PEMBERDAYAAN HUKUM KONTRAK ALIH KETRAMPILAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Emy Handayani*

Abstract

Law Empowerment pass through know-how use consensual principle to foreign technology adopt which transferring from foreign side, which one contract know-how compose for technology of result product by one business as raising quality for upgrading human resource bring aboard bussiness operational, have knowledge, ability and high- skill with my innovation and creativitas, with the result innovation capable and creative until quality result product in Global Market. Choise research of method is qualitatif research of method with research characteristic socio-legal research. Informan election as primery database at focus of research study.

Kata kunci : Law Empowerment (Pemberdayaan hukum), kontrak alih ketrampilan (know-how of contract), peningkatan kualitas sumber daya manusia (raising quality for upgrading human resource)

Pemberdayaan hukum adalah suatu metode yang mampu mengubah individu, kelompok ataupun masyarakat berusaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraannya sehingga secara kualitas dan kuantitas masyarakat akan semakin meningkat dalam mengaktualisasikan potensi dirinya melalui proses pemberdayaan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan yang berlaku (hukum).

Implementasi pemberdayaan hukum, menurut peneliti mengacu pada pendekatan dimensi akses atas sumber daya (modal, produksi dan ketrampilan) dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktifitas melalui pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dalam menerapkan teknologi yang ditransfer untuk diadopsinya dalam suatu kontrak alih ketrampilan.

Kontrak alih ketrampilan (*Know-how*) adalah akumulasi ketrampilan praktis atau keahlian dan informasi untuk menjalankan manufaktur atau segala bentuk prosedur dan proses industri suatu produk dalam bidang industri/teknologi baru yang diadopsi menuju kemandirian untuk berteknologi tinggi.

Dalam kontrak alih ketrampilan, sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan terhadap teknologi baru yang dihasilkan, sehingga tercipta produktivitas dan daya saing tinggi terhadap hasil produk teknologi tersebut.

Dengan demikian, Pemberdayaan hukum dalam kontrak alih ketrampilan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia mengacu pada budaya hukum *Friedman* karena dalam kontrak alih ketrampilan , nilai-nilai , sikap dan perilaku para pihak yang terlibat dalam kontrak dapat memberikan pengaruh yang positif pada tingkah laku yang berkaitan dengan hukum dan harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1320 KUH Perdata).

Menurut *Friedman,* budaya hukum adalah keseluruhan faktor-faktor yang menentukan bagaimana sistem hukum memperoleh tempat yang sesuai dan dapat diterima dalam rangka budaya masyarakat.

Sehingga dalam hal ini, peneliti menguraikan bahwa budaya hukum dipandang sebagai pemegang peranan penting bagi para pihak yang terlibat dalam kontrak alih ketrampilan, dimana para pihak beritikad baik, menghormati kesepakatan dalam kontrak atau perjanjian yang telah mereka buat disesuaikan dengan kontrak alih ketrampilan yang tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang mengatur pembuatan kontrak secara umum.

1. Bagaimanakah pemberdayaan hukum dalam kontrak alih ketrampilan ?
2. Apakah hukum sebagai social engineering dalam

* Emy Handayani, SH., MH adalah Dosen Fakultas Hukum UNDIP

kontrak alih ketrampilan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya?

Pemberdayaan Hukum dalam Kontrak Alih Ketrampilan

Pemberdayaan hukum melalui kontrak alih teknologi atau disebut Know-how adalah pengetahuan teknis dalam usaha memberdayakan sisi hukum dari kontrak alih ketrampilan sehingga dapat menciptakan atau mendapatkan akses perolehan atau penguasaan, pengembangan, penerapan teknologi alih ketrampilannya secara tepat dalam rangka peningkatan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia dengan menggunakan teori Everet Hagen yang menyatakan bahwa manusia memiliki kreatifitas tinggi dalam menciptakan kepuasan konsumen produk teknologi tersebut.

Hukum sebagai Social Engineering (rekayasa Sosial) dalam Kontrak Alih Ketrampilan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Fungsi hukum dalam masyarakat adalah mengarah pada tujuan yang dicita-citakan dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai, norma, dan klausula-klausula kontrak alih ketrampilan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan.

Jadi pada prinsipnya, jika pelaksanaan kontrak alih ketrampilan dilaksanakan secara benar maka tidak akan ada lagi ketergantungan terhadap pihak asing dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas produk , disertai dengan eningkatan kualitas sumber daya manusianya dalam menerapkan alih ketrampilan yang di adopsi dari PT.Sepatu Bata yang pusatnya ada di Toronto.

