

**OPTIMALISASI MEDIASI KEKAYAAN INTELEKTUAL
DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
(*Mediation Optimization Intellectual Property
in The Ministry of Law and Human Rights*)**

Jamilus

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM
Kementerian Hukum dan HAM R.I, Jakarta
djamilus57@gmail.com

Tulisan Diterima: 06-02-2020; Tulisan Direvisi: 10-03-2020; Disetujui Diterbitkan: 10-03-2020

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2020.V20.37-48>

ABSTRACT

An alternative to resolving intellectual property disputes through mediation in the Ministry of Justice and Human Rights has been established since 2010, but in the process of completion has not been optimally run. Being a question, why mediation of intellectual property in the Ministry of Law and Human Rights is not yet optimal? The purpose of this article is to find out what obstacles the Ministry of Law and Human rights are facing in resolving intellectual property disputes through mediation. The research method used is normative and empirical legal research with the nature of descriptive research and qualitative analysis approaches. The results showed that alternative intellectual property dispute resolution through mediation at the Ministry of Law and Human Rights had not been running optimally because there were still obstacles, from the institutional, mechanism, and Human Resources (mediator) aspects that had to be reformed. To optimize alternative solutions for intellectual property disputes at the Ministry of Law and Human Rights, the Ministry of Justice and Human Rights needs to establish a Functional Position of Intellectual Property Mediator, as outlined in the Minister of Law and Human Rights Regulation which regulates career paths, credit numbers, the Guidance agency, and the development of Human Resources competencies (mediators) through mediation education and training. As well as the need to develop a mechanism for the settlement of intellectual property disputes through mediation at the Regional Office of the Ministry of Justice and Human Rights.

Keywords: mediation, intellectual property, ministry of justice and human rights

ABSTRAK

Alternatif penyelesaian sengketa kekayaan intelektual melalui mediasi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah dibentuk sejak tahun 2010, namun dalam proses penyelesaiannya belum berjalan secara optimal. Menjadi pertanyaan, mengapa mediasi kekayaan intelektual di Kementerian Hukum dan HAM belum optimal? Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi Kementerian Hukum dan HAM dalam penyelesaian sengketa kekayaan intelektual melalui mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dan empiris dengan sifat penelitian deskriptif dan pendekatan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alternatif penyelesaian sengketa kekayaan intelektual melalui mediasi di Kementerian Hukum dan HAM belum berjalan dengan optimal dikarenakan masih terdapat kendala, dari aspek Kelembagaan, mekanisme, dan Sumber Daya Manusia (mediator) yang harus dilakukan pembenahan. Untuk mengoptimalkan alternatif penyelesaian sengketa kekayaan intelektual di Kemenkumham, maka Kementerian Hukum dan Ham perlu membentuk Jabatan Fungsional Mediator Kekayaan intelektual, yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM yang mengatur jenjang karier, angka kredit, instansi Pembina, serta pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (mediator) melalui Pendidikan dan pelatihan mediasi. Serta perlu menyusun mekanisme penyelesaian sengketa KI melalui mediasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM.

Kata kunci: mediasi, kekayaan intelektual, Kementerian Hukum dan HAM

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Pembangunan Nasional adalah memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana tercantum dalam Alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia..... dan untuk memajukan kesejahteraan umum.....”

Pembangunan Nasional di bidang ekonomi menjadi salah satu andalan Indonesia dan berbagai negara dan berkembang sejalan dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut perlunya memenuhi unsur perlindungan dan pengembangan ekonomi kreatif melalui lahirnya kreasi-kreasi baru dan orisinal sebagai perwujudan hasil pemikiran intelektual manusia, sehingga diharapkan kontribusi bagi perekonomian negara dapat lebih optimal.

Kekayaan Intelektual (selanjutnya disebut KI) dapat memberikan kontribusi finansial karena memiliki nilai ekonomi tinggi, sehingga dapat berakibat positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Pertumbuhan ekonomi yang kompleks dan sarat persaingan berpotensi terjadinya sengketa atau konflik yang memerlukan penyelesaian yang cepat, mudah, dan biaya ringan.

Saat ini pelanggaran terhadap KI di Indonesia masih cukup tinggi, berdasarkan data dari Pengadilan Niaga Jakarta Pusat dari tahun 2015 sampai dengan Mei 2019 terdapat 60 perkara yang masuk, dari jumlah tersebut perkara merek yang paling dominan.¹ Masih tingginya tingkat pelanggaran KI di Indonesia, dipicu oleh lemahnya pemahaman masyarakat terhadap pentingnya perlindungan KI².

Penyelesaian sengketa secara konvensional dilakukan melalui pengadilan (jalur litigasi), tetapi perkembangan dewasa ini timbul penyelesaian sengketa diluar pengadilan karena ketidakpuasan terhadap upaya penyelesaian sengketa melalui

pengadilan³. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan dapat dilakukan melalui Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa (APS) yaitu konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli sebagaimana diatur dalam Undang-undang (UU) Nomor (No) 30 Tahun 1999.

Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah sebuah istilah asing yang memiliki berbagai arti dalam bahasa Indonesia seperti pilihan penyelesaian sengketa, mekanisme alternatif penyelesaian sengketa, pilihan penyelesaian sengketa di luar pengadilan, dan mekanisme penyelesaian sengketa secara kooperatif.⁴ Menurut Gary Goodpaster dalam “tinjauan terhadap penyelesaian sengketa” dalam buku Arbitrase di Indonesia, setiap masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk memperoleh kesempatan dalam proses perkara atau untuk menyelesaikan sengketa dan konflik.⁵ Philip D. Bostwick yang menyatakan bahwa APS merupakan serangkaian praktek dan teknik-teknik hukum yang ditujukan untuk: Memungkinkan sengketa-sengketa hukum diselesaikan di luar Pengadilan untuk keuntungan atau kebaikan para pihak yang bersengketa, mengurangi biaya atau keterlambatan kalau sengketa tersebut diselesaikan melalui litigasi konvensional, mencegah agar sengketa-sengketa hukum tidak di bawa ke pengadilan.⁶

Lahirnya UU No 30 Tahun 1999 merupakan dasar hukum melalui alternative penyelesaian sengketa⁷. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan

1 Pengadilan Niaga Jakarta Pusat : data perkara KI tahun 2015 - 2019 https://www.google.com/search?q=Alternatif+Penyelesaian+sengketa+Kekayaan+intelektual&rlz=1c1NHXL_idID694ID695&oq=a&aqs=chrome.o.69i59j513j69i57j69i60.1407j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8, di akses 4 Januari 2020

2 Nizar Apriansyah, *Laporan Penelitian Tentang Perlindungan Hak Atas Desain Industri Dalam Mendorong Perekonomian*, 2019.

3 Ibid, Pengadilan Niaga Jakarta Pusat

4 Suyud Margono, *ADR (Alternative Dispute Resolution) & Arbitrase* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 36-37.

5 Gunawan Widjaja and Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase* (Jakarta: Rajawali Press, 2003), 15.

6 M. Husseyn Umar, “Beberapa Masalah Dalam Penerapan ADR,” in *Lokarnya Nasional Menyongsong Pembangunan Hukum Tahun 2000* (Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran dengan BAPENAS, 1996), 1.

7 Pasal 1 Angka 10 *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa* (Republik Indonesia, 1999)., yang menyatakan bahwa Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, konsiliasi atau penilaian ahli.

Kehakiman di dalam Pasal 58⁸ dan 60⁹ juga telah memberikan legitimasi penyelesaian sengketa KI melalui Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Sementara, dalam Undang-Undang di bidang Kekayaan Intelektual di Indonesia telah mengatur mengenai bentuk-bentuk penyelesaian sengketa di bidang Kekayaan Intelektual yang terdiri dari: hak cipta, diatur dalam Pasal 95 Undang-Undang Nomor 28 tahun 2014; paten, diatur dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2016; Merek dan Indikasi Geografis diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2016; Rahasia Dagang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000; Desain Industri, diatur dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2000; dan Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, diatur dalam Pasal 39 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2000. Bentuk penyelesaiannya secara litigasi dan non-litigasi.

Memperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang tersebut di atas, bahwa pelaksanaan penyelesaian sengketa KI tidak hanya terdapat pada pengadilan melainkan juga dikenal adanya penyelesaian sengketa KI melalui APS di luar Pengadilan atau mediasi secara sukarela. Pelaksanaan proses mediasi ini tidak diatur dan ditentukan oleh negara melalui penegak hukumnya, melainkan merupakan kehendak dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa secara non-litigasi melalui mediasi.

Sebagai tindak lanjut upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan KI, sejak tahun 2010 Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) telah membentuk Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DJKI)¹⁰.

Dengan terbentuknya lembaga tersebut, maka Kemenkumham telah mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan sengketa KI dengan cara alternatif penyelesaian sengketa atau penyelesaian sengketa KI di luar pengadilan dalam bentuk mediasi. Yang menjadi persoalan adalah apakah di dalam struktur kelembagaan itu sudah memberikan kewenangan yang cukup untuk bertindak sebagai mediasi? Dalam arti bahwa untuk melakukan mediasi tersebut harus ada mediator yang cukup cakap sebagai penengahnya bagi para pihak yang bersengketa, sebab berdasarkan data tiga tahun terakhir ini Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa telah menangani sengketa KI sebanyak 76 pelanggaran KI. Yang terdiri dari: pelanggaran merek sebanyak 51 kasus, 11 kasus hak cipta, 9 kasus desain industri, dan 5 kasus paten¹¹. Dari 76 perkara yang diajukan tersebut, hanya 16 kasus yang disepakati para pihak untuk diselesaikan melalui mediasi.

Selain itu, apakah sudah mempunyai mekanisme pengangkatan seorang mediator dan Standar Operasi Prosedur (SOP) penanganan Sengketa KI? Dan bagaimana rekrutmen dan kompetensi SDM (mediator) yang menangani sengketa KI baik di tingkat pusat maupun di tingkat kantor wilayah, serta bagaimana pola pembinaan SDM Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang belum mempertimbangkan jenjang dan pengembangan kompetensinya?, mengingat PPNS yang dalam regulasi belum menjadi tugas dan fungsi utama, dan baru merupakan tugas tambahan dari PPNS.

Berdasarkan uraian tersebut, menjadi pertanyaan dalam tulisan ini, apakah mediasi Kekayaan Intelektual di Kementerian Hukum dan HAM sudah dilaksanakan secara optimal?

8 Pasal 58 yang menyatakan bahwa "Upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa.

9 Pasal 60 ayat (1) Alternatif penyelesaian sengketa merupakan lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Ayat (2) Penyelesaian sengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dituangkan dalam kesepakatan tertulis. Ayat (3) Kesepakatan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat final dan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan itikad baik.

10 Peraturan Menteri Hukum Dan HAM RI No.

M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2010 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM (Republik Indonesia, 2010)., sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Hukum Dan HAM RI No. 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM RI (Republik Indonesia, 2015).

