

## PEMBERDAYAAN HUKUM MELALUI KONTRAK ALIH KETRAMPILAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING

Oleh  
Vivi Avianti\*

### ABSTRAK

*Kajian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan kontrak alih ketrampilan dan kendala-kendala yang dihadapi. Demikian pula untuk mengetahui pemberdayaan hukumnya sehingga kontrak alih ketrampilan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Metode pendekatan adalah socio-legal Research dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan (observasi) dan wawancara (interview), sedangkan analisis data dilakukan secara analisa kualitatif. Kontrak alih ketrampilan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerja lokal, mengurangi ketergantungan kepada pihak pemilik teknologi, serta meningkatkan devisa Negara. Sedangkan beberapa kendala yang dihadapi adalah rendahnya produktifitas tenaga kerja, teknologi yang dialihkan telah usang, belum adanya pengaturan hukum secara khusus, kurang dikuasainya bahasa hukum yang dipergunakan dan masih terdapat banyak pungutan liar. Oleh karena itu pemberdayaan hukum kontrak alih ketrampilan, dilaksanakan dengan pemberdayaan struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum.*

*Kata Kunci : Pemberdayaan hukum, Kontrak Alih Ketrampilan, Sumber Daya Manusia.*

### A. LATAR BELAKANG

Perkembangan masyarakat pada milenium ketiga ini disebut juga periode globalisasi. "Konsep globalisasi adalah orang, sekelompok sumber daya manusia yang akan memainkan peranan besar" begitu kata DeCrane Gary, maka pada era

globalisasi ini pembangunan difokuskan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Di Indonesia salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam rangka menghadapi era globalisasi ini adalah dengan cara bekerja sama dengan negara-negara ekonomi maju. Kerja sama ini diharapkan untuk

\*Vivi Avianti, SH.MHum adalah Alumni PMIH UNDIP

dapat terjadinya alih teknologi dari pemiliknya kepada pelaku usaha ekonomi domestik, oleh karena itu kontrak alih ketrampilan dipandang penting sebagai esensi utama terjadinya alih teknologi.

Di Indonesia belum ada ketentuan baku mengenai kontrak alih ketrampilan namun sudah ada peraturan mengenai pentingnya alih ketrampilan seperti dapat dilihat dalam UU Nomor 1 tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing, sebagaimana yang telah diubah dengan UU nomor 11 tahun 1970. Dalam pasal 12 Undang-undang tersebut antara lain disebutkan bahwa perusahaan dengan modal asing diwajibkan untuk menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas-fasilitas latihan dan pendidikan di dalam dan/ atau di luar negeri bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Kemudian pada pasal 23 ayat (1) disebutkan pula bahwa dalam bidang-bidang usaha yang terbuka bagi modal asing dapat diadakan kerja sama antara modal asing dan modal nasional.

Dengan adanya alih teknologi melalui suatu kontrak antara perusahaan *buyer* dan perusahaan *user* maka peran kontrak alih ketrampilan (*Technical Assistance Agreement*) sebagai bagian dari kontrak alih teknologi akan semakin penting. Kontrak alih ketrampilan merupakan suatu ke-

sepakatan diantara para pihak yang dituangkan dalam bentuk perjanjian, dimana salah satu pihak membutuhkan jasa bantuan teknis (dalam arti seluas-luasnya) dari pihak lain, dan pihak lain tersebut mempunyai kapasitas untuk memberikan bantuan teknis tersebut kepada pihak yang membutuhkan tadi.<sup>24</sup>

## B. PERMASALAHAN.

Atas dasar pokok pikiran yang melatar belakangi penulisan ini, maka untuk mempertajam analisa, diperlukan informasi dan data melalui penelitian dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apa saja hasil yang didapat dari pelaksanaan kontrak alih ketrampilan ?
2. Kendala-kendala apa saja yang terjadi pada pelaksanaan kontrak alih ketrampilan ?
3. Bagaimana pemberdayaan hukumnya sehingga kontrak alih ketrampilan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan ?

## C. KERANGKA TEORI.

Kerangka teoritik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

<sup>24</sup> Munir Fuady, Hukum Bisnis Dalam Teori Dan Praktek (Buku Keempat),(Bandung : PT Citra Aditya Bhakti, 1997) hal 95.

