



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

**T E S I S**

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Syarat Program Magister Ilmu Hukum**

**Oleh :**

**VIVI AVIANTI, SH**

**NIM : B4A099168**

**Pembimbing :**

**Prof. Dr.Hj ESMI WARASSIH PUJIRAHAYU, SH. MS**

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU HUKUM**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**S E M A R A N G**

**2 0 0 5**

PEMBERDAYAAN HUKUM MELALUI KONTRAK ALIH KETRAMPILAN  
SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PERUSAHAAN PMA

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Pada

Tanggal : 27 Juni 2005

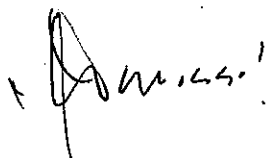
Tesis Ini Diterima Sebagai Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum

Oleh

Vivi Avianti, SH

B4A. 099. 168

Pembimbing

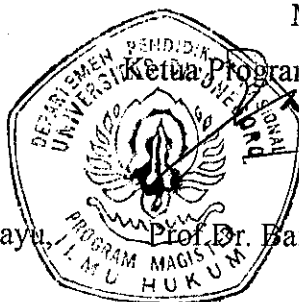


Prof. Dr. Hj Esmi Warassih Pujirahayu

SH.MS

NIP.130.529.436

Mengetahui



Ketua Program Magister Ilmu Hukum

Prof. Dr. Barda Nawawi Arief, SH

NIP.130.350.519

Program Magister Ilmu Hukum

Universitas Diponegoro

Semarang

2005

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

- “...Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.... “( Surah Ar Ra’d : 011 )
- “ Kebaikan merupakan milik kita yang terbaik dalam bentuk yang cantik “  
( Christopher Marlowe )

Karya kecil ini saya persembahkan  
untuk :

Mama dan Papa Tercinta.

Daffa ,”*Cintanya Mamie*”.

Salsabila dan *Mamie – Papie* Salsabila,

Almamater, dan

Setiap Insan yang selalu mendukung dan  
menyayangi Vi.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohim.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat- Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “ PEMBERDAYAAN Hukum Melalui Kontrak Alih Ketrampilan Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Perusahaan Penanaman Modal Asing. “

Penulis menghaturkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung hingga terselesaikannya tesis ini kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj Esmi Warassih Pujirahayu, SH.MS, selaku pembimbing, penulis merasakan figur “ Ibu “ yang selalu menyemangati penulis untuk segera menyelesaikan thesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Barda Nawawi Arief, SH., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum.
3. Ibu Ani Purwanti, SH. M.Hum., Selaku Sekretaris Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang, yang sangat memperhatikan penulis dalam menyusun tesis ini.
4. Tim *Reviewer* proposal penelitian serta Tim Penguji Tesis yang telah meluangkan waktu untuk menilai kelayakan proposal penelitian Penulis dan bersedia menguji tesis dalam rangka meraih gelar Magister Hukum di Universitas Diponegoro Semarang.

5. Para Guru Besar beserta Bapak / Ibu Dosen pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro telah dengan tulus menularkan Keilmuannya.
6. Karyawan- karyawan Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro atas sikap bersahabatnya kepada Penulis selama mengikuti studi di Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro ini.
7. Informan dan nara sumber yang dengan sukarela mengorbankan waktunya membantu penulis mendapatkan data di lapangan.
8. Keluarga Jomblang, keluarga “ Bougenville “, keluarga Kudus dan keluarga Gundih atas doa dan dukungannya selama ini.
9. Untuk *Mamie – Papie* Caby dan ponakan kesayangan Salsabila; yang selalu menginspirasi penulis untuk maju.
10. Untuk sepupuku; Dj Reza Xilver, mas Dody dan Te Novi, mas Beni, dek Diah, dek Kiky dan Te Ima, Ooh dan Te Cris serta Nocy dan Pohan, selalu menjadi suporter yang menghibur selama penulis menyelesaikan tesis ini
11. Mas Wahyu Hidayat atas doa, “ keukeuhnya “, dan dukungannya selama penulis sibuk menyelesaikan tesis.
12. Keluarga Bapak Abdul Azis, Keluarga Bapak Ismail, Keluarga Bapak Ridwan, Keluarga Cosie, dan keluarga Evi Hera, atas doa dan dukungannya selama ini.
13. Adek Hanindyo Budidanarto yang selalu meluangkan waktu jadi teman diskusi yang sabar dan baik dan menyumbangkan pemikirannya yang sangat berarti dalam pembuatan tesis ini.

14. Para sahabatku yang selalu mendukungku ; Evi, Cosie, dek Eeng, mbak Neno, Rulita, Lolita , Emi, mbak Diana, Lia, Burhan, Galuh, pak Wanto, mbak Evi “ Pasca “, pak Wayan, Jojo, dan dek Novi.
15. Semua teman angkatan 99 MH UNDIP, yang membuat penulis memiliki kesan mendalam tentang kekompakan yang erat.
16. Keluarga Salak; mas Tok dan mbak Nani, serta keluarga Jatingaleh; mbak Nina, mas Adi dan Kelik, atas doa dan dukungannya.
17. Keluarga Besar AKS Ibu Kartini yang selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan studi.
18. Para karyawan Perpustakaan FH UNDIP, khususnya mbak Fahim atas kesabarannya mencarikan buku- buku yang penulis butuhkan.
19. Para pihak yang karena keterbatasan tempat tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah mendukung Penulis dalam menyelesaikan studi dan menyusun tesis.

Penulis juga menghaturkan terimakasih yang istimewa untuk Mama Indra Rini dan Papa Subiyanto yang sangat perhatian, pengertian, bijaksana selalu tanpa putus dan untuk anakku tercinta Mohammad faiz Daffa Ganindra, *spirit utama di hidup “ mamie “*.

Akhir kata, Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna kesempurnaan penulisan tesis ini. Semoga Penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Semarang, 27 Juni 2005

Vivi Avianti, SH.

## ABSTRAK

Perkembangan masyarakat pada milenium ketiga yang disebut juga periode globalisasi ini dihadapkan pada tantangan ekonomi, tantangan teknologi dan tantangan ilmu pengetahuan dan pendidikan. Dengan masuknya modal ( investasi ) asing ke sebuah negara, merupakan petunjuk awal dari globalisasi yang mengharuskan organisasi / perusahaan dikelola secara modern. Pengelolaan secara modern tersebut meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Dari segi hukum peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pemberdayaan hukum melalui kontrak alih ketrampilan.

Permasalahan yang diangkat di dalam tesis ini adalah apa saja hasil yang didapat dari kontrak alih ketrampilan, kendala pelaksanaan kontrak alih ketrampilan, serta bagaimana pemberdayaan hukum kontrak alih ketrampilan agar efektif meningkatkan kualitas pekerja di perusahaan

Metode pendekatan untuk membahas permasalahan tersebut adalah *socio-legal*, dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

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. Untuk mengatasi kendala tersebut selain dengan cara memberdayakan hukumnya maka juga melalui cara meningkatkan peran Manajemen sumber Daya Manusia di perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerjanya.

Kata kunci : Pemberdayaan Hukum, Kontrak Alih Ketrampilan, Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia dan Perusahaan Penanaman Modal Asing.

## ABSTRACT

The development of the society in the third millennium called globalization makes many new challenges in economic, technology and science and education sectors. By the coming of foreign capital (investment) to a country, demands companies to be managed in modern form. This modern management is also includes about the raising of human resources quality in company. In law side, the raising of human resources quality can be accomplished by empowering law trough Technical Assistance Agreement.

The issues raised in this thesis are the results achieved from Technical Assistance Agreement, faced constrains and how is the better law empowerment of Technical Assistance Agreement to increase employee resources in company.

Approaching method used for studying on those issues are socio-legal which is a empirical law research, with using primary and secondary data.

This research discovers that the results of well doing Technical Assistance Agreement are the quality of local human resources can be increased, decreasing the dependence to the owner of technology and increasing foreign exchange. But there are many constrains in the application of Technical Assistance Agreement such are the low productivity of Indonesian employee resources, old transfered technology, Indonesia has not regulated about Technical Assistance Agreement specially yet, Indonesia has less capability and not so interested to learn the information about the transferred technology, less ability in foreign language of law used in Technical Assistance Agreement and there are many illegal retributions in handling permission to get foreign employee.

To overcome the faced constrains above, there must be a law empowerment of Technical Assistance Agreement, according to Friedman's Theory, including the structure of law, the substantive of law and the legal culture. In the structure of law by empowering the executive trough entrepreneur governmental system. In the substantive of law by empowering the regulations specially regulated about the employee. In legal culture by empowering the parties involved in Technical Assistance Agreement in order to know about law and understand about their rights and their duties according to Indonesian law. Beside trough law empowerment, to overcome those faced constrains can also by increasing the quality of human employee.

**Key words :** Law Empowerment, Technical Assistance Agreement, The Rising of Human Resources Quality, Foreign Capital Investment Company.

## DAFTAR BAGAN DAN TABEL

Bagan I	: Proses Pengolahan dan Analisa Data .....	31
Bagan II	: Perkembangan Peran Pelatihan.....	168.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iii
Kata pengantar.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Bagan.....	vii
Daftar Isi.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN:</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kontribusi Penulisan.....	10
E. Kerangka Teoritik.....	10
F. Metode Penelitian.	
1. Metode Pendekatan.....	18
2. Paradigma.....	20
3. Lokasi Penelitian.....	28
4. Jenis dan Sumber Data.....	28
5. Informan.....	29
6. Instrumen Penelitian.....	30

7. Teknik pengumpulan Data.....	30
8. Teknik Pengolahan Dan Analisa Data.....	30
9. Validitas / Keabsahan Data.....	32
G. Sistematika dan Pertanggungjawaban Penulisan.....	32
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA ; PEMBERDAYAAN HUKUM, KONTRAK	
ALIH KETRAMPILAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN	
PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING.	
A. Pemberdayaan Hukum.....	37
B. Batas Kemampuan Hukum.....	42
C. Komunikasi Hukum.....	43
D. Penegakan Hukum.....	45
E. Kontrak Alih Ketrampilan	
1. Pengertian Kontrak Alih Ketrampilan.....	46
2. Kontrak Alih Ketrampilan Ditinjau Dari Segi Hukum.....	52
3. Asas- Asas Berkontrak.....	56
F. Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia	
1. Pengertian Modal Asing.....	59
2. Pengertian Perusahaan Penanaman Modal Asing.....	60
G. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perusahaan .....	64
H. Hukum Sebagai <i>Social Engineering</i> Pada Kontrak Alih Ketrampilan Dalam	
Rangka Meningkatkan Kwalitas Sumber Daya Manusia.....	65

BAB III : PELAKSANAAN KONTRAK ALIH KETRAMPILAN PADA  
PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING

A. Pelaksanaan Serta Hasil Yang Didapat dari Kontrak Alih Ketrampilan Pada  
Perusahaan Penanaman Modal Asing Yang Diteliti.

1. Kontrak Alih Ketrampilan Pada PT W Ina.....76

2. Kontrak Alih Ketrampilan Pada PT BNR.....79

A. Kendala Yang Timbul Dalam Pelaksanaan Kontrak Alih Ketrampilan..... 92

B. Dampak Yang Timbul Dari Pelaksanaan Kontrak Alih  
Ketrampilan.....99

BAB IV ; PEMBERDAYAAN HUKUM KONTRAK ALIH KETRAMPILAN DAN  
PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK  
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
RANGKA ALIH KETRAMPILAN DI PERUSAHAAN

A. Pemberdayaan Hukum Kontrak Alih Ketrampilan Untuk Mengatasi Kendala Serta  
Dampak Yang Tidak Diinginkan.....101

1. Struktur Hukum.....104

2. Substansi Hukum.....110

3. Budaya Hukum.....141

B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber  
Daya Manusia Dalam Rangka Alih Ketrampilan Di Perusahaan Penanaman  
Modal asing.....152

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Di  
Perusahaan.....155

2. Pelatihan Sebagai Bagian Dari Kontrak Alih Ketrampilan Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perusahaan.....	163
3. Pengaruh Budaya Perusahaan Untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	169
4. Motivasi Kerja sebagai Motor Penggerak Tenaga Kerja.....	171

#### BAB V : PENUTUP

Simpulan.....	177
Saran.....	179

#### DAFTAR PUSTAKA.

#### LAMPIRAN.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan masyarakat pada milenium ketiga yang disebut juga periode globalisasi ini dihadapkan pada situasi yang seringkali dianalisa secara pesimis, ketakutan dan yang oleh orang barat dinamakan sebagai *appaling* and *apocalyptic*. Sikap pesimistis ini seringkali menutupi sikap optimistis. Pertumbuhan ekonomi dan sosial yang tidak merata, kemiskinan yang semakin besar, terutama dinegara-negara berkembang,dehumanisasi kehidupan perkotaan (sering dicurigai menimbulkan *identity crisis* atau krisis identitas diri), masalah lingkungan yang semakin serius diambang batas yang mengkhawatirkan, memberikan tantangan masa depan yang harus dihadapi dan dijawab dengan tepat. Sebab global itu sendiri adalah tantangan, yang memberikan dampak yang harus dihadapi dan dijawab pula secara bersamaan,yakni tantangan ekonomi, tantangan teknologi dan tantangan ilmu pengetahuan dan pendidikan. Isu global sebenarnya bukan masalah baru masa kini atau masa awal abad 21 saja, sebab setiap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan memberikan pengaruh terhadap tatanan kehidupan manusia dan masyarakat.<sup>1</sup>

Dengan masuknya modal ( investasi ) asing ke sebuah negara, merupakan petunjuk awal dari globalisasi yang mengharuskan organisasi /

---

<sup>1</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen sumber Daya Manusia ( Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000, hal 1.

perusahaan dikelola secara modern. Globalisasi pada dasarnya disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut :<sup>2</sup>

- 1) Peningkatan dan modernisasi saluran telekomunikasi global melalui serat-serat optik, satelit dan teknologi komputer. Jarak tidak lagi menjadi persoalan dalam mewujudkan bisnis antara negara di seluruh penjuru dunia.
- 2) Muncul dan berkembangnya perusahaan- perusahaan raksasa, tanpa identitas nasional suatu negara, yang mampu mengintegrasikan dan mengkoordinasikan desain produk, proses produksi, pemasaran / penjualan, dan pelayanan sesuai dengan pandangan dunia / global.
- 3) Terwujudnya perdagangan bebas antar negara.
- 4) Pasar uang (*financial market*) berlangsung selama 24 jam di seluruh dunia.
- 5) Investasi modal asing dalam jumlah besar memasuki setiap / suatu negara.
- 6) Kontrol negara asing akan meningkat terhadap asset industri dan para tenaga kerja suatu negara.
- 7) Munculnya standar dunia dan perubahan peraturan global mengenai perdagangan (*trade / commerce*), keuangan, produk dan pelayanan.

"Konsep globalisasi adalah orang, sekelompok sumber daya manusia yang akan memainkan peranan besar" begitu kata DeCrane Gary. Dia berkata, bahwa para profesional sumber daya manusia diharapkan untuk mengembangkan kebijaksanaan- kebijaksanaan yang konsisten secara luas diseluruh dunia. Heather Bowker, President of Western International Personnel Associate, berpendapat

---

<sup>2</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen sumber Daya Manusia ( Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000, hal 387.

bahwa globalisasi memaksa para profesional sumber daya manusia untuk semakin dekat dengan bisnis dunia. Para profesional sumber daya manusia tidak dapat menggunakan katagori spesialisasi sebagai suatu alasan untuk tidak mengelola suatu nilai intrinsik yang terkandung di dalam perencanaan bisnis dan strategi marketing perusahaan.

Menurut Paul E Elmer, Director of compensation, benefits and administration at Motorola Inc, globalisasi pada kenyataannya bukanlah suatu isu yang kasat mata. Globalisasi adalah suatu proses yang mempengaruhi organisasi secara berbeda dimana hal ini sangat tergantung kepada situasi dan tingkat evolusi mereka sendiri. Perbedaan di dalam budaya, ekonomi dan sosial dari masing-masing organisasi akan berpengaruh terhadap praktek dan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia yang akan dijalankan oleh masing-masing organisasi tersebut. Namun dari semua pendapat yang dikemukakan di atas, mereka setuju bahwa profesional sumber daya manusia tetap memegang peranan penting di dalam manajemen, baik perusahaan berlevel sedang maupun besar di seluruh dunia.

Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga tidak dapat dilepaskan dari pesatnya kemajuan teknologi yang mulai diterapkan pada industri baik berskala kecil maupun besar. Teknologi pada hakekatnya adalah menyangkut tentang bagaimana faktor produksi: yaitu sumber daya alam, tenaga, modal dan organisasi, dalam menghasilkan barang atau jasa tertentu, agar dengan

pengorbanan tertentu dapat mencapai hasil optimal, atau dengan pengorbanan yang minimal dapat memperoleh hasil tertentu.<sup>3</sup>

Teknologi dalam pengertian ilmu ekonomi tidaklah sekedar teknologi dalam proses produksi, tetapi juga mencakup perbaikan manajemen, kemampuan memasarkan produk sehingga dapat terjual dengan harga yang kompetitif Dengan kata lain, teknologi adalah bagaimana memproduksi barang dan jasa dengan cara seefisien mungkin dan kemudian mampu menjualnya dengan harga yang kompetitif<sup>4</sup>

Di samping keterbatasan permodalan, masih rendahnya tingkat penguasaan dan penggunaan teknologi dalam kegiatan ekonomi, adalah merupakan penyebab ketidak mampuan perekonomian Indonesia dalam memberikan kemakmuran terhadap sebagian besar masyarakatnya. Sementara itu rendahnya tingkat pertumbuhan ekonomi yang tidak dapat mengimbangi jumlah pertumbuhan penduduk, telah semakin menambah persoalan yang sulit dapat diatasi tanpa bekerja sama dengan negara- negara lain; terutama dengan negara- negara ekonomi maju. Kerja sama ekonomi yang dilakukan Indonesia dengan negara- negara lain tersebut, disamping diperlukan untuk memperkuat permodalan dalam memperluas kegiatan ekonomi agar dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja, juga diharapkan untuk dapat terjadinya alih teknologi dari pemiliknya kepada pelaku usaha ekonomi domestik.

---

<sup>3</sup> *Muhammad Arsjad Anuar Dalam Sumber Daya, Teknologi dan Pembangunan, 1995, hal xvi.*

<sup>4</sup> *Ibid, hal xvii*

Cara pengalihan teknologi dapat dibedakan antara teknologi pemilikan (*property technology*) dan teknologi non kepemilikan (*non property technology*). Teknologi pemilikan dialihkan melalui investasi langsung, lisensi paten, perjanjian jasa teknis dan jasa konsultasi. Sedangkan teknologi non pemilikan dapat diperoleh dari hasil pengetahuan baru dalam kepustakaan, atau dapat pula dilakukan melalui pembelian langsung perangkat keras, dari kegiatan jasa teknis dalam rangka penjualan produk, peragaan teknologi manajemen modern pada seminar atau konprensi dan pemasaran, bantuan teknis, serta melalui pengamatan dan peniruan atas teknologi non pemilikan.

Dalam upaya mendorong terjadinya alih teknologi, terutama teknologi pemilikan yang lebih maju dari negara lain, dalam praktek biasanya dilakukan melalui dua macam saluran. Pertama; menggunakan saluran langsung (*direct channel*) dengan instrumen hukum berupa kontrak alih teknologi. Cara ini digunakan melalui investasi langsung (*direct investement*), dengan cara membentuk usaha patungan (*joint venture*) dan pembentukan suatu anak perusahaan (*subsidiary company*) yang seluruh modalnya dimiliki oleh investor asing. Di dalam perjanjian usaha patungan antara pemilik modal asing dengan pemilik modal nasional, dapat dicantumkan suatu klausula yang berkaitan dengan alih teknologi. Kedua; Melalui saluran tak langsung (*indirect channel*) yang dalam kerangka hukum terbuka untuk dibuat suatu kontrak alih teknologi secara terpisah; seperti pada pemberian lisensi (*lisencing*), waralaba (*franchising*), kontrak manajemen (*management contract*), kontrak pemasaran (*marketing contract*), kontrak jasa teknis (*technical service contract*), kontrak putar kunci

(*turnkey contract*), dan sub kontak internasional (*international sub-contracting*); dapat dibuat perjanjian tersendiri mengenai alih teknologi.<sup>5</sup>

Kebijaksanaan alih teknologi di Indonesia, hingga sekarang pengaturannya belum ditetapkan dalam peraturan tersendiri secara khusus, melainkan masih tersebar dalam beberapa peraturan Perundang-undangan. Kebijakan alih teknologi pemilikan melalui saluran tak langsung, dapat terlihat dalam pasal 38A UU Nomor 12 tahun 1997 tentang Hak Cipta bahwa lisensi hak cipta hanya terbatas untuk melaksanakan perbuatan, mengumumkan dan memperbanyak ciptaan yang dimiliki oleh penciptanya. Selanjutnya dalam pasal 76 UU Nomor 13 tahun 1997 tentang paten ditentukan bahwa lisensi paten hanya terbatas untuk melaksanakan paten yang dimiliki penemunya. Kemudian dalam UU nomor 14 tahun 1997 tentang Merek ditentukan lisensi Merek hanya terbatas untuk menggunakan merek yang dimiliki oleh pemiliknya baik untuk sebagian maupun seluruh jenis barang atau jasa yang termasuk dalam satu kelas.

Kebijaksanaan Pengalihan Teknologi pemilikan melalui saluran langsung, dapat terlihat dalam UU Nomor I 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

---

<sup>5</sup> Oentoeng Soeropati dalam *Hukum Kekayaan Intelektual dan Alih Teknologi*, 1999 hal 98-99.

diadakan kerja sama antara modal asing dan modal nasional. Selanjutnya di dalam UU Nomor 9 tahun 1995 tentang usaha kecil, PP Nomor 44 tahun 1997 tentang Kemitraan, serta KEPPRES nomor 99 tahun 1998 tentang Bidang/ jenis usaha yang dicadangkan untuk usaha kecil dan Bidang/ jenis usaha yang terbuka untuk usaha menengah atau usaha besar dengan syarat kemitraan ditentukan bahwa dalam penanaman modal pada bidang/ jenis usaha tertentu, usaha menengah dan usaha besar diwajibkan untuk melakukan kemitraan usaha dengan usaha kecil.

Ketentuan mengenai kewajiban investor asing untuk menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas latihan dan pendidikan bagi tenaga kerja Indonesia, kerja sama modal asing dengan modal nasional (*Joint venture*), serta kemitraan usaha (menggunakan pola hubungan bapak angkat yang ada sebelumnya), dapat dipandang sebagai kebijaksanaan yang mengarah pada upaya terjadinya alih teknologi melalui investasi langsung (*direct investment*). Kemudian untuk mendorong terjadinya alih teknologi melalui saluran langsung tersebut, ditetapkan pula kebijaksanaan *fiscal* dalam pasal 6 Undang-undang Nomor 10 tahun 1994 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 7 tahun 1983 tentang pajak penghasilan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1991, yang memberikan fasilitas perpajakan bahwa biaya penelitian dan pengembangan perusahaan yang dilakukan di Indonesia dalam upaya menemukan teknologi atau cara- cara baru, serta biaya beasiswa magang dan pelatihan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh bentuk usaha tetap, dipandang sebagai beban perusahaan dan oleh karena itu dianggap sebagai penghasilan tidak kena pajak. Dengan dukungan kebijaksanaan

*fiscal* yang demikian itu, diharapkan akan dapat mendorong terjadinya proses alih teknologi.

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 (*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>6</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.

Alasan yang mendorong penulis menyusun thesis ini adalah keinginan untuk mengulas kendala dan dampak yang timbul dari pelaksanaan suatu kontrak alih ketrampilan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerja Indonesia serta segi pemberdayaan hukumnya mengenai kontrak alih ketrampilan di Indonesia karena seperti diketahui sampai saat ini Indonesia belum ada peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur mengenai kontrak alih ketrampilan antara perusahaan asing dan perusahaan Indonesia padahal kontrak

---

<sup>6</sup> *Munir Fuady, Hukum Bisnis Dalam Teori Dan Praktek (Buku Keempat), PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1997, hal 95.*

alih ketrampilan adalah bagian yang essential untuk terjadinya alih ketrampilan dari pihak asing kepada pihak Indonesia yang pada akhirnya diharapkan Indonesia dapat melepaskan ketergantungan pemanfaatan teknologi dari negara asing

## 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. Apakah benar telah terjadi alih teknologi pada pelaksanaan kontrak alih ketrampilan ?
2. Kendala apa saja yang terjadi pada pelaksanaan kontrak alih ketrampilan ?
3. Bagaimana usaha pemberdayaan hukumnya sehingga kontrak alih ketrampilan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan ?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji apakah telah terjadi kontrak alih teknologi pada pelaksanaan kontrak alih ketrampilan.
2. Untuk mengungkap kendala- kendala yang terjadi pada pelaksanaan kontrak alih ketrampilan.
3. Untuk menelaah kontrak alih ketrampilan dari segi pemberdayaan hukumnya.

#### D. Kontribusi Penelitian

Apabila tujuan penelitian dimaksud tercapai diharapkan hasil penelitian ini akan membawa manfaat sebagai berikut :

##### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber informasi ilmiah tentang kontrak alih ketrampilan yang merupakan bagian dari kontrak alih teknologi antara pihak asing sebagai pemilik teknologi dan pihak Indonesia sebagai penerima teknologi.

##### 2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan pemberdayaan hukum khususnya mengenai kontrak alih ketrampilan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerja, kepada pihak perusahaan, tenaga kerja pada perusahaan PMA serta pemerintah.

#### E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik yang dipergunakan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Pemberdayaan Hukum

Pemberdayaan (*empowerment*) adalah gerakan yang mengamankan 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>7</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 yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan eksistensinya.<sup>8</sup>

Ada beberapa pendapat mengenai '*pemberdayaan*' seperti, *Oakley* dan *Marsden* menjelaskan bahwa pemberdayaan mengandung dua kecenderungan. *Pertama*, disebut kecenderungan primer yaitu proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan kepada masyarakat agar individu lebih berdaya. *Kedua*, disebut kecenderungan sekunder, yang menekankan pada proses menstimulasi,

---

<sup>7</sup> *Omny S Prijono dan Pranarka, Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi, CSIS, Jakarta, 1996, hal 44*

<sup>8</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*

mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya melalui proses dialog.<sup>9</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>10</sup>

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

---

<sup>9</sup> *Oakley dan Marsden, 1984, Approches to Participation in Rural Development, Geneva ILO, dalam Pranarka, Vidyandika Moelyarto, ibid, hal 56*

<sup>10</sup> *Soleman B Taneko, Pokok- Pokok Studi Hukum Dalam Masyarakat, Cet pertama, PT RajaGrafindo, Jakarta, 1993, hal 27.*

(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>11</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 dagang *Franchisor*, dimana pihak *Franchisee* berkewajiban untuk mengikuti metode dan tata cara atau prosedur yang telah ditetapkan oleh *franchisor*. Dalam kaitannya dengan pemberian ijin dan kewajiban pemenuhan standar dari *Franchisor*, *Franchisor* akan memberikan bantuan pemasaran, promosi maupun bantuan teknis lainnya agar *Franchisee* dapat menjalankan usahanya dengan baik.<sup>12</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

---

<sup>11</sup> Ridwan Khairandy, *Aspek- Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknologi*, Fakultas Hukum Univ Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 16.

<sup>12</sup> Gunawan Widjaja, *Waralaba*, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 8.

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>13</sup>

*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>14</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

---

<sup>13</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.

<sup>14</sup> Ridwan Khairandy, Makalah “ Aspek – Aspek Hukum Teknologi Dan Alih Teknologi “, Bahan perkuliahan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 9

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>15</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 dan kebijakan pemerintah.

Oleh karena wujudnya suatu kontrak maka kontrak alih ketrampilan mengacu pada peraturan perundang- undangan yang mengatur tentang pembuatan kontrak secara umum di Indonesia.

---

<sup>15</sup> Munir Fuady, " Hukum Bisnis; Dalam Teori Dan Praktek, Buku Ke Empat ", PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997, hal 96

### 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 sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu pun 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>16</sup>

### 4. Perusahaan Penanaman Modal Asing

Dalam pengertian yang umum, pada dasarnya modal asing adalah modal yang berasal dari luar negeri dan dimasukkan ke dalam wilayah suatu Negara untuk diinvestasikan atau dikembangkan lebih lanjut melalui berbagai kegiatan usaha yang bersifat ekonomis.<sup>17</sup>

Penanaman modal asing ( *foreign investment* ) merupakan suatu tindakan dari orang asing atau badan hukum asing untuk melakukan investasi

---

<sup>16</sup> B Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal 26

<sup>17</sup> Ridwan Khairandy, *ibid*, hal 27.

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.

##### 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 sebagai 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 sistem pengendalian sosial<sup>18</sup>.

Menurut Satjipto Rahardjo<sup>19</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.

J.E. Sahetapy<sup>20</sup> berpendapat bahwa hukum hanya merupakan suatu sarana pemerintah atau dalam tangan – tangan yang berkuasa untuk

---

<sup>18</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, hal. 9.

<sup>19</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, hal. 209.

<sup>20</sup> J.E. Sahetapy, *Sistem Peradilan yang Ideal dalam rangka Pemerataan Kesempatan Memperoleh Keadilan*, hal. 3.

mengarahkan cara berpikir dan bertindak untuk tiba di tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian maka hukum menjadi suatu sarana yang ampuh dalam rangka kebijaksanaan (*policy*) untuk mencapai berbagai tujuan penguasa, dalam rangka mewujudkan cita – cita yang hendak dicapai.

## F. Metode Penelitian

### 1. Metode pendekatan

Istilah “metodologi” berasal dari kata “metode” yang artinya adalah “jalan ke”. Tetapi menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan – kemungkinan sebagai berikut<sup>21</sup> :

- a. Suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian,
- b. Suatu teknik yang umum bagi ilmu pengetahuan,
- c. Cara tertentu untuk melakukan suatu prosedur.

Selanjutnya dikatakan, terhadap pengertian metodologi, biasanya diberikan beberapa arti sebagai berikut<sup>22</sup> :

- a. Logika dari penelitian ilmiah,
- b. Studi terhadap prosedur dan teknik penelitian,
- c. Suatu sistem dari prosedur dan teknik penelitian.

Metodologi (*methodologi*) dalam arti yang umum diterima adalah studi yang logis dan sistem tentang prinsip – prinsip yang mengarahkan tentang penelitian ilmiah. Dengan demikian metode dimaksudkan sebagai

---

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, hal. 5.

<sup>22</sup> *Ibid.*

prinsip – prinsip dasar dan bukan sebagai “*methods*” atau “cara – cara” untuk melaksanakan penelitian<sup>23</sup>.

Ronny Hanitijo Soemitro<sup>24</sup> mengatakan bahwa penelitian merupakan kegiatan akademik yang menggunakan penalaran empirik dan atau non empirik dan memenuhi persyaratan metode disiplin ilmu yang bersangkutan. Sedangkan metode penelitian adalah menguraikan dalil logika, dalil postulat – postulat (pernyataan yang kebenarannya tidak perlu dibuktikan lagi, karena sudah jelas dengan sendirinya bagi semua orang (*self evidence*), atau proposisi – proposisi (pernyataan yang kebenarannya masih harus dibuktikan lagi), yang jadi latar belakang dari setiap langkah dan proses yang lazim ditempuh dalam kegiatan penelitian. Kemudian memberikan alternatif – alternatif dan petunjuk – petunjuk dalam memilih alternatif itu serta membandingkan unsur – unsur penting dalam rangkaian penelitian.

Riset atau penelitian merupakan kegiatan yang sistematis yang dimaksudkan untuk menambah pengetahuan baru atas pengetahuan yang sudah ada, dengan cara yang dapat dikomunikasikan dan dapat dinilai kembali. Jadi penelitian merupakan upaya untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang selain untuk menghasilkan pengetahuan yang baru sama sekali, yaitu yang sebelumnya belum ada atau belum dikenal, juga termasuk

---

<sup>23</sup> Maria S. W. Soemardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, hal. 6.