11 "Penegakan Hukum Kekayaan Intelektual Di Indonesia Jadi Prioritas," Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, last modified 2018, accessed September 25, 2019, <https://dgip.go.id/penegakan-hukum-kekayaan-intelektual-di-indonesia-jadi-prioritas>.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif yang didasarkan pada penelitian kepustakaan dan yuridis empiris, dengan mempergunakan data sekunder dan primer dalam bidang hukum, data sekunder terdiri dari buku-buku, literatur, majalah tulisan ilmiah, bahan dari internet yang berkaitan dan menunjang penelitian ini¹², sedangkan data primer dalam penelitian ini adalah mencakup peraturan perundang-undangan terkait dengan alternatif penyelesaian sengketa KI. Adapun yuridis empiris dengan melihat praktik dilapangan melalui metode wawancara kepada pihak terkait dalam hal ini Pejabat PPNS dan mediator Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa Ditjen KI, Pejabat Struktural, Kasubid dan PPNS yang menangani KI di Kantor Wilayah Kemenkumham serta Pusat Studi KI UII Yogyakarta. Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis, karena melalui tulisan ini diharapkan akan diperoleh gambaran secara sistematis dan faktual terkait data hukum yang ada.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Untuk mengetahui dan menganalisis Optimalisasi Mediasi Kekayaan Intelektual Di Kementerian Hukum Dan HAM, penulis akan menyroti dari 3 aspek yaitu: Aspek Kelembagaan, Sumber Daya Manusia (Mediator), dan Mekanisme penyelesaian sengketa KI. Dan ketiga aspek ini mempunyai peranan penting dalam melakukan penegakan hukum kekayaan intelektual melalui mediasi di Kemenkumham.

A. Aspek Kelembagaan

a. Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa sejak tahun 2010 Kementerian Hukum dan HAM telah membentuk Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DJKI)¹³. Pembentukan

Lembaga ini adalah dalam rangka penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual khususnya penyelesaian sengketa KI di luar pengadilan.

Keberadaan Lembaga penyelesaian sengketa KI ini telah sesuai dengan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang menyatakan bahwa: Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Persoalannya adalah, apakah di Direktorat Penyidikan dan penyelesaian sengketa sudah sesuai tugas dan fungsinya (Tusi) untuk menyelesaikan sengketa KI?, di bawah ini dapat digambarkan struktur Direktorat penyidikan dan penyelesaian sengketa di Kemenkumham¹⁴.

Gambar 1
Struktur Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa



Dilihat dari struktur Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa tersebut, bahwa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh struktural yaitu melaksanakan tugas-tugas administratif yang terkait dengan proses pengaduan, penyidikan, penindakan, pemantauan dan lain-lain. Di samping itu, pada struktur tersebut juga terdapat kelompok jabatan fungsional. Artinya lembaga sudah memberikan tempat untuk membentuk suatu jabatan fungsional mediator yang tugasnya adalah

12 Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 137.
13 Peraturan Menteri Hukum Dan HAM RI No. M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2010 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM., sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang

Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Republik Indonesia, 2018).
14 Pasal 831 Ayat (2) Peraturan Menteri Hukum Dan HAM RI No. 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM RI.

untuk menyelesaikan sengketa KI yang diajukan oleh masyarakat yang bersengketa. Namun sampai saat ini kelompok jabatan fungsional tersebut belum dibentuk¹⁵. Sementara yang menangani sengketa KI tersebut, adalah pejabat struktural, PPNS dan JFU yang diangkat sebagai mediator. PPNS sampai saat ini bukanlah jabatan fungsional tertentu, melainkan hanya sebagai tugas tambahan. Jika hal ini dikaitkan dengan pengertian organisasi dari *Max Weber* menyatakan bahwa organisasi adalah suatu kerangka hubungan terstruktur yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan sesuatu fungsi tertentu,¹⁶ sedangkan tujuan dari terbentuknya organisasi ini¹⁷ adalah untuk Penyelesaian Sengketa KI yang di hadapi masyarakat berdasarkan pengaduan yang masuk ke Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa Cq Sub Direktorat Pengaduan. Fungsi subdirektorat pengaduan sebagai administrasi akan berlanjut keranah penyidikan jika proses mediasi gagal. Jadi ada dua hal penting yang dilakukan oleh organisasi ini dalam penyelesaian sengketa KI yaitu “**Mediasi dan Penyidikan**”.

Proses mediasi dilakukan oleh Mediator yang ditunjuk sebagai mediator dan telah mengikuti pelatihan mediasi. Jika ditarik dari tugas dan fungsi PPNS dan Mediator, merupakan sama-sama jabatan tambahan yang melekat pada PPNS dan struktural. Ini berarti bahwa fungsi penyelesaian sengketa KI melalui proses mediasi atau melalui proses Penyidikan hanya dikerjakan oleh jabatan tambahan. Semestinya tugas utama sebuah organisasi harus diemban oleh suatu jabatan khusus (jabatan fungsional mediator) yang didukung oleh sumber daya manusia dan sumber dana organisasi.

Di samping itu, menurut pendapat kalangan akademisi, Budi Agus Riswandi, dari pusat Studi HKI Universitas Islam Indonesia (UII) terkait dengan lembaga penyelesaian sengketa

KI sebaiknya lembaga ini kedudukannya lebih diperjelas. Dipertegas kedudukan struktur, dan kedudukan Sumber Daya Manusiannya¹⁸.