### 1. Pemberdayaan Hukum

Pemberdayaan (*empowerment*) adalah gerakan yang mengamanatkan kepada perlunya "*power*" dan menekankan keberpihakan kepada "*the powerless*". Gerakan ini pada dasarnya ingin agar semua dapat memiliki "kekuatan" yang menjadi modal dasar dari proses aktualisasi eksistensi itu. Dengan kata lain manusia dan kemanusiaanlah yang menjadi tolok ukur normatif, struktural dan substansial. Sehingga menempatkan pemberdayaan sebagai bagian dari membangun eksistensi pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa, pemerintah dan Negara dan tata dunia di berbagai medan kehidupan seperti politik, ekonomi, hukum, pendidikan dan lain sebagainya.<sup>25</sup>

Proses pemberdayaan hendaknya menekankan kepada proses memberikan / mengalihkan sebagian kekuatan, kekuasaan / kemampuan kepada masyarakat agar lebih berdaya dan mendorong/memotivasi individu, sehingga mempunyai kemampuan/keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya melalui proses dialog. Pemberdayaan merupakan suatu kekuatan untuk dapat akses terhadap sumber-sumber daya yang ada sehingga merupakan pembagian kekuasaan yang adil

<sup>25</sup> Onny S Prijono dan Pranarka, Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi, (Jakarta: CSIS, 1996) hal 44

yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan eksistensinya.<sup>26</sup>

Pemberdayaan hukum dapat diartikan sebagai proses bekerjanya mekanisme hukum dalam rangka menciptakan hukum yang berdaya, sesuai dengan perkembangan jaman dan kebutuhan seluruh lapisan masyarakat dimana hukum itu bekerja. Hukum adalah salah satu sari tata perilaku masyarakat, maka dalam hal pemberdayaan hukum nampak jelas terdapat ketidakmampuan hukum sebagai tata perilaku masyarakat, sehingga perlu diupayakan agar menjadi berkemampuan dalam fungsi-fungsinya. Dalam hal pemberdayaan hukum dalam rangka meningkatkan sumber daya pekerja melalui kontrak alih ketrampilan maka yang terlibat di dalamnya adalah pengusaha, mitra asing, pekerja dan pemerintah.

Membicarakan pemberdayaan hukum juga tidak bisa dilepaskan dari permasalahan hukum dalam masyarakat sebagai akibat dari interaksi antara anggota-anggota masyarakat yang bersangkutan, maka hukum harus dipandang sebagai sistem<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Esmi Warrasih Pudjirahayu, Pemberdayaan Masyarakat dalam mewujudkan Tujuan Hukum (proses tujuan hukum dan persoalan keadilan) . Pidato Pengukuhan Guru Besar Madya dalam ilmu hukum, FH Undip Semarang, 14 April 2001, hal 28

<sup>27</sup> Soleman B Taneko, Pokok-Pokok Studi Hukum Dalam Masyarakat, Cet pertama, (Jakarta :PT RajaGrafindo, 1993) hal 27.

Menurut *Friedman*, sistem hukum terdiri dari struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum. Struktur Hukum mempunyai pola, bentuk, dan gaya yang mana struktur adalah badan, rangka kerja, dan bentuk yang tetap. Dalam hal ini, struktur dapat dijabarkan dalam badan organisasi (lembaga), sedangkan substansi adalah sistem hukum yang secara aktual disebut sebagai peraturan atau kaidah-kaidah yang digunakan oleh institusi yang bersangkutan. Adapun yang dimaksud dengan budaya hukum adalah ide-ide, gagasan-gagasan, harapan-harapan, dan pendapat-pendapat umum.