<sup>24</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Makalah Pelatihan Metodologi Ilmu Sosial*, hal. 2.

pengumpulan keterangan baru yang bersifat memperkuat teori – teori yang sudah ada, atau bahkan juga yang menyangkal teori – teori yang sudah ada<sup>25</sup>.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *socio-legal 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

Istilah paradigma berasal dari istilah latin, yaitu *paradeigma* yang berarti pola. Pada tahun 40-an istilah ini diintroduksi oleh Thomas Khun dalam konteks filsafat sains. Oleh Khun, istilah ini dipergunakan untuk menunjuk dua pengertian utama, *pertama*, sebagai totalitas konstelasi pemikiran, keyakinan, nilai, persepsi, dan teknik yang dianut oleh akademisi maupun praktisi disiplin ilmu tertentu yang mempengaruhi cara pandang realitas mereka. *Kedua*, sebagai upaya manusia untuk memecahkan rahasia ilmu pengetahuan yang mampu menjungkirbalikkan semua asumsi maupun aturan yang ada.<sup>26</sup>

Terdapat berbagai pendapat mengenai pengertian dari paradigma, seperti antara lain, Robert Fridrichs, mengajukan rumusan pengertian paradigma sebagai berikut :

---

<sup>25</sup> Irawan Suhartono, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*, hal. 1- 2.

<sup>26</sup> Sofian Effendi, *Paradigma Pembangunan Dan Administrasi Pembangunan, dalam LAN R, Laporan Temu Kaji Dan Peran Ilmu Administrasi Dan Manajemen Dalam Pembangunan, 1988, hal 188.*

*Paradigma adalah pandangan mendasar dari suatu disiplin ilmu tentang apa yang menjadi pokok persoalan (subject matter) yang semestinya dipelajarinya (a fundamental image a dicipline has of its subject matter)<sup>27</sup>*

Dengan maksud lebih memperjelas lagi, George Ritzer mencoba mengartikan paradigma sebagai berikut;

*Pandangan yang mendasar dari ilmuwan tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan ( disiplin ), jadi sesuatu yang menjadi pokok persoalan dalam satu cabang ilmu menurut versi ilmuwan tertentu. <sup>28</sup>*

*Paradigma membantu merumuskan tentang apa yang harus dipelajari, persoalan- persoalan apa yang mesti dijawab, bagaimana seharusnya menjawabnya, serta aturan- aturan apa yang harus diikuti dalam menginterpretasikan informasi yang dikumpulkan dalam rangka menjawab persoalan- persoalan tersebut.<sup>29</sup>*

Menurut Agus Salim, paradigma diartikan sebagai berikut ;

*Diibaratkan sebagai sebuah jendela tempat orang mengamati dari luar, tempat orang bertolak menjelajahi dunia dengan wawasannya.<sup>30</sup>*

Begitu pentingnya arti paradigma bagi suatu ilmu pengetahuan sehingga Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa tidak ada tatanan sosial, termasuk didalamnya tatanan hukum, yang tidak bertolak dari kearifan

---

<sup>27</sup> H. Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem, CV Mandar Maju, Bandung, 2003, hal 105.*

<sup>28</sup> *Ibid, hal 106, dan menurut kesimpulan yang diambil oleh H. Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, mereka mengartikan paradigma sebagai Kesatuan gagasan dari suatu masyarakat sains tertentu, dalam kurun waktu tertentu yang dipegang teguh secara komitmen oleh masyarakatnya.*

<sup>29</sup> *Pendapat George Ritzer, dalam bukunya Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda, yang dialih bahasakan oleh Alimandan, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 7.*

<sup>30</sup> *Agus Salim, Teori dan Paradigma Penelitian Sosial ( dari Densin Guba Dan Penerapannya ), Penerbit PT Tiara Wacana, Yogyakarta, 2001, hal 33.*

pandangan tentang manusia dan masyarakat, dengan perkataan lain, tidak ada tatanan tanpa paradigma.<sup>31</sup>

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. Rumusan ini segera menunjukkan kompromi yang cermat antara hukum tertulis sebagai kebutuhan masyarakat hukum demi adanya kepastian hukum dan *living law* sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan hukum dan orientasi hukum.<sup>32</sup>

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>33</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

---

<sup>31</sup> Esmi Warassih, *Editor Karohus Kopong Medan dan Mahmutarom HR, Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis, PT Suryandaru Utama, Semarang, 2005, hal 71.*

<sup>32</sup> H Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra, *op cit, hal 122.*

<sup>33</sup> *Ibid, hal 125.*

kausal. Dalam definisi ini terkandung dua konsep dasarnya. *Pertama* konsep tindakan sosial, *Kedua* konsep tentang penafsiran dan pemahaman. Konsep terakhir ini menyangkut metode untuk menerangkan yang pertama.<sup>34</sup>

Tindakan sosial yang dimaksud Weber dapat berupa tindakan yang nyata- nyata diarahkan kepada orang lain. Juga dapat berupa tindakan yang bersifat “ membatin “ atau bersifat subyektif yang mungkin terjadi karena pengaruh positif dari situasi tertentu. Atau merupakan tindakan perulangan dengan sengaja sebagai akibat dari pengaruh situasi yang serupa. Atau berupa persetujuan secara pasif dalam situasi tertentu.<sup>35</sup>

Bertolak dari konsep dasar tentang tindakan sosial dan antar hubungan sosial itu Weber mengemukakan lima ciri pokok yang menjadi sasaran penelitian sosiologi yaitu :

- 1) Tindakan manusia, yang menurut si aktor mengandung makna yang subyektif. Ini meliputi berbagai tindakan nyata.
- 2) Tindakan nyata dan yang bersifat membatin sepenuhnya dan bersifat subyektif.
- 3) Tindakan yang meliputi pengaruh positif dari suatu situasi, tindakan yang sengaja diulang serta tindakan dalam bentuk persetujuan secara diam- diam.
- 4) Tindakan itu diarahkan kepada seseorang atau kepada beberapa individu.

---

<sup>34</sup> *Ibid, hal 126.*

<sup>35</sup> *George Ritzer, ibid, hal 38*

- 5) Tindakan itu memperlihatkan tindakan orang lain dan terarah kepada orang lain itu.<sup>36</sup>

Selain daripada ciri- ciri tersebut diatas tindakan sosial masih mempunyai ciri- ciri lain. Tindakan sosial dapat dibedakan dari sudut waktu sehingga ada tindakan yang diarahkan pada waktu sekarang, waktu lalu atau waktu yang akan datang. Dilihat dari segi sasarannya, maka “ pihak sana “ yang menjadi sasaran tindakan sosial si aktor dapat berupa seorang individu atau sekumpulan orang. Dengan membatasi suatu perbuatan sebagai suatu tindakan sosial, maka perbuatan- perbuatan lainnya tidak termasuk ke dalam obyek penyelidikan sosiologi.

Menurut Weber, semakin rasional tindakan sosial itu semakin mudah dipahami, dengan didasari adanya kesimpulan tersebut maka Weber membedakan rasionalitas tindakan sosial ke dalam empat tipe yaitu :<sup>37</sup>

1) *Zwerk rational.*

Yakni tindakan sosial murni. Dalam tindakan ini aktor tidak hanya sekedar menilai cara yang baik untuk mencapai tujuannya tapi juga menentukan nilai dari tujuan itu sendiri. Tujuan dalam *zwerk rational* tidak absolut. Ia dapat juga menjadi cara dari tujuan lain berikutnya. Bila aktor berkelakuan dengan cara yang paling rasional maka mudah memahami tindakannya itu.

---

<sup>36</sup> *op cit, hal 39.*

<sup>37</sup> *George Ritzer, op cit, hal 40.*

2) *Werktrational action*

Dalam tindakan tipe ini aktor tidak dapat menilai apakah cara- cara yang dipilihnya itu merupakan yang paling tepat ataukah lebih tepat untuk mencapai tujuan yang lain. Ini menunjuk kepada tujuan itu sendiri. Dalam tindakan ini memang antara tujuan dan cara- cara mencapainya cenderung menjadi sukar untuk dibedakan. Namun tindakan ini rasional, karena pilihan terhadap cara- cara kiranya sudah menentukan tujuan yang diinginkan. Tindakan tipe kedua ini masih rasional meski tidak serasional yang pertama. Karena itu dapat dipertanggungjawabkan untuk dipahami.

3) *Affectual action*

Tindakan yang dibuat- buat. Dipengaruhi oleh perasaan emosi dan kepura- puraan si aktor. Tindakan ini sulit dipahami. Kurang atau tidak rasional.

4) *Traditional action*

Tindakan yang didasarkan atas kebiasaan- kebiasaan dalam mengerjakan sesuatu di masa lalu saja.

Kedua tipe tindakan yang terakhir sering hanya merupakan tanggapan secara otomatis terhadap rangsangan dari luar. Karena itu tidak termasuk ke dalam jenis tindakan yang penuh arti yang menjadi sasaran penelitian sosiologi. Namun demikian pada waktu tertentu kedua tipe tindakan tersebut dapat berubah menjadi tindakan yang penuh arti sehingga dapat dipertanggungjawabkan untuk dipahami.

Teori yang termasuk di dalam paradigma Definisi sosial yang sekiranya sesuai dengan penelitian ini adalah teori Interaksionisme Simbolik. Menurut Herbert Blummer seorang tokoh modern penggagas teori ini menyatakan tindakan / perilaku manusia itu selalu berdasarkan pada simbol- simbol. Hal ini karena tindakan manusia bukan disebabkan oleh “kekuatan dalam”, dalam arti individu bukan dikelilingi obyek- obyek potensial yang mempermainkannya dan membentuk obyek- obyek itu, misalnya berpakaian atau mempersiapkan diri untuk karier professional. Individu sebenarnya sedang merancang obyek- obyek yang saling berbeda, memberi arti, menilai kesesuaiannya dengan tindakan, dan mengambil keputusan berdasarkan penilaian tersebut. Inilah yang dimaksud dengan penafsiran atau bertindak berdasarkan simbol- simbol.<sup>38</sup>

Pendekatan teori Interaksionisme Simbolik ini berasumsi bahwa pengalaman manusia ditengahi oleh penafsiran, obyek, orang, situasi dan peristiwa yang tak memiliki pengertiannya sendiri, tetapi makna atau pengertian itu diberikan untuk mereka. Makna tersebut berasal dari interaksi dengan orang lain, sebagaimana yang dinyatakan oleh Blummer;

*“Bagi seseorang, makna dari sesuatu berasal dari cara- cara orang bertindak terhadapnya dalam kaitannya dengan sesuatu itu “*

Tindakan- tindakan yang dilakukan oleh mereka akan melahirkan batasan- batasan sesuatu bagi orang lain.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Margaret M Paloma, *Contemporary Sociological Theory*, ( terjemahan Yasogama ), PT RadjaGrafindo Perkasa, Jakarta, 1994, hal 259.

<sup>39</sup> Margaret M. Paloma, *ibid*, hal 260.

Dengan demikian teori Interaksionisme Simbolik ini bertumpu pada 3 (tiga) premis, yaitu :<sup>40</sup>

1. Manusia bertindak terhadap sesuatu berdasarkan makna- makna yang ada pada sesuatu itu bagi mereka;
2. Makna- makna tersebut berasal dari interaksi sosial seseorang dengan orang lain;
3. Makna- makna tersebut disempurnakan pada waktu proses interaksi berlangsung.

Jadi tanggapan seseorang tidak dibuat secara langsung terhadap tindakan orang lain, tetapi didasarkan pada makna yang diberikan terhadap tindakan orang lain itu. Interaksi antar individu, diantarai oleh penggunaan simbol- symbol, interpretasi atau dengan saling berusaha untuk saling memahami maksud dari tindakan- tindakan masing- masing. Jadi dalam proses interaksi manusia bukan suatu proses dimana adanya stimulus secara otomatis dan langsung menimbulkan tanggapan atau respon. Tetapi antara stimulus yang diterima dan respon yang terjadi sesudahnya, diantarai oleh proses interpretasi oleh si aktor. Jelas proses interpretasi ini adalah proses yang merupakan kemampuan yang khas dimiliki manusia.<sup>41</sup>

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjabaran diatas, jadi menurut teori Interaksionisme Simbolik, kehidupan bermasyarakat terbentuk melalui proses interaksi dan komunikasi antar individual dan antar kelompok dengan

---

<sup>40</sup> Zamroni, *Pengantar Pengembangan Teori Sosial*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1992, hal 23

<sup>41</sup> George Ritzer, *op cit*, hal 58

menggunakan simbol- simbol yang dipahami maknanya melalui proses belajar. Tindakan seseorang dalam proses interaksi itu tidak semata- mata merupakan suatu tanggapan yang bersifat langsung terhadap stimulus yang datang dari lingkungannya atau dari luar dirinya. Tetapi tindakan itu merupakan hasil dari proses belajar, dalam arti memahami simbol- simbol , dan saling menyesuaikan makna dari simbol- simbol itu. Meskipun norma- norma, nilai- nilai sosial dan makna dari simbol- simbol itu memberikan pembatasan terhadap tindakannya, namun dengan kemampuan berpikir yang dimilikinya manusia mempunyai kebebasan untuk menentukan tindakan dan tujuan- tujuan yang hendak dicapainya.<sup>42</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 data dalam penelitian ini adalah data tentang realitas pelaksanaan kontrak alih ketrampilan dalam rangka peningkatan kualitas

---

<sup>42</sup> George Ritzer, *op cit*, hal 59.

tenaga kerja Indonesia yang ada di perusahaan yang melakukan kontrak alih ketrampilan. Data tersebut didukung dengan pendapat dari para pihak yang terkait, yang terdiri dari pimpinan dan beberapa tenaga kerja yang terkait langsung dengan proses 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 pembuatan tesis 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: Divisi alih teknologi pada perusahaan yang sedang melaksanakan kontrak alih ketrampilan serta Instansi pemerintahan yang terkait dengan kontrak alih ketrampilan yaitu Departemen Ketenagakerjaan 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 Instrumen*” 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*).

Pengamatan (*observasi*); dalam penelitian ini dilakukan dengan cara tidak mencolok dan dilakukan tidak hanya dengan mencatat suatu kejadian atau peristiwa yang diamati, akan tetapi segala sesuatu yang diduga berkaitan dengan masalah yang diteliti. Karenanya observasi yang dilakukan selalu dikaitkan dengan dua hal penting, yaitu informasi dan konteks agar tidak kehilangan maknanya.<sup>43</sup>

Wawancara (*interview*); dilakukan secara tidak terstruktur (*free flowing interview*), yang dilakukan secara terang-terangan (*overted interview*), peneliti tidak memberikan pengarahan-pengarahan tajam, akan tetapi terserah kepada informan yang diwawancarai untuk memberikan penjelasan menurut kemauannya sendiri.<sup>44</sup>

## 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

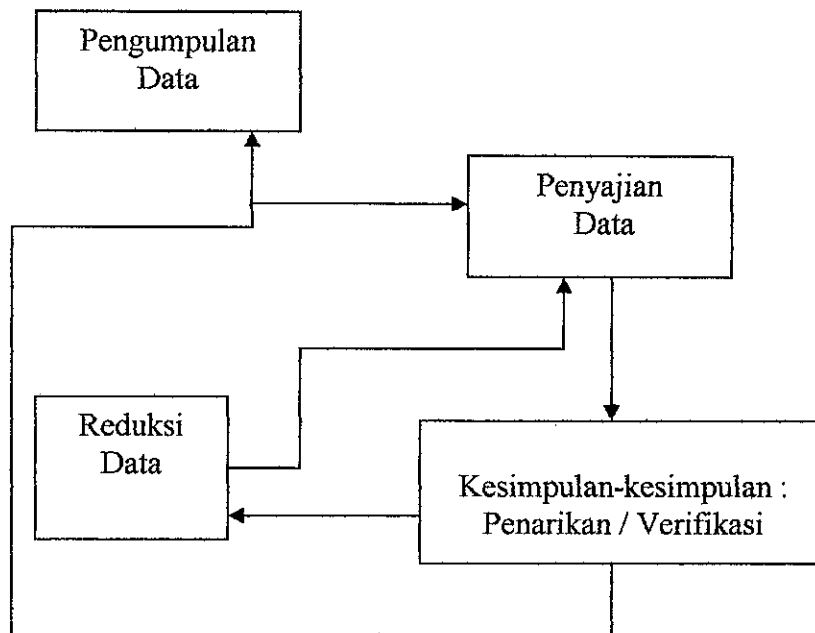
---

<sup>43</sup> S. Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, Tarsito, Bandung, 1982, hal 58.

<sup>44</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal 60.

hal yang penting, dicari tema atau polanya, dan diberi susunan yang lebih sistematis sehingga lebih mudah dikendalikan kemudian diambil kesimpulannya.<sup>45</sup> Proses tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Bagan I



Dalam perspektif ini, keempat tahapan kegiatan analisis data itu sendiri merupakan suatu siklus yang interaktif, artinya analisis data ini merupakan upaya yang terus berlanjut dan berulang terus menerus bergerak dimana empat tahap kegiatan tersebut selama pengumpulan data. Selanjutnya kegiatan tersebut bolak-balik diantara kegiatan reduksi, pengujian dan penarikan kesimpulan selama sisa waktu penelitian, sehingga masalah reduksi data, pengajuan data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi menjadi gambaran

<sup>45</sup> Lihat S.Nasution, Bab "Analisis Data Kualitatif", *opcit.*

keberhasilan secara berturut-turut sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling susul menyusul.<sup>46</sup>

#### 9. Validitas/ keabsahan Data

Validitas membuktikan bahwa apa yang diamati oleh peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya ada dalam dunia kenyataan, dan apakah penjelasan yang diberikan tentang dunia memang sesuai dengan yang sebenarnya ada atau yang terjadi. 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>47</sup>

#### G. Sistematika Penulisan Tesis

Penulisan tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya, yaitu dimulai dengan pendahuluan, tinjauan pustaka, spesifikasi lokasi penelitian dan hasil penelitian, pembahasan / analisis hasil penelitian dan bab yang terakhir adalah penutup.

Di samping keterbatasan permodalan, masih rendahnya tingkat penguasaan dan penggunaan teknologi dalam kegiatan ekonomi, adalah

---

<sup>46</sup> MB. Miles dan A.M Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, 1992, hal 9

<sup>47</sup> Ibid, hal 105.

merupakan penyebab ketidak mampuan perekonomian Indonesia dalam memberikan kemakmuran terhadap sebagian besar masyarakatnya. Sementara itu rendahnya tingkat pertumbuhan ekonomi yang tidak dapat mengimbangi jumlah pertumbuhan penduduk, telah semakin menambah persoalan yang sulit dapat diatasi tanpa bekerja sama dengan negara- negara lain; terutama dengan negara- negara ekonomi maju. Kerja sama ekonomi yang dilakukan Indonesia dengan negara- negara lain tersebut, disamping diperlukan untuk memperkuat permodalan dalam memperluas kegiatan ekonomi agar dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja, juga diharapkan untuk dapat terjadinya alih teknologi dari pemiliknya kepada pelaku usaha ekonomi domestik.

Cara pengalihan teknologi dapat dibedakan antara teknologi pemilikan (*property technology*) dan teknologi non kepemilikan (*non property technology*). Teknologi pemilikan dialihkan melalui investasi langsung, lisensi paten, perjanjian jasa teknis dan jasa konsultasi. Sedangkan teknologi non pemilikan dapat diperoleh dari hasil pengetahuan baru dalam kepustakaan, atau dapat pula dilakukan melalui pembelian langsung perangkat keras, dari kegiatan jasa teknis dalam rangka penjualan produk, peragaan teknologi manajemen modern pada seminar atau konprensi dan pemasaran, bantuan teknis, serta melalui pengamatan dan peniruan atas teknologi non pemilikan.

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 (*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>48</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.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kontrak alih ketrampilan guna meningkatkan sumber daya manusia dan untuk lebih melindungi hak- hak penerima teknologi maka selain diperlukan suatu pemberdayaan hukum berbagai peraturan yang menyangkut kontrak alih ketrampilan. Pemberdayaan ini meliputi struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum dan juga perlu mengoptimalkan peran dari Manajemen Sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan penanaman modal asing selama berlangsungnya kontrak alih ketrampilan.

---

<sup>48</sup> Munir Fuady, *Hukum Bisnis Dalam Teori Dan Praktek (Buku Keempat)*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1997, hal 95.

Dasar pemikiran di atas merupakan konsep yang melatarbelakangi penulisan tesis ini, yang merupakan bagian Bab I, diikuti dengan pemaparan lain yang dituangkan dalam rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika dan pertanggungjawaban penelitian.

Sebelum membahas secara substansif mengenai pemberdayaan hukum kontrak alih ketrampilan dan fungsi manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia selama kontrak alih ketrampilan di perusahaan penanaman modal asing terlebih dahulu dipaparkan mengenai konsep – konsep umum yang digunakan. Pemaparan tersebut dimasukkan dalam Bab II antara lain konsep mengenai pemberdayaan hukum, batas kemampuan hukum, komunikasi hukum, penegakan hukum, tentang kontrak alih ketrampilan, mengenai Penanaman Modal Asing di Indonesia, tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, dan membahas hukum sebagai *social engineering* pada kontrak alih ketrampilan dalam rangka meningkatkan kwalitas Sumber daya manusia di perusahaan.

Penelitian tesis ini merupakan penelitian kualitatif, sehingga tidak dapat lepas dari realita yang ada di lokasi penelitian. Pada bab ini akan diuraikan mengenai gambaran pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di PT W Ina dan PT BNR dan hasil penelitian itu sendiri sebagai hal yang dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lokasi penelitian dan akan dapat membantu pembaca lebih memahami hasil studi. Bab III menyajikan deskripsi singkat mengenai gambaran pelaksanaan dan hasil yang didapat dari Kontrak Alih Ketrampilan

pada perusahaan Penanaman Modal Asing yang diteliti, dimana kedua perusahaan yang diteliti memiliki bentuk kontrak alih ketampilan yang berbeda karena seperti PT W Ina, menggunakan kontrak alih teknologinya adalah kontrak Lisensi paten dan PT BNR menggunakan kontrak alih teknologinya berupa *Franchise*, serta gambaran mengenai kendala dan dampak yang timbul dari pelaksanaan kontrak alih ketrampilan.

Tinjauan studi disajikan dalam Bab IV. Proses analisis dari temuan di lapangan yang menghasilkan penjelasan mengenai bagaimana pelaksanaan kontrak alih ketrampilan antara lain, membahas kontrak Lisensi paten dan kontrak *Franchise* dalam hal alih ketrampilannya, kemudian tentang pemberdayaan hukum pada kontrak alih ketrampilan dan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka alih ketrampilan di perusahaan penanaman modal asing.

Bab V tesis ini berisi kristalisasi pembahasan pada bab – bab terdahulu yang tertuang dalam suatu simpulan sekaligus menjadi jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan. Berdasar atas simpulan tersebut beberapa hal yang dianggap perlu direkomendasikan dan dirumuskan dalam bentuk saran – saran.

BAB II  
TINJAUAN PUSTAKA  
PEMBERDAYAAN HUKUM, KONTRAK ALIH KETRAMPILAN,  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN  
PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING DI INDONESIA

A. 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>49</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

---

<sup>49</sup> Onny S Prijono dan Pranarka, *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, CSIS, Jakarta, 1996, hal 44

terhadap sumber- sumber daya yang ada sehingga merupakan pembagian kekuasaan yang adil yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan eksistensinya.<sup>50</sup>

Ada beberapa pendapat mengenai 'pemberdayaan' seperti, *Oakley* dan *Marsden* menjelaskan bahwa pemberdayaan mengandung dua kecenderungan. *Pertama*, disebut kecenderungan primer yaitu proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan kepada masyarakat agar individu lebih berdaya. *Kedua*, disebut kecenderungan sekunder, yang menekankan pada proses menstimulasi, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya melalui proses dialog.<sup>51</sup>

Kesadaran kritis dalam diri seseorang dapat dicapai dengan cara " melihat diri sendiri ", serta menggunakan apa yang didengar, dilihat dan dialami untuk memahami apa yang terjadi dalam kehidupannya. Seseorang menganalisis sendiri masalah mereka, mengidentifikasi sebab- sebabnya, menetapkan prioritas dan memperoleh pengetahuan baru. Analisis realitas ini dilakukan oleh orang yang dapat memutuskan sendiri apa kebutuhan dan pengalaman penting baginya, bukan diputuskan oleh orang lain atau pakar. Melalui analisis semacam ini orang akan mampu mengambil tindakan apa yang baik dan bermanfaat bagi dirinya sendiri.

Elaborasi pemikiran diatas secara keseluruhan akan memperkaya dan menjiwai pemahaman global mengenai pemberdayaan yang sekaligus membawa

---

<sup>50</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>51</sup> *Oakley dan Marsden, 1984, Approches to Participation in Rural Development, Geneva ILO, dalam Pranarka, Vidyandika Moelyarto, ibid, hal 56*

dampak, baik terhadap kecederungan primer maupun sekunder dari makna pemberdayaan. Oleh sebab itu banyak aliran pembangunan yang menekankan pada legitimasi kekuatan rakyat.<sup>52</sup>

*Sarah Cook dan Steve Macaulay*<sup>53</sup> menyebutkan pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan yang di dalamnya setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

*Hulme dan Turner* berpendapat bahwa pemberdayaan mendorong terjadinya suatu proses perubahan sosial yang memungkinkan orang-orang pinggiran yang tidak berdaya untuk memberikan pengaruh yang lebih besar di arena politik secara lokal maupun nasional. Oleh karena itu pemberdayaan sifatnya individual sekaligus kolektif. Pemberdayaan juga merupakan suatu proses yang menyangkut hubungan-hubungan kekuasaan (kekuatan yang berubah antara individu, kelompok, dan lembaga-lembaga sosial). Di samping itu pemberdayaan juga merupakan proses perubahan pribadi karena masing-masing individu mengambil tindakan atas nama diri mereka sendiri dan kemudian mempertegas kembali pemahamannya terhadap dunia tempat berpijak.

Pada literatur-literatur pembangunan konsep pemberdayaan bahkan memiliki perspektif yang lebih luas. Ditegaskan bahwa menghormati kebhinekaan,

---

<sup>52</sup> Onny S Prijono, dan AMW pranarka, *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, CSIS, Jakarta, 1996, hal 58.

<sup>53</sup> Oakley dan Marsden, *Ibid*, hal 63

kekhasan lokal, dekonsentrasi kekuatan dan peningkatan kemandirian merupakan bentuk- bentuk pemberdayaan partisipatif.<sup>54</sup>

Berkaitan dengan hukum maka 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 kualitas 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>55</sup>

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 ) Dalam hal ini adalah perusahaan PMA ( menyangkut pengusaha dan pekerja ) dan Departemen

---

<sup>54</sup> *Onny S Priyono, ibid, hal 63*

<sup>55</sup> *Soleman B Taneko, Op. Cit., hal 27.*

Ketenagakerjaan. Sedangkan substansi adalah sistem hukum yang secara aktual disebut sebagai peraturan atau kaidah- kaidah yang digunakan oleh institusi yang bersangkutan atau mungkin suatu kasus. Di bidang kontrak alih ketrampilan pada perusahaan PMA, substansi tersebut adalah Undang- undang Ketenagakerjaan UU No 13 tahun 2003, Undang- undang mengenai Hak Milik Intelektual dan Undang- Undang Penanaman Modal Asing UU no 1 Tahun 1967. Adapun yang dimaksud dengan budaya hukum adalah ide- ide, gagasan- gagasan, harapan- harapan, dan pendapat- pendapat umum. Dalam hal kontrak alih ketrampilan pada perusahaan PMA maka budaya hukum tersebut terdiri dari nilai- nilai, sikap, perilaku pengusaha dan tenaga kerja yang terlibat di dalam kontrak alih ketrampilan.

Tujuan dari adanya pemberdayaan hukum pada kontrak alih ketrampilan adalah agar terjadi perubahan pada cara pandang para pihak yang terkait pada pelaksanaan kontrak alih ketrampilan khususnya perusahaan pemberi teknologi dan perusahaan penerima teknologi agar benar- benar dapat terjadi alih ketrampilan di pihak penerima teknologi. Ini dapat berdasarkn pada teori Friedman,<sup>56</sup> yang menyatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mendorong terjadinya perubahan masyarakat kearah yang dikehendaki oleh ketentuan hukum yaitu :

- a. Kepentingan sendiri
- b. Sensitif terhadap sanksi
- c. Tanggapan terhadap pengaruh sosial
- d. Kepatuhan terhadap hukum.

---

<sup>56</sup> Soleman B. Taneko, *Ibid.* h.50

Sedangkan faktor-faktor yang mendorong bagi tidak terjadinya perubahan masyarakat adalah :

- a. Tidak memahami ideal hukum
- b. Bertentangan dengan nilai-nilai dan norma-norma masyarakat yang bersangkutan
- c. Terdapat kekuatan yang cukup dari para anggota masyarakat yang berkepentingan dengan keadaan yang ada (*Vester interest*), untuk menolak perubahan yang dikehendaki oleh ideal hukum.
- d. Resiko yang terkandung dalam perubahan tersebut lebih besar daripada jaminan sosial yang diusahakan.<sup>57</sup>

Pemberdayaan hukum melalui kontrak alih ketrampilan maksudnya adalah usaha memberdayakan sisi hukum dari kontrak alih ketrampilan agar dapat merubah “masyarakat” kearah yang lebih baik yaitu dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya, maka yang dimaksud dengan masyarakat di dalam tesis ini adalah masyarakat dalam lingkup kecil yaitu para pihak yang terlibat pada pemberdayaan hukum kontrak alih ketrampilan.

## B. Batas kemampuan hukum

Perilaku masyarakat yang sebenarnya dijiwai oleh moral/sikap moral masyarakat yang bersangkutan, dapat diubah, tetapi harus secara perlahan-lahan, tahap demi tahap, terus menerus serta bervariasi.<sup>58</sup> Disinilah letak keterbatasan

---

<sup>57</sup> Soemardjan, dalam Soleman B. Taneko, *Ibid* h. 59, 60.

<sup>58</sup> Sammer, dalam Edwin M. Schur, 1967” 127, dalam Satjipto Raharjo, 1976, *Op, Cit*.

kemampuan hukum dalam fungsinya sebagai sarana perubahan perilaku masyarakat secara mendadak.

### C. Komunikasi hukum.

Agar hukum berlaku efektif, salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah komunikasi hukum.<sup>59</sup>

Pengertian komunikasi sendiri adalah penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak yang lain baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat berupa lambang, kode, bahasa, bicara, gerak dan sebagainya, dengan harapan munculnya reaksi positif atau negatif melalui perubahan sikap dan perilaku dari pihak yang menerima informasi tersebut.<sup>60</sup>

Apabila komunikasi dikaitkan dengan bidang hukum maka pengertiannya menjadi menginformasikan hukum kepada pihak yang menjadi sasaran informasi tersebut masyarakat.

Hukum, baik sebagai kaidah ataupun perilaku, pada hakekatnya merupakan suatu pesan yang mengandung nilai- nilai tertentu, yang perlu ditransmisikan pada warga masyarakat secara umum. Oleh karena yang dituju masyarakat secara umum, maka menjadi sangat penting adalah hukum tersebut dimengerti, dipahami dan diinternalisasikan pada masyarakat yang pada akhirnya terwujud melalui perilaku mereka.

---

<sup>59</sup> Esmi warassih, dalam Satjipto Raharjo, 1981, *Hukum dalam Perspektif Sosial*, Penerbit Alumni, Bandung, h. 136

<sup>60</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum, Masyarakat dan Pembangunan*, Penerbit Alumni, Bandung, 1980, hal 200.

Begitu pentingnya mengkomunikasikan hukum, maka ada beberapa pakar hukum yang mempunyai pendapat mengenai komunikasi hukum diantaranya adalah<sup>61</sup> *Lon L. Fuller*, berpendapat, bahwa peraturan- peraturan hukum yang tidak disampaikan dengan baik kepada rakyat menjadikan sistem hukum yang bersangkutan tidak bermoral. Kecuali menghendaki bahwa peraturan itu dipublikasikan, dituntut juga agar peraturan itu dibuat dalam pelafalan yang mudah dimengerti oleh rakyat.

*Jeremy Bentham* menghendaki agar isi selengkapnya suatu peraturan itu diberitahukan kepada setiap anggota masyarakat yang nantinya harus menerima berlakunya hukum itu. Untuk pendapatnya ini Bentham mendapat hadiah sebutan sebagai orang gila- gilaan.

