikan kepada seluruh pegawai.
2. 10 orang menyarankan agar sosialisasi yang menyeluruh terhadap setiap program kerja atau kebijakan-kebijakan baru.
3. 5 orang menyarankan perjanjian kerja sama hendaknya didukung oleh dana dan SDM serta SDA yang memadai.

4.6. Analisis Aliansi Strategis (Kerja Sama)

Aliansi strategis (kerja sama) merupakan satu konsep kerja sama atau perjanjian dimana dua atau lebih mitra berbagi komitmen untuk mencapai tujuan dengan menggabungkan sumber daya dan mengkoordinasikan kegiatan bersama. Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang Dokumentasi dan Penyebaran Informasi HKI merupakan salah satu bentuk aliansi strategis yang dibuat dan dilaksanakan dengan tujuan untuk menunjang tugas dan fungsi masing-masing pihak.

Pemilihan PDII-LIPI sebagai mitra kerja dalam perjanjian kerja sama ini adalah karena PDII LIPI, sesuai dengan namanya yaitu sebagai pusat dokumentasi dan informasi ilmiah, selain itu PDII LIPI mempunyai peneliti-peneliti diberbagai bidang yang jumlahnya banyak sehingga diharapkan dengan adanya kerja sama ini hasil dokumentasi berupa CD ROM Paten dapat dimanfaatkan oleh peneliti-peneliti yang ada di LIPI untuk dijadikan bahan rujukan untuk melakukan pengembangan atau invensi baru dari hasil penelitian yang ada. Selanjutnya untuk Direktorat Jenderal HKI sendiri adalah untuk membantu proses permohonan paten agar lebih mudah dan cepat. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa *key informant* diketahui bahwa CD ROM Paten tersebut tidak digunakan oleh Direktorat Paten dalam membantu proses permohonan aplikasi paten. Namun tidak demikian halnya dengan PDII LIPI, CD ROM Paten ini sangat berguna untuk kepentingan pengembangan penelitian peneliti yang ada di LIPI.

Selain itu, masyarakat umum dapat mengakses informasi paten tersebut melalui perpustakaan yang ada di PDII LIPI.

4.7 Analisis Keseluruhan

Kehidupan organisasi dalam mencapai tujuannya akan terus berkembang sesuai dengan perkembangan fenomena masyarakat dalam kehidupan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh karena itu untuk mengatasi dan menangani perkembangan tersebut, suatu organisasi harus memiliki suatu kebijakan dan mampu bekerja sama mengembangkan kebijakan-kebijakan tersebut sehingga organisasi tersebut akan lebih maju atau lebih baik lagi.

Salah satu tahapan dalam kebijakan publik yaitu implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan sangat baik. Sementara itu, suatu kebijakan yang telah direncanakan dengan sangat baik, mungkin juga akan mengalami kegagalan, jika kebijakan itu kurang diimplementasikan dengan baik oleh para pelaksana kebijakan. Intinya implementasi kebijakan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dari suatu kebijakan, seperti yang dikemukakan oleh Nugroho bahwa 60% keberhasilan suatu kebijakan adalah ditentukan dari bagaimana implementasinya.

Ditjen HKI adalah organisasi publik yang memiliki kewenangan dalam mengelola hak kekayaan intelektual di Indonesia. Sebagai pemegang amanat negara tersebut, keberhasilan Ditjen HKI tidak lepas dari kerja sama dengan berbagai institusi pemerintah dan non pemerintah baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan sebagai bagian dari Ditjen HKI yang mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang kerja sama dan pengembangan