## 2. Kontrak Alih Ketrampilan

Secara yuridis, kontrak Lisensi adalah suatu perjanjian antara pemberi lisensi (*Licencor*) dan penerima lisensi (*Licencee*) dimana *Licencor* dengan pembayaran dan kondisi tertentu memberikan izin kepada *Licencee* untuk menggunakan hak atas kekayaan intelektualnya.<sup>28</sup>

*Franchise* adalah perjanjian antara pemberi *Franchise* (*Franchisor*) dan penerima *Franchise* (*Franchisee*) yang menekankan pada pemberian hak untuk menjual produk berupa barang atau jasa dengan memanfaatkan merek da-

gang *Franchisor*, dimana pihak *Franchisee* berkewajiban untuk mengikuti metode dan tata cara atau prosedur yang telah ditetapkan oleh *franchisor*. Dalam kaitannya dengan pemberian izin dan kewajiban pemenuhan standar dari *Franchisor*, *Franchisor* akan memberikan bantuan pemasaran, promosi maupun bantuan teknis lainnya agar *Franchisee* dapat menjalankan usahanya dengan baik.<sup>29</sup>

Alih teknologi yang dilakukan secara komersial berkaitan dengan apa yang dinamakan dengan *contract for the transfer of technology* atau *technology contract*, Kontrak alih teknologi ini penting dilakukan karena dengan kontrak diharapkan kepentingan dan maksud para pihak yang terkait dapat perlindungan secara hukum.

Tidak dapat dipungkiri, mungkin saja alih teknologi terjadi melalui kontrak lisensi paten, perjanjian keagenan, perjanjian jual beli, atau perjanjian kerjasama patungan dalam penanaman modal asing, asalkan didalamnya diatur ketentuan tentang *Know How* (alih ketrampilan) untuk mengkomunikasikan pengetahuan dan informasi teknis dan/ atau bantuan serta pelayanan teknis lainnya.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Ridwan Khairandy, *Aspek-Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknologi*, (Yogyakarta : Fakultas Hukum Univ Islam Indonesia, 1996), hal 16.

<sup>29</sup> Gunawan Widjaja, *Waralaba*, (Jakarta : PT RadjaGrafindo Persada, 2003), hal 8.

<sup>30</sup> J.B Lumenta, "Beberapa Aspek Hukum Lisensi Paten Dalam Praktek", makalah pada program Pendidikan Khusus Konsultan Paten, Pusat Kajian Hak Milik Intelektual Fak Hukum Universitas Tarumanegara, yang diselenggarakan di Jakarta, Tanggal 13 Mei- 19 Juni 1991 hal 1.

*Know How* yang di dalam terjemahan Bahasa Indonesianya disebut juga "Kontrak Alih Ketrampilan" dapat didefinisikan sebagai pengetahuan teknis atau organisasi yang memiliki kekhasan dalam bidang industri atau komersial, baik perseorangan maupun perusahaan, dan tidak merupakan milik umum (*public domain*).

*Know-How* dapat diklasifikasikan dalam dua jenis, yaitu :<sup>31</sup>

- 1) *Know - How* yang berwujud (*Tangible*), misalnya dokumen, photo, *blueprint*, *microfilm*, dan lain- lain.
- 2) *Know- How* yang tidak berwujud (*Intangible*), misalnya keahlian seorang Insinyur (dari pemilik teknologi) yang dapat disampaikan kepada penerima teknologi, seperti melalui penjelasan mengenai proses produksi barang atau jasa, atau juga melalui proses pelatihan (*training*).

*Know-How* yang dituangkan di dalam suatu kontrak sering disebut dengan berbagai macam istilah antara lain <sup>32</sup>:

- *Technical Assistance Agreement* ;

- *Management Agreement* ;
- *Management and Technical Assistance Agreement* ;
- *Service Agreement* ;
- *Employment Agreement* ;
- *Work Contract* ;
- Atau istilah - istilah *Catch All* seperti *Cooperation agreement*, atau *agreement* saja.

Di Indonesia belum ada aturan baku yang mengatur mengenai kontrak alih ketrampilan jadi perusahaan yang membuat dan melaksanakan kontrak alih ketrampilan masih berpedoman pada beberapa peraturan perundang-undangan seperti Undang- Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang mengenai Penanaman modal Asing dan kebijakan pemerintah.

Oleh karena wujudnya suatu kontrak maka kontrak alih ketrampilan mengacu pada peraturan perundang- undangan yang mengatur tentang pembuatan kontrak secara umum yaitu KUHPerdara terutama Pasal 1320.