Jadi kurang tepat apabila PPNS yang ditunjuk sebagai mediator dalam menyelesaikan sengketa KI, sebab berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, PPNS adalah salah satu pengemban fungsi kepolisian yang membantu kepolisian Negara Republik Indonesia dan melaksanakan kewenangan berdasarkan Undang-undang masing-masing. PPNS menjalankan penyidikan berdasarkan KUHAP tetapi berdasarkan kewenangan yang diberikan Undang-undang spesifik masing-masing. Pejabat PPNS diangkat oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (cq Direktur Pidana Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum), dan diawasi dan dibina oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (cq Biro Koordinasi dan Pengawasan PPNS, Badan Reserse Kriminal) dan bertanggungjawab kepada Pimpinan Kementerian/Lembaga/Daerah tempat PPNS tersebut bernaung.¹⁹ Upaya penegakan hukum KI yang dilakukan oleh aparat penegak hukum salah satunya adalah oleh penyidik PPNS KI,” peranan PPNS dalam perlindungan KI Penegakan Hukum (Konsep Penyidikan) mencari serta mengumpulkan bukti untuk membuat terang suatu tindak pidana dibidang KI, menemukan tersangka/pelaku tindak pidana dibidang KI. Secara Umum dalam UU dibidang KI Kewenangan PPNS KI adalah sebagai berikut: Melakukan pemeriksaan atas kebenaran aduan/laporan atau keterangan berkenan dengan tindak Pidana dibidang Merek dan Indikasi Geografis, Paten, Hak Cipta, Desain Industri, Rahasia Dagang, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu.

Sementara keberadaan PPNS KI sendiri dalam struktur organisasi belum di akomodir, karena seringkali seorang PPNS ditempatkan bukan pada tempat yang semestinya. Misalkan PPNS berada pada bidang lain yang secara struktural tidak menangani penyidikan. Kemudian ada juga PPNS yang telah berpengalaman dibidangnya serta telah

15 Hasil wawancara dengan pejabat struktural di Subdit Pencegahan dan penyelesaian Sengketa pada tanggal 16 September 2019

16 Wax Weber dalam Pengertian Organisasi Menurut para ahli dan secara umum

17 Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa oleh “Pengertian Organisasi | Tujuan, Manfaat, Ciri-Ciri, Bentuk Dan Unsurnya,” *ZonaReferensi.Com*, last modified 2020, accessed September 11, 2019, <https://www.zonareferensi.com/pengertian-organisasi/>.

18 Tidak ada Pejabat struktural yang menjabat sebagai PPNS dan Jabatan PPNS dipertegas struktural / fungsional

19 “Penyidik Pegawai Negeri Sipil,” *Wikipedia*, last modified 2017, accessed March 3, 2020, https://id.wikipedia.org/wiki/Penyidik_Pegawai_Negeri_Sipil.

mengikuti beberapa pelatihan tentang penyidikan, kemudian dimutasi/dipindahkan ke tempat/unit lain hal ini menyebabkan regenerasi atau *transfer knowledge* jadi terhambat.

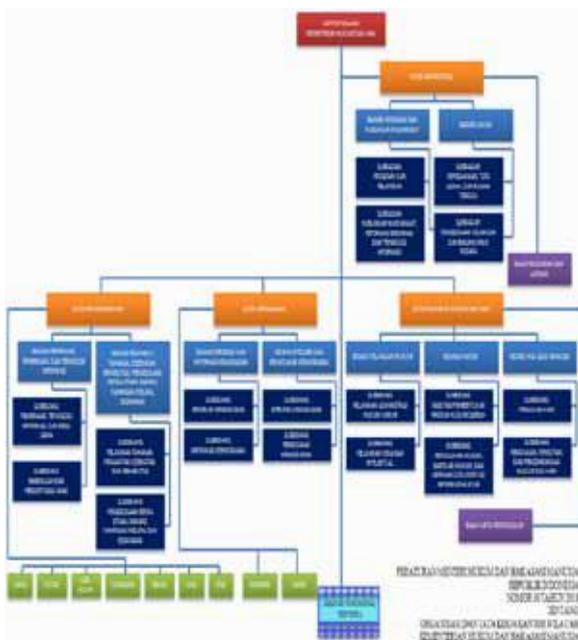
PPNS KI jarang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi melaksanakan penyidikan²⁰ karena biasanya yang dilakukan penyidikan itu adalah pengaduan yang secara proses hukum melalui jalur litigasi dalam hal ini jelas kepolisian yang melakukan penyidikan. Sedangkan kasus yang masuk ke Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa adalah kasus penyelesaian melalui APS, dalam hal ini tentu dilakukan mediasi bukan penyidikan. Sehingga sebaiknya pada Direktorat Penyidikan dan penyelesaian sengketa terdapat jabatan **fungsional mediator** untuk menjembatani keperluan mediasi pada tahapan APS KI.

b. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM

Secara kelembagaan, struktur organisasi Kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM sebagai berikut

Bagan 2

Struktur Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia



Dilihat dari struktur organisasi Kantor Wilayah Kemenkumham bahwa Pelayanan KI berada di bawah Divisi Pelayanan Hukum – Bidang Pelayanan Hukum dan Subbidang KI.

20 Berdasarkan wawancara dengan PPNS Kanwil Yogyakarta pada tanggal 25 April 2019

Subbidang Pelayanan KI mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerja sama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis dibidang penerimaan permohonan pendaftaran, sosialisasi, pelaksanaan penegakan hukum dibidang KI dan inventarisasi KI komunal.²¹

Secara kelembagaan tugas administrasi dan tugas penegakan hukum KI untuk Kantor Wilayah Kemenkumham berada pada Bidang Pelayanan Hukum akan tetapi khusus untuk penyelesaian sengketa KI, biasanya yang menangani atau yang menerima pengaduan dari Masyarakat adalah PPNS KI, sebaliknya jabatan PPNS ini bukanlah jabatan fungsional ataupun struktural sehingga keberadaan PPNS KI yang berada di Kantor Wilayah, tidak serta merta berada di bawah Bidang Pelayanan Hukum, akan tetapi tersebar di beberapa bidang lainnya yang secara struktural tidak menangani KI.²² Secara tugas dapat dilihat bahwa PPNS adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang berdasarkan peraturan perundang-undangan ditunjuk selaku penyidik dan mempunyai wewenang untuk melakukan penyidikan tindak pidana dalam lingkup undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.²³ Mekanisme kerja PPNS mengacu pada ketentuan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP) dan dalam melaksanakan kewenangannya, PPNS dalam bidang apapun harus berkoordinasi dengan penyidik Kepolisian. Untuk mengatur kewenangan PPNS diterbitkanlah Perkapolri Nomor 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Pada kenyataannya di Kantor Wilayah, PPNS KI jarang sekali mendapat tugas melakukan

21 Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (Republik Indonesia, 2018).
22 Hasil wawancara dengan PPNS KI di Kantor Wilayah Kemenkumham DIY pada tanggal 24 September 2019
23 Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, Dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, Dan Bentuk-Bentuk Pengamanan Swakarsa (Republik Indonesia, 2012).