Di dalam penelitian ini menggunakan metode socio-legal research yaitu penelitian empiris atas hukum yang menghasilkan teori-teori tentang eksistensi dan fungsi hukum dalam masyarakat terhadap pemberdayaan hukum kontrak alih ketrampilan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Penelitian memilih lokasi di PT. Sepatu Bata Jakarta, karena disana peneliti mengadakan research untuk menjawab permasalahan yang akan dikaji dalam pemberdayaan kontrak alih ketrampilan.

Pemberdayaan Hukum dalam Kontrak Alih Ketrampilan

Pemberdayaan Hukum

Pemberdayaan menurut Pranarka[1] adalah konsep pemberdayaan merupakan sebuah konsep lahir dari sebagian perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan barat yang dipandang sebagai bagian sistem modernisasi diaplikasikan dalam kekuasaan.

Menurut Pranarka dan Moeljarto, pemberdayaan atau empowerment pada dasarnya adalah upaya untuk menjadikan suasana yang adil dan beradab dalam kehidupan masyarakat yang diberdayakan.

Menurut Mosadale[2] pemberdayaan ada 3 asumsi dasar yakni :

Pertama, untuk menjadi "terberdayakan"(empowerment) seorang sebelumnya harus berada dalam kondisi "tidak terberdayakan" (disempowerment). Dalam hal ini, daya saing atas produk antara perusahaan kecil dan perusahaan besar.

Kedua, pemberdayaan bukanlah anugrah atau pemberian orang lain, namun harus diraih sendiri oleh pihak yang ingin terberdayakan. Perusahaan besar/kecil berkesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai subyek pemberdayaan.

Ketiga, pemberdayaan merupakan proses dinamis bukan statis, yang mengangkut pola hubungan yang terus berubah diantara individu, kelompok dan lembaga-lembaga pemberdaya.

Menurut Manz and Sims[3] pemberdayaan pada hakekatnya berkaitan dengan pengembangan kewenangan lokal untuk membuat keputusan dan setiap individu memiliki informasi. Menurutnya, pemberdayaan akan terwujud apabila dalam organisasi tumbuh suatu model kepemimpinan (pemimpin) yang mampu mengarahkan dirinya dalam tugas-tugas yang menyangkut tanggung jawabnya.

Menurut penelitian kepustakaan proses pemberdayaan mengandung dua kecenderungan :

Pertama, proses pemberdayaan yang menekankan pada proses memberikan atau mengalihkan sebagaian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan kepada masyarakat individu lebih berdaya

1 A.M.W.Pranarka, Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi,CSIS, 1996
2 Mosadale, Menuju Kerangka Untuk Mengukur Pemberdayaan, EDIAS, 2006
3 Manz and Sims, The Superleader : Leading Others Lead Themselves, Berret Kohler Publisher, San Francisco, 2001

Kedua, ditekankan pada proses menstimulasi, mendorong, atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya melalui dialog.

Menurut Irma Adelman, pemberdayaan ada dua yaitu :

Pertama, diisyaratkan adanya redistribusi aset produktif seperti tanah, modal fisik sebagai suatu pra-kondisi untuk mencapai suatu perbaikan.

Kedua, menekankan kepada proses menstimulasi, mendorong dan memotivasi

Menurut penulis,[4] pemberdayaan adalah masyarakat secara kualitas maupun kuantitas dalam mengaktualisasikan potensi dirinya melalui proses pemberdayaan dengan mengunakan:

a. Dimensi eksternal dan internal[5] perusahaan dimana semua pihak harus mempersiapkan diri untuk mengantisipasi dan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya serta berpartisipasi dalam pemanfaatan peluang di era globalisasi.
b. Dimensi akses atas sumber daya (Modal, produksi dan ketrampilan) dimana perusahaan sebagai pemilik modal memproduksi produknya dengan mempekerjakan pekerjanya sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya, sehingga produk yang akan dihasilkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Dalam penelitian ini, penulis dapat menguraikan bahwa pemberdayaan hukum dalam klausula-klausula kontrak alih ketrampilan adalah usaha memberdayakan sisi hukum dari kontrak alih ketrampilan yang menjadi subjek kontrak/perjanjian dengan pentransfer teknologi yang diadopsi oleh perusahaan di PT. Sepatu Bata Jakarta.

Pengertian Kontrak

Kontrak atau perjanjian menurut Black Law Dictionary diartikan sebagai suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan[6] kewajiban dan berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang khusus.

Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 KUH Perdata yangmenyatakan bahwa Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Menurut penulis, Kontrak atau perjanjian adalah persetujuan yang dibuat secara tertulis yang melahirkan hak dan kewajiban para pihak yang membuat kontrak sesuai dengan ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata. Sehingga kontrak yang dikonsep dengan baik, akan sangat membantu para pihak untuk dapat mencapai pemahaman bersama dan dalam pembuatan kontrak mempertimbangkan hak dan kewajiban para pihak.

Pengertian Alih Ketrampilan (Know-How)

Know-how merupakan akulmulasi ketrampilan praktis atau keahlian dan informasi untuk menjalankan manufaktur atau segala bentuk prosedur dan proses industri suatu produk.

Menurut Ridwan Khairandy[7] know-how (alih ketrampilan) dibagi dua yaitu :

a. Know-how yang berwujud (tangible)
   Misalnya dokumen, blueprint, foto, mikrofilm, dan lain-lain
b. Know-how yang tidak berwujud (Intagible)
   Misalnya keahlian seorang insinyur/pemilik teknologi dapat disampaikan kepada penerima teknologi, seperti melalui penjelasan mengenai proses produksi barang dan jasa, training/pelatihan.

Pengertian Kontrak Alih Ketrampilan atau disebut juga Know-How dapat didefinisikan sebagai pengetahuan teknis atau organisasi yang memiliki kekhasan dalam bidang industri atau komersial baik perseorangan maupun perusahaan, dan tidak merupakan milik umum (publik domain).

Pelaksanaan kontrak alih ketrampilan menggunakan *asas konsensual* dimana jika suatu kontrak telah dibuat maka sah dan mengikat sepenuhnya terhadap produk yang dihasilkan secara maksimal sehingga dapat meningkatkan hasil produktivitas dan menjaga kepuasan konsumen. Asas konsensual berkaitan erat dengan asas kebebasan dalam perjanjian, maksudnya para pihak

4 Peneliti adalah Dosen Fakultas Hukum Undip, Bagian Dasar-Dasar Ilmu Hukum
5 A.M.Pranarka, Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi, Jakarta, 1996
6 I.G.Rai Widjaya, Merancang Suatu Kontrak, Penerbit Kesaint Blanc, Bekasi, 2003

dalam suatu kontrak bebas untuk membuat atau untuk tidak membuat kontrak dan kebebasannya mengatur isi kontrak dibatasi oleh :

(1) Harus memenuhi syarat sebagai suatu kontrak
(2) Tidak dilarang undang-undang
(3) Tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku
(4) Harus dilaksanakan dengan itikad baik

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teori Everet Hagen* yang menyatakan innovational personality, mengandung arti bahwa manusia memiliki nilai dan sikap inovatif dan inovasi yang memerlukan kreativitas tinggi dalam diri manusia sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan produksi dalam perusahaan yang bersangkutan. Sehingga adanya[8] kontrak alih ketrampilan dimaksudkan untuk mendapatkan akses perolehan atau penguasaan, pengembangan dan penerapan teknologi secara tepat dalam rangka peningkatan produktifitas dan kualitas sumber daya manusianya.

Hukum sebagai Social Engineering (rekayasa Sosial) dalam Kontrak Alih Ketrampilan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Hukum Sebagai Social Engineering (rekayasa sosial) dalam Kontrak Alih Ketrampilan

Peran hukum sebagai *social engineering* semakin penting dalam masyarakat modern yang semakin komplek di seluruh bidang kehidupan manusia/masyarakat yang diatur oleh peraturan-peraturan hukum.

Hukum sebagai *social engineering* merupakan alat untuk mempengaruhi masyarakat dalam mengubah sistem sosial, teratur dan direncanakan terlebih dahulu dengan social planning yang sering kita kenal dengan sebutan *social engineering* dengan mempergunakan unsur-unsur baru/nilai-nilai baru dalam suksesnya proses pelembagaan terjadinya perubahan dan pengembangan masyarakat tersebut,dalam menentukan pola dan arah pembaharuan hukum. Peran hukum sebagai *social engineering*[9] diharapkan dapat merumuskan nilai-nilai baru tersebut ke dalam norma-norma sebagai dasar berlangsungnya proses-proses politik dan ekonomi.