system hak kekayaan intelektual berdasarkan system hak kekayaan intelektual berdasarkan kebijakan teknis Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, yang salah satu fungsinya adalah penyiapan rancangan kebijakan teknis dibidang kerja sama dan pengembangan system hak kekayaan intelektual berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah tentang dokumentasi dan penyebaran informasi HKI merupakan salah bentuk kebijakan yang telah dilakukan oleh Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan. Kebijakan ini didasari oleh pertimbangan bahwa kesadaran dan pemahaman masyarakat di bidang hak kekayaan intelektual (HKI) masih perlu ditingkatkan, koordinasi diantara institusi yang berkompeten untuk menangani masalah penyebarluasan dan pemahaman HKI belum optimal sehingga adanya kerja sama yang sinergi dalam memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan penyebarluasan, peningkatan pemahaman HKI. Adapun tujuannya adalah menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kedua belah pihak, dalam hal untuk Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan adalah untuk mempermudah proses permohonan paten di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Namun dalam implementasinya berdasarkan Laporan Rapat Kerja Teknis Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia tahun 2008 dinyatakan bahwa kerja sama tersebut belum efektif. Untuk itu, untuk melihat bagaimana implementasi perjanjian kerja sama itu dilaksanakan maka akan dilakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi perjanjian kerja sama tersebut berdasarkan empat faktor yaitu komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan struktur birokrasi. Berikut adalah hasil analisis secara keseluruhan yang berhasil dikumpulkan berdasarkan survey dengan menggunakan kuisioner dan wawancara mendalam kepada beberapa informan kunci yang terkait dengan implementasi perjanjian kerja sama tersebut.

Berdasarkan fenomena dan hasil data lapangan diperoleh gambaran bahwa, sebagai besar staf yaitu 19 orang atau 86.36% dari 22 responden, tidak pernah mengetahui akan adanya perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan Ditjen HKI dengan Pusat dokumentasi dan Informasi Ilmiah, dan hanya 3 orang atau 13.64 % yang mengetahuinya, sehingga pegawai tingkat staf tidak tahu maksud dan tujuan serta mekanisme pelaksanaannya atau seperti apapun tidak mereka ketahui. Hasil wawancara di lapangan mengatakan bahwa ketidaktahuan akan perjanjian kerja sama tersebut karena staf tidak pernah dilibatkan secara langsung, dan walaupun pejabat eselon ada yang mengetahui tentang kebijakan tersebut, mereka tidak pernah mensosialisasikannya dengan jelas pada staf, hanya sebagian kecil yang menerima informasi tersebut, informasi itu biasanya di sampaikan secara lisan dalam suasana yang tidak formal, sehingga ketika melaksanakan perjanjian kerja sama tersebut, sebagian besar staf merasa tidak dilibatkan tapi para staf tersebut harus mensukseskan program yang berkaitan dengan perjanjian kerja sama ini. Seperti kita ketahui bentuk apapun pekerjaan dalam sebuah organisasi akan lebih efektif jika melibatkan seluruh komponen yang ada baik dari tingkat staf maupun tingkat eselon, dengan kata lain yang berperan aktif tidak hanya tingkat pembuat kebijakan namun tingkat pelaksana yakni staf akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu program kerja yang telah dibuat.

Komunikasi, seperti yang telah dijelaskan dalam tinjauan literatur bab sebelumnya, menurut Edwards III yang kemudian dijelaskan oleh Kartorius, mempunyai peranan penting karena suatu program baru dapat dilaksanakan dengan baik apabila pelaksana atau implementers mengetahui secara jelas. Hal ini berkaitan dengan penyampaian informasi atau transmisi, kejelasan dari informasi serta konsistensi dari informasi yang disampaikan. Dalam kasus implementasi perjanjian kerja sama ini, seperti yang dijelaskan sebelumnya, komunikasi yang terjadi antara pejabat eselon dengan staf di bawahnya dinilai kurang baik terlihat dari data di lapangan yang menunjukkan sebagian responden staf yang banyak tidak mengetahui perjanjian kerja sama ini, sedangkan banyak dari pejabat eselon yang

mengetahui. Hal ini didukung juga oleh hasil wawancara dengan Kepala Seksi Instansi Pemerintahan, Direktorat Kerja Sama Nasional, Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan yang menyatakan bahwa kurangnya sosialisasi terhadap pegawai yang ada di Direktorat Jenderal HKI mengenai kebijakan-kebijakan yang telah dibuat dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal HKI sehingga mengakibatkan banyak dari sebagian pegawai yang kurang mengetahui adanya kebijakan tersebut, salah satu contohnya perjanjian kerja sama ini.

Selain kurangnya koordinasi dan tidak adanya sosialisasi, mereka yang dilibatkan dalam perjanjian kerja sama tersebut hanya sebagian kecil yang menerima diklat latihan yaitu 3 orang staf dari 22 responden staf atau 13.64%, dan sebagian besar tidak mendapatkan diklat secara teknis yaitu 19 orang staf dari 22 responden staf atau 86.36%. Padahal diklat teknis juga diperlukan oleh staf dalam rangka menambah wawasan pengetahuan juga ketrampilan mengenai HKI karena tidak semua pegawai yang ada di Direktorat Jenderal HKI mempunyai latar belakang pendidikan hukum sehingga pengetahuan mereka mengenai HKI juga berbeda-beda.