### 3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan bisa dianggap sebagai denyut nadi perusahaan karena secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa diimbangi dengan kualitas

<sup>31</sup> Ridwan Khairandy, Makalah "Aspek - Aspek Hukum Teknologi Dan Alih Teknologi", Bahan perkuliahan (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 1996), hal 9

<sup>32</sup> Munir Fuady, "Hukum Bisnis; Dalam Teori Dan Praktek, Buku Ke Empat", (Bandung :PT.Citra Aditya Bakti, 1997), hal 96

sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itupun tidak akan bisa berkembang. Karena itu manajemen sumber daya manusia bisa dianggap bagian terpenting dari perusahaan.

Pengertian dari manajemen sumber daya manusia pada perusahaan merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perseorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.<sup>33</sup>

#### 4. Perusahaan Penanaman Modal Asing

Penanaman modal asing (*foreign investment*) merupakan suatu tindakan dari orang asing atau badan hukum asing untuk melakukan investasi modal dengan motif untuk berbisnis dalam bentuk apapun ke wilayah suatu Negara lain. Badan hukum sebagai bentukan penanaman modal asing tersebut disebut sebagai perusahaan penanaman modal asing.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> B Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal 26

<sup>34</sup> Ridwan Khairandy, *ibid*, hal 11.

#### 5. *Law as a tool of social engineering*

Mochtar Kusumaatmadja yang diilhami oleh Roscoe Pound dengan teori yang dikenal dengan *law as a tool of social engineering*, memperkenalkan konsep hukum sbagai sarana pembaharuan masyarakat. Hal ini didasarkan anggapan bahwa adanya ketertiban di dalam pembangunan merupakan sesuatu yang dipandang penting dan sangat diperlukan. Disamping itu hukum sebagai tata kaidah dapat berfungsi sebagai sarana untuk menyalurkan arah kegiatan warga masyarakat ke tujuan yang dikehendaki oleh perubahan terencana tersebut. Sudah tentu fungsi tersebut di atas sepatutnya dilakukan disamping hukum sebagai sarana sistim pengendalian sosial.<sup>35</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo<sup>36</sup>, hukum tetap bisa dipakai sebagai instrumen yang dipakai secara sadar untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Prosesnya akan berlangsung cukup panjang dan efek yang ditimbulkannya bisa merupakan efek yang sifatnya berantai.

#### D. METODOLOGI PENELITIAN.

##### 1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *socio-legal*

<sup>35</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, hal. 9.

<sup>36</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, hal. 209.

*Research* yaitu untuk menjelaskan permasalahan yang diteliti dan hasilnya dikaitkan dengan peraturan hukumnya dan melihat kehidupan yang senyatanya dalam masyarakat serta bagaimana hukum berinteraksi dengan lingkungan dimana hukum itu diberlakukan.

## 2. Paradigma

Paradigma hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *paradigma hukum sosiologis* yang disebut juga sebagai *Sociological Jurisprudence*. Inti dasar prinsip pemikiran mashab ini adalah bahwa; Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup di masyarakat. Pada prinsipnya, *sociological jurisprudence* menekankan pada masalah-masalah evaluasi hukum (kualifikasi hukum yang baik), kedudukan hukum tertulis dan tidak tertulis, fungsi hukum sebagai sarana rekayasa sosial, dengan cara pembentukan hukum yang baik (yang sesuai dengan hukum yang hidup di masyarakat), dan cara penerapan hukum.<sup>37</sup>

Bagian dari paradigma hukum sosiologi yang dipergunakan pada penelitian ini adalah *paradigma Definisi Sosial*. Paradigma ini dicetuskan oleh Max Weber. Secara definitif Weber merumuskan sosiologi sebagai ilmu yang berusaha untuk

menafsirkan dan memahami (*interpretative understanding*) tindakan sosial serta antar hubungan sosial untuk sampai pada penjelasan kausal.

Teori yang termasuk di dalam paradigma Definisi sosial yang sekiranya sesuai dengan penelitian ini adalah teori Interaksionisme Simbolik.