Menurut Roscou Pound, fokus utama konsep *social engineering* adalah interest balancing, karena tujuan akhir dari hukum yang diaplikasikan dan mengarahkan ke masyarakat terdapat hubungan fungsional, sehingga hukum disini dapat memberikan legitimasi atas kepentingan manusia untuk mencapai kepuasan manusia tersebut dalam keseimbangan. Dengan perkataan lain, hukum sebagai suatu lembaga sosial yang dapat disempurnakan melalui usaha manusia yang dilakukan secara cendikia dan menganggap kewajiban mereka untuk menemukan cara-cara yang paling baik untuk memajukan serta mengarahkan usaha itu.

Menurut Mochtar Kusumaadmaja yang diilihami oleh Rouscou Pound dengan teori yang dikenal dengan *law as a tool of social engineering* memperkenalkan konsep hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang didasarkan pada anggapan adanya ketertiban di dalam masyarakat ke tujuan yang dihendaki dalam perubahan terencana dan hukum sebagai sarana sistem pengendalian sosial.

Menurut Antonie A.G.Pieter, prespektif social engineering merupakan tinjauan yang paling banyak digunakan oleh para pejabat untuk menggali sumber-sumber kekuasaan apa yang dimobilisasikan dengan menggunakan hukum sebagai mekanismenya.

Masalah yang sangat sentral dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mengacu pada hukum sebagain social engineering , menurut Roscou Pound memberikan koreksi terhadap pandangan bahwa hukum itu dilihat sebagai peraturan yang abstrak, yang tidak ingin berurusan dengan tujuan-tujuan sosial yang ingin dicapai oleh hukum. Dengan perkataan lain, hukum sebagai suatu lembaga sosial yang dapat disempurnakan melalui usaha manusia yang dilakukan secara cendekia dan menganggap kewajiban mereka untuk menemukan cara-cara yang paling baik untuk memajukan serta mangarahkan usaha itu.

Menurut A. Podgoreki, empat asas pokok social engineering, sebagai berikut :

1) Suatu penggambaran yang baik mengenai situasi yang dihadapi
2) Membuat suatu analisa mengenai penilaian-penilaian yang ada dan menempatkannya dalam suatu urutan hierarkhi. Analisa meliputi pula

7 Ridwan Khairandy, Makalah Aspek-Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknoogi, Bahan Perkuliahan FH UII, Yogyakarta, 1996
8 Pendapat Peneliti dalam memandang kontrak alih ketrampilan dengan menggunakan teori Everet Hagen.
9 Satjipto Rahardjo, Hukum dan Perubahan Sosial, Suatu Tinjauan Teoritis serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesis, Genta Publishing, Yogyakarta,2009, hal.129

perkiraan mengenai apakah cara-cara yang akan dipakai tidak akan lebih menimbulkan efek yang malah memperburuk keadaan

3) Melakukan verifikasi hipotesa-hipotesa, seperti apakah waktu memang akan membawa kepada sebagaimana kepada tujuan sebagaimana dikehendaki

Menurut Satjipto Rahardjo[10] hukum sebagai social engineering adalah penggunaan hukum secara sadar untuk mencapai suatu tertib atau keadaan masyarakat sebagaimana dicita-citakan atau untuk melakukan perubahan yang diinginkan.

Dalam perubahan tersebut, menurut David M Trubek, terbentuk suatu keadaan yang baru dimana keadaan tersebut menggambarkan kepada kita bahwa sesungguhnya fungsi hukum sudah mengalami pergeseran menjadi lebih aktif dari suatu proses perkembangan masyarakat yang lebih besar lagi, yaitu kekuasaan politik dan kehidupan sosial di tangan negara atau pemerintah sebagai suatu ekspresi kekuasaan.

Jadi menurut penulis,[11] *social engineering* merupakan alat untuk mempengaruhi masyarakat dalam mengubah sistem sosial, teratur dan direncanakan lebih dulu dengan *social planning* yang sering kita kenal dengan sebutan *social engineering* dengan mempergunakan unsur-unsur/nilai-nilai baru dalam suksesnya proses pelembagaan terjadinya perubahan dan pengembangan masyarakat tersebut, sehingga dapat menentukan pola dan arah pembaharuan hukum. Dalam hal ini, peneliti menguraikan pendapatnya, fungsi hukum dalam *social engineering* dalam pelaksanaan kontrak alih ketrampilan dapat dikatakan bahwa hukum dipakai untuk mengukuhkan pola-pola masyarakat dan mengarahkan pada tujuan yang dicita-citakan dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai, norma, dan klausula-klausula kontrak alih ketrampilan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Keterkaitan fungsi hukum sebagai *social engineering* dalam pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di Kota Semarang, dibatasi oleh norma-norma, nilai-nilai dan etika bisnis yang sehat dan jujur dalam segala bentuk persaingan usaha yang sehat dan menghasilkan keunggulan bersaing , berkelanjutan dalam produktivitas sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pelatihan.