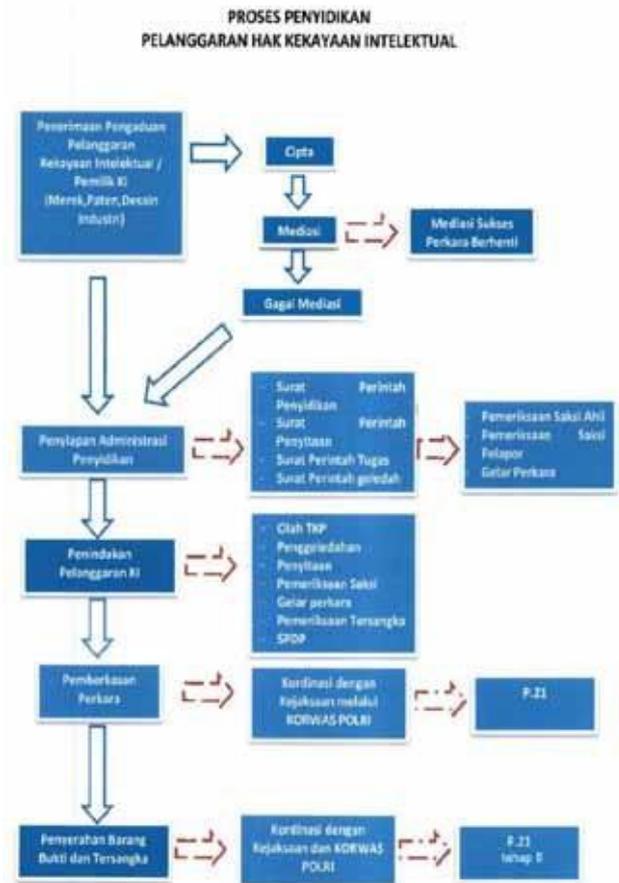
penyidikan²⁴, sehingga hal ini berimbas pada kecilnya jumlah penyelesaian kasus sengketa KI yang di tangani atau yang diselesaikan ditingkat Kantor Wilayah. Akan tetapi sebagian besar PPNS di Kantor Wilayah seringkali dijadikan saksi ahli, hal ini tidak berbanding lurus dengan kemampuan para PPNS, karena PPNS belum dipersiapkan untuk menjadi tenaga ahli dibidang KI, karena pengertian ahli seperti telah dijelaskan diatas adalah seseorang yang telah menguasai suatu ilmu tertentu sehingga dia menjadi ahli pada bidangnya. Sedangkan PPNS dipersiapkan dan di didik untuk melakukan penyidikan.

Sementara kewenangan PPNS KI yang ada di wilayah, jika ada kasus sengketa KI yang dilaporkan melalui DJKI diproses penyelesaiannya melalui Kantor Wilayah, posisi PPNS Kantor Wilayahhanyasebagai pendamping. Pendelegasian wewenang belum terjadi pada penyelesaian sengketa KI, sehingga jika para pihak tidak mau diselesaikan di pusat (DJKI), PPNS dari pusat yang mendatangi para pihak di daerah. Sedangkan posisi PPNS Kantor Wilayah sebagai pendamping. Menurut Stoner pelimpahan wewenang adalah konsekwensi dari berkembangnya organisasi.²⁵ Perkembangan wilayah kerja adalah konsekwensi pembagian tugas dalam organisasi, dalam hal ini pendelegasian wewenang dapat diserahkan ke PPNS wilayah sehingga dari sisi efektifitas dan efisien organisasi dapat tercapai.

B. Aspek Mekanisme Penyelesaian Sengketa KI

Berdasarkan data yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa, bahwa sampai saat ini Kemenkumham belum mempunyai mekanisme terkait dengan prosedur penyelesaian sengketa KI²⁶. Sementara pengajuannya disatukan dengan

perkara litigasi, yaitu melalui seksi pengaduan sebagaimana tergambar dalam bagan dibawah ini.



Dari bagan ini terlihat bahwa setelah laporan pengaduan masuk, terlebih dahulu akan dilakukan proses penyelesaian sengketa melalui jalur mediasi yang melibatkan mediator KI. Apabila pelaksanaan penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka akan dilakukan langkah penyelesaian melalui proses penyidikan untuk diteruskan ke ranah litigasi.