Berhadapan dengan pikiran yang ekstrem seperti diatas, politik hukum telah menemukan jalan keluarnya sendiri. Pikiran ini bersifat *pragmatis*. Tujuannya adalah semata- mata untuk sekedar memenuhi syarat formal, bahwa peraturan itu memang sudah diumumkan kepada rakyat. Dalam hubungan ini dijumpai suatu adagium, bahwa “ *setiap orang dianggap mengetahui undang- undang* “. Pokoknya, asal sudah diumumkan, rakyat tidak punya alasan lagi untuk mengatakan bahwa suatu peraturan itu belum pernah diketahuinya, jadi tidak berlaku baginya.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> *Satjipto Rahardjo, ibid, hal 201*

<sup>62</sup> *Satjipto rahardjo, op cit, hal 202*

#### D. Penegakkan hukum

Penegakan hukum merupakan suatu proses sosial yang bertujuan mempertahankan hukum dan ketertiban.

Penegakkan hukum merupakan proses yang melibatkan lingkungannya, baik dengan cara menarik lingkungannya ke dalam proses tersebut, maupun dengan cara menerima pembatasan-pembatasan dari lingkungannya. Demikian terjadi hubungan timbal balik antara hukum dengan lingkungannya yang terdiri dari manusia, sosial, budaya politik dan lain-lain. Dengan kata lain penegakkan hukum pada hakekatnya merupakan proses perwujudan ide tentang keadilan.

Jadi apabila dikaitkan dengan kontrak alih ketrampilan, sudah seyogyanya pemerintah mulai memperhatikan perkembangan globalisasi yang menempatkan sumber daya manusia sebagai modal utama untuk kemajuan pembangunan, dan pemerintah mulai menindaklanjutinya dengan Undang-undang No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan pengganti Undang-Undang No 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dirasa kurang menguntungkan bagi pekerja dalam hal pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

## E. Kontrak Alih Ketrampilan

### 1. Pengertian Kontrak Alih Ketrampilan

Sebelum membahas mengenai pengertian kontrak alih ketrampilan, ada baiknya menelaah terlebih dahulu mengenai pentingnya teknologi serta makna dari alih teknologi bagi industri yang ada kaitannya dengan kontrak alih ketrampilan.

Secara etimologis, kata teknologi berasal dari bahasa Yunani yang terdiri kata *techniqos* yang berarti kesenian atau ketrampilan, dan kata *logos* yang berarti ilmu atau asas- asas utama (*fundamental principles*). Selanjutnya menurut *Webster Dictionary* teknologi juga disamakan dengan *applied science* atau *technical method of achieving a practical purposes*.<sup>63</sup>

Sehingga khususnya dalam bidang ekonomi, teknologi berarti *the application of scientific knowledge to the production of industrial goods and improvement of service*.<sup>64</sup> Dengan demikian, teknologi bukanlah ilmu pengetahuan atau produk. Teknologi merupakan penerapan ilmu pengetahuan (*application of science*) untuk menghasilkan produk barang atau jasa. Produk barang atau jasa itu merupakan hasil teknologi. Akan tetapi, produk tersebut bukan merupakan teknologi.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> Sunarjati Hartono, "Pembahasan Kertas Kerja : Pemindahan Teknologi dan Pengaturannya Dalam Peraturan Perundangan," pembahasan kertas kerja atas makalah Ita Gambiro yang berjudul "Pemindahan Teknologi dan Pengaturannya Dalam Peraturan Perundangan", dalam Seminar Aspek-Aspek Hukum Pengalihan Teknologi, dipublikasikan oleh BPHN – Binacipta, Bandung, 1981, hal 189.

<sup>64</sup> Sunarjati Hartono, *Ibid* hal 190.

<sup>65</sup> Maurice Mountain, "The Continuing Complexities Of Technology Transfer", dalam Gary K Bertsch and John R.McIbtyre ( eds ), *National security and Technology Transfer : The Strategic Dimensions of East – West Trade*, Westview Press, Colorado, 1983, hal 8.

Menurut Ridwan Khairandy dalam makalahnya “ Aspek-Aspek Hukum Teknologi Dan Alih Teknologi “,ada beberapa segi yang harus diperhatikan menyangkut makna dari teknologi, yaitu :

- a. Teknologi itu terdiri dari informasi yang mampu mengaplikasikan semua tahapan dari perencanaan, organisasi, dan operasi dari suatu industri atau perusahaan ( komersial ) dengan segenap aktivitasnya.
- b. Berdasarkan kenyataan, bahwa teknologi mempunyai suatu kontribusi untuk membuat setiap tahapan yang mencakup perencanaan, organisasi, dan operasi kegiatan suatu industri atau perusahaan ; maka, teknologi tidak hanya terdiri dari *scientific knowledge*, tetapi juga pengetahuan bisnis atau organisasi.
- c. Segi lainnya adalah, bahwa teknologi bias berupa teknologi yang berwujud ( bertubuh ) dan tidak berwujud. Dengan demikian teknologi itu bisa berupa paten ( *patents* atau *invention* ), desain industri, *utility models*, dan *new plant variety*, dan *know how*.

Bidang teknologi juga memiliki nilai ekonomis dan kerahasiaannya cenderung dijaga pemiliknya. Sejalan dengan itu, hak-hak pemiliknyapun mendapatkan perlindungan hukum. Teknologi yang mendapat perlindungan hukum disebut *proprietary technology*, misalnya paten, desain produk industri, merek dan *trade secret*. Sedangkan teknologi yang tidak mendapat perlindungan hukum disebut

*non proprietary technology*, misalnya teknologi yang telah dipatenkan namun jangka waktu perlindungan hukumnya telah habis.<sup>66</sup>

Pengertian alih teknologi menurut *United Nations Centre on Transnational Corporation (UNCTC)* merupakan suatu proses penguasaan kemampuan teknologi dari luar negeri, yang dapat diurai dalam 3 (tiga) tahapan, yaitu :<sup>67</sup>

- 1) Peralihan teknologi yang ada ke dalam produksi barang dan jasa tertentu
- 2) Asimilasi dan difusi teknologi tersebut ke dalam perekonomian negara penerima teknologi tersebut
- 3) Pengembangan kemampuan *indegeneous technology* untuk inovasi

Senada dengan itu, Bhattasali dalam bukunya *Transfer of technology among Developing Countries* sebagaimana dikutip Sunarjati Hartono, menyatakan bahwa alih teknologi bukan hanya sekedar pemindahan, tetapi terutama teknologi yang tadinya asing, haruslah diadaptasikan ke dalam lingkungan yang baru, dan kemudian harus terjadi asimilasi serta inovasi sedemikian rupa, hingga teknologi asing itu akhirnya menjadi budaya bangsa yang menerima teknologi tersebut.<sup>68</sup>

WIPO menunjukkan ada tiga cara yang utama dalam pengalihan teknologi melalui hukum ( *legal arrangements* ), yaitu :<sup>69</sup>

- 1) *Sale : Assigment* (pengalihan hak atas kekayaan intelektual ) ;
- 2) *Licencing* ( lisensi ) ;

---

<sup>66</sup>Ridwan Khairandy, *Aspek-aspek Hukum Teknologi Dan Alih Teknologi*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 10

<sup>67</sup> *Ibid*, hal 11-12

<sup>68</sup> Sunarjati Hartono, *op.cit.*, hal 190.

<sup>69</sup> *Background Reading Material On Intellectual Property*, WIPO, Jeneve, 1988, hal 267-269.

3) *Know – how agreements* ( perjanjian tentang *know – how* )

Selain itu WPO masih mencatat beberapa cara lain pengalihan teknologi melalui hukum, yaitu :<sup>70</sup>

- 1) *Sale and import of capital Goods ;*
- 2) *franchising and Distributorship ;*
- 3) *Consultacy Arrangements ;*
- 4) *Turn-key Project ;*
- 5) *Joint Venture Arrangements.*

Pada Penelitian ini menggunakan analisis kontrak berkaitan erat dengan kontrak alih ketrampilan antara perusahaan Indonesia dengan perusahaan asing dan khusus meneliti kontrak alih ketrampilan yang terdapat pada kontrak Lisensi dan *Franchise*, alasannya karena kedua kontrak ini dapat mewakili gambaran jelas mengenai kontrak alih ketrampilan serta hasil yang didapat dari wujud pelaksanaan 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>71</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 dagang

---

<sup>70</sup> *Ibid, hal 270.*

<sup>71</sup> *Ridwan Khairandy, Op. Cit., hal 16.*

*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>72</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>73</sup>

*Know – how* ini merupakan akumulasi ketrampilan praktis atau keahlian dan informasi untuk menjalankan manufaktur atau segala bentuk prosedur dan proses industri suatu produk.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Gunawan Widjaja, *Op. Cit.*, hal 8.

<sup>73</sup> J.B Lumenta, *Op. Cit.*, hal 1.

<sup>74</sup> Nancy E.Muenchiger, " *French Law On Law of Property Transfer: An Overview*", dalam Kojo Yelpaala: " *Licensing Agreement ; Patents, Know How, Trade Secret and Software*, Kluwer, Deventer, 1988, hal 87 – 88.

*Know-How* dapat diklasifikasikan dalam dua jenis, yaitu :<sup>75</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>76</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.

---

<sup>75</sup> Ridwan Khairandy, Makalah “ *Aspek – Aspek Hukum Teknologi Dan Alih Teknologi* “, Bahan perkuliahan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 9

<sup>76</sup> Munir Fuady, “ *Hukum Bisnis; Dalam Teori Dan Praktek, Buku Ke Empat* “, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997, hal 96

## 2. Kontrak Alih Ketrampilan Ditinjau dari segi hukum

*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* ).

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 dan kebijakan pemerintah. Oleh karena wujudnya suatu kontrak maka kontrak alih ketrampilan mengacu pada peraturan perundang- undangan yang mengatur tentang pembuatan kontrak secara umum di Indonesia.

Pengertian kontrak atau sering juga disebut sebagai perjanjian menurut *Black Law Dictionary* diartikan sebagai suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang khusus.<sup>77</sup>

Dasar - dasar dari hukum kontrak nasional terdapat dalam kitab undang-Undang Hukum Perdata. Karena itu, Kitab Undang- Undang Hukum Perdata merupakan sumber utama dari suatu kontrak. Disamping sumbernya dalam Kitab Undang- Undang Hukum Perdata tersebut, yang menjadi sumber hukum kontrak adalah sebagai berikut :<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> I.g. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak*, Penerbit Kesaint Blanc, Bekasi, 2003, hal 11.

<sup>78</sup> Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hal 10.

- 1) Peraturan perundang- undangan lainnya yang mengatur khusus untuk jenis kontrak tertentu atau mengatur aspek tertentu dari kontrak.
- 2) Yurisprudensi, yakni putusan- putusan hakim yang menentukan perkara berkenaan dengan kontrak.
- 3) Perjanjian Internasional, baik bersifat bilateral atau multilateral, yang mengatur tentang aspek bisnis Internasional.
- 4) Kebiasaan- kebiasaan bisnis yang berlaku dalam praktek sehari hari.
- 5) Doktrin atau pendapat ahli yang telah dianut secara meluas.
- 6) Hukum adat di daerah tertentu sepanjang yang menyangkut dengan kontrak- kontrak tradisional bagi masyarakat pedesaan.

Berdasarkan Kitab Undang- Undang Hukum Perdata Pasal 1313, disebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Seorang atau lebih berjanji kepada orang lain atau lebih atau saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal. Ini merupakan suatu peristiwa yang menimbulkan satu hubungan hukum antara orang- orang yang membuatnya, yang disebut perikatan. Dengan demikian, tampak jelas bahwa dalam suatu perikatan ( *Verbinten* ) terkandung hal- hal sebagai berikut, yaitu :<sup>79</sup>

- a. Adanya hubungan hukum;
- b. Biasanya mengenai kekayaan atau harta benda;
- c. Antara dua orang / pihak atau lebih;
- d. Memberikan hak kepada pihak yang satu, yaitu kreditur;
- e. Meletakkan kewajiban pada pihak yang lain, yaitu debitur;

---

<sup>79</sup> I.g. Rai Widjaya, *ibid*, hal 22

f. Adanya prestasi.

Pada kontrak alih ketrampilan yang menjadi subyek perjanjian adalah perusahaan Indonesia yang berbadan hukum dan perusahaan pemilik teknologi yang juga berbadan hukum, jenis kontraknya adalah memberikan bantuan teknis antara pihak pemilik teknologi kepada pihak penerima teknologi.

Perbedaan antara perikatan yang bersumber dari perjanjian dan perikatan yang bersumber dari undang-undang adalah :

- 1) Perikatan yang lahir dari perjanjian menimbulkan hubungan hukum yang memberikan hak dan meletakkan kewajiban kepada para pihak yang membuat perjanjian berdasarkan atas kemauan dan kehendak sendiri dari para pihak yang bersangkutan yang mengikatkan diri tersebut.
- 2) Perikatan yang lahir dari undang-undang adalah perikatan yang terjadi karena adanya suatu peristiwa tertentu sehingga melahirkan hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak yang bersangkutan, bukan berasal atau merupakan kehendak para pihak yang bersangkutan, melainkan telah diatur dan ditentukan oleh undang-undang.

Suatu perjanjian dikatakan mengikat para pihak yang menyusunnya apabila perjanjian itu dibuat secara sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

*“ Untuk sahnya perjanjian- perjanjian, diperlukan empat syarat :*

- 1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*

- 3) *Suatu pokok persoalan tertentu;*
- 4) *Suatu sebab yang tidak terlarang “*

Keempat unsur tersebut selanjutnya, dalam doktrin ilmu hukum yang berkembang, digolongkan ke dalam :<sup>80</sup>

- 1) Dua unsur pokok yang menyangkut subyek ( pihak ) yang mengadakan perjanjian ( unsur subyektif ) , dan
- 2) Dua unsur pokok lainnya yang berhubungan langsung dengan obyek perjanjian ( unsur obyektif ).

Unsur subyektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan kecakapan dari pihak- pihak yang melaksanakan perjanjian. Sedangkan unsur obyektif meliputi keberadaan dari pokok persoalan yang merupakan obyek yang diperjanjikan, dan *causa* dari obyek yang berupa prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan tersebut haruslah sesuatu yang tidak dilarang atau diperkenankan menurut hukum. Tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam dengan kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan ( jika terdapat pelanggaran terhadap unsur subyektif ), maupun batal demi hukum ( dalam hal tidak terpenuhinya unsur obyektif ), dengan pengertian bahwa perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> *Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaja, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 93.*

<sup>81</sup> *Kartini Mulyadi, Ibid, hal 94.*

### 3. Asas- Asas Berkontrak

Asas adalah dasar kehidupan yang merupakan pengembangan nilai- nilai yang dimasyarakatkan menjadi landasan hubungan sesama anggota masyarakat Dalam ilmu hukum, dikenal beberapa asas hukum terhadap suatu kontrak, dan kontrak alih ketrampilan berkaitan dengan asa- asas hukum yaitu sebagai berikut:<sup>82</sup>

- 1) Asas Kontrak sebagai hukum yang mengatur.
- 2) Asas kebebasan berkontrak.
- 3) Asas Pacta Sunt Servanda.
- 4) Asas konsensual.
- 5) Asas Obligatoir.
- 6) Asas Keterbukaan.

Berikut penjelasannya untuk masing- masing asas tersebut diatas, yaitu sebagai berikut :

- 1) Asas kontrak sebagai hukum yang mengatur

Hukum mengatur adalah peraturan – peraturan hukum yang berlaku bagi subjek hukum, misalnya para pihak dalam suatu kontrak. Akan tetapi, ketentuan hukum seperti ini tidak mutlak berlakunya karena jika para pihak mengatur sebaliknya, maka yang berlaku adalah apa yang diatur oleh para pihak tersebut. Sehingga hukum kontrak disebut sebagai hukum yang mempunyai sistem terbuka ( *open system* ).

---

<sup>82</sup> *Mumir Fuady, ibid, hal 11.*

## 2) Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini mengajarkan bahwa para pihak dalam suatu kontrak pada prinsipnya bebas untuk membuat atau tidak membuat kontrak, demikian juga kebebasannya untuk mengatur sendiri isi kontrak tersebut. Asas kebebasan berkontrak dibatasi oleh rambu-rambu hukum sebagai berikut :

- a. Harus memenuhi syarat sebagai suatu kontrak.
- b. Tidak dilarang oleh undang-undang.
- c. Tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.
- d. Harus dilaksanakan dengan itikad baik.

## 3) Asas *Pacta Sunt Servanda*.

Istilah “ *pacta sunt servanda* “ berarti “ janji itu mengikat “, maksudnya adalah bahwa suatu kontrak yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pihak tersebut secara penuh sesuai isi kontrak tersebut. Apabila suatu pihak dalam kontrak tidak menuruti kontrak yang telah dibuatnya, oleh hukum disediakan ganti rugi atau bahkan pelaksanaan kontrak secara paksa.

## 4) Asas Konsensual

Yang dimaksud dengan asas konsensual dari suatu kontrak adalah bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka dia telah sah dan mengikat secara sepenuhnya.

## 5) Asas Obligatoir

Asas obligatoir adalah suatu asas yang menentukan bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka para pihak telah terikat, tetapi keterikatannya

itu hanya sebatas timbulnya hak dan kewajiban semata-mata. Hukum kontrak Indonesia memberlakukan asas obligatoir ini karena hukum kontrak Indonesia berdasarkan pada kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

6) Asas Terbuka;

Asas ini termuat di dalam pasal 1338 dan pasal 1339 KUHPerdata. Maksud sistem terbuka adalah di dalam membuat perjanjian diserahkan sepenuhnya kepada para pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian dan hukum apa yang akan digunakan demi kebebasan asasi setiap orang sebagai makhluk Tuhan yang dijamin secara asasi menurut hukum asasi.

Selain berpedoman dengan peraturan yang menyangkut kontrak pada umumnya, di dalam pembuatan kontrak alih ketrampilan juga mengacu pada beberapa peraturan dan kebijakan pemerintah, antara lain UU Nomor I 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. kebijaksanaan *fiscal* dalam pasal 6 Undang-undang Nomor 10 tahun 1994 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 7 tahun 1983 tentang pajak penghasilan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1991, yang memberikan fasilitas

perpajakan bahwa biaya penelitian dan pengembangan perusahaan yang dilakukan di Indonesia dalam upaya menemukan teknologi atau cara- cara baru, serta biaya beasiswa magang dan pelatihan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh bentuk usaha tetap, dipandang sebagai beban perusahaan dan oleh karena itu dianggap sebagai penghasilan tidak kena pajak. Dengan dukungan kebijaksanaan *fiscal* yang demikian itu, diharapkan akan dapat mendorong terjadinya proses alih teknologi. selain itu kontrak alih ketrampilan sebagai fungsinya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia banyak berpedoman pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## F. Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia

### 1. Pengertian Modal Asing

Dalam pengertian yang umum, pada dasarnya modal asing adalah modal yang berasal dari luar negeri dan dimasukkan ke dalam wilayah suatu Negara untuk diinvestasikan atau dikembangkan lebih lanjut melalui berbagai kegiatan usaha yang bersifat ekonomis.<sup>83</sup>

Secara yuridis, pengertian modal asing dapat dilihat dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 ( UU No. 2 Tahun 1967 ), yaitu :

- a. Alat pembayaran luar negeri yang tidak merupakan bagian dari kekayaan devisa Indonesia yang dengan persetujuan pemerintah digunakan untuk pembiayaan perusahaan di Indonesia ;

---

<sup>83</sup> *Ridwan Khairandy, ibid, hal 27.*

- b. Alat- alat untuk perusahaan, termasuk penemuan- penemuan baru milik orang asing dan bahan yang dimasukkan dari luar negeri ke dalam wilayah Indonesia.
- c. Bagian dari hasil perusahaan yang didasarkan undang- undang ini diperkenankan ditransfer, tetapi dipergunakan untuk membiayai perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 2 ayat 2 Undang- Undang Nomor I tahun 1967, maka modal asing dapat berupa :

- a. Piranti lunak ( software ), seperti paten dan *know – How*
- b. Piranti keras ( hardware ), seperti mesin- mesin, peralatan, bahan- bahan dan desain yang berwujud nyata.

Modal asing yang berwujud piranti lunak dan piranti keras diatas digolongkan sebagai modal asing yang berwujud teknologi.

Dengan demikian pengertian modal asing dari aspek bentuk atau wujudnya, terdiri dari uang ( dan alat pembayaran lainnya ) dan teknologi.<sup>84</sup>

## 2. Pengertian Perusahaan Penanaman Modal asing

Yang dimaksud dengan 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.

Suatu penanaman modal asing ( dalam arti luas ) terdiri dari penanaman modal asing melalui metode- metode sebagai berikut<sup>85</sup> :

---

<sup>84</sup> *Ibid, hal 30.*

a. Penanaman Modal Asing Secara Langsung

Ini merupakan penanaman modal asing dalam arti sempit. Yang dimaksudkan adalah model penanaman asing yang dilakukan dengan mana pihak asing atau perusahaan asing membeli langsung ( tanpa lewat pasar modal ) saham perusahaan nasional atau mendirikan perusahaan baru, baik lewat Badan Koordinasi Penanaman Modal ( BKPM ) atau lewat departemen lain.

b. Penanaman Modal Asing Secara Tidak Langsung

Penanaman Modal Asing model ini dilakukan dengan jalan membeli saham- saham perusahaan nasional oleh pihak asing lewat pasar modal (*Capital Market* ), yakni melalui bursa- bursa saham.

c. Penanaman Modal Asing Lewat Pemberian Pinjaman

Penanaman model ini dilakukan dengan jelas memberikan pinjaman oleh pihak asing kepada perusahaan- perusahaan domestic dalam bentuk offshore loan, bonds, notes, commercial paper, dan lain- lain.

d. Penanaman Modal Asing Kontraktual

Dalam hal ini Penanaman modal asing dilakukan dengan hanya mengandalkan ikatan kontraktual, yakni dengan mengadakan kontrak oleh pihak asing dengan perusahaan domestik. Misalnya kontrak tentang bantuan teknis / manajemen, lisensi, *agency*, dan lain- lain.

---

<sup>85</sup> *Munir Fuady, op-cit, hal 67*

e. Penanaman Modal Asing dengan jalan *Joint Venture*

Menurut Pedoman Perundingan Pembentukan *Joint Venture* yang dikeluarkan *United Nations Industrial Organization ( UNIDO )*, terdapat dua bentuk usaha patungan, yaitu : *Contractual Joint Venture* dan *Equity Joint Venture*<sup>86</sup>.

Dalam *Contractual Joint Venture*, kerjasama dilakukan atas dasar perjanjian antara pihak asing dengan pemerintah Negara penerima modal dalam penyediaan modal, peralatan, hak milik industrial, bantuan teknik dan ketrampilan. Pemilikan perusahaan berada ditangan pemerintah, sedangkan pihak asing memperoleh imbalan royalty yang dibayar berdasarkan hasil produksi, hasil penjualan dan keuntungan perusahaan. Usaha patungan semacam ini lazimnya terdapat di Negara- Negara yang tidak mengenal adanya hak kekayaan pribadi.

Kemudian *Equity Joint Venture* merupakan bentuk usaha patungan yang umum terjadi dalam rangka penanaman modal asing di Negara- Negara berkembang. Dalam usaha patungan semacam ini, para pihak memiliki usaha secara bersama- sama melalui penggabungan modal berdasarkan perbandingan modal yang ditanam.

Kerjasama atas perbandingan modal ini dapat dilakukan melalui suatu perusahaan yang sudah ada, tetapi pada umumnya para mitra

---

<sup>86</sup> *UNIDO, Manual On The Establishment Of Industrial Joint Venture Agreements in Developing Countries, UN, 1971, hal 4 - 6*

cenderung untuk mendirikan untuk mendirikan perusahaan baru melalui pembentukan *Joint Company*.

Berdasarkan pedoman diatas, dalam penanaman modal asing di Indonesia, maka penggunaan istilah kerjasama patungan atau usaha patungan menunjuk pada kerjasama investasi antara pihak asing dan pihak nasional melalui pembentukan perusahaan baru berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Perusahaan patungan yang dibentuk khusus tersebut, sahamnya dimiliki secara bersama-sama untuk menghasilkan keuntungan yang dapat dinikmati para mitra dalam perusahaan patungan tersebut.<sup>87</sup>

Kerjasama patungan antara modal asing dan modal nasional secara teoritis dapat dijadikan “jalan keluar” bagi pihak nasional untuk memiliki teknologi dari pihak asing melalui proses alih teknologi dan kedua belah pihak bisa saling melengkapi kekurangan dan kelebihan masing- masing. Dalam hal ini Dj. A. Simarmata mengatakan<sup>88</sup>:

*“ Usaha patungan ( Joint Venture) adalah perusahaan yang dibentuk oleh beberapa perusahaan dalam dan luar negeri. Satu hal yang menonjol... masing- masing pihak yang bekerja sama mempunyai kekuatan dan kelemahan komplementer dalam membentuk usaha yang dapat diandalkan keampuhannya. Pihak luar negeri dapat memiliki*

---

<sup>87</sup> Bandingkan dengan Ismail Suny yang membedakan kerjasama dalam penanaman modal asing atas *Joint Venture, Joint Interprise, dan kontrak Karya*. *Joint Venture* merupakan kerjasama melalui suatu perjanjian biasa tanpa membentuk suatu perusahaan baru. Sedangkan dalam *Joint Enterprise*, para pihak bersama- sama dengan modalnya membentuk perusahaan baru. Lihat Ismail Suny dan Rudioro Rahmat, *Tinjauan Dan Pembahasan Undang- Undang Penanaman Modal Asing dan Kredit Luar Negeri, Pradnya Paramita, Jakarta, 1972, hal 108*

<sup>88</sup> Dj. A. Simarmata, *Pendekatan Sistem dalam Analisa Proyek Investasi dan Pasar Modal, Gramedia, Jakarta, 1984, hal 23.*

*teknologi yang baik, seperti manajemen, system produksi, ketrampilan serta koneksi Internasional dalam pemasaran produksi, sedang pihak domestik memberi sumbangan misalnya penyediaan tanah untuk usaha, penguasaan situasi domestik baik aspek- aspek hukum ataupun politik lokal serta kemampuan penguasaan pasar lokal. Dalam bentuk ini pihak domestik akan memperoleh transfer teknologi, demikianpun negara menerima investasi”*

#### G. Peningkatan 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 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>89</sup>

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktifitas perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami

---

<sup>89</sup> B Siswanto Sastrohadwiryo, *Op. Cit.*, hal 26

bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung pada manusia yang mengelola perusahaan tersebut.

#### H. Hukum Sebagai *Social Engineering* Pada Kontrak Alih Ketrampilan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Antara masyarakat dan hukum ada keterkaitan yang erat seperti yang diungkapkan oleh Satjipto Rahardjo, masyarakat bisa dilihat sebagai suatu sistem jaringan dan jalinan hubungan antara orang dengan orang yang hidup dan bertempat tinggal di wilayah tertentu. Orang-orang ini kita sebut sebagai anggota masyarakat, dimana jalinan hubungan antara jalinan masyarakat itu pada akhirnya membentuk pola tertentu yang memungkinkan lahirnya suatu masyarakat. Sedangkan hukum adalah salah satu dari tata perilaku manusia yang mengatur, mengendalikan, dan memberi arah bagi perilakunya sebagai anggota masyarakat sehingga tercipta ketertiban di dalam masyarakat yang bersangkutan.<sup>90</sup>

Menurut Antonie A.G. Peters terdapat 3 (tiga) perspektif fungsi hukum dalam masyarakat, yaitu.<sup>91</sup>

*Pertama*, perspektif kontrol sosial dari hukum yang merupakan salah satu dari konsep-konsep yang biasanya paling banyak digunakan dalam studi-studi kemasyarakatan. Dalam perspektif ini, fungsi utama suatu sistem hukum bersifat integratif karena dimaksudkan untuk mengatur dan memelihara regularitas sosial dalam suatu sistem sosial.

---

<sup>90</sup> Satjipto Rahardjo, *Beberapa Pemikiran Tentang Rancangan Antardisiplin Dalam Pembinaan Hukum Nasional*, Sinar Baru, Bandung, 1985, hal 19

<sup>91</sup> Rommy Hanitijo Soemitro, *Studi Hukum Dan Masyarakat*, Alumni, Bandung, 1985, hal 38

*Kedua*, perspektif *social engineering*, yang merupakan tinjauan yang paling banyak digunakan oleh para pejabat (*the officials perspective of the law*) untuk menggali sumber-sumber kekuasaan apa yang dapat dimobilisasikan dengan menggunakan hukum sebagai mekanismenya. Dengan mengutip para penganut perspektif *social engineering by law*, Satjipto Rahardjo<sup>92</sup> mengemukakan ada 4 (empat) syarat utama yang harus dipenuhi agar suatu aturan hukum tergolong *eigenaar*, yaitu

1. Penggambaran yang baik dari situasi yang dihadapi,
2. Analisa terhadap penilaian- penilaian dan menentukan jenjang nilai- nilai,
3. Verifikasi dari hipotesa-hipotesa, dan
4. Adanya pengukuran terhadap efek-efek dari undang-undang yang berlaku.

*Ketiga*, perspektif emansipasi masyarakat terhadap hukum. Perspektif ini merupakan tinjauan dari bawah terhadap hukum (*the bottom up view of the law*) Hukum dalam perspektif ini meliputi obyek studi seperti misalnya kemampuan hukum sebagai sarana penampung aspirasi masyarakat, budaya hukum, kesadaran hukum, penegakan hukum dan lain-lain.

Pada saat ini hampir seluruh bidang kehidupan manusia/masyarakat diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Peranan hukum sebagai *social engineering* yang semakin meluas ini menunjukkan semakin pentingnya peranan hukum pada masyarakat modern yang semakin kompleks.

---

<sup>92</sup> Satjipto Rahardjo, *Pemanfaatan Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum, Alumni, Bandung, 1977, hal 66*

Konsepsi operasional dari rekayasa sosial dengan sarana hukum, ada dua yaitu<sup>93</sup>:

1. Konsep tentang ramalan mengenai sebab- akibat (*prediction of consequences*) dari Ludberg dan Lansing yang mengemukakan bahwa setiap aturan hukum yang mengakibatkan perubahan sosial, memberikan dorongan pada tingkah laku para pemegang peran. Tingkah laku setiap individu mewujudkan suatu fungsi dalam bidang dimanapun individu itu bertingkah laku.
2. Hans Kelsen menjelaskan bahwa peraturan hukum yang ditetapkan pemerintah dalam Negara modern mempunyai aspek ganda. Yang pertama, peraturan hukum diterapkan pada masyarakat ( aspek primer), yang kedua, mengharapkan hakim menetapkan hukuman jika ada anggota masyarakat yang melanggar ( aspek sekunder).

Dengan demikian hukum modern merupakan suatu proses yang ditempuh secara sadar untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam masyarakat dan hukum bertujuan mengatur masyarakat secara efektif dengan menggunakan aturan-aturan hukum yang dibuat secara sengaja.<sup>94</sup>

Menurut William A. Shrode dan Dan J.R Voich, Untuk dapat memahami persoalan yang berkaitan dengan hukum secara lebih baik, maka hukum hendaknya

---

<sup>93</sup> Ronny Haitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah- Masalah Hukum*, Agung, Semarang, 1989, hal 23

<sup>94</sup> David M. Turbeck dalam Wukir Prayitno, *Modernitas Hukum Berwawasan Indonesia*, Agung, Semarang, 1991, hal 39

dilihat sebagai suatu sistem. Pengertian dasar yang terkandung dalam sistem tersebut meliputi<sup>95</sup> :

1. Sistem itu selalu berorientasi pada suatu tujuan,
2. Keseluruhan adalah lebih dari sekedar jumlah dan bagian- bagiannya,
3. Sistem itu selalu berinteraksi dengan sistem yang lebih besar yaitu lingkungannya,
4. Bekerjanya bagian- bagian dari sistem itu menciptakan sesuatu yang berharga.