Selain itu, mereka bekerja tanpa petunjuk kerja tertulis dari atasan. Staf hanya bekerja sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki, sebagian besar mengatakan selain tidak mendapatkan petunjuk kerja yang formal, juga tidak pernah mendapatkan monitoring dari atasan, kondisi tersebut ditunjang dengan hasil wawancara terdapat 19 orang staf yang mengatakan bahwa tidak mempunyai wewenang apapun yang berkaitan dengan perjanjian kerja sama itu, dan terdapat 3 orang yang merasa bahwa memiliki kewenangan, 1 orang ikut serta dalam proses perumusan dan 2 orang lainnya hanya sebagai pelaksana sehingga wewenang yang dipunyai hanya sekedar melaksanakan tugas karena itu seluruhnya tanggung jawab atasan, staf disini hanya pasif menunggu perintah sehingga ketika menentukan tingkat pencapaian hasil hanya 3 orang staf yang mengatakan bahwa keberhasilan berkisar antara 30- 60 % dan 19 orang staf dari 22 orang yang menyatakan bahwa tingkat pencapaian hasil mempunyai tingkat dibawah 30%.

Berdasarkan pendapat dari 35 responden, penilaian kualitas tenaga pelaksana perjanjian kerja sama ini, sebagian besar staf memberi nilai 7 dan sebagian besar pejabat eselon memberi nilai 8. Responden menganggap sumber daya manusia yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan sudah mencukupi dalam hal kuantitas maupun kualitas, hal ini bisa dilihat dari jumlah lulusan sarjana yang mendominasi sebagian besar pegawai yang ada di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan sehingga dinilai mampu melaksanakan atau mengemban tugas yang diamanatkannya.

Selain staf tidak mempunyai keleluasaan untuk terlibat secara langsung, ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian tersebut, untuk level staf dari 22 orang terdapat 19 orang yang merasa bahwa koordinasi yang dilakukan dan informasi yang ada masih kurang memadai antara staf dan pejabat eselon sehingga terjadi banyak ketidak tahuan dikalangan internal Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan khususnya dan Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual pada umumnya karena kurangnya sosialisasi.

Pandangan pejabat eselon tentang faktor apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama antara Direktorat Kerja sama dan Pengembangan Ditjen HKI dengan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah adalah kurangnya ketersediaan dana atau anggaran yang diberikan oleh instansi terkait. Selain itu, tidak adanya kejelasan pembagian tugas sehingga untuk mendapatkan data mengenai paten yang diperoleh dari Direktorat Paten sedikit mengalami kendala. Berkaitan dengan kendala-kendala diatas dalam rangka pelaksanaan perjanjian kerja sama tersebut setiap unit atau staf akan membantu melaksanakannya tetapi menunggu perintah dari atasan karena mereka merasa itu bukan TUPOKSInya dan jika ada permasalahan mengenai perjanjian tersebut sebagian besar staf akan menunggu perintah atau arahan dari atasan.

Apabila kita telaah beberapa kondisi diatas, hal ini terjadi karena berkaitan dengan struktur birokrasi dimana mereka merasa kurang koordinasi baik dengan direktorat lain yang ada di Ditjen HKI maupun

dengan LIPI untuk mengimplementasikan perjanjian kerja sama tersebut, terdapat 19 orang atau 86.36% yang merasakan tidak pernah mendapatkan koordinasi dari atasan dan hanya 3 orang atau 13.64% yang mendapatkan koordinasi. Pegawai pada level staf di Direktorat Kerja Sama dan Pengembangan, Ditjen HKI, merasakan bahwa perjanjian kerja sama tersebut adalah bagian dari program kerja yang menunjang tercapainya tujuan organisasi terkait, namun pada pelaksanaan kurang optimal karena pegawai tingkat eselon yang terlibat langsung dalam membuat perjanjian tersebut tidak mensosialisasikan sedangkan staf tersebut dituntut untuk mensukseskan dan membantu agar program kerja atau perjanjian tersebut terlaksana dengan baik.