Pelatihan Sebagai Upaya untuk Meningkatkan Kualitas SumberDaya Manusia

Pelatihan merupakan proses terjadinya alih ketrampilan yang diarahkan untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan produksinya untuk meningkatkan daya saingnya.

Menurut Moekijat, pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut Yader, pelatihan sebagai upaya untuk mendidik dalam arti sempit, terutama dilakukan secara instruktur, berlatih dan bersikap disiplin.

Menurut Henry Simamora, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu atau kelompok yang menjalankan tugas tertentu.

Menurut Mc.Gahe dalam Buku *The Complete Book Of Training* mengatakan bahwa Pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna tercipta perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan.

Menurut Michael J.Jacius, Istilah pelatihan menunjukkan suatu proses peningkatan sikap, kemampuan, dan kecakapan dari para pekerja secara khusus. Kegiatan pelatihan merupakan proses membantu melakukan pekerjaan melalui pengembangan kebiasaan pemikiran dan tindakan-tindakan kecakapan, pengetahuan dan sikap-sikap.

Menurut penulis, pelatihan merupakan proses terjadinya alih ketrampilan yang diarahkan untuk membantu perusahaan dalam pengembangan produksinya untuk meningkatkan daya saingnya.

Berkaitan pendapat para ahli diatas, **penulis sangat setuju dengan pendapat Henry Simamora**, karena menurut penulis pelatihan harus lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/ketrampilan/skill, pengalaman serta sikap peserta pelatihan dalam melaksanakan aktivitas/pekerjaan tertentu, sehingga efektifitas

10 Satjipto Rahardjo, Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum, Alumni, Bandung, 1977

11 Peneliti adalah Dosen Fakultas Hukum Undip, Bagian Dasar-Dasar Ilmu Hukum

pelatihan sangat berpengaruh bagi perusahaan tersebut. Agar pelatihan berjalan efektif, maka pelatihan harus komunikatif dan menciptakan sistem pelatihan yang kondusif diantara tenaga trainer/tenaga ahli perusahaan, motivasi belajar yang tinggi bagi peserta pelatihan dengan tujuan pelatihan untuk berhasil dan berdayaguna bagi kelangsungan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan pendekatan *bottom up* dan *top down* dalam menyelenggarakan pelatihan untuk mengembangkan kreativitas akan inovasi terhadap teknologi baru terhadap ketrampilan/keahlian sumber daya manusianya dalam memproduksi produk yang dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, penulis menggunakan pendekatan holistik, dimana kualitas sumber daya manusia didasari oleh pemikiran *Fitjrof Copra* mengenai pentingnya melihat secara keseluruhan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia saat ini tidak hanya dilakukan secara dimensi fisik saja tetapi juga menyangkut dimensi non fisik yang meliputi aspek mental dan kecerdasan emosi.

Menurut Hasibuan Malayu S.P, sumber daya manusia[12] merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dalam hal ini, manusia adalah orangnya sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya fisik yang terdapat pada seseorang (manusia) yang memiliki kualitas yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga kualitas manusia dapat menunjang kesejahteraan hidup dan kebutuhan hidup manusia dari setiap sumber daya manusia dengan mendayagunakan sumber daya yang ada di sekelilingnya.

Dengan perkataan lain, menurut peneliti, dengan menggunakan pendekatan holistik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berkembang seluruh dimensi kemanusiaannya. Jadi dalam hal ini, pentingnya strategi peningkatan kualitas dan pembinaan sumber daya manusia perlu terus dilakukan dan ditingkatkan peranannya dalam upaya mempertahankan konsumen atas kualitas atau mutu produk yang dijual di perusahaan yang bersangkutan. Kualitas sumber daya manusia sangat berperan sekali didalamnya, karena persaingan lebih mengarah pada kekuatan individu-individu dalam menghadapi persaingan usaha industri dalam hal ini kontrak alih ketrampilan terhadap penguasaan, pengembangan dan penerapan teknologi diantara pemilik teknologi, pemerintah (lembaga penelitian dan pengembangan), pengguna teknologi (konsumen). Jadi menurut peneliti, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya memiliki atau memerlukan sinergis antara pemilik teknologi, pengguna teknologi,individu.