Secara umum Shrode & Voich mendefinisikan sistem sebagai *a set of interrelated parts, working independently and jointly, in pursuit of common objectives of the whole, within a complex environment.*<sup>96</sup>

Pemahaman sistem yang demikian itu mengisyaratkan bahwa persoalan hukum yang kita hadapi sangat kompleks. Di satu sisi, hukum dipandang sebagai suatu sistem nilai yang secara keseluruhan dipayungi oleh sebuah norma dasar yang disebut *grundorm* atau *basic norm*. Norma dasar inilah yang dipakai sebagai dasar dan sekaligus penuntun penegakan hukum. Sebagai sistem nilai, maka *grundnorm* itu merupakan sumber nilai dan juga sebagai pembatas dalam penerapan hukum.<sup>97</sup>

Dari perspektif yang lain, hukum merupakan bagian dari lingkungan sosialnya. Dengan demikian, hukum merupakan salah satu subsistem di antara subsistem- subsistem sosial lainnya, seperti sosial, budaya, politik, dan ekonomi. Itu berarti hukum tidak dapat dilepas- pisahkan dengan masyarakat sebagai basis

---

<sup>95</sup> Esmi Warassih Pudjirahayu, *Pranata Hukum (Sebuah Telaah Sosiologis)*, Penerbit Mandaru Utama, Semarang, 2005, hal 79.

<sup>96</sup> *Ibid* hal 80.

<sup>97</sup> Esmi Warassih Pudjirahayu, *op cit*, hal 81.

bekerjanya. Di sini tampak bahwa hukum berada di antara dunia nilai atau dunia ide dengan dunia kenyataan sehari-hari. Hukum bergerak diantara dua (2) dunia yang berbeda, baik dunia nilai maupun dunia sehari-hari (realitas sosial). Akibatnya, sering terjadi ketegangan di saat hukum itu diterapkan. Ketika hukum yang sarat dengan nilai-nilai itu hendak diwujudkan, maka ia harus berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhi dari lingkungan sosialnya.

Bicara soal hukum sebagai suatu sistem, Lawrence M. Friedman mengemukakan adanya komponen-komponen yang terkandung dalam hukum yaitu :<sup>98</sup>

1. Komponen yang disebut dengan struktur, Ia adalah kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum seperti pengadilan negeri, pengadilan administrasi yang mempunyai fungsi untuk mendukung bekerjanya sistem hukum itu sendiri. Komponen struktur ini memungkinkan pemberian pelayanan dan penggarapan hukum secara teratur.
2. Komponen substansi yaitu berupa norma-norma hukum, baik itu peraturan-peraturan, keputusan-keputusan dan sebagainya yang semuanya dipergunakan oleh para penegak hukum maupun oleh mereka yang diatur.
3. Komponen hukum yang bersifat cultural. Ia terdiri dari ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat tentang hukum. Kultur hukum ini dibedakan antara *internal legal culture* yaitu kultur hukumnya *lawyers* dan *judges*, dan *external legal culture* yakni kultur hukum masyarakat pada umumnya.

---

<sup>98</sup> *ibid*, hal 82.

Menurut pendapat Talcott Parsons, fungsi utama suatu sistem hukum bersifat integratif, artinya untuk mengurangi unsur-unsur konflik yang potensial di dalam masyarakat dan untuk melicinkan proses pergaulan sosial.<sup>99</sup>

Hanya dengan jalan menaati suatu sistem aturan sajalah sistem-sistem interaksi sosial itu akan dapat berfungsi dengan baik. Agar suatu sistem aturan dan pranata khusus itu dapat menyelenggarakan integrasi yang dengan itu secara efektif, maka menurut Parsons terdapat empat masalah yang harus diselesaikan terlebih dahulu, yaitu:<sup>100</sup>

1. Masalah legitimasi, yang akan menjadi landasan bagi penataan-penataan kepada aturan-aturan;
2. Masalah interpretasi, yang akan menyangkut masalah penetapan hak-hak dan kewajiban subyek, melalui proses penerapan aturan-aturan tertentu.
3. Masalah sanksi, yang menegaskan sanksi apakah yang akan timbul apabila ada penataan dan sanksi apakah pula yang akan terjadi apabila ada pengingkaran terhadap aturan-aturan, serta sekaligus menegaskan siapakah yang akan menerapkan sanksi itu;
4. Masalah yuridiksi, yang akan menetapkan garis-garis kewenangan yang berkuasa menegakkan norma-norma hukum dan menyebutkan macam-macam perbuatan, orang, peranan-peranan dan golongan-golongan apa yang hendak diatur oleh perangkat-perangkat norma hukum tersebut.

---

<sup>99</sup> Philip J. Wilkinson, "Potensi Fungsionalisme Untuk Melakukan Analisis Psikologis Terhadap Hukum" dalam Adam Podgorecki dan Christopher J. Welan, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal 29

<sup>100</sup> Philip J. Wilkinson, *Ibid*, hal 30

Menurut Dror bahwa penggunaan hukum sebagai sarana untuk aksi-aksi sosial yang diarahkan kepada perubahan-perubahan sosial, telah berkembang secara terus-menerus dan tampaknya telah menjadi salah satu ciri masyarakat modern. Namun demikian, hubungan antara hukum dan perubahan sosial ini bisa menjadi lebih diperumit oleh karena adanya dua sifat hukum *Pertama*, bahwa hukum didalam suatu masyarakat itu secara keseluruhan merupakan suatu sistem yang kedalam merangkum bagian-bagian yang saling berserasi, dengan keseluruhan jaringan hubungan inter yang ada. Hukum dengan demikian merupakan suatu sub sistem didalam kerangka keseluruhan budaya masyarakat, dan erat sekali berkaitan dengan proses-proses serta dengan pranata-pranata pembuatannya, penerapannya dan pelaksanaannya. *Kedua*, hukum juga merupakan suatu unsur yang selalu merembes serta memasuki setiap pranata sosial yang ada dan selanjutnya selalu memainkan peran yang penting didalam setiap pranata tersebut.<sup>101</sup>

Menurut Michael Hager, fungsi hukum sebagai sarana pembangunan dapat mengabdikan dalam tiga sektor, yaitu:<sup>102</sup>

1. Hukum sebagai alat penertib (*ordering*) yang berarti hukum dapat menciptakan suatu kerangka bagi pengambilan keputusan politik dan pemecahan perselisihan yang mungkin timbul melalui suatu hukum acara yang baik;

---

<sup>101</sup> Yehezkel Dror, "Law and Social Change", dalam Joel B. Grossman dan Mary H. Grossman, *Law and Change In Modern America, Pacific Palisades, Goodyear Publishing, Inc, Cal, 1971, hal 37*

<sup>102</sup> Bambang Sunggono, *Hukum Dan Kebijakan Publik, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hal 104*

2. Hukum sebagai alat penjaga keseimbangan (*balancing*) yang berarti hukum berfungsi untuk menjaga keseimbangan dan keharmonisan antara kepentingan umum dengan kepentingan individu;
3. Hukum sebagai katalisator yang berarti hukum berfungsi untuk memudahkan terjadinya proses perubahan melalui pembaruan hukum dengan bantuan tenaga kreatif dibidang profesi hukum .

Kiranya konsep hukum yang dikemukakan oleh Heger di atas lebih sesuai dengan suasana pembangunan (hukum) di Indonesia yang dalam konsep GBHN antara lain menyatakan:<sup>103</sup>

*“Pembangunan hukum ditujukan untuk memantapkan dan mengamankan pelaksanaan pembangunan dan hasil-hasilnya, menciptakan kondisi yang lebih mantap sehingga setiap anggota masyarakat dapat menikmati iklim kepastian dan ketertiban hukum, lebih memberi dukungan dan pengarahannya kepada upaya pembangunan untuk mencapai kemakmuran yang adil dan merata, serta menumbuhkan dan mengembangkan disiplin nasional dan rasa tanggung jawab sosial pada setiap anggota masyarakat.”*

Dari sini terlihat bahwa hukum tidak hanya dipakai untuk mengukuhkan pola-pola perilaku yang terdapat di masyarakat, melainkan juga untuk mengarahkan kepada tujuan yang dicita-citakan yaitu dengan jalan menciptakan pola perilaku yang baru dalam rangka menunjang program-program pembangunan yang dilakukan secara sadar untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Terkait dengan fungsi hukum sebagai *social engineering*, maka pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di Indonesia dibatasi oleh norma- norma dan nilai- nilai

---

<sup>103</sup> *Ibid, hal 105.*

yang berlaku di Indonesia , ini tidak dapat dilepaskan dari etika bisnis yang dianut oleh Indonesia yaitu Hubungan Industrial Pancasila.

Hakikat organisasi bisnis di Indonesia adalah sebagai berikut :<sup>104</sup>

1. Organisasi bisnis harus dijalankan sesuai dengan martabat manusia. Perusahaan yang memberlakukan kontrak alih ketrampilan harus dijalankan dengan memperhatikan hak asasi setiap individu.
2. Bisnis harus mencerminkan sistem hubungan yang harmonis antara pengusaha, dan pelaksana proses produksi. Antara perusahaan kontrak alih ketrampilan dan tenaga kerja harus sadar akan tanggung jawab hak dan kewajibannya pada pekerjaannya masing- masing.
3. Bisnis dijalankan dengan landasan etika untuk menciptakan dan memelihara keamanan dan ketentraman kerja di perusahaan, sehingga pengusaha dan para pekerja dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya masing- masing secara baik. Perusahaan kontrak alih ketrampilan harus selalu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja.
4. Dalam hubungan yang harmonis diharapkan produktifitas akan meningkat, yang dapat memberikan keuntungan bagi pengusaha, pekerja, lingkungan sosial dan negara. Pengusaha yang terlibat dalam kontrak alih ketrampilan tidak hanya mementingkan mengenai profit bisnis semata namun juga memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya tenaga kerjanya, memberikan sumbangan yang berarti

---

<sup>104</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Untuk Bisnis Yang Kompetitif )*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2000, hal 407.

bagi lingkungan eksternalnya seperti : pengurangan kadar polusi atau pemeliharaan lingkungan fisik disekitar tempat kerja dan menjadi taat pajak yang bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan.

HIP dalam prakteknya harus berpatokan pada pedoman atau landasan sebagai berikut :<sup>105</sup>

1. Landasan Idiil adalah Pancasila.
2. Landasan Konstitusional adalah UUD 1945.
3. Landasan Struktural adalah Ketetapan ( TAP ) MPR RI No. II / tahun 1978 tentang ekaprasetia Panca Karsa ( Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila atau P4 )
4. Landasan operasional adalah Garis- garis Besar Haluan Negara ( GBHN ).
5. Landasan teknis adalah peraturan perundang- undangan yang berlaku dan berbagai kebijaksanaan pemerintah lainnya. dan untuk kontrak alih ketrampilan karena belum disusun peraturan perundang- undangan yang baku maka dalam pelaksanaannya kontrak alih ketrampilan berpedoman pada beberapa peraturan perundang- undangan di Indonesia, antara lain : KUH Perdata tentang penyusunan kontrak baku, UU no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU no 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing, Undang- Undang Hak Milik Intelektual, Undang- Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan 110 Konversi ILO no. 81 tentang Pengawasan

---

<sup>105</sup>*Ibid, hal 412.*

Ketenagakerjaan dalam industri dan Perdagangan dan juga Peraturan  
Pemerintah No. 16 Tahun 1997 mengenai *Franchise*.

### BAB III

#### PELAKSANAAN KONTRAK ALIH KETRAMPILAN PADA PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING

##### A. Pelaksanaan Serta Hasil Yang Didapat Dari Kontrak Alih Ketrampilan Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing Yang Diteliti.

Penelitian bertempat di dua perusahaan PMA yang menggunakan kontrak alih ketrampilan, yaitu PT W Ina dan PT BNR. Pelaksanaan Kontrak Alih Ketrampilan di kedua perusahaan tersebut adalah sebagai berikut.

###### 1. Kontrak Alih Ketrampilan Pada PT W Ina

Pertama, PT T domisili di kawasan Kaligawe, Semarang yang melakukan kontrak *Lisensi paten* untuk merk dagang sport dengan PT W Amerika Serikat. Pelaksanaan kontrak sejak tahun 1994 dengan cara mendirikan anak perusahaan PT W Indonesia sebagai *Fender* dari PT W Amerika Serikat dan diadakan pembaharuan kontrak setiap 4 tahun sekali.

###### a. Jenis kontrak alih ketrampilan yang dipergunakan :

Kontrak alih ketrampilan yang dipergunakan oleh PT W adalah kontrak Lisensi paten dengan dilampirkan juga klausula- klausula mengenai alih ketrampilannya. 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>106</sup>

b. Pelaksanaan Kontrak Alih Ketrampilan di PT W Ina.

Kontrak Lisensi PT W meliputi merk dagang, mesin produksi, wilayah pendistribusian dan alih ketrampilan. Pihak PT W Amerika menerapkan peraturan bahwa pihak PT W Indonesia diwajibkan antara lain:<sup>107</sup>

- 1) Hanya memproduksi merk dagang dari perusahaan PT W Amerika.
- 2) Harus memakai mesin produksi dari perusahaan PT W Amerika
- 3) Dilarang membeli bahan baku untuk produksi diluar rekanan yang ditunjuk oleh PT W Amerika.
- 4) Jalur pendistribusian yang berhak mengatur adalah PT W Amerika.
- 5) PT W Indonesia diharuskan melaksanakan pelaporan kualitas barang hingga pendistribusian setiap triwulan melalui media internet ( e-mail ).

Pihak PT W Amerika di dalam kontrak alih ketrampilan berkewajiban mengirimkan tenaga ahlinya ke PT W Indonesia sekurang-kurangnya 2 (dua ) kali selama kontrak berlangsung yakni pada awal kontrak untuk alih ketrampilan selama 2 bulan (segala biaya dan pengurusan administrasi yang menyertai kehadiran tenaga ahli ditanggung oleh PT W Indonesia) dan saat akan berakhirnya kontrak.

---

<sup>106</sup> Ridwan Khairandy, *Aspek- Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknologi, Fakultas Hukum Univ Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 16.*

<sup>107</sup> Hasil wawancara dengan " A ", Kepala Divisi PT W Ina.

DI PT W Ina Kepala divisi sebagai *fender* dari pihak PT W Amerika.  
Tanggung jawab Kepala divisi ini kepada;

- a) Pihak T Ina lebih mengenai masalah laporan keuangan dan sumber daya tenaga kerja serta selalu melakukan perundingan dengan serikat pekerja mengenai kesejahteraan pegawai seperti setiap kali mengadakan kenaikan gaji atau tunjangan pegawai.
- b) Pihak W Amerika mengenai standart mutu produk ( seperti kebebasan inovasi produk dengan persetujuan pihak W Amerika ) dan penetapan serta pembatasan pendistribusian barang di wilayah Indonesia dan wilayah luar Indonesia yang menjadi wewenang W Indonesia.

Untuk membantu tugas kepala Divisi maka di perusahaan ini ada Divisi akunting yang mengelola keuangan perusahaan, Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang menangani ketenagakerjaan sekaligus tentang urusan *Legal intern* maupun *ekstern* perusahaan, Divisi QC ( *Quality Control* ) yang menangani masalah kualitas produk dan alur produksi, Divisi QC dibantu dengan Divisi gudang akan tetapi Divisi gudang ini bersifat kerja kontrak yang kontraknya diperbaharui ataupun berakhir setelah masa kontrak kerja 3 tahun, karena kerja kontrak maka gaji yang diberikan bukan bulanan namun mingguan, dan yang terakhir Divisi keamanan yang bertugas menjaga keamanan perusahaan. Di Perusahaan ini tidak ada Divisi khusus yang menangani pelatihan jadi yang bertanggung jawab penuh untuk tenaga kerja yang masih magang adalah Divisi QC.

c. Hasil dari pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di PT W Ina

Klausul mengenai kontrak alih ketrampilan di PT W dibuat terpisah dari kontrak Lisensi, jadi untuk kontrak alih ketrampilannya ada semacam *Fee* tersendiri yang harus diberikan pihak *Licensee* kepada pihak *Licensor* dan pada pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di PT W “ sengaja “ tidak sesuai dengan klausul kontrak, seperti adanya klausul tentang kedatangan tenaga ahli yang rutin datang ke Indonesia, namun kenyataannya tenaga ahli tidak datang seperti yang diatur didalam kontrak disebabkan besarnya biaya yang ditanggung pihak penerima teknologi, prosedur perijinan yang berbelit dan banyaknya biaya siluman untuk mendatangkan tenaga ahli, kemudian formula produk yang dirahasiakan pihak pemilik teknologi dan teknologi yang diberikan telah usang, namun pihak penerima teknologi seperti tutup mata disebabkan merk yang didapat dari kontrak lisensi ini telah dikenal dan dipercaya memiliki kualitas yang bagus.

2. Kontrak Alih Ketrampilan Pada PT BNR

Yang kedua, perusahaan yang diteliti merupakan anak cabang dari perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta. PT BNR yang melakukan kontrak *franchise* dengan MD Amerika Serikat sejak tahun 1984 dan kontrak diperbaharui setiap 4 tahun sekali.

a. Kontrak alih ketrampilan yang dipergunakan

PT BNR dalam bekerjasama dengan pihak MD Amerika menggunakan kontrak *Franchise*. *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 dagang *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>108</sup>

Kontrak *Franchise* PT BNR ini meliputi produk, merk dagang dan format bisnis. Pihak Asing mempunyai hak menentukan standart mutu produk, merk dagang, format bisnis, asal bahan baku serta standart harga. Pihak asing tidak diperbolehkan mengalihkan *franchise* kepada pihak lain khusus untuk wilayah Indonesia kecuali kontrak telah berakhir.

Pihak Indonesia diberi kebebasan dibidang inovasi produk (seperti *servis time 60'*, menyediakan ayam goreng, nasi dan bubur ayam) dengan persetujuan pihak MD Amerika dan kebebasan menentukan manajemen tim, disamping itu Pihak Indonesia rutin setahun sekali memberikan laporan evaluasi produk kepada Amerika melalui *Fullfield* meliputi standarisasi mutu, pelayanan dan kebersihan.

---

<sup>108</sup> Gunawan Widjaja, *Waralaba, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 8.*

## b. Pelaksanaan Kontrak Alih Ketrampilan

Pada awal kontrak tahun 1984, dibentuk departemen training yang ditraining di negara asal produk selama 3 bulan kemudian departemen ini yang mengawasi pelaksanaan training di daerah seluruh Indonesia. Training dilaksanakan sebulan 8 kali di gerai cabang, meliputi standart mutu, *servis quality* serta kebersihan produk dan gerai. Tenaga kerja bersifat kontrak tiap 6 bulan sekali kontrak diperbarui.

PT BNR memiliki susunan organisasi dari atas ke bawah sebagai berikut :<sup>109</sup>

1. Direktur Utama; Pemilik PT BNR dan bertanggung jawab kepada MD Amerika mengenai gerai MD diseluruh Indonesia.
2. “ Tim – Tek “ ; sebagai wakil Direktur yang membawahi perwilayah kepulauan di Indonesia dimana cabang gerai MD berada, seperti “ Tim -Tek “ wilayah JaBoTaBek, “ Tim Tek “ wilayah Jawa Barat, “ Tim Tek “ gabungan wilayah Jawa Tengah, Jawa Timur dan Bali dan sebagainya.
3. Market Manajer ( MM ) ; membawahi gerai- gerai MD di tiap propinsi, seperti MM wilayah Jawa Tengah, MM wilayah Jawa Timur dan sebagainya.
4. Operational Manajer ( O M ) ; Bertanggung jawab pada setiap gerai MD diantaranya melakukan evaluasi berkala terhadap kualitas pekerjaan semua bagian di gerai MD.

---

<sup>109</sup> Hasil Wawancara dengan R, store Manajer anak cabang MD di Semarang.

5. Operation Consultan ( OC ); bertanggung jawab pada teknologi yang dipakai dan kualitas mutu produk ditiap MD.
6. Store Manajer ( SM ) ; Bertanggung jawab mengenai soal servis dan konsumen ditiap gerai MD.
7. Assisten Manajer ( AM ); membantu tugas- tugas Store Manajer.
8. Tim dan Star ; bertugas mengawasi pekerjaan para kru ditiap store.
9. Kru : para karyawan yang berada diposisi paling bawah di MD.

Sesuatu yang menarik pada perusahaan PT BNR ini dikarenakan tidak ada serikat pekerja sebagai gantinya secara berkala ada semacam pertemuan antara pihak manajemen dengan karyawan yang dinamakan *Rap Session* yang bertugas menampung permasalahan operasional, dilaksanakan 1 bulan 3 kali dan *Crew Meeting* yang membahas permasalahan selama *Rap Session* diadakan 1 bulan 1 kali.

Pada dasarnya di dalam mengelola hubungan industrial di perusahaan, keberadaan Serikat Pekerja bukanlah sebuah kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Bila kita merujuk kepada Undang Undang Ketenaga-kerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 106 dinyatakan *"Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit."*

Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan

Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan

Berdasarkan Undang-undang tersebut di atas, yang wajib dipenuhi oleh perusahaan dalam mengelola hubungan industrialnya adalah adanya lembaga kerjasama bipartite, dan tidak harus melulu melalui hubungan dengan Serikat Pekerja. Dengan perkataan lain, perusahaan dimungkinkan untuk mengelola hubungan industrialnya tanpa ada keterlibatan dari Serikat Pekerja. Meskipun Undang Undang Ketenaga-kerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan kemungkinan untuk itu, bukan berarti perusahaan dapat melakukan kampanye anti serikat pekerja di perusahaan dalam mengelola hubungan industrialnya, karena hal ini bertentangan dengan Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh,yang mengamanatkan :

*"Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :*

*Melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi, Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh"*

Perusahaan-perusahaan yang membangun hubungan industrial yang produktif namun tidak ingin melibatkan serikat pekerja di dalam keseluruhan prosesnya dapat mempertahankan kondisi tersebut apabila :

- 1) Mampu meningkatkan faktor-faktor yang dapat menurunkan kesempatan terjadinya pengorganisasian serikat pekerja
- 2) Manajemen perusahaan mampu dan berkeinginan untuk menawarkan kondisi kerja yang sama atau lebih baik dari yang dapat mereka harapkan dari serikat pekerja. Menurut American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; AFL - CIO ada sejumlah faktor yang dapat menurunkan kesempatan bagi terjadinya pengorganisasian serikat pekerja di perusahaan, seperti berikut :
  - 1) Adanya keyakinan dari karyawan bahwa atasannya tidak memmanfaatkannya.
  - 2) Para karyawan yang bangga dengan pekerjaannya.
  - 3) Catatan-catatan mengenai prestasi kerja yang baik disimpan oleh perusahaan. Para karyawan merasa aman saat mereka mengetahui bahwa upaya-upaya mereka diakui dan dihargai.

- 4) Tidak adanya tuntutan atas perlakuan yang sewenang-wenang. Para karyawan menghargai disiplin yang tegas tapi adil. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Stone (1998) yang mengemukakan bahwa Kesewenang-wenangan dan ketidak-adilan dari manajemen mendorong pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja
- 5) Tidak adanya favoritisme; yang biasanya diperoleh melalui mekanisme diluar prestasi kerja.
- 6) Para supervisor yang mempunyai hubungan baik dengan para bawahannya

Faktor-faktor tersebut diatas masih relevan untuk dipertimbangkan dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Di perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja, dalam proses pembuatan peraturan perusahaan, para perwakilan karyawan dilibatkan dalam memberikan usulan perubahan terhadap peraturan perusahaan yang ada. Memang tidak semua usulan perwakilan karyawan dapat diterima. Namun demikian, dengan pendekatan ini para karyawan tidak merasa diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak perusahaan. Dengan pendekatan ini pula, para perwakilan karyawan akan mempunyai rasa memiliki terhadap aturan-aturan yang ada. Hal ini kelak akan memudahkan pihak manajemen dalam menegakkan peraturan yang ada. Disamping itu hubungan baik yang terjalin antara pihak manajemen dengan perwakilan karyawan yang ada

memudahkan pihak manajemen untuk menjelaskan alasan-alasan yang menyebabkan usulan-usulan perwakilan karyawan belum dapat dipenuhi.

Menurut *Mondy, Noe, Premeaux* ada sejumlah faktor yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan apabila tidak membentuk serikat pekerja. Faktor-faktor tersebut adalah :

#### 1) Supervisor Lini Pertama Yang Efektif.

Hal yang paling penting bagi perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja adalah efektifitas dari manajemennya, khususnya para Supervisor pada lini pertama. Para Supervisor ini merupakan “ garis depan “ pihak manajemen perusahaan. Kemampuan para Supervisor ini dalam menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, penilaian karya , keluhan karyawan, penegakkan disiplin dan pemberian penghargaan, akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap perusahaan. Bila mereka mampu menangani masalah-masalah yang muncul dengan baik, kemungkinan besar sikap karyawan akan lebih positif terhadap perusahaan. Peran para Supervisor ini tidak dapat diabaikan, walaupun mereka adalah tingkatan manajemen terendah di dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena para Supervisor biasanya mempunyai pengaruh yang lebih besar kepada para karyawan dibandingkan dengan para Manajer lainnya.

Apabila perusahaan mempunyai sasaran untuk mengelola hubungan industrialnya tanpa keterlibatan serikat pekerja, maka kebijakan tersebut seharusnya dikomunikasikan dengan baik dan berulang-ulang pada seluruh karyawannya. Para karyawan harus diberikan informasi yang lengkap dan tepat tentang alasan-alasan yang mendasari pihak manajemen organisasi untuk mengambil kebijakan ini dan dampak kebijakan ini terhadap seluruh karyawan. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk meyakinkan para karyawan tentang manfaat yang diperoleh oleh organisasi dan juga para karyawan atas penetapan kebijakan bebas serikat pekerja ini. Khususnya di Indonesia, penetapan dan penerapan kebijakan bebas serikat pekerja ini tidak dapat dilakukan sepenuhnya seperti yang dilakukan di Amerika Serikat. Dengan demikian hal ini harus dilakukan secara hati-hati untuk memastikan bahwa langkah yang diambil organisasi ini tidak dianggap sebagai upaya untuk melakukan kampanye anti serikat pekerja. Sesuatu kebijakan yang akan dianggap melanggar pasal 28 Undang Undang No. 21 Tahun 2000.

## 2) Komunikasi yang efektif

Apabila perusahaan tidak memiliki serikat pekerja maka perusahaan harus mampu membangun sebuah komunikasi yang efektif dengan seluruh elemen yang ada di dalam organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan untuk membangun proses komunikasi yang efektif di dalam perusahaan, antara lain melalui :

a) Manajemen partisipatif

Melalui manajemen partisipatif ini, para karyawan diberi kesempatan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan atau pembuatan kebijakan tertentu oleh atasannya. Dengan pendekatan ini demikian para manajer dapat mendengarkan dan memahami gagasan-gagasan, umpan balik, maupun keberatan dari para karyawan.

Dampak utama yang diharapkan dari pendekatan ini adalah terbentuknya sikap positif dan keyakinan dari para karyawan bahwa mereka telah diperlakukan dengan baik dan bahwa atasan mereka merupakan pihak yang tepat untuk menyalurkan aspirasi mereka. Seperti yang ada di PT BNR, secara berkala mengadakan pertemuan antara pihak manajemen dengan karyawan yang dinamakan *Rap Session* yang bertugas menampung permasalahan operasional, dilaksanakan 1 bulan 3 kali dan *Crew Meeting* yang membahas permasalahan selama *Rap Session* diadakan 1 bulan 1 kali.

b) Manajemen Kinerja (*Performance Management*)

Salah satu bentuk dari komunikasi yang efektif adalah apabila para karyawan memahami tugas-tugas yang harus dilakukannya, diberikan informasi yang diperlukan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan diberikan umpan balik atas kinerja yang ditampilkannya. Semua kondisi tersebut di atas hanya dapat terjadi apabila proses manajemen kinerja di dalam perusahaan

sudah berjalan dengan baik. Dengan penerapan manajemen kinerja yang baik maka akan menghindarkan munculnya konflik di tempat kerja yang disebabkan oleh ketidak-jelasan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para karyawan. Konflik yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dapat menciptakan ruang bagi kemungkinan munculnya keinginan dari karyawan untuk membentuk serikat pekerja. Khususnya bila karyawan yang bersangkutan merasa tidak puas dengan penyelesaian konflik yang dilakukan oleh atasannya atau pihak manajemen perusahaan.

c) *Open door policy*

*Open door policy* adalah kebijakan perusahaan yang memberikan hak kepada para karyawan untuk membawa berbagai masalah/keluhan kepada atasan dari atasan langsung, apabila penyelesaian yang memuaskan tidak dapat diperoleh dari atasannya langsung. Dengan kebijakan ini, maka para karyawan didorong untuk mencari penyelesaian masalah yang dihadapinya tetap dalam kerangka struktur organisasi yang ada. Dengan demikian dapat memastikan bahwa berbagai masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan memuaskan. Dengan demikian memperkecil ruang bagi munculnya keinginan untuk mencari penyelesaian di luar struktur organisasi.

Agar kebijakan ini berjalan dengan efektif maka para karyawan tidak boleh merasa takut bahwa dengan melaporkan masalah yang dihadapinya kepada atasan dari atasan langsungnya, akan menghambat karirnya. Untuk itulah para pihak yang terlibat dalam proses ini harus memiliki sikap dewasa, terbuka dan saling percaya satu dengan lainnya. Kebijakan ini akan menjadi kontra produktif bila karyawan yang melaporkan keluhannya kemudian dihukum atau dihambat karirnya karena telah mem"bypass" atasannya langsung.

d) Kepercayaan dan keterbukaan

Kepercayaan dan keterbukaan dari para manajer dan para karyawan merupakan hal yang tidak dapat dilupakan bagi perusahaan untuk tetap dapat mengelola hubungan industrialnya tanpa serikat pekerja. Kredibilitas yang didasarkan atas kepercayaan harus ada diantara manajemen dan para karyawan. Bila para karyawan mempersepsikan bahwa manajernya cukup terbuka dan dapat menerima gagasan-gagasan dari mereka, maka akan muncul lebih banyak umpan balik kepada manajernya. Manajer membutuhkan umpan balik ini untuk melaksanakannya pekerjaannya secara efektif. Bila manajer memberikan kesan bahwa perintah-perintahnya tidak boleh dipertanyakan, maka komunikasi akan tersumbat dan kredibilitas manajer perlahan-lahan akan hilang.

e) Program-program kompensasi yang efektif

Kompensasi yang efektif berarti bahwa sistim penggajian dan kesejahteraan diberikan secara tepat guna kepada karyawan untuk mendorong mereka berprestasi secara maksimal di dalam perusahaan. Contoh : Pemberian bonus bagi para karyawan yang berprestasi di atas rata-rata, kenaikan gaji berkala yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kenaikan gaji pada industri sejenis, bantuan biaya pendidikan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi yang relevan dengan pekerjaannya, dan lain sebagainya.

Program kompensasi yang efektif yang diberikan oleh pihak perusahaan harus secara berkala ditinjau ulang dan dikelola dengan baik. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program yang ada tetap kompetitif dan menarik bagi para karyawan, khususnya bagi karyawan yang berprestasi.

f) Lingkungan kerja yang sehat dan aman

Lingkungan kerja yang sehat dan aman akan menciptakan ketenangan bekerja bagi para karyawan. Lingkungan kerja yang tidak memberikan perlindungan yang baik bagi karyawan, akan memberikan ruang bagi terjadinya kecelakaan kerja. Semakin banyak terjadinya

kecelakaan kerja akan mendorong karyawan menuntut pada pihak perusahaan untuk memenuhi kewajiban normatifnya.<sup>110</sup>

c. Hasil yang didapat dari kontrak alih ketrampilan di PT BNR

Pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di PT BNR sesuai dengan klausul- klausul kontrak *Franchisanya*, dikarenakan adanya kelebihan yang dimiliki pada kontrak *Franchise* bahwa klausul alih ketrampilan dijadikan satu dengan kontrak *Franchise* sehingga ada semacam keterikatan antara pihak *Franchisor* dan pihak *franchisee*, disatu pihak *Franchisor* dapat mengembangkan bisnisnya dengan cara mudah dan murah tanpa harus mendirikan cabang perusahaan sendiri di negara asing dan untuk menjaga *image* produk maka pihak *Franchisor* berupaya memberikan alih ketrampilannya sebaik mungkin kepada pihak *Franchisee*.