Demikian pula pada tingkat kantor wilayah, mekanisme penyelesaian sengketa juga belum ada, termasuk juklak dan juknis mengenai pengaduan dan penanganan sengketa KI.²⁷ Selain itu di Kantor wilayah juga belum jelas pembagian kewenangan antara PPNS pusat dan daerah menyebabkan tugas dan fungsi PPNS dalam pelaksanaan alternatif penyelesaian sengketa KI belum berjalan dengan optimal. Maka, untuk memperjelas kewenangan penyelesaian sengketa KI di tingkat Kantor

24 Wawancara dengan Kasubbid Pelayanan KI Kantor Wilayah Kemenkumham DIY pada tanggal 24 September 2019

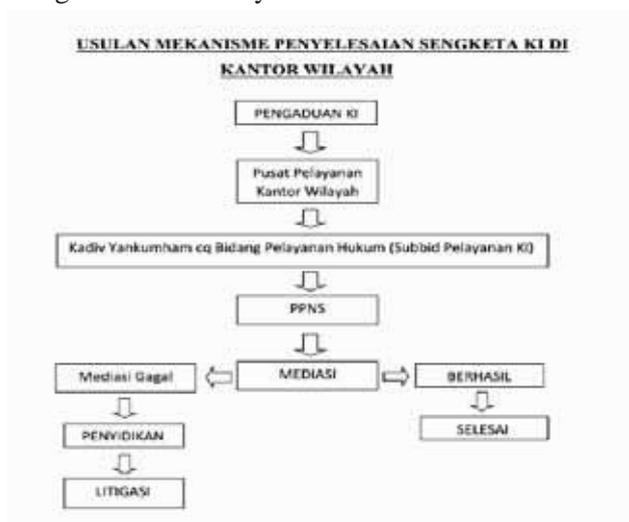
25 Stoner dalam R. Kesumanjaya, "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan" (Universitas Sumatera Utara, 2010), 91. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/52615/Chapter%20II.pdf;jsessionid=31FA4BFA5CAA28361D2E647282E7AB2D?sequence=4>

26 Hasil wawancara dengan pejabat/mediator di Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa,

27 pada tanggal 16 september 2019 Hasil wawancara dengan pejabat bidang pelayanan hukum Kantor Wilayah Kemenkumham DKI Jakarta pada tanggal 17 September 2019.

Wilayah, sebaiknya apabila terdapat pengaduan yang melalui kantor pusat tetapi lokasi kasus berada di daerah, proses penyelesaian sengketa KI dilakukan oleh PPNS yang bertugas sebagai mediator pada tingkat Kantor Wilayah. Tetapi apabila dibutuhkan mediator dari pusat, hal ini mediator tsb dapat berperan sebagai pendamping melalui permintaan dari Kantor Wilayah.

Sebagai langkah solutif dari permasalahan tersebut, berikut bagan yang menggambarkan usulan mekanisme penyelesaian sengketa KI pada tingkat Kantor Wilayah.



Berdasarkan diagram mekanisme di atas, terlihat bahwa pengaduan pelanggaran KI yang masuk ke Pusat Pelayanan Kantor Wilayah, diteruskan ke subbidang pelayanan KI. Kemudian, Kadiv Yankumham akan menugaskan Kepala Bidang Pelayanan Hukum untuk menyelesaikan kasus tersebut melalui subbidang pelayanan KI. Subbidang pelayanan KI berkoordinasi dengan mediator untuk menyelesaikan kasus melalui mediasi. Jika proses mediasi tidak menemui titik temu, maka akan dilanjutkan ke proses penyidikan oleh PPNS KI, untuk dilakukan penyelesaian secara litigasi.

C. Aspek Sumber Daya Manusia

a. Rekrutmen Mediator

Berdasarkan data yang diperoleh dari Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa Ditjen Kekayaan Intelektual, bahwa jumlah tenaga mediator tersertifikasi di Kemenkumham ada 6 (enam) orang, terdiri dari 4 orang di DJKI dan 2 orang lagi berada di Kantor Wilayah Kemenkumham DKI Jakarta dan Sulawesi

Selatan.²⁸ dan tenaga mediator tersebut terdiri dari PPNS, Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional Tertentu, dan JFU,²⁹ dimana sebelumnya dilakukan seleksi melalui pendidikan mediasi yang diselenggarakan oleh lembaga yang sudah terakreditasi Mahkamah Agung, yang salah satunya adalah dari Pusat Mediasi Nasional (PMN). Dengan demikian ada beberapa orang mediator yang merangkap sebagai pejabat struktural dan pejabat fungsional tertentu.

Selama ini, pola pengangkatan mediator kebanyakan diambil dari tenaga PPNS Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.³⁰ Posisi ini memiliki pendekatan yang bertolak belakang dalam menghadapi penyelesaian sengketa KI. PPNS cenderung menggunakan pendekatan yang bersifat represif, sementara mediator menggunakan pendekatan yang bersifat konstruktif. Pendekatan yang bertolak belakang ini menyebabkan banyak tenaga mediator dari PPNS yang mengikuti pelatihan mediasi mengalami kesulitan dalam menggunakan pendekatan yang bersifat mediatif.

Terjadinya rangkap jabatan tersebut disebabkan karena belum adanya aturan yang jelas tentang pengangkatan mediator, sehingga dianggap tidak menyalahi aturan yang ada. Namun dalam perjalanannya, pejabat struktural yang merangkap sebagai mediator tersebut (karena sudah mempunyai pendidikan mediasi) ada yang tidak lagi menangani sengketa KI karena mendapat promosi jabatan ke tempat lain, berpindahnya pejabat yang merangkap jabatan tersebut, tentunya akan mengurangi jumlah SDM mediator yang berpengalaman dalam menangani sengketa KI di Direktorat Penyidikan dan Penyelesaian Sengketa. Sedangkan untuk mengganti SDM tersebut tentunya memerlukan waktu lagi untuk mendapatkannya.

Pola rekrutmen seperti ini belum mampu menciptakan mediator yang dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, karena untuk menciptakan seorang mediator yang handal itu, membutuhkan pengalaman dan jam terbang

28 Hasil wawancara dengan pejabat structural di Subdit Pencegahan dan penyelesaian Sengketa pada tanggal 16 September 2019

29 Hasil wawancara dengan JFU di direktoral penyidikan dan penyelesaian sengketa. Pada tanggal 16 September 2019

30 Ibid

yang banyak, sehingga dengan pengalaman yang dimilikinya, diharapkan mampu melaksanakan tugasnya sebagai mediator yang sudah mampu menganalisis dan mendiagnosis sengketa, agar para pihak mencapai kesepakatan.