Kepuasan konsumen dalam perusahaan yang bersangkutan dapat diukur dari kesenjangan dan harapan serta persepsi pelanggan atas produk yang akan diterima, teori yang digunakan peneliti adalah *Teori Higiene Motivasi-Herzberg"s*, dimana produktivitas yang dihasilkan lebih tinggi dan memberikan kepuasan terhadap konsumen terhadap mutu produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Perspektif Kualitas

Perspektif kualitas diartikan sebagai suatu keseluruhan/holistik yang meliputi orang yang tepat, tempat yang tepat, waktu yang tepat dalam upaya memberikan sesuatu yang bernilai dan memberi kepuasan.

Menurut Thomas, kualitas[13] merupakan suatu proses yang terintegrasi dan menjadi tanggung jawab seluruh komponen dalam perusahaan.

Menurut peneliti, manusia sebagai penentu suksesnya sebuah perusahaan karena manusia satu-satunya sumber utama perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh teknologi lainnya walaupun sarana dan fasilitas pendunkungnya sangat lengkap dan memberikan kesempatan kerja bagi sumber daya

12 Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 1998

13 Thomas Collin Couson, The Future Of Organization : Achieving Excelence Through Business Transformation, Kogan Page Limited, London, 199723 *Malaysia IIPA 2010 Special 301 Report on Copyright Protection And Enforcement*, p. 239, http://www.iipa.com/rbc/2010/2010SPEC301MALAYSIA.pdf., diakses tanggal 22 Mei 2010. Lihat *Malaysia IIPA 2009 Special 301 Report on Copyright Protection And Enforcement* , p. 237, http://www.iipa.com, diakses tanggal 17 September 2009.

manusia sehingga mampu berdaya saing tinggi terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Karena pada dasarnya, kualitas sumber daya manusia sangat berperan sekali bagi perkembangan, penguasaan dan penerapan teknologi menuju kemandirian berteknologi tinggi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas produk.

Jadi pada prinsipnya, perspektif kualitas memiliki keterlibatan unsur manusia sebagai bagian mata rantai, karena sumber daya manusia mampu berdaya saing tinggi untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Kesimpulan

a. Pemberdayaan hukum adalah individu, kelompok atau masyarakat berusaha untuk meningkatkan aktualisasi potensi dirinya secara kualitas maupun kuantitas. Penulis menggunakan pendekatan pemberdayaan yang mengacu pada Dimensi akses atas sumber daya (modal, produksi dan ketrampilan).
b. Hukum sebagai Social Engineering dalam kontrak alih ketrampilan dibatasi oleh norma-norma,nilai-nilai yang berlaku di masyarakat, serta hukum dipakai untuk mengukuhkan pola-pola dan tujuan yang dicita-citakan tidak bertentangan dengan nilai-nilai dan norma-norma dalam klausula-klausula kontrak alih ketrampilan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Saran

a. Peran Pemberdayaan hukum dalam kontrak alih ketrampilan diharapkan dapat memberikan perlindungan terhadap para pihak yang berkontrak.
b. Dalam pelaksanaan kontrak alih ketrampilan diharapkan benar-benar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat memacu produktivitas dan daya saing yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Adi, Isbandi Rukminto, Seri Pemberdayaan Masyarakat : *Pemikiran-Pemikiran Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, Penerbit FE-UI, Jakarta, 2002

Karsidi Ravik, *Paradigma Baru Penyuluhan Pembangunan Dalam Pemberdayaan Masyarakat*,Pustaka Wirausaha Muda, Bogor, 2001

Khairandy, Ridwan, *Aspek-Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknologi*, FH UII, Yogyakarta, 1996

Marzali, Amri, *Antropologi dan Pembangunan Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005

Moleong Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT.Rosdakarya, Bandung, 2000

Pranarka, Pemberdayaan, *Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, CSIS,Jakarta, 1996

Tjiptoherijanto, *Prijono, Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional*, Badan Penerbit UI, Jakarta, 1996

Makalah

Suryadarma Ali, *Pemaknaan Ulang Terhadap Konsep Pemberdayaan Dalam Rangka Memandirikan UMKM*, Orasi Ilmiah Dies Natalis Ke-56 Universitas Sumatera Utara Medan, 2008

Subejo dan Supriyanto, *Metodologi Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat, short paper pada kuliah intensif Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan*, Study On Rural Empowerment (SORem), Dewan Mahasiswa Masyarakat Fak.Pertanian, 2004

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2000 tentang UMKM