## B. Kendala yang Timbul dalam Pelaksanaan Kontrak Alih Ketrampilan

Kendala yang timbul dalam pelaksanaan kontrak alih ketrampilan dapat dibedakan menjadi beberapa faktor antara lain dari segi :

- a. Sumber daya tenaga kerja lokal
- b. Sosiologi
- c. Hukum

---

<sup>110</sup> Arbono Lasmahadi, " Bagaimana Mengelola Hubungan Industrial Tanpa Kehadiran Serikat Pekerja ", <http://www.e-psikologi.com/manajemen/290404>

Ad. a. Segi sumber daya tenaga kerja lokal:

Sumber daya tenaga kerja Indonesia dikenal memiliki daya produktifitas yang rendah. Yang menyebabkan rendahnya produktifitas tenaga kerja Indonesia antara lain; tingkat pendidikan pekerja yang rendah, fasilitas kerja dan pelatihan yang belum memadai, aspek gizi dan kesehatan pekerja.<sup>111</sup>

Disamping rendahnya tingkat pendidikan, masalah pelik yang dihadapi oleh tenaga kerja adalah ketidaksesuaian pendidikan atau *mismatch*. Penyebabnya adalah sistem pendidikan yang tidak memadai untuk menjawab tantangan kerja. Ketidaksesuaian pendidikan itu ada dua jenis, yaitu ketidaksesuaian menurut jenjang pendidikan dan ketidaksesuaian menurut bidang pendidikan kedua hal tersebut disebabkan pendidikan tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.<sup>112</sup>

Ketidaksesuaian diatas memperburuk pasar tenaga kerja yang sejak semula telah ditandai oleh besarnya penawaran daripada permintaan. Akibatnya posisi pekerja menjadi lemah sehingga berpengaruh juga pada sistem upah.

Kebijakan pemerintah memberlakukan upah minimum regional ( UMR ) dan saat ini melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 231 / MEN / 2003 tentang upah minimum yang ditetapkan tiap- tiap Gubernur pada setiap daerahnya yang besarnya meningkat setiap tahunnya telah menimbulkan perdebatan. Di satu pihak kenaikan upah diperlukan bagi pekerja

---

<sup>111</sup> Lihat Bab 7 Pemberdayaan Kelompok Pekerja, Onny S Prijono dan A.M.W Pranarka, *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, CSIS, Jakarta, 1996

<sup>112</sup> Mayling Oey Gardiner, *Masalah Sumber Daya Manusia, Makalah Seminar Sumber Daya*, 1994, Yogyakarta, hal 104.

untuk meningkatkan kesejahteraannya, sedangkan dipihak lain UMR dipandang dapat mengancam daya saing industri. Kekhawatiran yang timbul apabila investor baru enggan menanamkan modalnya di Indonesia. Kemudian juga muncul kekhawatiran karena harus membayar upah yang telah ditentukan pemerintah kemudian pengusaha mengurangi hak- hak pekerja lainnya yang tidak diatur oleh pemerintah, seperti uang makan, transport, kesehatan dan lain sebagainya.

Ad. b. Segi sosiologi antara lain;

1) Kedudukan para pihak

Dalam kontrak alih ketrampilan antara pihak Indonesia dan pihak asing seringkali timbul ketidak seimbangan para pihak ( bargaining position ). Pihak asing sebelum memulai kerja sama bisnis selalu mengedepankan penelitian secara mendalam mengenai kondisi calon partner bisnisnya, antara lain : keadaan politik, ekonomi, sosial negara penerima teknologinya sampai dengan kondisi manajemen calon partner bisnisnya, sehingga pihak asing tersebut dapat mengetahui kelemahan- kelemahan yang dimiliki oleh calon partner bisnisnya. Berbeda dengan pihak Indonesia yang selalu berpandangan bahwa dengan bekerja sama dengan pihak asing yang terkenal bersifat professional akan selalu memberi profit bisnis yang menguntungkan jadi hanya mengandalkan asas kepercayaan semata. Kelemahan- kelemahan lain yang biasanya terjadi / dimiliki pihak Indonesia adalah, tidak menguasai atau kurang mempelajari informasi mengenai teknologi yang dialihkan, belum memiliki ketentuan baku mengenai

perjanjian alih ketrampilan, serta kurang menguasai bahasa hukum yang dipergunakan pihak asing di dalam perjanjian alih ketrampilan.<sup>113</sup>

2) Perbedaan Budaya hukum dengan pihak asing

Menurut Lawrence M. Friedman, budaya hukum adalah keseluruhan faktor – faktor yang menentukan bagaimana sistem hukum memperoleh tempat yang sesuai dan dapat diterima didalam kerangka budaya masyarakat. Menurut para ahli antropologi, budaya tidak sekedar berarti kumpulan bentuk tingkah laku dan pemikiran yang saling terlepas akan tetapi budaya diartikan sebagai kategori sisa sehingga di dalamnya termasuk :<sup>114</sup>

- a) Sikap- sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum tetapi yang bukan hasil reduksi dari substansi dan struktur.
- b) Rasa hormat atau tidak hormat kepada hukum, kesediaan orang untuk menggunakan pengadilan dan struktur.
- c) Sikap- sikap dan tuntutan terhadap hukum yang diajukan oleh kelompok-kelompok etnis, ras, agama, lapangan pekerjaan, dan kelas sosial yang berbeda- beda.

Dengan melihat definisi dari budaya hukum diatas maka budaya hukum dipandang memegang peranan penting bagi para pihak yang terlibat kontrak alih ketrampilan. Apabila masing- masing pihak memiliki itikad baik untuk menghormati kesepakatan, dan hukum yang berlaku maka masing-

---

<sup>113</sup> Hasil wawancara dengan " A ", manager divisi pada PT W Ina.

<sup>114</sup> Ronny Hanitijo, S, *Ibid*, hal 10.

masing pihak tidak akan ada yang merasa dirugikan dengan perjanjian yang mereka buat.

Menurut Satjipto Rahardjo, pada hukum organisasi modern, tindakan- tindakan yang diambil pada suatu organisasi didasarkan pada pertimbangan rasional- ekonomis, seperti :

- a) Berusaha memperoleh hal- hal yang menguntungkan organisasi sebanyak mungkin.
- b) Berusaha untuk menekan sampai batas- batas minimal, beban- beban yang menekan organisasi.

Dengan berpegangan prinsip seperti diatas adakalanya membuat para pihak dalam melaksanakan kontrak mengesampingkan pasal- pasal dalam kontrak yang tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. Pihak yang sebenarnya lemah ( merasa dirugikan dengan diabaikannya salah satu pasal dalam kontrak ) berpikiran bahwa kontrak ini untuk dilaksanakan dalam jangka panjang dan ada profit yang besar yang menjamin kelangsungan perusahaan yang berada pada posisi lemah. Seperti yang terjadi pada PT "W Ina" dimana tenaga ahli asing hanya sekali selama kontrak berlangsung mengadakan pengawasan langsung ke Indonesia dan ini bertentangan dengan isi kontraknya akan tetapi hal ini diabaikan oleh pihak Indonesia karena biaya yang sangat besar dan prosedur perijinan yang berbelit apabila mendatangkan tenaga ahli asing dan dianggap lebih menguntungkan dengan melakukan inovasi produk sendiri oleh tenaga kerja lokal.

### 3) Perbedaan Norma dengan pihak asing.

Sifat kedisiplinan dan perbedaan etika barat dan etika ketimuran sering menjadi kendala dalam pelaksanaan kontrak alih ketrampilan seperti misalnya orang barat terkenal dengan kedisiplinannya dalam segala hal seperti disiplin waktu dan kecermatan dalam bekerja dan tidak mengenal sistem kerjasama secara kekeluargaan dalam mengelola bisnis.

#### Ad. c. Segi Hukum

Hukum dianggap sebagai “payung pelindung” bagi para pihak dalam melakukan kontrak alih ketrampilan tetapi sampai saat ini Indonesia belum mengatur secara khusus hukum mengenai kontrak alih teknologinya khusus mengenai kontrak alih ketrampilannya, masih tersebar pada beberapa perundang-undangan seperti UU No 1 Tahun 1967 mengenai Penanaman Modal Asing dan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Sesudah diundangkannya UU No. 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing, pemerintah kita juga mengadakan sejumlah perjanjian Internasional mengenai penanaman modal asing. Dalam rangka pelaksanaan dan penegakan perjanjian- perjanjian Internasional ini ternyata, bahwa perjanjian- perjanjian ini membawa pengaruh yang cukup besar terhadap kaidah- kaidah hukum Nasional kita, sehingga kadang- kadang kaidah hukum Nasional kita menjadi tidak efektif lagi, atau mendapat arti yang berbeda dari artinya yang semula.

Perjanjian Jaminan Penanaman Modal yang pertama yang ditandatangani oleh pemerintah Indonesia adalah perjanjian dengan Amerika Serikat. Perjanjian ini diadakan sebelum Undang- Undang Penanaman Modal

Asing secara sangat informal dengan suatu pertukaran nota ( *exchange of notes* ) saja. Dalam perjanjian ini yang dimaksud dengan penanaman Modal atau *investment*, adalah : *any interest in any property*.

Dalam perjanjian kerjasama ekonomi dengan negara Belanda dikatakan, bahwa penanaman modal meliputi :

- 1) *The establishment of new enterprises or the extension of existing ones;*
- 2) *The rendering of assistance to or participation in the management of enterprises;*
- 3) *The introduction of new production techniques and the improvement of existing ones;*
- 4) *The exploration for and the exploitation of natural resources ;*
- 5) *The supply of know-how and collaboration in the technical field;*
- 6) *The appointment of agents and or representatives.*

Dalam perjanjian dengan Belgia bahkan secara jelas dikatakan bahwa :  
“... .. *investment shall comprise every direct or indirect contribution of capital and any other kind of assets, invested or reinvested in enterprise in the field of agriculture, industry, mining, forestry communications and tourism.*”

Melihat definisi dari istilah *investment* diatas maka ternyata menurut perjanjian tersebut pemberian pinjaman uang, penjualan mesin- mesin, *technical assistance, management contract*, lisensi paten dan lain- lain perjanjian pengalihan ketrampilan ( *transfer of know-how* ), *brand use, franchise*, kontrak karya, *production sharing*, dan lain- lain perjanjian kerjasama, untuk mana pihak asing sebenarnya sudah mendapatkan bunga, *fee, royalties*, harga penjualan atau

bagian dari keuntungan produksi ( sehingga dalam hal- hal ini pihak asing tidak secara langsung menanggung resiko perusahaan) dianggap termasuk penanaman modal asing sehingga oleh pemerintah kita, diberikan fasilitas- fasilitas yang disediakan oleh penanaman modal asing. Padahal menurut pasal 1 Undang- Undang Penanaman Modal Asing;

*“Pengertian penanaman modal asing di dalam undang- undang ini hanyalah meliputi penanaman modal asing secara langsung...dalam arti bahwa pemilik modal secara langsung menanggung resiko.”*

Maka sebagai akibat perjanjian- perjanjian Internasional yang telah disetujui oleh pemerintah, yang bahkan untuk sebagian besar baru disetujui sesudah diundangkannya UU PMA, UU PMA diperlakukan juga bagi kontrak- kontrak kerjasama ekonomi yang sebenarnya sama sekali tidak dimaksudkan oleh pembuat UU PMA. Sebab menurut pasal 1 UU PMA *fasilitas- fasilitas tertentu yang tersedia untuk penanaman modal asing hanyalah diperuntukan bagi pihak asing yang menanamkan saham- sahamnya ke dalam perusahaan di Indonesia dan secara nyata ikut memikul resiko perusahaan.*<sup>115</sup>

### C. Dampak yang Timbul dari Pelaksanaan Kontrak Alih Ketrampilan

#### a. Bagi tenaga kerja lokal

Kwalitas sumber daya manusianya, akan tampak pada perilaku, sikap sumber daya manusia dalam melaksanakan operasional perusahaan

---

<sup>115</sup> Lihat Bab VIII, CFG. Sunaryati Hartono, *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*, Bina Cipta, 1982

memiliki *knowledge*, *ability* dan *skill* yang tinggi, mampu berinovasi dan kreatif menghasilkan produk dengan kualitas bagus. Bekerja di lingkungan perusahaan penanaman modal asing terbiasa dengan kedisiplinan, keprofesionalan kerja, dan *open management* serta kesejahteraan pegawai yang lebih baik dibanding bekerja di perusahaan lokal.<sup>116</sup>

b. Bagi pihak pengusaha lokal

Apabila ada wanprestasi terhadap isi kontrak seperti teknologi usang dan tidak terjadinya alih ketrampilan yang dirugikan adalah pihak Indonesia karena belum ada hukum baku mengenai kontrak alih teknologi tetapi pihak Indonesia biasanya akan tutup mata dikarenakan sampai saat ini adanya *merk minded* dikalangan masyarakat yakni setia pada merk tertentu saja apalagi merk tersebut lisensi dengan pihak luar negeri yang dipercaya selalu menghasilkan produk bagus dan sulit mempercayai merk yang baru muncul yang menyebabkan pihak Indonesia takut keluar dari perjanjian.<sup>117</sup>

Dari sisi produksi yang dijual; Dengan menggunakan merk dagang yang terkenal maka memudahkan penjualan produk ke luar negeri. Karena penjualan produk keluar negeri memakai kurs Dollar dan biaya produksi murah dan memakai rupiah maka laba yang diperoleh jadi menguntungkan pengusahanya

Salah satu alasan pengusaha yang tidak mau memakai teknologi yang lebih canggih, selain karena alasan mahal nya teknologi tersebut, dengan

---

<sup>116</sup> Hasil wawancara dengan "R", store Manager salah satu cabang "MD" di Semarang.

<sup>117</sup> Hasil wawancara dengan "A", PT "W Ina "

besarnya tenaga kerja Indonesia maka jadi murah dan daya saing menjadi tinggi ini yang menyebabkan dengan teknologi usangpun sumber daya manusia Indonesia mampu berkreasi menghasilkan produk yang bagus.

c. Bagi Pihak asing ;

Dengan bekerja sama dengan perusahaan Indonesia maka memudahkan tersedianya tanah, pabrik, modal, tenaga kerja dan pangsa pasar lokal.

Dengan birokrasi Indonesia yang rumit dan banyaknya biaya siluman membuat pihak asing lebih senang investasi di Indonesia dengan cara *joint venture* dengan pihak lokal.

d. Bagi pembangunan ekonomi Indonesia :

Dengan usaha peningkatan sumber daya manusia di perusahaan PMA secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan- tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna dan otomatis dengan adanya kontrak alih ketrampilan dengan pihak asing maka akan menambah devisa negara serta membuat hubungan bilateral yang terjalin lebih baik dengan negara pemilik teknologi.

BAB IV

PEMBERDAYAAN HUKUM KONTRAK ALIH KETRAMPILAN DAN  
PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM RANGKA ALIH KETRAMPILAN DI PERUSAHAAN

A. Pemberdayaan Hukum Kontrak Alih Ketrampilan Untuk Mengatasi Kendala Serta Dampak Yang Tidak Diinginkan.

Pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di kedua perusahaan yang diteliti ada perbedaan dikarenakan bentuk kontrak alih teknologinya berbeda, perusahaan PT W Ina menggunakan kontrak Lisensi meliputi merk dagang, mesin produksi serta wilayah pendistribusian dan klausul mengenai alih ketrampilannya dibuat terpisah dari kontrak Lisensi dan dibebani *Fee* tersendiri, sedangkan PT BNR menggunakan kontrak *Franchise* meliputi produk, merk dagang dan format bisnis.

Pada PT W Ina pelaksanaan kontrak “ sengaja “ tidak sesuai dengan klausul kontrak, seperti adanya klausul tentang kedatangan tenaga ahli yang rutin datang ke Indonesia, namun kenyataannya tenaga ahli tidak datang seperti yang diatur didalam kontrak disebabkan besarnya biaya yang ditanggung pihak penerima teknologi, prosedur perijinan yang berbelit dan banyaknya biaya siluman untuk mendatangkan tenaga ahli, kemudian formula produk yang dirahasiakan pihak pemilik teknologi dan teknologi yang diberikan telah usang, namun pihak penerima teknologi seperti tutup mata disebabkan merk yang didapat dari kontrak lisensi ini telah dikenal dan

dipercaya memiliki kualitas yang bagus. Sedangkan pada PT BNR Pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di PT BNR sesuai dengan klausul- klausul kontrak *Franchisanya*, dikarenakan adanya kelebihan yang dimiliki pada kontrak *Franchise* bahwa klausul alih ketrampilan dijadikan satu dengan kontrak *Franchise* sehingga ada semacam keterikatan antara pihak *Franchisor* dan pihak *franchisee*, disatu pihak *Franchisor* dapat mengembangkan bisnisnya dengan cara mudah dan murah tanpa harus mendirikan cabang perusahaan sendiri di negara asing dan untuk menjaga *image* produk maka pihak *Franchisor* berupaya memberikan alih ketrampilannya sebaik mungkin kepada pihak *Franchisee* walaupun demikian pihak *Franchisee* dibatasi haknya mengenai persyaratan mengenai manajemen mutu yang harus sesuai prosedur dari *Franchisor* serta formula produk yang masih dirahasiakan oleh pihak *Franchisor*.

Untuk mengatasi kendala dan dampak yang tidak diinginkan pada kontrak alih ketrampilan dalam rangka meningkatkan sumber daya pekerja maka diperlukan pemberdayaan hukum yang melibatkan peran serta pengusaha, mitra asing, pekerja dan pemerintah.

Langkah pertama yang harus diantisipasi untuk membuka diri menerima arus globalisasi di bidang alih teknologi yang melibatkan perusahaan asing adalah usaha dari pemerintah dengan mengeluarkan berbagai kebijakan - kebijakan dan meratifikasi konvensi- konvensi Internasional di bidang ketenagakerjaan yang dapat memberikan kemudahan- kemudahan kepada perusahaan Indonesia untuk bekerja sama dengan pihak asing dan yang terutama adalah memberikan perlindungan semaksimal mungkin termasuk dalam hal kesejahteraan kepada tenaga kerja lokal.

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>118</sup>

Pemberdayaan hukum pada kontrak alih ketrampilan mengacu pada teori dari *Friedman*. Menurut *Friedman*, sistem hukum terdiri dari ;

1. struktur hukum,
2. substansi hukum dan,
3. budaya hukum.

#### Ad. 1 Struktur 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 ) . Struktur disini adalah usaha- usaha pemberdayaan institusi- institusi rakyat . Seperti Dewan Perwakilan Rakyat sebagai perwujudan berjalan dengan tertibnya *accountability* ( pertanggung jawaban politik ) dari pihak yang diberi mandat untuk menyelenggarakan pemerintahan, kepada mereka yang memberi mandat. Dewan Perwakilan Rakyat perlu ditingkatkan peranannya dalam pembuatan undang- undang, dengan hak inisiatifnya. Dalam bidang ketenagakerjaan, Dewan Perwakilan Rakyat sebagai kepanjangan tangan rakyat harus mengoptimalkan perannya untuk menyusun suatu peraturan yang berpihak kepada

---

<sup>118</sup> Soleman B Taneko, *Pokok- Pokok Studi Hukum Dalam Masyarakat, Cet pertama, PT RajaGrafindo, Jakarta, 1993, hal 27.*

rakyat khususnya tenaga kerja jangan sampai membuat peraturan yang hanya mementingkan kepentingan pihak pengusaha maupun investor asing saja dengan dalih untuk meningkatkan devisa Negara. Di bidang eksekutif, perlu segera mewujudkan adanya pemerintahan yang baik ( *good governance* ), karena pemerintahan yang baik merupakan tuntutan kemajuan jaman.

Pada saat sekarang dengan adanya AFTA ( *Asean Free Trade Area* ) dan konversi ILO No 81 sebagai awal dimulainya era globalisasi maka paradigma pembangunan ekonomi berdasarkan kebijakan- kebijakan konvensional mulai ditinggalkan banyak Negara, karena semakin meluasnya dan mendalamnya integrasi pasar barang dan jasa serta financial antar Negara dalam kerangka globalisasi ekonomi dan perdagangan.

Liberalisasi ekonomi dan perdagangan yang berorientasi pada pasar memposisikan pemerintah untuk mengurangi perannya di bidang ekonomi. Hal ini disebabkan oleh keterbukaan sistem ekonomi yang dicapai melalui liberalisasi membatasi peran pemerintah untuk intervensi dan menjadi pelaku langsung. Menurut teori ini, mekanisme pasar akan terdistorsi oleh intervensi pemerintah yang menimbulkan dampak langsung terhadap investasi atau terhadap kinerja swasta. Peran pemerintah hanya terbatas sebagai regulator yang berfungsi untuk mencegah terjadinya praktik- praktik yang merugikan konsumen maupun para pelaku ekonomi lainnya.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Aloysius Uwiyono, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA ( Terhadap Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia )*, *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol 22, Januari- februari 2003, YPHB, Jakarta. hal 42.

Indonesia sebagai penganut sistem hukum Eropa Kontinental ( *Civil Law System* ), maka menurut sistem hukum ini, hukum yang berlaku ditetapkan berdasarkan postulat- postulat hukum yang bersumber dari asas- asas hukum yang berlaku universal. Oleh karena itu, pembentukan hukum dinegara-negara yang menganut sistem hukum Eropa Kontinental bersifat “ *top Down* “ melalui metode deduksi. Pembentukan hukum melalui metode deduksi ini menempatkan pemerintah pada posisi dominan dalam menetapkan ketentuan- ketentuan hukum yang berlaku. Dalam sistem hukum Eropa Kontinental tugas hakim bukan sebagai pembentuk hukum, melainkan sebagai “ corong undang- undang “. Oleh karena pembentuk undang- undang dalam sistem hukum Eropa Kontinental adalah pemerintah maka akibatnya kebebasan berkontrak tereduksi, karena ;<sup>120</sup>

*Pertama*, perjanjian yang dibuat secara sukarela oleh para subjek hukum hanya sah jika perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang- undangan yang ditetapkan oleh pemerintah.

*Kedua*, kebebasan berkontrak disini hanya dapat dilakukan dalam merundingkan hal- hal yang berada di bawah standar maksimum atau di atas standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah melalui berbagai peraturan perundang- undangan.

*Ketiga*, berdasarkan alasan- alasan tertentu, suatu perjanjian dilarang atau diancam dengan sanksi batal demi hukum.

---

<sup>120</sup> *Ibid*, hal 42-43.

Pada perundang-undangan ketenagakerjaan saat ini masih terasa peran pemerintah yang masih dominan. Hal ini tercermin dalam berbagai peraturan yang memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menentukan berbagai hal.<sup>121</sup>

*Pertama*, keabsahan suatu peristiwa hukum ketenakerjaan hanya dapat diperoleh melalui legalisasi, pendaftaran, atau melalui mekanisme perijinan dari pemerintah.

*Kedua*, peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah berfungsi sebagai standar minimum atau standar maksimum

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 masih ada pasal yang mencerminkan pembatasan kewenangan pengusaha dan tenaga kerjanya dalam membuat perjanjian kerja dan pasal yang membebani pengusaha, seperti tertuang pada pasal 10 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, pada pasal 47 UU no 13 Tahun 2003 tertuang :

*“ Pemberi Kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya “*

Pasal ini memberatkan pengusaha untuk mendatangkan tenaga kerja asing dimana untuk mendatangkan tenaga kerja asing sebenarnya pengusaha telah membayar royalti tersendiri kepada perusahaan asing pemilik teknologi selain untuk kepengurusan semacam visa dan *fiscal*.

Mengenai kesejahteraan pekerja, pemerintah juga mengaturnya secara mendetail di Undang-undang No 13 Tahun 2003 seperti cuti hamil yang diatur selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dan seperti

---

<sup>121</sup> Aloysius Uwiyono, *ibid*, hal 43.

masalah upah pekerja bilamana tidak masuk kerja dikarenakan menikah, sakit, menikahkan anaknya, mengkitankan anak, istri melahirkan, atau anggota keluarga ada yang meninggal, pemerintah mengaturnya secara mendetail sehingga ini membatasi kewenangan pihak perusahaan dan tenaga kerjanya untuk menyusun perjanjian kerja dan menimbulkan polemik tersendiri, disatu sisi pengusaha dalam membuat perjanjian kerja tidak bisa menurunkan batas minimal yang sudah dicantumkan dalam Undang- Undang, disisi lain tenaga kerja juga tidak bisa menuntut pada pengusaha melebihi batas maksimum dari undang- undang karena tentu pengusaha akan berlandaskan pada Undang- Undang saja.

Kenyataan dengan adanya AFTA dan rencana pasar bebas dunia membuat Undang- Undang Ketenagakerjaan Indonesia berada dipersimpangan jalan, di satu sisi peraturan perundang- undangan yang lunak dan upah pekerja yang murah bisa diharapkan menarik investor asing mengadakan kontrak alih teknologi dengan pihak lokal, namun disisi lain Negara- Negara maju yang memelopori pasar bebas menekan Negara- Negara berkembang agar tidak menggunakan upah murah dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan yang lunak sebagai keunggulan komparatif dengan mengupayakan agar Negara berkembang melaksanakan standar hukum ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh ILO atau mengupayakan disepakatinya pengkaitan standar ketenagakerjaan dengan perdagangan Internasional. Dengan demikian, globalisasi ekonomi pada dasarnya menempatkan Negara- Negara berkembang khususnya yang membutuhkan modal asing pada posisi dilematis. Disatu pihak Negara berkembang harus meningkatkan kesejahteraan rakyatnya termasuk

kaum pekerja, dilain pihak Negara berkembang terpaksa harus menekan pekerja untuk menarik investor asing.<sup>122</sup>

Jadi untuk meminimalisir efek samping yang kurang menguntungkan bagi Negara berkembang di era pasar bebas ini maka perlu menilik pendapat David Osborne seperti yang ditulis di dalam bukunya “ *Reinventing Government* “, kiranya dalam birokrasi perlu disuntikan visi baru yaitu konsep pemerintahan wira usaha, yang memasukkan semangat wira usaha dalam birokrasi, dimana birokrasi harus dikelola dengan logika- logika wira usaha ( *How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector* ) Terdapat beberapa prinsip yang harus dilakukan oleh pemerintah atau birokrasi supaya dapat bersiap di era global, misalnya :<sup>123</sup>

- 1) Pemerintahan yang katalistik ( *catalytic Government : Steering rather than rowing* ).
- 2) Pemerintahan yang memberdayakan masyarakat ( *community- owned government : empowering rather than rowing* ).
- 3) Pemerintahan yang kompetitif ( *Competitive government ; injecting competition into service delivery* ).
- 4) Pemerintah dengan didorong oleh misi ( *Mission Driven government : transforming rule driven organization* ).

---

<sup>122</sup> Aloysius Uwiyono, *opcit*, hal 45.

<sup>123</sup> Arief Hidayat, “ *Prospek Dan Tantangan Sistem Hukum Indonesia Pada Era Global* “, *Buletin Masalah- Masalah Hukum, Edisi IV / Januari- Maret 1999, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro*, hal 8.

- 5) Pemerintahan yang berorientasi pada perluasan pelayanan masyarakat (*Customer Driven government ; heeting the need of customer, not bureaucracy*)
- 6) Pemerintah yang bersifat antisipatif ( *anticipatory government : preventing rather than cure* )
- 7) Pemerintah yang berorientasi pada pasar ( *market oriented government : leveraging change through the market* ).

Di bidang yudikatif, perlu untuk semakin ditingkatkannya kemandirian lembaga- lembaga peradilan, sehingga hakim dapat dengan leluasa memutus perkara, sesuai dengan kemantapan hati nurani.

Mahkamah Agung sebagai lembaga puncak sistem peradilan di Indonesia kiranya perlu diberikan wewenang aktif di bidang *judicial review*, sehingga dapat berfungsi sebagai lembaga terakhir yang menjaga produk hukum praktis dapat konsisten dengan produk hukum di atasnya ( produk hukum bernilai instrumental dan ideal ).

#### Ad.2.Substansi Hukum

Substansi adalah sistem hukum yang secara aktual disebut sebagai peraturan atau kaidah- kaidah yang digunakan oleh institusi yang bersangkutan atau mungkin suatu kasus.

Substansi juga merupakan usaha untuk dilakukannya harmonisasi hukum. Harmonisasi hukum adalah merupakan salah satu bentuk adaptasi terhadap perubahan

global, dimana harmonisasi hukum dapat dilakukan dengan batas- batas tetap menjaga konsistensi sistem hukum Indonesia.<sup>124</sup>

Pada penelitian ini menggunakan analisis kontrak berkaitan erat dengan kontrak alih ketrampilan antara perusahaan Indonesia dengan perusahaan asing dan khusus meneliti kontrak alih ketrampilan yang terdapat pada kontrak Lisensi dan *Franchise*, alasannya karena kedua kontrak ini dapat mewakili gambaran jelas mengenai kontrak alih ketrampilan serta hasil yang didapat dari wujud pelaksanaan kontrak alih ketrampilan.

Pada bagian Substansi Hukum, penulis membagi substansi hukum kontrak alih ketrampilan ini menjadi 3 ( tiga ) bagian, demi mempermudah pembahasan substansi hukum dari kontrak alih ketrampilan yang penulis teliti, antara lain :

- a. Kaitan Kontrak Lisensi dengan alih Ketrampilan.
- b. Kaitan Kontrak *Franchise* dengan alih ketrampilan
- c. Substansi hukum di Indonesia yang ada kaitannya dengan kontrak Alih Ketrampilan.

## 2.a. Kaitan Kontrak Lisensi dengan alih ketrampilan

Kata Lisensi berasal dari bahasa Latin, yaitu *Licentia* yang berarti izin atau kebebasan.<sup>125</sup> Secara yuridis, kontrak Lisensi adalah suatu perjanjian antara pemberi lisensi ( *Licencor* ) dan penerima lisensi ( *Licencee* ) dimana *Licencor* dengan

---

<sup>124</sup> Arief Hidayat, *ibid* hal 10.

<sup>125</sup> Roeslan Saleh, *Seluk Beluk Praktis Lisensi*, Sinar Grafika, Jakarta, tanpa tahun, hal 11.

pembayaran dan kondisi tertentu memberikan izin kepada *Licencee* untuk menggunakan hak atas kekayaan intelektualnya.<sup>126</sup>

Pengertian Lisensi terdapat pada beberapa peraturan perundang-undangan Indonesia sebagaimana dapat dilihat dalam, Undang-Undang No 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, Undang-Undang No 31 Tahun 2001 tentang Desain Industri, Undang-Undang No.32 Tahun 2000 tentang desain tata letak sirkuit terpadu, Pasal 38A UU Nomor 12 tahun 1997 tentang Hak Cipta, Pasal 76 UU Nomor 13 tahun 1997 tentang Paten, UU nomor 14 tahun 1997 tentang Merek, yang semuanya mengatur mengenai hak kekayaan intelektual. Adapun rumusan atau pengertian lisensi yang diberikan dalam kelima Undang-Undang tersebut adalah, secara berturut-turut sebagai berikut :<sup>127</sup>

*“Lisensi adalah izin yang diberikan oleh pemegang hak rahasia Dagang kepada pihak lain melalui suatu perjanjian berdasarkan pada pemberian hak ( bukan pengalihan hak ) untuk menikmati manfaat ekonomi dari suatu rahasia Dagang yang diberi perlindungan dalam jangka waktu tertentu dan syarat tertentu” ( Undang- Undang No 30 Tahun 2000 )*

*“Lisensi adalah izin yang diberikan oleh pemegang Hak Desain Industri kepada pihak lain melalui suatu perjanjian berdasarkan pada pemberian hak ( bukan pengalihan hak ) untuk menikmati manfaat ekonomi dari suatu desain industri yang diberi perlindungan dalam jangka waktu tertentu dan syarat tertentu.” ( Undang- Undang No 31 Tahun 2000 )*

*“Lisensi adalah izin yang diberikan oleh pemegang hak kepada pihak lain melalui suatu perjanjian berdasarkan pada pemberian hak ( bukan pengalihan hak ) untuk menikmati manfaat ekonomi dari suatu*

---

<sup>126</sup> Ridwan Khairandy, *Aspek- Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknologi, Fakultas Hukum Univ Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 16.*

<sup>127</sup> Gunawan Widjaja, *Lisensi Atau Waralaba, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 15.*

*Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu yang diberi perlindungan dalam jangka waktu tertentu dan syarat tertentu” ( Undang- Undang No 32 Tahun 2000 )*

*“Lisensi adalah izin yang diberikan Pemegang Paten kepada pihak lain berdasarkan perjanjian pemberian hak untuk menikmati manfaat ekonomi dari suatu paten yang diberi perlindungan dalam jangka waktu dan syarat tertentu” ( Pasal 1 angka 13 Undang- Undang No.14 Tahun 2001 )*

*“Lisensi adalah izin yang diberikan Pemilik Merek terdaftar kepada pihak lain melalui suatu perjanjian berdasarkan pada pemberian hak ( bukan pengalihan hak ) untuk menggunakan Merek tersebut, baik untuk seluruh atau sebagian jenis barang dan/ atau jasa yang didaftarkan dalam jangka waktu tertentu dan syarat tertentu” ( Pasal 1 angka 13 Undang- Undang No 15 Tahun 2001 ).*

*“Lisensi hak cipta hanya terbatas untuk melaksanakan perbuatan, mengumumkan dan memperbanyak ciptaan yang dimiliki oleh penciptanya.” (Pasal 38A UU Nomor 12 tahun 1997 tentang Hak Cipta )*

*“Lisensi paten hanya terbatas untuk melaksanakan paten yang dimiliki penemunya.” (Pasal 76 UU Nomor 13 tahun 1997 tentang Paten)*

*“Lisensi Merek hanya terbatas untuk menggunakan merek yang dimiliki oleh pemiliknya baik untuk sebagian maupun seluruh jenis barang atau jasa yang termasuk dalam satu kelas.” (UU nomor 14 tahun 1997 tentang Merek)*

Dari definisi mengenai Lisensi yang diberikan dalam Undang- Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, Undang- Undang No 31 Tahun 2001 tentang Desain Industri, dan Undang- Undang No. 32 Tahun 2000 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, dapat kita pilah- pilah ke dalam beberapa unsur, yang meliputi :<sup>128</sup>

---

<sup>128</sup> *Gunawan Widjaja, Ibid, hal 23.*

- 1) Adanya izin yang diberikan oleh Pemegang Hak Rahasia Dagang, Hak atas Desain Industri, maupun Hak atas Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu ;
- 2) Izin tersebut diberikan dalam bentuk perjanjian;
- 3) Izin tersebut merupakan pemberian hak untuk menikmati manfaat ekonomi ( yang bukan merupakan peralihan hak );
- 4) Izin tersebut diberikan untuk Rahasia Dagang, Desain Industri maupun Desain Tata letak Sirkuit Terpadu yang diberi perlindungan;
- 5) Izin tersebut dikaitkan dengan waktu tertentu, dan syarat tertentu.