Terkait dengan rekrutmen para mediator ini, sebaiknya Kemenkumham c.q DJKI tidak lagi merekrut mediator dari pejabat struktural dan PPNS. Karena mediator dari pejabat struktural, selain cenderung tidak fokus dalam menjalani bermacam-macam sengketa KI (seperti: Merek, hak cipta, Paten, Desain industri, dsb), juga cenderung tidak fokus dalam mengembangkan pengalaman yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai mediator. Terjadinya pola rerukmen seperti ini disebabkan karena posisi sebagai mediator saat ini belum memiliki jenjang karir yang jelas, sehingga mediator tersebut dapat sewaktu-waktu meninggalkan jabatannya apabila terdapat pemindahtugasan atau promosi jabatan pada posisi lain. Oleh karena itu, kedepannya, pengisian posisi mediator perlu dilakukan melalui pendidikan pegawai sejak penerimaan CPNS baru, dengan SDM mediator yang telah lulus pendidikan tersebut kemudian diangkat menjadi mediator dengan status Jabatan Fungsional (JF), dengan adanya status JF tersebut, seorang mediator telah mempunyai jenjang karir yang jelas dan akan bekerja lebih fokus untuk melakukan mediasi. Untuk melakukan hal tersebut, perlu dipertimbangan untuk memasukkan mediator KI ke dalam rumpun jabatan fungsional tertentu, sebagaimana juga Mediator Hubungan Industrial di Kementerian Ketenagakerjaan yang diatur melalui Peraturan Menpan-RB Nomor PER/06/M. PAN/ 4/2009, Tanggal 7 April 2009.

b. Kompetensi Mediator

Keberhasilan mediasi sangat ditentukan oleh peran mediator, karena mediator berperan aktif dalam menjembatani sejumlah pertemuan antar para pihak, memimpin pertemuan dan mengendalikan pertemuan, menjaga kesinambungan proses mediasi dan menuntut para pihak mencapai suatu kesepakatan. Mediator sebagai pihak ketiga yang netral melayani kepentingan para pihak yang bersengketa dan harus membangun interaksi dan komunikasi positif, sehingga ia mampu meyelami kepentingan para pihak dan berusaha memberikan alternatif dalam pemenuhan kepentingan tersebut. Artinya seseorang yang ditunjuk untuk menjadi mediator dalam menyelesaikan sengketa itu

(khususnya sengketa KI) pada dasarnya wajib memiliki kompetensi sebagai syarat formil. Dalam arti memiliki sertifikat yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan mediasi yang diselenggarakan oleh lembaga yang telah memperoleh akreditasi dari Mahkamah Agung RI.

Berdasarkan data yang diperoleh di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, keberadaan tenaga mediator yang ada sekarang, cenderung masih kurang diperhatikan dalam hal kompetensi (kualifikasi, skill dan keahlian) untuk menangani sengketa KI. Mediator yang telah menjalani pendidikan dan tersertifikasi juga dinilai masih belum optimal secara kemampuan, karena pendidikan mediasi hanya berdurasi selama 40 jam.³¹ Dengan waktu 40 jam itu tentunya belum cukup cakap untuk menjadi penengah dalam perundingan guna mencari solusi penyelesaian masalah melalui mediasi. Sebab mediator sebagai suatu pihak di luar perkara yang tidak memiliki kewenangan memaksa, namun mediator ini berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa³². Penunjukan mediator dalam penanganan suatu kasus juga masih cenderung belum dilakukan melalui prosedur yang jelas, yakni penunjukan mediator hanya didasari atas keikutsertaan mediator dalam pendidikan, terlepas apakah mediator tersebut telah tersertifikasi atau belum, serta dalam proses mediasi masih terdapat campur tangan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan dalam suatu proses mediasi. Menurut Rachmat Trijono, proses rekrutmen seperti ini kurang objektif dan transparan dan ada kesan kemampuan adalah nomor dua, nomor satunya adalah kedekatan dengan pejabat.³³

Kompetensi mediator secara ideal harus sesuai dengan kebutuhan para pihak, yang mana latar belakang keilmuannya dapat dijadikan

31 Hasil wawancara dengan pejabat structural di Subdit Pencegahan dan penyelesaian Sengketa pada tanggal 16 September 2019

32 Nevey Varida Ariani, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Luar Pengadilan," *Jurnal Rechts Vinding* 1, no. 1 (2012): 282.

33 Rachmat Trijono, *Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Studi Hukum Dalam Rangka Pembentukan Draft Peratran Menteri Tentang STANDAR KOMPETENSI TEKNIS, KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL JABATAN PIMPINAN TINGGI, Sebagai Amanat Pasal 109 Ayat 4 PP No. 11 Tahun* (Jakarta: Balitbang Hukum dan HAM, 2017), 42.

sebagai alat untuk membantu para pihak memecahkan permasalahan dan memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi. Menurut Gatot Soemartono, Pengetahuan secara substansi atas permasalahan yang disengketakan tidak mutlak dibutuhkan, yang lebih penting adalah kemampuan menganalisis dan keahlian menciptakan pendekatan pribadi³⁴. Misalnya saja, perkara merek, yang dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang memicu persengketaan, mulai persoalan ekonomi, itikad tidak baik, dan faktor lainnya. Keterlibatan mediator yang memiliki kualifikasi keilmuan yang signifikan dengan penyebab konflik akan memudahkan para pihak untuk memecahkan masalah dan menemukan solusi yang tepat. Untuk mengetahui faktor penyebab tersebut, maka dibutuhkan keahlian untuk memberikan solusi yang terbaik untuk kedua belah pihak.