Menurut teori Interaksionisme Simbolik, kehidupan bermasyarakat terbentuk melalui proses interaksi dan komunikasi antar individual dan antar kelompok dengan menggunakan simbol-simbol yang dipahami maknanya melalui proses belajar.<sup>38</sup>

## 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan PT W dan PT BNR (anak cabang yang berada di Semarang) yang menerapkan kontrak alih teknologi dengan disertai kontrak alih ketrampilan, jenis kontrak yang diteliti adalah kontrak Lisensi dan *Franchise* serta Departemen Tenaga Kerja Wilayah Kodia Semarang.

## 4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas :

### a. Data primer ;

Data diperoleh langsung dari hasil pengamatan dan wawancara di lapangan. Sumber

<sup>37</sup> Ibid, hal 125.

<sup>38</sup> Ibid, hal 135..

data dalam penelitian ini adalah data tentang realitas pelaksanaan kontrak alih ketrampilan dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia yang ada di perusahaan yang melakukan kontrak alih ketrampilan.

b. Data sekunder ;

Data diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti halnya peraturan perundang-undangan, buku-buku, data-data laporan, surat kabar, dan data-data lainnya yang berhubungan dengan pokok masalah yang dikaji. Perundang-undangan yang dijadikan acuan di dalam penelitian ini antara lain Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang No. 1 Tahun 1967 Tentang Penanaman Modal Asing.

5. Informan

Sasaran dalam penelitian ini, akan meliputi semua pihak yang terkait dalam kegiatan kontrak alih ketrampilan pada suatu perusahaan, yaitu: Devisi alih teknologi pada perusahaan yang sedang melaksanakan kontrak alih ketrampilan serta Instansi pemerintahan yang terkait dengan kontrak alih ketrampilan yaitu Departemen Ke-

tenagakerjaan Wilayah Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan *snowball sampling* yang artinya informan yang diwawancarai dengan tujuan tertentu menunjuk orang lain yang dapat memberikan informasi dan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan.

6. Instrumen Penelitian

Peneliti adalah "*key Instrument*" atau alat peneliti utama yang mengadakan sendiri pengamatan/wawancara tidak berstruktur.

7. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui 2 (dua) cara yakni pengamatan (*observasi*) dan wawancara (*interview*).

8. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Data yang diperoleh dari studi dokumen, hasil observasi maupun dari hasil wawancara, selanjutnya direduksi yakni laporan-laporan yang berasal dari penelitian di lapangan dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal yang penting, dicari tema atau polanya, dan diberi susunan yang lebih sistematis sehingga lebih mudah dikendalikan kemudian diambil kesimpulannya.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Lihat S.Nasution, Bab "Analisis Data Kualitatif", opcit.

### 9. Validitas/ keabsahan Data

Validitas yang digunakan adalah Validitas internal yang merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen, yakni apakah instrumen tersebut benar-benar mengukur variable yang sebenarnya. Bila ternyata instrumen tidak mengukur apa yang seharusnya diukur, maka data yang diperoleh tidak sesuai dengan kebenaran seperti yang diharuskan dalam penelitian, dan dengan sendirinya hasil penelitian tidak dapat dipercaya, jadi tidak memenuhi syarat validitas.<sup>40</sup>

### E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kontrak alih ketrampilan (*Technical Assistance Agreement*) sering juga disebut sebagai "Perjanjian bantuan Teknik" merupakan suatu kesepakatan diantara para pihak yang dituangkan dalam bentuk perjanjian, dimana salah satu pihak membutuhkan jasa bantuan teknis (dalam arti seluas-luasnya) dari pihak lain, dan pihak lain tersebut mempunyai kapasitas untuk memberikan bantuan teknis tersebut kepada pihak yang membutuhkan tadi.<sup>41</sup>

Dalam hal alih ketrampilan sistem *Franchise* lebih memiliki keunggulan dibanding sistem Lisensi.