#### Ad.1) Pemberian izin oleh Pemegang Hak

Izin dari pihak yang berhak dan berwenang untuk memberikan Lisensi merupakan suatu hal yang mutlak harus dipenuhi agar terhindar dari sanksi pidana.

#### Ad.2) Izin yang diberikan harus dituangkan dalam bentuk perjanjian

Ketentuan ini membawa konsekwensi bahwa Lisensi harus dibuat secara tertulis antara pihak Pemberi Lisensi dengan pihak Penerima Lisensi. Seperti pada Pasal 9 ayat ( 1 ) Undang- Undang No. 30 Tahun 2000, Pasal 36 ayat ( 1 ) Undang- Undang No. 31 Tahun 2001 dan Pasal 28 ayat (1) Undang- Undang No. 32 Tahun 2001 adalah sebagai berikut :

*Perjanjian Lisensi dilarang memuat ketentuan yang dapat menimbulkan akibat yang merugikan perekonomian Indonesia atau memuat ketentuan yang mengakibatkan persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang- undangan yang berlaku.*

Ad.3) Pemberian hak untuk menikmati manfaat ekonomi yang bukan bersifat pengalihan hak

Lisensi dimaknai sebagai suatu rahasia dagang, sebagai suatu informasi yang bersifat rahasia dan hanya diketahui oleh kalangan terbatas, dalam arti bukan sesuatu yang telah diketahui secara luas oleh umum.

Ad.4) Hanya diberikan pada hak yang diberi perlindungan.

Hanya mereka yang telah memperoleh perlindungan yang diberikan oleh Negara sajalah yang berhak untuk memberikan Lisensi.

Ad.5) Persyaratan Khusus

Dalam pengertian ini tersirat bahwa seorang Penerima Lisensi adalah independent terhadap Pemberi Lisensi, dalam pengertian bahwa Penerima Lisensi menjalankan sendiri usahanya, meskipun dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut ia mempergunakan atau memanfaatkan Hak atas Kekayaan Intelektual milik Pemberi Lisensi, yang untuk hal ini penerima Lisensi membayar royalty kepada Pemberi Lisensi.

Dieter Plaff menggolongkan beberapa macam Lisensi berdasarkan dua kriteria, yaitu yang pertama adalah Tujuan ekonomis, yaitu apa yang hendak dicapai oleh Lisensi itu. Yang kedua adalah acuan hukum yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan kedua kriteria tersebut dikenal tiga macam Lisensi, yaitu ;<sup>129</sup>

---

<sup>129</sup> *Setiawan, Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata, Alumni, Bandung, 1992, hal 162.*

### 1) *Licence Exchange Contracts*

*Licence Exchange Contracts* merupakan perjanjian antara para pesaing yang bergerak dalam kegiatan yang sama atau memiliki hubungan yang sedemikian erat, sehingga karena masalah teknis masing-masing pihak tidak dapat melakukan kegiatannya tanpa melanggar hak-hak atas kekayaan industri mereka. Oleh karena itu mereka bersepakat untuk mengesampingkan hak-hak masing-masing untuk mengadakan penuntutan terhadap perbuatan yang merupakan pelanggaran di bidang hak atas kekayaan intelektual dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain. Disini titik berat Lisensi terletak pada pemberian izin ataupun pembayaran royalti.

### 2) *Return Contract*

Dalam kelompok ini termasuk perjanjian-perjanjian Lisensi yang dari luar saja tampak sebagai perjanjian lisensi, namun sesungguhnya bukan perjanjian Lisensi dalam arti yang sebenarnya. Perbuatan tersebut semata-mata untuk penyelundupan pajak, dengan seolah-olah suatu cabang perusahaan di suatu Negara tertentu membayar royalti kepada perusahaan induknya di Negara lain.

### 3) Perjanjian Lisensi dalam arti yang sebenarnya tanpa *camouflaging effects* sebagaimana diuraikan diatas seperti pada PT W Ina.

Di dalam konteks alih teknologi ( yang notabene berarti adanya alih ketrampilan ), seringkali terjadi salah tafsir, seolah-olah dengan kontrak Lisensi sudah dianggap transaksi alih ketrampilan. Memang tidak dapat dimungkiri, mungkin saja alih ketrampilan terjadi melalui kontrak Lisensi paten, perjanjian keagenan,

perjanjian jual- beli, atau perjanjian kerjasama patungan dalam penanaman modal asing, asalkan didalamnya diatur mengenai kontrak alih ketrampilan untuk mengkomunikasikan pengetahuan dan informasi teknis dan/ atau bantuan serta pelayanan teknis lainnya.<sup>130</sup>

Jadi, adanya kontrak Lisensi tanpa disertai kontrak alih ketrampilan dapat dipastikan akan mengalami hambatan dan hampir tidak mungkin mendapatkan akses penguasaan teknologi yang dipatenkan tersebut, karena tidak semua pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan penemuan itu diuraikan dalam deskripsi pada dokumen paten yang bersangkutan.

Oleh karena itu, di dalam praktek transaksi yang berkenaan kontrak teknologi ini melibatkan beberapa kontrak. Yang pertama adalah Kontrak Lisensi paten ( bilamana teknologi atau penemuan tersebut dipatenkan), kemudian diikuti oleh beberapa kontrak yang terkait dengannya seperti *Know How Licence agreement*, *Technical Assistance Agreement*, atau *Services Assistance Agreement*.

Dari sudut pandang *Licencee* ( penerima teknologi ), ada beberapa kelebihan dengan memakai kontrak Lisensi, karena kontrak Lisensi bisa merupakan :

- 1) Akses perolehan atau penguasaan teknologi secara cepat;
- 2) penghematan waktu serta usaha dalam riset dan pengembangan ( research and development );
- 3) penambahan sumber daya pengetahuan.

---

<sup>130</sup> Ridwan Khairandy, *Aspek- Aspek hukum Teknologi Dan Alih Teknologi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 22.*

Kemudian bagi *Licencor* ( pemberi teknologi ), ada beberapa kelebihan dengan memakai kontrak Lisensi, karena *Licencor* akan :

- 1) Mendapatkan royalty dari sejumlah hasil penjualan tanpa harus turut serta dalam investasi dalam rangka membuka pasaran ekspor ;
- 2) pengembangan pasar luar negeri ;
- 3) penciptaan pasar luar negeri bagi bahan baku yang bertalian dengan peralatan atau jasa;
- 4) menghasilkan arus dana financial untuk melanjutkan riset dan pengembangan di daerah yang sama atau daerah lain; dan
- 5) menghindari biaya- biaya yang berkaitan dengan bisnis luar negeri di Negara yang tidak bersahabat.

#### 2.b. Kaitan Kontrak *Franchise* Dengan Alih Ketrampilan.

Kata *Franchise* berasal dari bahasa Perancis *Affranchir* yang berarti *to free* ( membebaskan ) di dalamnya mengandung makna, bahwa seseorang memberikan kebebasan dari ikatan yang menghalangi kepada orang untuk menggunakan atau membuat atau menjual sesuatu. *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 dagang *Franchisor*, dimana pihak *Franchisee* berkewajiban untuk mengikuti metode dan tata cara atau prosedur yang telah ditetapkan oleh *franchisor*. Dalam kaitannya dengan pemberian ijin dan kewajiban pemenuhan standar dari *Franchisor*, *Franchisor* akan memberikan bantuan pemasaran, promosi

maupun bantuan teknis lainnya agar *Franchisee* dapat menjalankan usahanya dengan baik.<sup>131</sup>

Di Indonesia, *Franchise* terkait dengan berbagai peraturan perundangan selain KUHPdata, juga terkait dengan KUH Dagang, Undang- Undang Merek, Paten dan Hak cipta, Undang- Undang No 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, dan juga Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1997.

Menurut penjelasan Pasal 27 Undang- Undang No. 9 Tahun 1995 yang dimaksud dengan pola *Franchise* adalah :

“ Suatu sistem yang menggambarkan hubungan antara usaha besar ( *franchisor* ) dengan usaha kecil ( *franchisee* ), dimana *Franchisee* diberikan hak untuk memanfaatkan dan atau penemuan atau ciri khas usaha, dengan suatu imbalan berdasarkan persyaratan yang ditetapkan pihak *Franchisor* dalam rangka penyediaan dan atau penjualan barang dan atau jasa. “

Di dalam Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 1997 juga mendefinisikan mengenai *Franchise* sebagai :

“ Perikatan dimana salah satu pihak diberikan hak untuk memanfaatkan dan atau menggunakan hak atas kekayaan intelektual atau penemuan atau ciri khas usaha yang dimiliki pihak lain dengan suatu imbalan berdasarkan persyaratan dan atau penjualan barang dan atau jasa “

Kekhususan pada *Franchise* terletak pada keharusan *Franchisee* mengikuti metoda dan persyaratan kualitas tertentu yang ditentukan *Franchisor*. Metoda yang harus diikuti *Franchisor* itu tidak hanya menyangkut metoda dan prosedur proses produksi barang atau jasa yang diperdagangkan, tetapi juga menyangkut metoda

---

<sup>131</sup> Gunawan Widjaja, *Waralaba, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 8.*

perdagangan dan manajemen yang telah dikembangkan Franchisor. Sehingga di dalam perjanjian *Franchise* pemberian lisensi selalu diikuti pelayanan ( *service*) dalam bidang teknik ( *technical assistance* ), pelatihan ( *training* ), perdagangan, dan manajemen.

Di dalam perjanjian *Franchise* antara lisensi dan semua unsur yang terkait di dalamnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah- pisahkan, sehingga melahirkan *The Complex agreement*.<sup>132</sup>

Dari berbagai jenis *Franchise* yang ada, *franchise* dapat dibedakan atau diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu :<sup>133</sup>

- 1) *Products Franchising* atau *Distributorship franchises* ;
- 2) *Business Format Franchising* atau *Chain- Style Franchises* ;
- 3) *Manufacturing Plant Franchises* atau *Processing Plant Franchises*.

#### Ad. 1) *Product Franchising*

*Products Franchising* diidentifikasi dengan produk atau merek *Franchisor*. Di sini *franchisor* adalah pembuat produk. *Franchisor* selain menerima pembayaran biaya *Franchise* dari *Franchisee* juga akan menerima pembayaran dari produk yang dijual kepada *franchisee*. *Franchisee* berfungsi sebagai distributor produk *Franchisor*. Rocco A. Angelo dan Andrew N. Vladimir menyebutkan sebuah contoh *products Franchising* ini yakni, sebuah perusahaan otomotif memberikan hak kepada seseorang atau perusahaan tertentu untuk menjual produk- produknya

---

<sup>132</sup> *Carolyne Hotchkiss, International Law For Business, Mc graw Hill, Inc, New York, 1994, hal 226.*

<sup>133</sup> *Ridwan Chairandy, ibid, hal 46.*

berikut pelayanan purna jualnya dalam wilayah tertentu dengan menggunakan merek dagang perusahaan otomotif tersebut.

Ad. 2) *Bisnis format Franchising*

Di dalam *bisnis format Franchising* ini, *Franchisee* menjalankan penjualan barang atau jasa berdasarkan sistem penjualan yang dirancang *Franchisor*.

Di dalam sistem ini, *Franchisor* bukanlah pembuat produk, walaupun mungkin *Franchisor* membuat beberapa komponen produk yang dijual *Franchisee*.

Di dalam *Business Format Franchising*, pihak *Franchisor* memberikan lisensi kepada *Franchisee* untuk membuat toko eceran, store, atau jaringan penjualan berbagai produk dan pelayanan di bawah nama *Franchisor*. Disini *Franchisor* memberikan lisensi atas metode- metode yang telah ditetapkan dan diidentifikasi dengan merek dagang atau merek jasanya. Metoda- metoda yang dioperasikan oleh *franchisee* harus sesuai dan berada di bawah pengawasan *Franchisor*. Selain itu terkadang *Franchisor* melengkapinya dengan bantuan teknis bagi pengoperasian bisnis *Franchise* tersebut.

Menurut Martin Mandelsohn<sup>134</sup> *Busniness Format Franchising* ini terdiri dari :

a. Konsep bisnis yang meyeluruh dari pemberi waralaba

Konsep ini berhubungan dengan pengembangan cara untuk menjalankan bisnis secara sukses yang seluruh aspeknya berasal dari pemberi

---

<sup>134</sup> Martin Mandelshon, *Franchising; Petunjuk Praktis bagi Franchisor dan Franchisee*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1997, hal 4.

*Franchise*. Pemberi *Franchise* ini akan mengembangkan apa yang disebut dengan “cetak biru” sebagai dasar pengelolaan *Franchise* format bisnis tersebut. Cetak biru yang baik hendaknya dapat melenyapkan sejauh mungkin, resiko yang biasanya melekat pada bisnis yang baru dibuka :

(1) Memungkinkan seseorang yang belum pernah memiliki pengalaman atau mengelola bisnis secara langsung, mampu untuk membuka bisnis dengan usahanya sendiri, tidak hanya dengan format yang telah ada sebelumnya, tetapi juga dengan dukungan sebuah organisasi dan jaringan milik pemberi *Franchise*.

(2) Menunjukkan dengan jelas dan rinci bagaimana bisnis yang di *Franchise* kan tersebut harus dijalankan.

a. Adanya proses permulaan dan pelatihan atas seluruh aspek pengelolaan bisnis, sesuai dengan konsep Pemberi *Franchise*

Penerima *Franchise* akan diberikan pelatihan mengenai metode bisnis yang diperlukan untuk mengelola bisnis sesuai dengan cetak biru yang telah dibuat oleh pemberi *Franchise*. Pelatihan ini biasanya menyangkut pelatihan penggunaan peralatan khusus, metode, pemasaran, penyiapan produk, dan penerapan proses.

- b. Proses bantuan dan bimbingan yang terus menerus dari pihak pemberi Franchise.

Pemberi Franchise akan terus menerus memberikan berbagai jenis pelayanan, yang berbeda- beda menurut type format bisnis Franchisenya. Secara umum dapat dikatakan bahwa proses bantuan dan bimbingan yang diberikan secara terus menerus tersebut meliputi antara lain :

- (1) Kunjungan berkala dari, dan akses ke staf pendukung lapangan pemberi Franchise guna membantu memperbaiki atau mencegah penyimpangan- penyimpangan terhadap pelaksanaan cetak biru yang diperkirakan dapat meyebabkan kesulitan dagang bagi penerima Franchise.
- (2) Menghubungkan antara pemberi Franchise dan seluruh penerima Franchise secara bersama- samaa untuk saling bertukar pikiran dan pengalaman.
- (3) Inovasi produk atau konsep, termasuk penelitian mengenai kemungkinan- kemungkinan pasar serta kesesuaiannya dengan bisnis yang ada.
- (4) Pelatihan dan fasilitas- fasilitas pelatihan kembali untuk penerima Franchise dan mereka yang menjadi stafnya.
- (5) Riset pasar.
- (6) Iklan dan promosi pada tingkat local dan Nasional.

Rocco M Angelo dan Andrew N. Vladimir menyebutkan bidang usaha jasa restoran siap saji dan perhotelan merupakan bidang usaha yang banyak menggunakan metode ini. Format ini pula yang dipergunakan PT BNR dalam menjalankan bisnis *Franchisanya*.

### Ad.3) *Manufacturing Plant Franchising*

Di dalam Franchise semacam ini, Franchisor memberikan know- how atau rahasia formula dari suatu proses produksi. Franchisee kemudian memproduksi barang yang bersangkutan dan mendistribusikannya menurut standar produksi dan merek yang sama dengan yang dimiliki Franchisor. Bentuk Franchise semacam ini antara lain digunakan Coca Cola Corporation yang memiliki rahasia formula pembuatan Coca Cola dan minuman ringan ( soft drink ) lainnya memberikan lisensi kepada perusahaan pembotolan ( botling ) regional untuk memproduksi dan mendistribusikannya di bawah merek Coca Cola dan brandnames lainnya.

Dov Izraeli dalam bukunya "*Franchising and The Total Distribution System*" mengemukakan beberapa hal yang harus dimuat atau diperjanjikan dalam perjanjian *Franchise*, yaitu : <sup>135</sup>

#### 1) *The Rights of the Franchisee* ;

- a. Hak menggunakan nama perusahaan ( *trade name* ), merek dagang atau jasa, dan reputasi *Franchisor* ;
- b. Hak untuk menggunakan penyusunan desain, paten, cara kerja, perlengkapan, dan pengembangan produk *Franchise*;

---

<sup>135</sup> *Ridwan Chairandi, op. cit, hal 50.*

- c. Hak menggunakan seluruh pusat pelayanan ( *the central service* ) kegiatan pengembangan. Hal tersebut meliputi : pelatihan, konsultasi, manajemen, produksi, pemasaran, bantuan dalam desain, pelaksanaan dan biaya atas konstruksi dan perlengkapan yang diperlukan untuk melakukan bisnis, pusat pembelian dan penyaluran barang / produk dengan harga relatif murah, periklanan, dan teknik lain dalam promosi, pembukuan akuntansi, dan perencanaan asuransi.

(2) *The Obligation and Restriction on the Franchisee*

- a. Maju dalam penjualan barang atau jasa milik *franchisor*;
- b. memelihara standar kualitas produk barang atau jasa;
- c. bekerjasama dan ada koordinasi atas aktifitas *franchisee* dengan *Franchisor* atau dengan *Franchisee* lainnya;
- d. menjunjung tinggi kesan dan reputasi dunia bisnis;
- e. membuat kepastian pembayaran *Franchisor* untuk dapat mandiri dalam menjalankan usaha.

(3) *The Obligations of the Franchisor;*

*Franchisor* harus mensuplai semua jasa- jasa ( *service* ) yang telah diuraikan dalam perspektus;

(4) *The Distribution of Profits and Sources of income to the Franchisor;*

*Franchisor* mengharapkan suatu hasil yang menguntungkan dari kewiraswastaannya dan program serta jasa yang ia berikan kepada *Franchisee*. Sehubungan dengan itu, *Franchisee* setuju membayar :

- a. Pembayaran pertama, yaitu penggunaan hak untuk bekerjasama dalam sistem bisnis, lokasi yang eksklusif, bantuan konsultasi pencarian lokasi atau desain *lay-out*, pelatihan bagi *franchisee* dan para karyawannya, perlengkapannya, dan investasi lainnya;
- b. pembayaran yang kedua termasuk *royalty*, seperti prosentase dari laba *Franchisee* atas harga dari hasil pembicaraan ( *premises* ) yang menyangkut peralatan, pembayaran untuk pemasokan barang atau produk, pengepakan barang, dan lain sebagainya.

#### 5) *Control over the Franchised Business*

Disini *franchisor* mengadakan pemeriksaan terhadap bisnis yang dilakukan dengan segera setelah penandatanganan kontrak :

- a. Untuk meyakinkan seluruh pembayaran yang menjadi haknya ;
- b. untuk meyakinkan, bahwa usaha yang dilakukan *Franchisee* akan berhasil ; dan
- c. untuk melindungi *Franchisee* dari bahaya yang mengancamnya.

Di dalam kontrak ini terdapat dua macam pemeriksaan, yaitu :

- c. Sistem komunikasi

Hal ini antara lain meliputi laporan berkala dari *Franchisee* mengenai berbagai aktivitas bisnis. Di sini *Franchisor* akan mendatangi *Franchisee* untuk melakukan pemeriksaan pembukuan, keadaan, dan kualitas maupun hal- hal yang berkaitan dengan bisnis tersebut.

d. Sistem sanksi

Hal ini antara lain berkaitan dengan masalah pengurangan jasa atau bantuan, atau penuntutan di muka pengadilan, dan tidak dapat menruskan kontrak yang telah berakhir.

6) *Expiration and termination of the Relationship*

Kontrak *Franchise* memiliki masa berlaku tertentu, dan biasanya dapat diperpanjang dengan pembayaran *Fee* kembali.

Kontrak alih teknologi tersebut yakni Lisensi dan *Franchise* sama- sama disertai dengan kontrak alih ketrampilan walaupun Lisensi dan *Franchise* masing- masing mempunyai cirikhas, antara lain :<sup>136</sup>

- 1) Ruang lingkup pemberian lisensi harus memperhatikan luasnya perlindungan hak atas kekayaan intelektual yang dapat diberikan negara kepada pemberi lisensi.
- 2) Pemberian *Franchise* senantiasa diikuti dengan pemberian bantuan manajemen dan fasilitas dalam satu perjanjian dengan pembayaran royalti yang sudah ditentukan besarnya. Dalam pemberian lisensi, perjanjian pemberian lisensi dapat dipisahkan dari perjanjian pemberian bantuan teknis atau manajemen, yang masing- masing dapat melahirkan suatu hak royalti yang independen bagi pemberi lisensi.
- 3) Pembayaran imbalan dalam perjanjian *Franchise* hanya dapat dilakukan dalam bentuk *direct compensation*, yang besarnya digantungkan pada

---

<sup>136</sup> Gunawan Widjaja, *Lisensi atau Waralaba*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 101 – 105.

persyaratan dan atau penjualan barang atau jasa. Ini berarti dalam pemberian *Franchise* tidak dimungkinkannya pemberian imbalan yang tidak didasarkan atau dikaitkan dengan persyaratan dan atau penjualan barang dan atau jasa. Dalam pemberian lisensi, pembatasan tersebut tidaklah berlaku. Artinya Pemberi Lisensi dapat meminta imbalan dalam bentuk apapun selama dan sepanjang hal tersebut disepakati oleh penerima lisensi, selama dan sepanjang tidak memuat ketentuan yang dapat menimbulkan akibat yang merugikan perekonomian Indonesia atau memuat ketentuan yang mengakibatkan persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ketentuan, baik langsung maupun tidak langsung yang dapat merugikan perekonomian Indonesia atau memuat pembatasan yang menghambat kemampuan bangsa Indonesia dalam menguasai dan mengembangkan teknologi pada umumnya dan yang berkaitan dengan invensi yang diberi paten tersebut pada khususnya.

- 4) Kewajiban untuk melaksanakan kegiatan *Franchise* oleh pihak *Franchisee*, sekurang- kurangnya satu tempat usaha. Pada lisensi, kewajiban tersebut dapat diserahkan lebih lanjut oleh pihak Licensee kepada pihak lain, tanpa ada keharusan bagi dirinya sendiri untuk melaksanakan lisensi yang telah diberikan tersebut.
- 5) Perjanjian pemberian *Franchise* harus dibuat untuk jangka waktu sekurang-kurangnya 5 tahun. Tetapi untuk Lisensi, pihak lisensi dapat dan berhak untuk menentukan sendiri jangka waktu pemberian lisensi, selama dan sepanjang hal

tersebut disetujui oleh Licensee dan sesuai dengan peruntukan Hak atas Kekayaan Intelektual yang dilisensikan

- 6) *Franchise* melibatkan keikutsertaan pemerintah, dalam hal ini Departemen Perindustrian dan Perdagangan, secara lebih mendalam, termasuk didalamnya penerbitan Surat Tanda Pendaftaran Usaha Waralaba (STPUW) bagi pelaksanaan usaha *Franchise* di Indonesia oleh *Franchisee*. Pemberian Lisensi meskipun wajib untuk didaftarkan, sebagai bagian dari pemberian perlindungan oleh negara, tidak melibatkan penerbitan izin usaha baru bagi Licensee.
- 7) Ada kewajiban *Franchisee* untuk menyampaikan laporan perkembangan kegiatan *Franchise* secara periodik kepada Departemen Perindustrian Dan Perdagangan, sebagai bagian dari monitoring pelaksanaan *Franchise* di Indonesia. Dalam pemberian lisensi kewajiban tersebut tidak ada.
- 8) Ketentuan *Franchise* juga mengatur tentang lokasi atau wilayah pelaksanaan *Franchise*, tetapi tidak pada lisensi.
- 9) Perjanjian *Franchise* wajib dibuat dalam bahasa Indonesia. Perjanjian lisensi tidak tunduk pada ketentuan ini, dan terhadapnya dapat dipergunakan bahasa yang dianggap paling menguntungkan bagi para pihak dalam pemberian lisensi.
- 10) Perjanjian *Franchise* wajib tunduk dan terhadapnya diberlakukan ketentuan hukum Indonesia. Ketentuan ini bersifat memaksa (*compulsory*) agar nantinya perjanjian *Franchise* tersebut dapat dilindungi di Indonesia. Dalam perjanjian lisensi, bebas untuk menentukan pilihan hukum, selama dan

sepanjang hal tersebut harus patut dan tidak menyebabkan terjadinya penyelundupan hukum.

11) *Clean Break* secara khusus diatur dalam ketentuan *Franchise*. Ketentuan tersebut secara tegas tidak memungkinkan pelaksanaan *franchise* oleh *Franchisee* baru sebelum segala hak dan kewajiban *franchisor* dan *Franchisee* berdasarkan perjanjian *Franchise* sebelumnya telah diselesaikan. Hal ini jelas merupakan perlindungan yang sangat baik bagi kedua belah pihak, dari itikad tidak baik yang mungkin saja ada, disalah satu atau mungkin kedua belah pihak dalam pemberian *Franchise*.

Pada PT BNR yang memberlakukan sistem bisnis *Franchise* ( dalam bidang produk makanan) dalam rangka alih ketrampilan, *Franchisor* memiliki kewajiban sebagai berikut :

1) Latihan dan Pengembangan.

Dalam program latihan ini, *Franchisor* berkewajiban membantu *Franchisee* dalam pembentukan dan pemeliharaan bisnis dengan menyelenggarakan program pelatihan di lokasi yang ditentukan *Franchisor*. Selain itu atas permintaan *Franchisee*, *Franchisor* pada awal kerjasama menyelenggarakan *basic training* bagi staf dan tenaga kunci *Franchisee* selama 3 bulan.

2) Manual

*Franchisor* akan meminjamkan manual atas setiap site yang dibuka *Franchisee*. Di dalam manual terdapat standar kegiatan perusahaan ( termasuk menu, resep, dan cara penyajian ) dan standar kualitas yang berkaitan dengan kebersihan dan pelayanan.

Berkaitan dengan perjanjian *secrecy, trade secret* atau *condentialy* di dalam perjanjian *Franchise, Franchisor* mewajibkan penerima teknologi untuk menjaga kerahasiaan *know how*. Kerahasiaan *know how* itu baik yang dimuat dalam manual *operation, rules and regulation* maupun bentuk- bentuk informasi lainnya. Untuk menjaga kerahasiaan tersebut, *Franchisor* bahkan membatasi *Franchisee* agar tidak terlibat dalam perusahaan lain yang sejenis. Kewajiban tersebut bagi seluruh pemegang saham, eksekutif, dan karyawan *Franchisee*.

Jika pihak *Franchisee* telah mampu menyerap hal- hal tersebut, maka disini telah terjadi alih ketrampilan namun dalam bidang makanan, *Franchisor* tidaklah terbuka atas segala yang menyangkut produk, mengenai *spice and formulation* masih dianggap sebagai rahasia dagang oleh *Franchisor*.

Dalam hal alih ketrampilan sistem *Franchise* lebih memiliki keunggulan dibanding sistem Lisensi. Sistem bisnis dalam *franchise* dapat 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>137</sup>

Setelah memperhatikan definisi- definisi tersebut diatas, maka ada yang menyatakan bahwa esensi utama *franchise* adalah perjanjian lisensi. Menurut Roger D Taylor, perjanjian *Franchise* didasarkan pada lisensi merk dagang ( *trademarck* ) dan merk jasa ( *trade service* ). Namun demikian di dalam perjanjian *Franchise*

---

<sup>137</sup>Ridwan Khairandy, *Aspek- Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknologi, FH UII, Yogya, 1996, hal 42.*

terdapat beberapa ketentuan yang menonjol yang dapat membedakan *Franchise* dan Lisensi.

Di dalam perjanjian *Franchise*, adanya lisensi merek dagang atau merek jasa diikuti oleh kewenangan pemilik merek melakukan kontrol guna menjamin kualitas barang atau jasa yang dilisensikan itu. Pemilik merek juga mempunyai kewenangan melakukan kontrol atas bisnis yang bersangkutan yang tidak bertalian dengan persyaratan kualitas yang disebutkan diatas.

Dengan demikian perjanjian Lisensi biasa pada umumnya hanya meliputi satu bidang kegiatan saja, misalnya Lisensi merek atau Lisensi pembuatan produk tertentu. *Franchising* melibatkan lebih dari sekedar pemberian Lisensi. Ruang lingkupnya lebih luas daripada sekedar pemberian Lisensi atau ijin pembuatan produk tertentu.

#### c. Substansi Hukum Di Indonesia Yang Ada Kaitannya Dengan Kontrak Alih Ketrampilan.

Sampai saat ini belum ada Peraturan atau kebijakan khusus mengenai pelaksanaan kontrak alih ketrampilan pada perusahaan PMA, dengan tidak terdapatnya aturan yang menyangkut kontrak alih ketrampilan ini maka kontrak alih ketrampilan berlandaskan substansi hukum yang ada kaitannya dengan alih teknologi yang dapat terlihat :

- 1) UU Nomor I 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.”*

- 2) Di dalam Undang- undang Ketenagakerjaan juga telah menyinggung mengenai alih ketrampilan seperti secara khusus di dalam Undang- undang ini pemerintah mendukung adanya peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, seperti yang tertuang pada Bab V UU Ketenagakerjaan, misalnya pada Pasal 9 ;

*“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali,meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan. “*

Kemudian pada Pasal 15 tercantum ;

*“ Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :*

- a) tersedianya tenaga kepelatihan ;*
- b) adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan ;*
- c) tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan*
- d) tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.”*

Untuk perusahaan yang sedang menjalin kontrak alih ketrampilan dengan pihak asing maka sudah seharusnya pihak pemberi teknologi mengirimkan tenaga ahlinya untuk memberikan pelatihan, pada kontrak *Franchise* lebih dimungkinkan untuk terjadinya alih ketrampilan dikarenakan pemberian *Franchise* senantiasa diikuti dengan pemberian bantuan manajemen dan fasilitas dalam satu perjanjian dengan pembayaran royalti yang sudah ditentukan besarnya. Dalam pemberian Lisensi, perjanjian

pemberian Lisensi dapat dipisahkan dari perjanjian pemberian bantuan teknis atau manajemen, yang masing- masing dapat melahirkan suatu hak *royalty* yang independen bagi pemberi Lisensi.<sup>138</sup> Karena adanya *royalty* tersendiri maka perusahaan yang menggunakan kontrak Lisensi lebih memilih inovasi produk sendiri daripada memberlakukan kontrak alih ketrampilan dengan pihak pemberi teknologi. Seperti pada PT W Ina, di perusahaan ini tenaga ahli dari pemilik teknologi hanya sekali datang ke Indonesia untuk memperkenalkan teknologi pada awal kontrak setelah itu tenaga kerjanya dididik oleh tenaga kerja lokal senior yang sudah terampil dan ini tidak ada waktu khusus, sehingga pelatihan kerjanya dilakukan bersamaan dengan kontrak kerja 3 (tiga ) bulan pertama kerja.