Menurut Ricardo Simanjuntak, ada beberapa syarat yang harus dimiliki oleh mediator, antara lain: lihai berkomunikasi, paham perkara yang ditangani, pengenalan pribadi para pihak, mendengarkan para pihak, mengontrol para pihak, menyediakan simulasi penyelesaian, melakukan pendekatan khusus (kaukus), pandai dalam tata cara penyampaian pesan, dan jangan mengkonfrontir pengakuan para pihak. Intinya mediator harus bisa membangun suasana untuk damai.³⁵

Dari uraian di atas, bahwa di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia selama ini, pengangkatan seseorang untuk menjadi mediator belum di dasarkan pada persyaratan formil dan kompetensi dibidang KI, Hal ini dikarenakan belum adanya aturan yang mengatur syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi seorang mediator, hanya saja dalam pelaksanaannya dilakukan dengan penunjukan langsung dari pimpinan dengan pertimbangan salah satunya memiliki kompetensi dibidang mediasi. Artinya pengangkatan seseorang itu yang penting sudah mengikuti pendidikan mediasi meskipun tidak memperoleh sertifikat. Untuk mengoptimalkan

peran mediator agar penyelesaian sengketa KI tetap eksis di Kemenkumham, baik di pusat maupun di Kantor Wilayah, perlu ditingkatkan kompetensi seorang mediator melalui pendidikan mediator, termasuk pelatihan-pelatihan seperti teknik berkomunikasi, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu lain yang dapat mengasah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sengketa KI.

KESIMPULAN

Bahwa mediasi Kekayaan Intelektual di Kemenkumham belum dapat berjalan dengan optimal. Hal ini disebabkan masih terdapat kendala dari aspek kelembagaan, mekanisme, dan dari sumber daya manusia (mediator) yang harus dilakukan pembenahan.

SARAN

Agar mediasi Kekayaan Intelektual di Kemenkumham dapat berjalan secara optimal, maka Kementerian Hukum dan HAM perlu melakukan langkah-langkah, yaitu: membentuk Jabatan Fungsional Mediator Kekayaan intelektual, yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM yang mengatur: jenjang karier, angka kredit, instansi Pembina, serta pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (mediator) melalui Pendidikan dan pelatihan mediasi. Serta perlu menyusun mekanisme penyelesaian sengketa KI melalui mediasi di Kantor Wilayah Kemenkumham.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada Bapak Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selalu mendorong saya dalam penulisan karya ilmiah ini dan hal yang sama juga saya haturkan kepada rekan-rekan pengelola jurnal yang selalu setia membantu sampai tulisan ini layak dimuat di jurnal Balitbang Hukum dan HAM.

34 Gatot Sumartono, *Undang-Undang Tentang Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2006), 133.

35 "Sang Juru Damai Itu Bernama Mediator," *Hukumonline.Com*, last modified 2008, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20192/sang-juru-damai-itu-bernama-mediator>.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Apriansyah, Nizar. *Laporan Penelitian Tentang Perlindungan Hak Atas Desain Industri Dalam Mendorong Perekonomian*, 2019.
- Ariani, Nevey Varida. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Luar Pengadilan." *Jurnal Rechts Vinding* 1, no. 1 (2012).
- Kesumanjaya, R. "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan." Universitas Sumatera Utara, 2010.
- Margono, Suyud. *ADR (Alternative Dispute Resolution) & Arbitrase*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- Sumartono, Gatot. *Undang-Undang Tentang Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2006.
- Trijono, Rachmat. *Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Studi Hukum Dalam Rangka Pembentukan Draft Peratran Menteri Tentang STANDAR KOMPETENSI TEKNIS, KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL JABATAN PIMPINAN TINGGI, Sebagai Amanat Pasal 109 Ayat 4 PP No. 11 Tahun*. Jakarta: Balitbang Hukum dan HAM, 2017.
- Umar, M. Husseyn. "Beberapa Masalah Dalam Penerapan ADR." In *Lokarnya Nasional Menyongsong Pembangunan Hukum Tahun 2000*. Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran dengan BAPENAS, 1996.
- Widjaja, Gunawan, and Ahmad Yani. *Hukum Arbitrase*. Jakarta: Rajawali Press, 2003.
- "Penegakan Hukum Kekayaan Intelektual Di Indonesia Jadi Prioritas." *Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual*. Last modified 2018. Accessed September 25, 2019. <https://dgip.go.id/penegakan-hukum-kekayaan-intelektual-di-indonesia-jadi-prioritas>.
- "Pengertian Organisasi | Tujuan, Manfaat, Ciri-Ciri, Bentuk Dan Unsurnya." *ZonaReferensi.Com*. Last modified 2020. Accessed September 11, 2019. <https://www.zonareferensi.com/pengertian-organisasi/>.
- "Penyidik Pegawai Negeri Sipil." *Wikipedia*. Last modified 2017. Accessed March 3, 2020. https://id.wikipedia.org/wiki/Penyidik_Pegawai_Negeri_Sipil.
- Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*. Republik Indonesia, 2018.
- Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia*. Republik Indonesia, 2018.
- Peraturan Menteri Hukum Dan HAM RI No. 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM RI*. Republik Indonesia, 2015.
- Peraturan Menteri Hukum Dan HAM RI No. M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2010 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM*. Republik Indonesia, 2010.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, Dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, Dan Bentuk-Bentuk Pengamanan Swakarsa*. Republik Indonesia, 2012.
- "Sang Juru Damai Itu Bernama Mediator." *Hukumonline.Com*. Last modified 2008. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20192/sang-juru-damai-itu-bernama-mediator>.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Republik Indonesia, 1999.