Kontrak Lisensi tidak jadi satu dengan kontrak alih ketrampilannya sehingga bila ada kontrak alih ketrampilannya maka ada *Fee* tersendiri, namun pada *franchise*, alih ketrampilan menjadi salah satu klausul pada kontrak *Franchisanya*, seperti meliputi kiat bisnis berupa metoda dan prosedur pembuatan, penjualan dan pelayanan yang dilakukan *Franchisor*. *Franchisor* juga memberikan bantuan dalam periklanan dan promosi serta layanan konsultasi.<sup>42</sup>

Bila kontrak alih ketrampilan tersebut dilaksanakan secara benar maka lambat laun tidak akan ada lagi ketergantungan pemanfaatan teknologi dari pihak asing serta terjadi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun pada kenyataannya sering terjadi pihak Indonesia yang berada dipihak yang lemah dalam pelaksanaan kontrak alih ketrampilan, seperti teknologi yang diberikan usang, adanya pembatasan- pembatasan bisnis yang dilakukan pihak pemilik teknologi yang disebut *Restrictive Business Practise (RBP)* hingga tidak terealisasinya alih ketrampilan, pihak Indonesia tidak menguasai bahasa hukum yang dipergunakan di dalam kontrak dan Indonesia belum memiliki hukum baku mengenai kontrak alih ketrampilan.

<sup>40</sup> Ibid, hal 105.

<sup>41</sup> Munir Fuady, ibid, hal 95.

<sup>42</sup> Menurut Buku Ridwan Khairandy, ibid, hal 42.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kontrak alih ketrampilan guna meningkatkan sumber daya manusia dan untuk lebih melindungi hak-hak penerima teknologi maka diperlukan suatu pemberdayaan hukum kontrak alih ketrampilan. Pemberdayaan ini meliputi struktur hukum, dengan cara memberdayakan aparatur pemerintahan menjadi pemerintahan wira usaha yaitu pemerintah yang mengutamakan kepentingan pasar, tenaga kerja dan pengusaha, substansi hukum dengan cara memberdayakan Undang-Undang ketenagakerjaan untuk lebih melindungi kepentingan pekerja dan dari segi budaya hukum dengan cara memberdayakan para pihak yang terkait dengan kontrak alih ketrampilan agar sadar hak dan kewajibannya berdasarkan hukum Indonesia. Selain dengan cara memberdayakan hukumnya maka untuk meningkatkan kualitas pekerja yang melaksanakan kontrak alih ketrampilan maka perlu juga mengoptimalkan peran dari Manajemen Sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

## F. KESIMPULAN

Hasil yang didapat dari kontrak alih ketrampilan apabila dilaksanakan secara benar maka dapat meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerja lokal, mengurangi

ketergantungan kepada pihak pemilik teknologi, serta meningkatkan devisa Negara, namun di Indonesia masih terdapat beberapa kendala dalam melaksanakan kontrak alih ketrampilan antara lain sumber daya tenaga kerja Indonesia dikenal memiliki daya produktifitas yang rendah, teknologi yang dialihkan telah usang, Indonesia belum mengatur secara khusus hukum mengenai kontrak alih teknologinya, pihak Indonesia kurang menguasai dan kurang tertarik mempelajari informasi mengenai teknologi yang dialihkan, kurang menguasai bahasa hukum yang dipergunakan pihak asing di dalam perjanjian alih ketrampilan dan masih terdapat banyak pungutan liar setiap mengurus perijinan mendatangkan tenaga ahli asing.

Untuk mengatasi kendala yang terjadi maka diperlukan pemberdayaan hukum kontrak alih ketrampilan, pemberdayaan ini berdasarkan teori Friedmann yaitu pemberdayaan struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum. Struktur hukum dengan jalan memberdayakan lembaga eksekutif dengan menganut sistem pemerintahan wira usaha, dari segi substansi hukumnya dengan cara memberdayakan peraturan perundang-undangan khususnya mengenai ketenagakerjaan, dan dari segi budaya hukumnya yaitu memberdayakan para pihak yang terkait dengan kontrak alih ketrampilan agar

sadar hukum dan mengerti hak dan kewajibannya berdasarkan undang-undang di Indonesia. Selain dengan cara memberdayakan hukumnya maka untuk mengatasi kendala dapat melalui meningkatkan peran Manajemen sumber Daya Manusia di perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerjanya.

#### G. Saran.

Penulis memiliki beberapa saran yang muncul setelah melakukan penelitian di lapangan menyangkut pelaksanaan kontrak alih ketrampilan. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Untuk mewujudkan pemberdayaan hukum dan menciptakan iklim yang kondusif bagi pelaksanaan kontrak alih ketrampilan yang dapat secara maksimal mewujudkan terjadinya alih teknologi yang pada akhirnya dapat menjadikan bangsa Indonesia melepaskan diri dari ketergantungan teknologi dari negara asing memerlukan peran serta dari semua pihak, antara lain dari segi hukum, pemerintah sudah saatnya mulai merancang suatu peraturan khusus (semacam *guide line*) yang mengatur mengenai kontrak alih ketrampilan antara pihak lokal dan pihak asing, mulai tentang tata cara penyusunan

kontrak hingga masalah UMR yang seharusnya dibedakan antara perusahaan murni lokal dan perusahaan penanaman modal asing, adanya pengawasan melekat dari pihak pemerintah kepada pihak perusahaan yang memakai kontrak alih ketrampilan selama berlangsungnya kontrak sehingga dapat dihindari seminimal mungkin kerugian yang diderita pihak Indonesia apabila ada wanprestasi pada isi kontrak namun juga diperlukan pembatasan peran dari pemerintah di bidang penyusunan kontrak sehingga para pihak yang membuat kontrak lebih leluasa menuangkan ide-ide ke dalam klausula kontrak asal tidak bertentangan dengan norma di dalam masyarakat dan hak asasi manusia.

2. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pemerintah dapat memulainya dari segi pendidikan, pemerintah perlu membenahi kurikulum pendidikan berbasis teknologi modern, ilmu pengetahuan dan ahlak dan menjadikan pendidikan menjadi sesuatu yang bisa dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat.
3. Sebagai upaya pencegahan hingga mengatasi kendala yang bisa timbul selama kontrak alih ketrampilan, maka bagi pihak pengusaha harus selalu mau

belajar menggali kelebihan yang dipunyai mitra asing agar dapat melepaskan diri dari ketergantungan teknologi asing dan berani melakukan penelitian inovasi produk, dan bagi pihak tenaga kerja selalu menempatkan diri menimba ilmu pengetahuan dan menambah *skill* diluar perusahaan karena itu pula perlu mengoptimalkan peran dari Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan untuk selalu secara kontinyu memberikan training bagi para tenaga kerjanya dan tetap menjadikan jaminan kesejahteraan dan keselamatan pekerja sebagai motivasi yang utama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anuar, Muhammad Arsjad, 1995, *Dalam SumberDaya, Teknologi dan Pembangunan*. Bandung, PT Citra Aditya Bhakti.
- Fuady, Munir, 1997, *Hukum Bisnis Dalam Teori Dan Praktek (Buku Keempat)*, Bandung PT Citra Aditya Bhakti.
- Khairandy Ridwan, 1996, *Makalah "Aspek - Aspek Hukum Teknologi Dan Alih Teknologi "*, Bahan perkuliahan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Lumenta J.B, Tanggal 13 Mei- 19 Juni 1991, " *Beberapa Aspek Hukum Lisensi Paten Dalam Praktek*", makalah pada program Pendidikan Khusus Konsultan Paten, Pusat Kajian Hak Milik Intelektual Fak Hukum Universitas Tarumanegara, yang diselenggarakan di Jakarta.
- Onny S Prijono dan Pranarka, 1996, *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta, CSIS.
- Pudjirahayu, Esmi Warrasih, 14 April 2001, *Pemberdayaan Masyarakat dalam mewujudkan Tujuan Hukum ( proses tujuan hukum dan persoalan keadilan )* . Pidato Pengukuhan Guru Besar Madya dalam ilmu hukum, FH Undip Semarang.
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto, 2002, *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia"*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Taneko, Soleman B, 1993, *Pokok-Pokok Studi Hukum Dalam*

*Masyarakat*, Cet pertama, ,  
Jakarta, PT RajaGrafindo.  
Widjaja Gunawan, 2003, *Waralaba*,  
Jakarta, PT RadjaGrafindo  
Persada.  
Undang- Undang No 13 Tahun  
2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Undang- Undang No 1 Tahun 1965  
tentang Penanaman Modal  
Asing.