Dalam UU Ketenakerjaan ini telah diatur pula mengenai penggunaan Tenaga kerja asing pada pasal 42 sampai pasal 49 dan khusus mengenai Pasal 45 ayat (1 ) UU No 13 Tahun 2003 disebutkan

*“ Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :*

- a) menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan*
- b) melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.”*

---

<sup>138</sup> Gunawan Widjaja, *Lisensi Atau Waralaba*, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 15.

UU Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 juga menerangkan mengenai pengawasan ketenagakerjaan pada Bab XIV, misalnya pada Pasal 176 :

*“ Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang- undangan ketenakerjaan “*

Dalam hal fungsi pengawasan terhadap ketenagakerjaan ini, pemerintah juga telah meratifikasi konversi ILO melalui UU No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan 110 Konversi ILO No. 81 mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan, alasan Indonesia mengesahkan konvensi ini karena pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang- undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja / buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.<sup>139</sup>

Namun dalam pelaksanaannya pengawasan ini tidak berlaku untuk pelaksanaan kontrak alih ketrampilan dikarenakan kontrak alih ketrampilan merupakan hak *privacy* perusahaan yang belum memiliki peraturan perundang- undangan baku, kecuali perusahaan penerima teknologi mengajukan pengaduan kepada pengadilan atau Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi apabila ada wanprestasi dalam pelaksanaan kontrak tetapi

---

<sup>139</sup> Tanpa disertakan nama penyusun buku, “Undang- Undang Ketenagakerjaan Lengkap “ , Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hal 180.

selama ini di Kodia Semarang ( khususnya) belum ditemui adanya pengaduan wanprestasi kontrak alih ketrampilan dikarenakan keprofesionalan dalam membuat kontrak dan adanya ketergantungan pihak penerima teknologi kepada pihak pemberi teknologi yang mana pihak penerima teknologi hanya menekankan peningkatkan profit bisnis usahanya saja.<sup>140</sup>

3) Dalam hal kaitannya dengan aturan baku mengenai suatu *contract drafting* maka kontrak alih ketrampilan di Indonesia juga mengacu pada KUHPperdata. Seperti telah diketahui untuk syarat sahnya perjanjian diperlukan empat syarat sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPperdata. Keempat syarat tersebut adalah:

- a) Sepakat mereka mengikatkan diri;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c) Suatu hal tertentu;
- d) Suatu sebab yang halal.

4) Asas- Asas Hukum yang berkenaan dengan kontrak alih ketrampilan di Indonesia

Selain berpedoman pada hukum KUHPperdata, maka di dalam pembuatan kontrak/ perjanjian juga berpedoman pada beberapa asas hukum.

Asas adalah dasar kehidupan yang merupakan pengembangan nilai- nilai yang dimasyarakatkan menjadi landasan hubungan sesama anggota masyarakat. Sedangkan nilai adalah suatu yang dianggap baik dan luhur dan

---

<sup>140</sup> Hasil wawancara dengan A, Kepala Divisi PT W Ina dan Agus Chumaedy, bagian Pengawasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Semarang.

senantiasa didambakan untuk menikmati dan memperolehnya karena dipandang serasi menurut ukuran pandangan hidup bangsa kita. Asas yang merupakan pengembangan nilai- nilai ini dijabarkan melalui norma- norma atau aturan- aturan dalam suatu perundang- undangan. Dengan kata lain suatu peraturan perundang- undangan terdiri dari norma- norma yang berisi kaidah- kaidah penilai yang fundamental yang dinamakan asas- asas hukum.<sup>141</sup>

Paul Scholten memberikan definisi asas hukum sebagai berikut : “ pikiran- pikiran dasar yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum masing- masing dirumuskan dalam aturan- aturan perundang- undangan dan putusan- putusan hukum yang berkenaan dengan ketentuan- ketentuan dan keputusan- keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.<sup>142</sup>

Dengan demikian dalam pelaksanaan kontrak alih ketrampilan mempunyai asas- asas hukum antara lain :

1) Asas kontrak sebagai hukum yang mengatur

Hukum mengatur adalah peraturan – peraturan hukum yang berlaku bagi subjek hukum, misalnya para pihak dalam suatu kontrak. Akan tetapi, ketentuan hukum seperti ini tidak mutlak berlakunya karena jika para pihak mengatur sebaliknya, maka yang berlaku adalah apa yang diatur oleh para pihak tersebut. Sehingga hukum kontrak disebut sebagai hukum yang

---

<sup>141</sup> Solly Lubis, *Perumusan- dan Pembinaan Cita Hukum dan Penerapan Asas- Asas Hukum Nasional*. (BPHN; Departemen Kehakiman) Jakarta, 1995, hal 29.

<sup>142</sup> J.J.H Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum, Alih Bahasa oleh Arief Sidharta, PT Cipta Aditya Bakti, Bandung, 1996, hal 119.*

mempunyai sistem terbuka ( *open system* ).Jadi aturan- aturan hukum yang ada di dalam kontrak alih ketrampilan berlaku bagi semua pihak.

## 2) Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini mengajarkan bahwa para pihak dalam suatu kontrak pada prinsipnya bebas untuk membuat atau tidak membuat kontrak, demikian juga kebebasannya untuk mengatur sendiri isi kontrak tersebut. Asas kebebasan berkontrak dibatasi oleh rambu- rambu hukum sebagai berikut :

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

Akan tetapi asas kebebasan berkontrak ini perlu mendapat perhatian khusus apabila menyangkut kontrak yang melibatkan pihak asing disebabkan karena adanya perbedaan sosial ekonomi antara pihak asing dan pihak Indonesia maka dibutuhkan suatu peraturan khusus yang bisa menjebatani kepentingan kedua belah pihak yang terikat kontrak sehingga *bergaining position* antara pihak yang sosial ekonominya lemah sama dengan pihak yang sosial ekonominya kuat.

## 3) Asas *Pacta Sunt Servanda*.

Istilah “ *pacta sunt servanda* “ berarti “ janji itu mengikat “, maksudnya adalah bahwa suatu kontrak yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pihak tersebut secara penuh sesuai isi kontrak tersebut. Apabila suatu pihak dalam kontrak tidak menuruti kontrak yang telah dibuatnya, oleh

hukum disediakan ganti rugi atau bahkan pelaksanaan kontrak secara paksa. Kontrak alih ketrampilan mengikat para pihak yang terlibat di dalam kontrak untuk mematuhi kontrak tersebut walaupun dalam kenyataannya masih dijumpai pelanggaran kontrak yang biasanya dilakukan pihak yang kuat yaitu pihak pemberi teknologi namun pihak yang lemah yaitu penerima teknologi akan tutup mata saja disebabkan walaupun ada pelanggaran kontrak namun tidak menyebabkan kerugian secara materiil oleh pihak penerima teknologi dan seperti kontrak pada lisensi paten atau merek, walaupun ada pelanggaran kontrak dari pihak pemberi teknologi, pihak penerima teknologi tidak akan *complain* disebabkan ada semacam “ *merck minded* “ di masyarakat bahwa merek dari Negara maju misalnya Amerika atau Jepang, memiliki kelebihan “ *selling point* “ dibandingkan merek asli dalam negeri sendiri.

#### 4) Asas Konsensual

Yang dimaksud dengan asas konsensual dari suatu kontrak adalah bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka dia telah sah dan mengikat secara sepenuhnya. Asas ini dapat ditemukan dalam pasal 1320 KUHPerdara didalamnya ditemukan istilah “ semua “. Kata- kata “ semua “ menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya ( *will* ), yang rasanya baik untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan mengadakan perjanjian. Pihak pemberi dan penerima teknologi sama- sama mempunyai hak yang sama untuk

menyatakan keinginannya untuk dituangkan dalam perjanjian kontrak alih ketrampilan.

#### 5) Asas Obligatoir

Asas obligatoir adalah suatu asas yang menentukan bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka para pihak telah terikat, tetapi keterikatannya itu hanya sebatas timbulnya hak dan kewajiban semata-mata. Hukum kontrak Indonesia memberlakukan asas obligatoir ini karena hukum kontrak Indonesia berdasarkan pada kitab Undang- Undang Hukum Perdata Indonesia. Jadi walaupun para pihak dalam kontrak alih ketrampilan diberikan kebebasan dalam membuat klausul dalam kontrak namun harus tetap mematuhi peraturan perundang- undangan yang berlaku di Negara dimana kontrak itu dilaksanakan.

#### 6) Asas Terbuka;

Asas ini termuat di dalam pasal 1338 dan pasal 1339 KUHPerdato. Maksud sistem terbuka adalah di dalam membuat perjanjian diserahkan sepenuhnya kepada para pihak- pihak untuk menentukan isi perjanjian dan hukum apa yang akan digunakan demi kebebasan asasi setiap orang sebagai makhluk Tuhan yang dijamin secara asasi menurut hukum asasi. Setiap orang tidak boleh dipaksa oleh siapapun dan ia bebas menciptakan keadilan dan kepatutan menurut kehendak pihak- pihak itu secara bersama- sama. Kalau para pihak telah bersepakat secara terbuka dalam memperlakukan hukum yang disepakatinya, maka perjanjian itu mengikat seperti undang- undang bagi pihak- pihak yang bersepakat itu , seperti yang ditegaskan dalam pasal 1338

dan pasal 1339 KUHPerdata. Pasal 1339 berbunyi “ *Persetujuan tidak hanya mengikat untuk hal- hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan yang diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang- undang.*”

Sebaiknya ada keterbukaan mengenai segala sesuatu yang terkait dengan kontrak alih ketrampilan sehingga pada waktunya pelaksanaan kontrak tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan.

### Ad.3. Budaya Hukum

Adapun yang dimaksud dengan budaya hukum menurut Lawrence M. friedmann,<sup>143</sup> yaitu :

“ *Keseluruhan dari sikap- sikap warga masyarakat yang bersifat umum dan nilai dalam masyarakat yang akan menentukan bagaimana seharusnya hukum itu berlaku di dalam masyarakat.*”

Dengan demikian budaya hukum menempati posisi yang sangat strategis dalam menentukan pilihan berperilaku *conform* pada hukum atau justru sebaliknya dengan perkataan lain, suatu institusi hukum pada akhirnya menjadi hukum yang benar- benar diterima dan digunakan oleh masyarakat ataupun suatu komunitas tertentu sangat ditentukan oleh budaya hukum masyarakat/ komunitas yang bersangkutan. Juga oleh Friedman budaya hukum disebut sebagai “ bensinya motor keadilan “. *The Legal Culture Provides fuel For The Motor of Justice* dijelaskan lebih

---

<sup>143</sup> Definisi budaya hukum oleh Friedmann dalam buku “ *The Legal System “ ; A Socialience Prespective, New York ; Russel Foundation, 1975, hal. 15; dalam “ Legal Culture and Social Development “ , law and Society, vol 4 nomor 1 tahun 1969, hal 28-29, Dapat dilihat juga dalam “ Tebaran Pikiran Tentang Studi Hukum Dan Masyarakat “ oleh Abdurahman, hal 88.*

lanjut bahwa sikap- sikap dan nilai- nilai yang memberikan pengaruh baik positif maupun negatif kepada tingkah laku yang berkaitan dengan hukum.

Kemudian menurut Satjipto Rahardjo,<sup>144</sup> mengenai bagaimana sebenarnya budaya hukum yang berlaku dalam masyarakat Indonesia pada umumnya. Landasan pendapatnya bertolak dari anggapan bahwa dalam bekerjanya hukum, hal yang tidak dapat diabaikan adalah peranan orang- orang atau anggota masyarakat yang menjadi sasaran pengaturan hukum tetapi juga yang menjalankan hukum positif itu, apakah pada akhirnya menjadi hukum yang dijalankan dalam masyarakat, banyak ditentukan oleh sikap, pandangan serta nilai yang dihayati oleh anggota masyarakat ini. Atas dasar anggapan yang demikian beliau mengemukakan perbedaan bagaimana budaya hukum pada masyarakat tradisional, masyarakat modern dan masyarakat yang sedang mengalami perkembangan.

Dijelaskan lebih lanjut dalam masyarakat tradisional dengan ketertutupan sebagai salah satu ciri utamanya ia menyebut berlakunya apa yang dinamakan “budaya hukum absolut “ yang merupakan perwujudan dari keadaan masyarakat tradisional yang tidak memberikan kebebasan kepada individu untuk berusaha guna mendapatkan perolehan pribadi, memandang negatif terhadap dan apabila yang demikian itu ada maka ia tidak dikembangkan sebagaimana mestinya untuk mendapatkan penyelesaian dan berusaha untuk secara mutlak mencapai suasana kebersamaan dan ketenangan dalam masyarakat.<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup> Abdurahman, *Tebaran Pikiran Tentang Studi Hukum Dan Masyarakat*, Media Sarana Press, Jakarta, 1987, hal 91.

<sup>145</sup> *Ibid*, hal 92.

Pada masyarakat modern Satjipto Rahardjo menyebutkan adanya apa yang dinamakan “budaya hukum terbuka “, sebagai perwujudan dari keadaan masyarakat dimana kebebasan untuk melakukan pilihan menjadi sangat terbuka, dalam arti bahwa masing- masing anggota masyarakat diberi kebebasan untuk menentukan bagaimana ia akan menerima hukum dan lembaga- lembaga yang berlaku baginya.<sup>146</sup>

Sedangkan bagi masyarakat yang sedang mengalami perkembangan ia menyebut apa yang dinamakan “ budaya hukum personal “, yaitu sebagai perwujudan dari adanya kecenderungan untuk memperlakukan hukum serta lembaganya dengan cara yang mudah serta menuruti keinginan diri pribadi.

Sedangkan menurut Daniel s. Lev ;

*“ Budaya hukum ini mempunyai kelebihan mampu menarik perhatian orang terhadap nilai- nilai yang berkait dengan hukum dan proses hukum tetapi secara analitis dapat dibedakan dengan hukum maupun proses hukum dan sering dinyatakan berdiri. ”<sup>147</sup>*

Di bidang budaya hukum, kiranya dapat dilakukan usaha untuk menyamakan visi, persepsi dan sikap dari seluruh lembaga supra, infra struktur dan masyarakat luas untuk :<sup>148</sup>

- 1) Menjadikan hukum sebagai panglima ( supremasi hukum ) dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara )
- 2) Taat asas, dalam bertindak dan berperilaku di semua bidang kehidupan.
- 3) Adanya keteladanan dari aparat pada semua tingkat terhadap hukum.

---

<sup>146</sup> Abdurrahman, *op.cit*, hal 92.

<sup>147</sup> Daniel S. Lev, *Hukum Dan Politik di Indonesia, Lembaga Penelitian Pendidikan Dan Penerangan Ekonomi Dan Sosial, Jakarta, 1990, hal 119.*

<sup>148</sup> Arif Hidayat, , “ *Prospek Dan Tantangan Sistem Hukum Indonesia Pada Era Global “*, *Op cit* , hal 11.

Hal ini didasarkan pada suatu pendapat bahwa apabila struktur dan substansi hukumnya sudah baik, tetapi budaya hukumnya tidak baik atau kurang mendukung, maka akan percuma.

Dalam hal kontrak alih ketrampilan pada perusahaan PMA maka budaya hukum tersebut terdiri dari nilai- nilai, sikap perilaku para pihak yang terlibat di dalam kontrak alih ketrampilan.

Di Indonesia, pemerintah tidak memiliki wewenang khusus untuk mengawasi jalannya kontrak alih ketrampilan karena hingga saat ini kontrak alih ketrampilan masih dianggap urusan *intern* perusahaan jadi tidak ada kewajiban dari pihak pengusaha untuk melaporkan kontrak alih ketrampilannya sehingga seringkali pihak Indonesia yang dirugikan dengan minimnya wawasan mengenai kontrak – kontrak Internasional atau ternyata teknologi yang dialihkan sudah usang atau pihak pemberi teknologi memberikan pembatasan- pembatasan di dalam klausul kontrak alih ketrampilan kepada pihak penerima teknologi seperti yang terjadi pada perusahaan PT W Indonesia. Pembatasan- Pembatasan dalam kontrak ini disebut juga *klausula restrictive business practices ( RBP )* atau praktek perdagangan restriktif. Secara umum pengertian dari *RBP* adalah penyalahgunaan kedudukan dari suatu pihak untuk menekan pihak lain, dalam mengejar keuntungan material yang maksimal.<sup>149</sup>

Menurut *United Nation Conference On Restrictive Business Practices, Multilaterally Agreed Equitable Principles for the control of RBP, TOT / RBP / CONF / 10 of May 2, 1980*, Praktek Bisnis Restriktif merupakan tindakan atau perilaku

---

<sup>149</sup> Sunarjati Hartono, *Masalah Kontrak Dalam Alih Teknologi, BPHN, 1984, hal 14.*

perusahaan yang melalui penyalahgunaan atau pengambilalihan posisi dominan kekuatan pasar, membatasi akses ke pasar atau dengan sengaja membatasi persaingan, sehingga berdampak negatif pada perdagangan Internasional, khususnya pada perdagangan dan pembangunan ekonomi negara- negara berkembang melalui perjanjian tertulis atau tidak tertulis diantara mereka, yang berdampak negatif sama.

Sekarang ini terdapat kurang lebih 19 klausul *RBP* yang sering muncul dalam kontrak Lisensi, yaitu :<sup>150</sup>

1) *Exclusive Grant Back Provisions*

Memberikan syarat pada penerima teknologi untuk memberikan hasil inovasi yang dilakukan atas teknologi tersebut kepada pemilik teknologi secara cuma-cuma;

2) *Challenges to Validity*

Klausul ini melarang penerima teknologi untuk mempersoalkan apakah paten atau hak- hak perlindungan lainnya terhadap penemuan yang berkaitan dengan alih teknologi itu masih berlaku atau tidak ;

3) *Exclusive Dealing*

Klausula ini melarang penerima teknologi mengadakan perjanjian sejenis dengan pihak lain; ini seperti yang terjadi di PT W Indonesia.

4) *Restriction on Research*

Pembatasan untuk mengadakan riset yang ditujukan untuk menyerap atau mengadakan modifikasi terhadap teknologi yang dialihkan;

---

<sup>150</sup> Ridwan Khairandy, " *Aspek- Aspek Hukum Teknologi Dan Alih Teknologi* ", fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1996, hal 67.

5) *Restriction on Use Of Personnel*

Dengan klausul pembatasan penggunaan tenaga kerja ini penerima teknologi diharuskan memakai tenaga kerja yang ditentukan oleh pemilik teknologi ;

6) *Price Fixing*

Klausul ini mengatur ketentuan harga produksi oleh pemilik teknologi;

7) *Restriction on Adaption*

Klausul ini mengatur pembatasan terhadap modifikasi teknologi pada penerima teknologi. Klausul ini melarang penerima teknologi untuk memodifikasi atau mengadaptasi teknologi yang bersangkutan dengan kebutuhan yang nyata dilingkungan pihak penerima teknologi.

8) *Exclusive Sales or Rrepresentation Agreement*

Klausul ini memuat perjanjian – perjanjian penjualan atau agen tunggal dengan pemilik teknologi;

9) *Tying Arrangement*

Klausul ini memuat ketentuan- ketentuan yang mengikat penerima teknologi, misalnya keharusan menerima inovasi teknologi tersebut atau penemuan baru dari pemilik teknologi dikemudian hari, dan keharusan pembelian bahan baku;

10) *Restriction on Publicity*

Klausul ini memuat pembatasan terhadap publikasi kepada konsumen atas produk yang dihasilkan dari teknologi yang dialihkan.

*11) Payment and Other Obligations After Expiration of Industrial Property Right*

Klausul ini mengatur pembayaran royalty atau kewajiban- kewajiban lain dari penerima teknologi setelah habisnya waktu perlindungan hak milik perindustrian ;

*12) Restriction after Expiration Of Arrangement*

Klausul ini memaut pembatasan setelah berakhirnya jangka waktu kontrak. Disini dimuat larangan untuk menggunakan teknologi setelah berakhirnya jangka waktu kontrak, kecuali bilamana teknologi tersebut masih dilindungi oleh hukum atau belum menjadi hak umum (*public domain*);

13) Pembatasan volume, ruang lingkup maupun kapasitas produksi;

14) Penggunaan pengendalian mutu;

15) Kewajiban memakai merek dagang pemilik teknologi;

16) Syarat memberikan saham pada pemilik teknologi atau partisipasi pemilik teknologi dalam manajemen perusahaan;

17) Ketentuan perjanjian alih teknologi dalam waktu tidak terbatas atau waktu yang sangat panjang; dan

18) Pembatasan terhadap pemakaian selanjutnya dari teknologi yang telah diimpor terlebih dahulu.

Adanya klausul *RBP* dalam kontrak Lisensi yang demikian itu jelas sangat merugikan, tidak hanya bagi penerima teknologi, tetapi kepentingan- kepentingan

Negara berkembang, sehingga meniadakan manfaat- manfaat yang semula diharapkan dapat diperoleh melalui pemakaian teknologi tersebut.<sup>151</sup>

Pelaksanaan kontrak alih ketrampilan di Indonesia wajib mengikuti norma- norma dan nilai- nilai yang berlaku di Indonesia , ini tidak dapat dilepaskan dari etika bisnis yang dianut oleh Indonesia yaitu Hubungan Industrial Pancasila ( yang selanjutnya pada penulisan ini akan disingkat dengan istilah HIP ).

Menurut HIP, Hakikat organisasi bisnis di Indonesia adalah sebagai berikut :<sup>152</sup>

- 1) Organisasi bisnis harus dijalankan sesuai dengan martabat manusia. Perusahaan yang memberlakukan kontrak alih ketrampilan harus dijalankan dengan memperhatikan hak asasi setiap individu.
- 2) Bisnis harus mencerminkan sistem hubungan yang harmonis antara pengusaha, dan pelaksana proses produksi. Antara perusahaan kontrak alih ketrampilan dan tenaga kerja harus sadar akan tanggung jawab hak dan kewajibannya pada pekerjaannya masing- masing.
- 3) Bisnis dijalankan dengan landasan etika untuk menciptakan dan memelihara keamanan dan ketentraman kerja di perusahaan, sehingga pengusaha dan para pekerja dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya masing- masing secara baik. Perusahaan kontrak alih ketrampilan harus selalu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja.

---

<sup>151</sup> JB Lumenta, "Pengaturan Masalah Alih Teknologi Suatu Tinjauan Komparatif ", *Makalah Amroos Law Consultant, Jakarta, 1991, hal 1.*

<sup>152</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Untuk Bisnis Yang Kompetitif ), Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000, hal 407.*

- 4) Dalam hubungan yang harmonis diharapkan produktifitas akan meningkat, yang dapat memberikan keuntungan bagi pengusaha, pekerja, lingkungan sosial dan negara. Pengusaha yang terlibat dalam kontrak alih ketrampilan tidak hanya mementingkan mengenai profit bisnis semata namun juga memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya tenaga kerjanya, memberikan sumbangan yang berarti bagi lingkungan eksternalnya seperti : pengurangan kadar polusi atau pemeliharaan lingkungan fisik disekitar tempat kerja dan menjadi taat pajak yang bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan.

HIP dalam prakteknya harus berpatokan pada pedoman atau landasan sebagai berikut :<sup>153</sup>

- 1) Landasan Idiil adalah Pancasila.
- 2) Landasan Konstitusional adalah UUD 1945.
- 3) Landasan Struktural adalah Ketetapan ( TAP ) MPR RI No. II / tahun 1978 tentang ekaprasetia Panca Karsa ( Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila atau P4 )
- 4) Landasan operasional adalah Garis- garis Besar Haluan Negara ( GBHN ).
- 5) Landasan teknis adalah peraturan perundang- undangan yang berlaku dan berbagai kebijakan pemerintah lainnya dan untuk kontrak alih ketrampilan karena belum disusun peraturan perundang- undangan yang baku maka dalam pelaksanaannya kontrak alih ketrampilan berpedoman pada beberapa peraturan perundang- undangan di Indonesia, antara lain : KUH Perdata

---

<sup>153</sup> Hadari Nawawi, *ibid*, hal 412.

tentang penyusunan kontrak baku, UU no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU no 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing, Undang- Undang Hak Milik Intelektual, Undang- Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan 110 Konversi ILO no. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam industri dan Perdagangan dan juga Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1997 mengenai *Franchise*.

Menurut HIP, Pengusaha merupakan partner pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di bidang ekonomi, yang ikut menentukan tingkat kesejahteraan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu dalam hal hubungan industrial yang terjalin antara pengusaha Indonesia, tenaga kerja dan tenaga ahli dari perusahaan pemilik teknologi dan untuk mengatasi kendala yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, HIP mengamanahkan agar hubungan industrial tersebut didasarkan dan dijalankan dengan asas- asas pembangunan. Asas- asas tersebut sebagaimana dirumuskan di dalam GBHN ( khususnya tahun 1993 ) adalah sebagai berikut :<sup>154</sup>

1) Asas Manfaat.

Bisnis harus dijalankan guna memberikan manfaat yang sebesar – besarnya untuk kemanusiaan dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Orientasi dan kegiatan bisnis tidak boleh sekedar untuk meningkatkan kesejahteraan materiil bagi pengusaha, yang akan menimbulkan kesenjangan dengan kesejahteraan rakyat.

---

<sup>154</sup> Hadari nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ibid, hal 413.*

## 2) Asas usaha bersama dan kekeluargaan.

Setiap perusahaan harus dikelola sebagai sebuah keluarga, dengan saling hormat menghormati dan saling membantu, agar mampu mencapai sukses sebagaimana diharapkan.

## 3) Asas Demokrasi

Saling menghormati antara para pekerja dan antara pengusaha dengan pengusaha, berarti juga kehidupan bersama di dalam perusahaan harus didasarkan pada demokrasi Pancasila. Pengusaha dan para pekerja harus menghormati setiap keputusan bersama dalam melaksanakan, mengembangkan dan memajukan bisnis perusahaannya.

## 4) Asas Adil dan Merata

Pengusaha berkewajiban menciptakan dan mengembangkan sistem kompensasi yang wajar dan adil secara manusiawi. Kewajaran dan keadilan itu tidak sekedar dalam kompensasi langsung berupa upah dasar, tetapi juga dalam program kompensasi tidak langsung, bahkan melalui pemberian insentif. Sistem kompensasi total harus mampu memenuhi kebutuhan minimum para pekerja, sesuai dengan posisi/ jenjang masing-masing di lingkungan setiap perusahaan.

## 5) Asas Perikehidupan Dalam Keseimbangan

Bisnis di Indonesia harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, psikologis, dan spiritual para pekerja. Di samping itu bisnis harus memperhatikan juga kepentingan masyarakat dan lingkungan sekitar, seperti

ikut memelihara kelestarian alam, ketenangan masyarakat, bahkan juga harus menghormati adat kebiasaan dan agama masyarakat setempat.

6) Asas Kesadaran Hukum

Bisnis harus dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum, agar tidak terjadi gejolak-gejolak baik yang bersifat intern perusahaan, maupun yang berdampak keluar, yang dapat merugikan persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia.

7) Asas Kepercayaan Pada Diri Sendiri.

Pengusaha berkewajiban menumbuhkan, mengembangkan dan meningkatkan kepercayaan pada kekuatan sendiri, baik dalam bidang manajemen perusahaan maupun mengenai kemampuan memproduksi barang ataupun jasa. Perusahaan perlu memberikan kesempatan pada para pekerjanya agar memiliki kemampuan yang kompetitif dengan salah satunya jalan yaitu memberdayakan kontrak alih ketrampilan semaksimal mungkin karena dengan adanya kemampuan yang bertambah dan berdaya saing tinggi, maka dapat terwujudnya suatu perusahaan yang berkembang maju dan mengurangi ketergantungan dari pihak luar.

**B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Alih Ketrampilan Di Perusahaan Penanaman Modal Asing.**

Kesuksesan suatu perusahaan yang mencerminkan unggul dalam persaingan global ini, sangat dipengaruhi oleh pengelolaan aset yang dimiliki. Setiap perusahaan

yang pada dasarnya dapat digolongkan dalam 3 “ M “ yaitu : M (an), M (oney), dan M (aterial), dari ketiga unsur M tersebut, M pertama yaitu manusia merupakan aset yang paling penting dan menentukan, karena nilai kedua unsur M lainnya sangat tergantung pada pemanfaatannya oleh manusia sebagai pelaku aktif dalam perusahaan dan karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diyakini sebagai salah satu aset utama yang dapat dipergunakan sebagai modal dalam pencapaian keunggulan bersaing tersebut maka diperlukan pembinaan atau pengembangan sumber daya manusia secara terarah dan berkesinambungan.<sup>155</sup>

Perusahaan sekarang mau tidak mau harus menyesuaikan diri dengan arus globalisasi dimana pada era ini menganggap bahwa aset yang paling bernilai dan memiliki kemampudaptasian yang fleksible adalah sumber daya manusia. Tingkat akseleransi turbulensi tidak hanya dihasilkan dari persaingan ekonomi yang semakin mengglobal dan kemajuan dramatis di bidang teknologi, tetapi juga diakibatkan oleh semakin meningkatnya perubahan- perubahan fundamental di dalam tata sosial itu sendiri.

Pemerintah sendiri kini semakin menyadari akan pentingnya sumber daya manusia sebagai modal utama kemajuan pembangunan dengan membuat peraturan perundang- undangan terbaru mengenai ketenagakerjaan, pada Pasal 4 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa :

*“ Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :*

- 1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;*

---

<sup>155</sup> Barney, J.B & Wright, P.M, *On Becoming a strategic Partner : The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage, Human Resources Management, 1998, hal 31.*

2. *mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;*
3. *memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan*
4. *meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. “*

Sejalan dengan hal tersebut maka perusahaan yang melaksanakan kontrak alih ketrampilan pun memiliki landasan yang kuat untuk membangun sumber daya manusianya agar memiliki *knowledge, ability* dan *skill* yang handal agar lambat laun dapat melepaskan diri dari ketergantungan dengan pihak pemberi teknologi.

Bagian dari perusahaan yang berperan aktif dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia di perusahaan selama berlangsungnya kontrak alih ketrampilan dan untuk meminimalisasi kendala- kendala yang mungkin timbul dari kontrak alih ketrampilan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia ( untuk selanjutnya disingkat menjadi MSDM ). Flippo mendefinisikan MSDM sebagai ;<sup>156</sup>

*“ Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan , pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk tujuan membantu / menunjang tujuan organisasi, individu dan sosial.”*

Pengertian yang lain mengenai 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

---

<sup>156</sup> B Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta, 2002,hal* 23.

daya guna yang sebesar- besarnya, sesuai dengan harapan usaha perseorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.<sup>157</sup>

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktifitas perusahaan yang bersangkutan. Tujuan utama ini adalah tujuan setiap perusahaan apapun jenis perusahaan tersebut seperti di PT W dan PT BNR. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung pada manusia yang mengelola perusahaan tersebut.

## 1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan

Fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan diklasifikasikan menjadi:<sup>158</sup>

- a. Fungsi administratif, yaitu; Fungsi ini merupakan serangkaian kegiatan yang harus dijalankan manajemen sumber daya manusia sejalan dengan peraturan sistem administrasi ketatanegaraan Indonesia, fungsi ini antara lain:
  - 1) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja; merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan, dan

---

<sup>157</sup> B Siswanto Sastrohadiwiryo, *ibid*, hal 26

<sup>158</sup> *opcit*, hal 27.

kesehatan kerja. Hal ini penting dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

- 2) Penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja; merupakan acuan untuk memberikan kepastian hukum mengenai bagaimana menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja yang lebih bermanfaat bagi tenaga kerjanya.
- 3) Pendaftaran organisasi pekerja; yaitu sejumlah ketentuan yang harus dijadikan pedoman MSDM dalam membentuk dan mendaftarkan organisasi pekerja. Mengenai sarana- sarana hubungan industrial yang salah satunya dapat berbentuk serikat pekerja, maka pemerintah telah membuat landasannya di dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan pada Bab XI yang mengatur mengenai Hubungan Industrial, misalnya pada Pasal 103 :

*“ Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :*

- a) serikat pekerja / serikat buruh;*
  - b) organisasi pengusaha;*
  - c) lembaga kerja sama bipartit;*
  - d) Lembaga kerja sama tripartite;*
  - e) Peraturan perusahaan;*
  - f) Perjanjian kerja bersama;*
  - g) Peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan; dan*
  - h) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*
- 4) Pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan, yaitu serangkaian peraturan yang harus dijalankan manajemen tenaga kerja dalam melakukan

pelaporan dan pemeriksaan terhadap kecelakaan tenaga kerja. Pada PT W dan PT BNR apabila terjadi kecelakaan berat maka pihak manajemen melaporkannya pada pihak kepolisian.

5) Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja, yaitu sejumlah pedoman bagi tenaga kerja mengenai jaminan sosial yang dapat diberikan kepada tenaga kerja. Pada Pasal 99 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, menyebutkan :

- a) *Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.*
- b) *Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat ( a), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.*

Pada PT W jaminan sosial tenaganya diikutkan pada PT Jamsostek dengan alasan lebih aman menggunakan PT yang dimiliki oleh pemerintah dan PT BNR jaminan sosial tenaganya diikutkan pada salah satu Bank swasta, alasan PT BNR karena prosedur pencairan polis asuransinya lebih mudah dan mendapat fasilitas asuransi yang menguntungkan pihak tenaga kerja.

- b. Fungsi Operasional, merupakan serangkaian tindakan yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja sejalan dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam perusahaan besar, fungsi ini cenderung didelegasikan kepada manajemen karena lebih banyak menyangkut kegiatan perusahaan yang sifatnya operasional, meliputi; perencanaan, penilaian

prestasi, seleksi, pengembangan dan pelatihan, administrasi gaji dan upah, lingkungan kerja, penyeliaan kinerja, hubungan perburuhan, kesejahteraan sosial, penilaian dan riset.

- 1) Perencanaan; Kegiatan perencanaan meliputi perencanaan organisasi, perencanaan tenaga kerja, sistem informasi tenaga kerja, dan analisis pekerjaan.
- 2) Penilaian Prestasi; Kegiatan untuk mengukur produktifitas dan aspek lain dari kinerja, penilaian manajemen, dan penilaian kecakapan tenaga kerja.
- 3) Seleksi; Meliputi perekrutan tenaga kerja, wawancara, pengadaan, ujian, penyeliaan, dan penempatan tenaga kerja baru.
- 4) Pengembangan dan Pelatihan; Kegiatan pengembangan dan pelatihan meliputi pengenalan tenaga kerja, pelatihan ditempat kerja, pelatihan penyelia, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi, dan program- program pendidikan dan beasiswa.
- 5) Administrasi gaji dan upah; Kegiatan ini meliputi penyediaan upah, penilaian pekerjaan, sistem pembayaran berdasarkan kecakapan, rencana- rencana hadiah dan perangsang dan imbalan jasa bagi pejabat pimpinan.
- 6) Lingkungan kerja; Kegiatan ini meliputi program- program keamanan, pelyanan medis dan kesehatan, kondisi kerja badaniah dan keamanan perusahaan.

- 7) **Penyeliaan Kinerja**; Kegiatan ini meliputi prosedur- prosedur disiplin dan penyuluhan, kenaikan pangkat dan pemindahan, serta pemutusan hubungan kerja.
- 8) **Hubungan perburuhan** ; Kegiatan ini berkenaan dengan kegiatan organisasi perserikatan, perundingan mengenai perjanjian kerja sama, keluhan- keluhan dan usaha perantara.
- 9) **Kesejahteraan Sosial** ; Yang termasuk kesejahteraan sosial adalah hari libur, hari raya, cuti, asuransi, rencana pensiun, rekreasi dan kegiatan sosial, bantuan keuangan dan hukum, bantuan perumahan, pemindahan dan pengangkutan, fasilitas makanan serta parkir kendaraan.
- 10) **Penilaian dan Riset** : Kegiatan penilaian dan riset meliputi laporan- laporan, penyimpanan warkat, serta pengumpulan fakta- fakta dan angka- angka untuk kegunaan intern dan penyesuaian kebijakan legal.

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *conditio sine quanon*, yang harus ada dan terjadi pada suatu perusahaan. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor- faktor, baik dari dalam diri perusahaan itu sendiri maupun dari luar perusahaan yang bersangkutan ( internal dan eksternal ) antara lain ;

## 1) Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor- faktor tersebut antara lain :<sup>159</sup>

### a) Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap perusahaan mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program perusahaan dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga ( sumber daya manusia ), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut ).

### b) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu perusahaan mungkin mempunyai persamaan dengan perusahaan lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap perusahaan mempunyai strategi tertentu. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak

---

<sup>159</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hal 10.*

yang akan terjadi di dalam perusahaannya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam perusahaan itu.

c) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan perusahaan sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan. Suatu perusahaan yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusianya akan berbeda dengan perusahaan yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara perusahaan yang kegiatannya rutin dengan perusahaan yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

d) Jenis Teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap perusahaan dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam, dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani pengoperasian teknologi itu, atau mungkin untuk menangani terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

## 2) Faktor Eksternal

Perusahaan itu berada di dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana perusahaan itu berada. Agar perusahaan itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor- faktor lingkungan atau faktor- faktor eksternal perusahaan itu. Faktor- faktor eksternal tersebut antara lain :

### a) Kebijakan pemerintah

Kebijakan- kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui undang- undang, peraturan- peraturan pemerintah, surat- surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh perusahaan. Kebijakan- kebijakan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program- program pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan. Pada perusahaan penanaman modal asing yang memakai kontrak alih ketrampilan maka harus berpedoman pada peraturan undang- undang dan norma- norma dimana perusahaan tersebut didirikan.

### b) Sosio Budaya Masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu perusahaan. Hal ini dapat dipahami kerana suatu perusahaan apapun didirikan untuk kepentingan pemerintah yang mempunyai latar belakang sosio- budaya yang berbeda- beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya dalam suatu perusahaan faktor ini perlu

dikembangkan. Adanya perbedaan kultur antara perusahaan asing pemilik teknologi dan tenaga kerja di perusahaan penerima teknologi perlu dicarikan jalan tengahnya dengan cara pengenalan kultur masing- masing sebelum memulai proses pelaksanaan alih ketrampilan sehingga dalam pelaksanaan kontrak tersebut para pihak dapat saling menyesuaikan diri.

c) Perkembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar perusahaan dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu perusahaan yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka perusahaan harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk perusahaannya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut. Untuk Indonesia dimana secara kuantitas sumber daya manusianya sangat besar maka jenis teknologi yang sesuai adalah teknologi padat karya.

## 2. Pelatihan Sebagai Bagian Dari Kontrak Alih Ketrampilan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Penanaman Modal Asing.

Pelatihan yang merupakan bagian dari fungsi MSDM sebagai proses terjadinya alih ketrampilan diarahkan untuk membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan bersaing. Perusahaan mengupayakan pengintegrasian atau penyatuan penyelenggaraan pelatihan dengan strategi bisnis. Pelatihan lebih dikaitkan

dengan tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, perusahaan lebih meningkatkan peran manajer lini sebagai trainer. Trainer disini bisa juga dari tenaga ahli yang didatangkan perusahaan pemilik teknologi.

Kesuksesan perusahaan yang memperluas pangsa pasarnya ke luar negeri sangat ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia di perusahaan.

Pemerintah sendiri memberikan rambu- rambu akan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, seperti tertuang pada Bab V mengenai Pelatihan kerja didalam Undang- Undang No.13 Tahun 2003, seperti pada pasal 9 :

*“ Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan “*

Namun dalam Undang- Undang ini tidak mengatur secara khusus klausul mengenai alih ketrampilan dari perusahaan asing.

Sudah selayaknya apabila konsumen yang ada sangat menginginkan pelayanan dan produk yang berkualitas tinggi. Sebagai konsekwensinya, SDM diharuskan memiliki pemahaman yang baik mengenai bagaimana memonitor dan meningkatkan kualitas produk dan pelayanan yang diberikan. Untuk mengantisipasi hal ini *Quality Challenge*, sumber daya manusia di perusahaan diberi pelatihan misalnya mengenai ISO 9000 yaitu pelatihan mengenai standart mutu suatu produk atau jasa. Globalisasi juga membawa pengaruh adanya perkembangan teknologi yang sangat cepat. Perkembangan teknologi tersebut sangat mempengaruhi proses produksi suatu perusahaan begitu juga dengan perusahaan yang terlibat alih teknologi,

perusahaan harus mengikuti perkembangan terbaru dari teknologi apabila tidak ingin ketinggalan dan kalah dalam persaingan bisnis khususnya dengan perusahaan yang mengeluarkan jenis produk yang sama. Sebagai konsekwensinya, perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja dan produktifitas yang tinggi “ *high Performance work system challenge* “. Untuk itu para karyawan selalu diperkenalkan dan dilatih mengenai teknologi terkini sehingga mampu membantu dalam menyelesaikan tugasnya dilapangan.<sup>160</sup>

Adanya alih teknologi maka tenaga kerja lokal juga harus mulai berkompetisi dengan tenaga ahli dari pemilik teknologi untuk dapat menyerap ilmu pengetahuan teknologinya secara maksimal dan melepaskan diri dari ketergantungan dengan pemilik teknologi. Untuk itu, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan penerima teknologi harus diberi pelatihan yang berkenaan dengan ketrampilan dasar seperti ketrampilan menguasai Bahasa Internasional dan ketrampilan dalam bidang teknologi maju, serta kemampuan komunikasi yang efektif.

Supaya pelatihan tersebut efektif dan dapat menghasilkan dampak yang positif bagi perusahaan, terdapat empat pihak yang sangat berpengaruh, yaitu :<sup>161</sup>

*Pertama*, trainer atau yang memberi pelatihan yaitu tenaga ahli dari perusahaan pemilik teknologi dan tenaga kerja pendamping. Mereka harus mampu menganalisis kebutuhan pelatihan, menguasai materi, menyajikan secara komunikatif, dan menciptakan sistem pelatihan yang kondusif.

---

<sup>160</sup> Siti Khoiriyah, “Pelatihan : Upaya Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang berkualitas Dalam menghadapi Tantangan Globalisasi “, *Buletin Gema STIKUBANK*, Edisi 33 No. 4, Agustus 2001, hal 29.

<sup>161</sup> *Ibid*, hal 29.

*Kedua*, trainee atau peserta pelatihan. Pihak yang diberikan pelatihan tidak dapat bersifat pasif, sebaliknya harus memiliki motivasi belajar yang tinggi.

*Ketiga*, atasan langsung. Pihak atasan ini menentukan target yang ingin dicapai, memberikan kesempatan para trainee untuk menerapkan apa yang diperoleh pada waktu mengikuti pelatihan di tempat kerja, melakukan penilaian prestasi kerja ( *performance appraisal* ) serta memberikan *coaching* dan konseling.

*Keempat*. Perusahaan. Perusahaan penyelenggara pelatihan harus memiliki misi, visi dan tujuan yang jelas, budaya perusahaan yang menunjang proses belajar, dan rekan- rekan karyawan yang mendukung pembaharuan.

Pelatihan yang diterapkan pada suatu perusahaan memerlukan suatu *strategic training* yang matang agar pelatihan tersebut benar- benar berdaya guna bagi sumber daya manusianya maupun bagi kelangsungan perusahaan setelah menjalankan strategi yang pas maka perlu adanya suatu evaluasi akhir dari proses pelatihan tersebut, ini akan lebih dijabarkan menjadi : <sup>162</sup>

a. *Strategic Training*;

b. Mengevaluasi pelatihan yang menghasilkan peningkatan kinerja

ad.a. *Strategic Training*

Pada era sebelum globalisasi, yang menjadi fokus dalam pelatihan adalah mengajarkan kepada karyawan tentang perilaku yang diperlukan dan ketrampilan- ketrampilan khusus yang berkenaan dengan pekerjaan yang

---

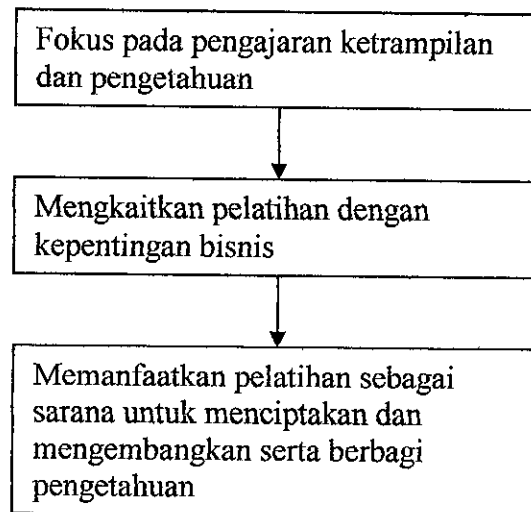
<sup>162</sup> R.A Noe, *Employee Training & Development, McGraw- Hill, Co, Singapore, 2000, hal 33*

sedang dijalankan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan bisnis yang dihadapi perusahaan dapat dikendalikan dan diperkirakan sebelumnya – *controllable and predictable*. Sehingga jenis dan perilaku dan ketrampilan yang diperlukan dapat diperkirakan sebelumnya.

Namun kini fokus pelatihan telah diperluas yaitu untuk menciptakan dan menyebarkan pengetahuan – *Creating and sharing knowledge*. Hal ini terkait erat dengan tingkat persaingan dan perubahan lingkungan bisnis yang dihadapi perusahaan. Sekali lagi, globalisasi telah membawa perubahan-perubahan yang signifikan. Tingkat persaingan menjadi tinggi. Keadaan yang akan datang tidak dapat diprediksi. Tidak dapat dipungkiri hal tersebut juga berpengaruh pada bisnis yang sedang dijalani suatu perusahaan dan pada akhirnya sedikit banyak menimbulkan masalah atau problem bagi perusahaan. Pelatihan yang diperlukan kini didasarkan pada kebutuhan dan diupayakan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah bisnis yang dihadapi. Dalam perkembangan selanjutnya, pelatihan bagi karyawan diarahkan untuk menciptakan pengetahuan dan pengalaman baru serta untuk mengembangkan diantara karyawan dan selanjutnya mengaplikasikannya di perusahaan tempat mereka bekerja. Secara sistematis perkembangan peran pelatihan akan ditampilkan dalam bagan berikut ;

## Bagan 2

### Perkembangan Peran Pelatihan



#### ad.b. Mengevaluasi pelatihan yang menghasilkan peningkatan kinerja

Agar tepat sasaran dan tidak sia-sia, pelatihan yang diselenggarakan harus selalu dimonitor dan dievaluasi secara berkelanjutan. Oleh karena terbiasa menganalisis bisnis dengan memakai metode *cost and benefits analysis*, pebisnis menuntut pelatihan juga dievaluasi untuk memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia. Secara umum evaluasi keberhasilan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan dapat dilihat dari dua sisi. Pertama dari peserta pelatihan, pelatihan dikatakan efektif dilihat dari ketrampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan dan perubahan perilaku karyawan menuju ke arah kemajuan. Kedua, dari sisi perusahaan. Efektifitas pelatihan dapat dilihat melalui peningkatan volume penjualan dan semakin terpuaskannya para pelanggan. Evaluasi pelatihan memang

tidak bisa dikuantitatifkan. Namun manfaat pelatihan dapat dievaluasi dengan memakai metoda evaluasi formatif (*formative evaluation*) dan evaluasi sumatif (*summative evaluation*). Evaluasi formatif (*formative evaluation*) adalah evaluasi yang diarahkan untuk meningkatkan proses pelatihan. Menurut evaluasi ini, efektifitas pelatihan dapat dilihat dari data kualitatif yang berupa informasi yang diperoleh dari manajer dan atau para peserta pelatihan. Data tersebut diperoleh melalui wawancara atau kuesioner yang meliputi opini, kepercayaan, maupun perasaan para peserta mengenai program pelatihan yang diselenggarakan. Evaluasi yang kedua adalah evaluasi sumatif, yaitu evaluasi atas efektifitas pelatihan dilihat dari adanya perubahan sikap, perilaku, serta tambahan ketrampilan dan pengetahuan yang diperoleh para peserta pelatihan. Selain itu, efektivitas pelatihan ditinjau dari evaluasi sumatif, juga dapat dilihat melalui manfaat di bidang moneter atau sering disebut ROI (*Return On Investment*), Efektivitas pelaksanaan pelatihan sangat mempengaruhi terhadap kemampuan perusahaan untuk menghadapi tantangan globalisasi ini.<sup>163</sup>

### 3. Pengaruh Budaya Perusahaan Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia

Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia; makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

---

<sup>163</sup> Siti Khoriyah, *ibid*, hal 30

Budaya perusahaan mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai – nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.<sup>164</sup>

Budaya perusahaan yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa unsur, yaitu :<sup>165</sup>

- a. Lingkungan usaha, lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- b. Nilai- nilai ( *values* ); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
- c. Panutan / keteladanan; orang- orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
- d. Upacara- upacara ( *rite* dan ritual ); acara- acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
- e. *Network* ; jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai- nilai dari budaya perusahaan.

Dalam proses pengembangannya, budaya perusahaan dipengaruhi oleh faktor- faktor : kebijakan perusahaan ( *Corporate Wisdom* ), gaya perusahaan ( *Corporate Style* ), dan jati diri perusahaan ( *Corporate Identity* )

---

<sup>164</sup> Kisdarto Atmosoeparto, *Produktifitas Aktualisasi Budaya perusahaan, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000, hal 71.*

<sup>165</sup> Kisdarto Atmosoeparto, *ibid, hal 71- 72.*

Kebijakan perusahaan ( *Corporate Wisdom* ) ditunjang oleh filosofi perusahaan ( serangkaian nilai- nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan berhubungan dengan pelanggan, produk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaian, dan lain- lain serta apa yang bisa mempengaruhi semangat ), ketrampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam perusahaan.

Jati diri perusahaan ( *Corporate Identity* ) ditunjang oleh “ Citra “ perusahaan, credo ( semboyan ) perusahaan, dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan oleh perusahaan.

Gaya perusahaan ( *Corporate Style* ) ditunjang oleh Profil karyawannya, pengembangan sumber daya manusianya dan masyarakat perusahaan ( *Corporate Community* ), atau bagaimana penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

#### 4. Motivasi Kerja Sebagai Motor Penggerak Tenaga Kerja .

Motivasi adalah bagian integral dan hubungan ketenagakerjaan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia di perusahaan. Di satu pihak dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan, dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak

sebagai sebagai suatu usaha positif dalam mengerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>166</sup>

Di PT W Ina, motivasi yang dilakukan antara lain memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti seminar yang dapat mendukung produktifitas pekerjaan di luar perusahaan, tunjangan juga kegiatan entertainment secara berkala 3 bulan sekali dan bergiliran.

Di PT BNR yang berdedikasi pada kepuasan total pelanggan ( *Total Customer Satisfaction* ) memiliki filsafat untuk memacu produktifitas karyawannya yaitu “ *Pay For Performance* “ ( Pemberian imbalan berdasarkan prestasi ). Penilaian prestasi memberikan kesempatan pada karyawan dan manager untuk mendiskusikan perihal prestasi karyawan, mengetahui posisi karyawan dan yang lebih penting adalah bagaimana karyawan dapat meraih prestasi yang lebih baik di masa yang akan datang. Dari proses penilaian ini memungkinkan manajemen mengetahui berapa besar kontribusi karyawan dan apakah karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai.

Di PT BNR juga menerapkan semacam “ *rules* “ yang dapat dijadikan motivasi karyawan dalam bekerja yang dinamakan “ *The Ten Commandments To Deliver Brand Promise* “, isinya antara lain :

- 1) *Do Hire only people to do can smile*
- 2) *Do Guarantee go second service*
- 3) *Do deliver only hot and fresh product*
- 4) *Do open your store when it clean, sparkling, and safe for customer*
- 5) *Do create a young and funky environment*

---

<sup>166</sup> *Siswanto Sastro Hadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal 268.*

- 6) *Do treat kids " as people too "*
- 7) *Do make customer have a memorable visit*
- 8) *Do Build outstanding relation with community*
- 9) *Do remove anything that blocks your access and signaled*
- 10) *Do " lead by erample " ( monkey see monkey do ).*

" *The Ten Commandments To Deliver Brand Promise* " dan filsafat yang dimiliki PT BNR merupakan rambu- rambu yang dapat dijadikan pedoman karyawan dalam bekerja maupun menservice konsumen, ini sesuai dengan pendapat Sagir Suharsono yang mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan dan kesempatan, antara lain :<sup>167</sup>

- a. Kinerja ( *Achievement* ); Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu " kebutuhan " atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui suatu *Achievement Motivation Training* ( AMT ) maka *Enterpreneurship*, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.
- b. Penghargaan ( *Recognition* ); Penghargaan, pengakuan, atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau

---

<sup>167</sup> Sagir suharsono, *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produksi*, LSIUP, Jakarta, 1985, hal 54.

medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus / uang.

c. Tantangan ( *Challenge* ); Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

d. Tanggung jawab ( *Responsibility* ); Adanya rasa ikut memiliki ( *sense of belonging* ) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Apabila setiap tahap mata rantai produksi dapat dikendalikan mutu produksinya, sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok ( subsistem ) maka produk akhir merupakan hasil dari *Total Quality control* (Peningkatan Mutu Terpadu). Tanggung jawab kelompok dalam mata rantai proses produksi tersebut adalah tanggung jawab bersama.

e. Pengembangan ( *Development* ); Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

f. Keterlibatan ( *Involvement* ); Rasa terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan apapun bentuknya akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berkinerja untuk pengembangan usaha dan pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan bukan saja menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab, tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

g. Kesempatan ( *opportunity* ); Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

h. Bentuk Motivasi; Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebajikan, antara lain :

- 1) Kompensasi Bentuk Uang; salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi yang berwujud uang. Sebenarnya kompensasi dalam bentuk uang sebagai motivasi kerja para tenaga kerja memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi tenaga kerja pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negative dari sudut pandangan perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada tenaga kerja yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat “ standar kehidupan yang layak “ dan cenderung menganggap kompensasi dalam bentuk uang tidak seimbang.
- 2) Pengarahan dan Pengendalian; fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu, sedangkan pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai tenaga kerja kurang

memuaskan. Proses pengendalian dan pengarahan sebaiknya dilakukan dengan hemat, cermat, selektif dan dengan cara yang menyenangkan sehingga tujuan motivasi kerja para tenaga kerja dapat terwujud.

3) Penetapan pola kerja yang efektif; ada beberapa teknik yang dipergunakan perusahaan- perusahaan dalam rangka menetapkan pola kerja yang dipandang efektif, antara lain :

- a) memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja ;
- b) manajemen partisipasif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka;
- c) mengalihkan perhatian pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrument ( alat ) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

4) Kebijakan; Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Usaha manajemen yang paling banyak untuk membahagiakan tenaga kerja adalah pelatihan penyeliaan atau kursus- kursus singkat tentang tata laku manajemen dan sebagainya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A.Simpulan.

1. 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.
2. Dampak dari pelaksanaan Kontrak Alih Ketrampilan adalah antara lain kualitas sumber daya manusianya, akan tampak pada perilaku, sikap sumber daya manusia dalam melaksanakan operasional perusahaan memiliki *knowledge*, *ability* dan *skill* yang tinggi, mampu berinovasi dan kreatif menghasilkan produk dengan kualitas bagus. Apabila ada wanprestasi terhadap isi kontrak seperti teknologi usang dan tidak terjadinya alih ketrampilan yang dirugikan adalah pihak Indonesia karena belum ada hukum

baku mengenai kontrak alih teknologi tetapi pihak Indonesia biasanya akan tutup mata dikarenakan sampai saat ini adanya *merk minded* dikalangan masyarakat yakni setia pada merk tertentu saja apalagi merk tersebut lisensi dengan pihak luar negeri yang dipercaya selalu menghasilkan produk bagus dan sulit mempercayai merk yang baru muncul yang menyebabkan pihak Indonesia takut keluar dari perjanjian. Namun dengan adanya kerjasama alih teknologi dengan pihak asing maka bagi pemerintah Indonesia dapat menambah devisa negara, menyerap tenaga kerja dan dapat mempererat hubungan dengan negara pemberi teknologi.

3. 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.

## B.Saran

Penyusun 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 menyempatkan 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

- Abdurahman, 1987, Tebaran Pikiran Tentang Studi Hukum Dan Masyarakat, Media Sarana Press, Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 1995, Perusahaan Multinasional dan Penanaman Modal Asing, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Anuar, Muhammad Arsjad, 1995, Dalam Sumber Daya, Teknologi dan Pembangunan. PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Atmosoeparto, Kisdarto, Produktifitas Aktualisasi Budaya perusahaan, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000.
- Background Reading Material On Intellectual Property, 1988, WIPO, Jeneve.
- Badruzaman, Mariam Darus, 1992, Aneka Hukum Bisnis, Alumni, Bandung.
- Barney. J.B & Wright, P.M, 1998, On Becoming a strategic Partner : The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage, Human Resources Management.
- Branen, Julia, 1997, Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bruggink, J.J.H, 1996, Refleksi Tentang Hukum, Alih Bahasa oleh Arief Sidharta, PT Cipta Aditya Bakti, Bandung.
- Dror, Yehezkel, 1971, "Law and Social Change", dalam Joel B. Grossman dan Mary H. Grossman, Law and Change In Modern America, Pacific Palisades, Goodyear Publishing, Inc, Cal.

- Effendi, Sofian, 1988, Paradigma Pembangunan Dan Administrasi Pembangunan, dalam LAN R, Laporan Temu Kaji Dan Peran Ilmu Administrasi Dan Manajemen Dalam Pembangunan.
- Faisal, Sanafiah, 1990, Penelitian Kualitatif; Dasar- Dasar dan Aplikasi, YA3, Malang.
- Fuady, Munir, 1997, “ Hukum Bisnis; Dalam Teori Dan Praktek, Buku Ke Empat “, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.
- .....,2002, Pengantar Hukum Bisnis, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Gardiner , Mayling Oey, 1994, Masalah Sumber Daya Manusia, Makalah Seminar Sumber Daya, Yogyakarta.
- H. Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, 2003, Hukum Sebagai Suatu Sistem, CV Mandar Maju,Bandung.
- Hadiwiryono, Siswanto Sastro, 2003,Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartono, Sunarjati,1981, “Pembahasan Kertas Kerja : Pemindahan Teknologi dan Pengaturannya Dalam Peraturan Perundangan,” pembahasan kertas kerja atas makalah Ita Gambiro yang berjudul “Pemindahan Teknologi dan Pengaturannya Dalam Peraturan Perundangan”, dalam Seminar Aspek-Aspek Hukum Pengalihan Teknologi, dipublikasikan oleh BPHN – Binacipta, Bandung.
- Hotchkiss, Carolyne, 1994,International Law For Business, Mc graw Hill, Inc, New York.

- Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaja, 2003, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta.
- Khairandy, Ridwan, 1996, Aspek- Aspek Hukum Teknologi dan Alih Teknologi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- ....., Kapita Selekta HAKI I, UII, Yogyakarta.
- Kusumaatmaja, Mochtar, 1976, Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional, Bina Cipta, Bandung.
- Lev, Daniel S, 1990, Hukum Dan Politik di Indonesia, Lembaga Penelitian Pendidikan Dan Penerangan Ekonomi Dan Sosial, Jakarta.
- Lubis, Solly, 1995, Perumusan- dan Pembinaan Cita Hukum dan Penerapan Asas-Asas Hukum Nasional. (BPHN; Departemen Kehakiman) Jakarta.
- Lumenta, JB, 1991, "Pengaturan Masalah Alih Teknologi Suatu Tinjauan Komparatif", Makalah Amroos Law Consultant, Jakarta.
- Mandelshon, Martin, 1997, *Franchising*, Petunjuk Praktis bagi *Franchisor* dan *Franchisee*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Maulana, Insan Budi, 1996, Lisensi Paten, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Miles dan Huberman, 1992, Analisis Data Kualitatif : Buku sumber tentang Metode- Metode Baru, Penerjemah Tjetjep Rohidi, UI Press Jakarta.
- Mountain, Maurice, 1983, "The Continuing Complexities Of Technology Transfer", dalam Gary K Bertsch and John R. McIbtyre ( eds ), National security and Technology Transfer : The Strategic Dimensions of East – West Trade, Westview Press, Colorado.

- Muenchiger, Nancy E.,1998, “ French Law On Law of Property Transfer: An Overview”, dalam Kojo Yelpaala: “Licencing Agreement ; Patents, Know How, Trade Secret and Software, Kluwer,Deventer.
- Nasution S, 1982, Metode Penelitian Kualitatif,Tarsito,Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Oakley dan Marsden, 1984, Appoches to Participation in Rural Development, Geneva ILO.
- Onny S Prijono dan Pranarka,1996, Pemberdayaan, Konsep,Kebijakan dan Implementasi,CSIS,Jakarta.
- Paloma, Margaret M, 1994, Contemporary Sociological Theory,( terjemahan Yasogama ), PT RadjaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Pamuntjak, Amir, 1994,Sistem Paten- Pedoman Praktik dan Alih Teknologi, Djambatan, Jakarta.
- Patrik,Purwahid, Dasar- Dasar Hukum Perikatan, FH UNDIP, Semarang.
- Prakoso, Djoko, 1991, Hukum Merek dan Paten, Dahara Prize, Semarang.
- Prayitno, Wukir, 1991, Modernitas Hukum Berwawasan Indonesia, Agung, Semarang.
- Pudjirahayu, Esmi Warassih, 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.

- ....., 2005, Editor Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom HR, Pranata  
Hukum Sebuah Telaah Sosiologis, PT Suryandaru Utama, Semarang.
- R.A Noe, 2000, Employee Training & Development, McGraw- Hill, Co, Singapore.
- Rahardjo, Satjipto, 1980, Hukum, Masyarakat dan Pembangunan, Penerbit Alumni,  
Bandung.
- .....,1980, Permasalahan Hukum Di Indonesia, Alumni, Bandung.
- .....,1991, Ilmu Hukum,cet III, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Saleh, Roeslan, Seluk Beluk Praktis Lisensi, Sinar Grafika, Jakarta, tanpa tahun.
- Salim, Agus, 2001, Teori dan Paradigma Penelitian Sosial ( dari Densin Guba Dan  
Penerapannya ), Penerbit PT Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Setiawan, 1992, Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata, Alumni,  
Bandung.
- Soebagyo, Felix O, 1991, perkembangan Asas- Asas Hukum Kontrak dalam Praktek  
Bisnis di Indonesia Selama 25 Tahun Terakhir, BPHN, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono,1982, Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia, Bina Cipta,  
Bandung.
- .....,1984, Masalah Kontrak Dalam Alih Teknologi, BPHN.
- .....,1984. Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Universitas Indonesia.
- Soemardjono, Maria S. W,1984, Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian, FH UGM,  
Yogyakarta.
- Soemitro, Ronny Haitijo, 1988, Metodologi penelitian Hukum Dan Jurimetri, Ghalia  
Indonesia, Jakarta.
- .....,1989, Studi Hukum, Masyarakat, dan Teknologi, Agung Press, Semarang.

- .....,1989, Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah- Masalah Hukum,Agung Press,Semarang.
- Soeropati, Oentoeng, 1999,Hukum Kekayaan Intelektual dan Alih Teknologi.
- Suharsono,Sagir, 1985, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produksi, LSIUP,Jakarta.
- Sumantoro, 1984, Kerjasama Patungan dengan Modal Asing, Alumni, Bandung.
- Sumardi, Juajir, 1995, Aspek- Aspek Hukum Franchise dan Perusahaan Transnasional, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sunggono, Bambang,1994, Hukum Dan Kebijakan Publik,Sinar Grafika,Jakarta,.
- UNIDO, 1971, Manual On The Establishment Of Industrial Joint Venture Agreements in Developing Countries, UN.
- Vago,Steven,1981, Law and Society, Printice- Hall, New Jersey.
- Waluyo, Bambang, 1991, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta.
- Widjaja, Gunawan, 2003, Lisensi Atau Waralaba, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta.
- ....., 2003,Waralaba, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widjaya, I.g. Rai, 2003,Merancang Suatu Kontrak, Penerbit Kesaint Blanc, Bekasi.
- Wilkinson, Philip J. 1987,"Potensi Fungsionalisme Untuk Melakukan Analisis Psikologis Terhadap Hukum"dalam Adam Podgorecki dan Christopher J.Welan,Bina Aksara,Jakarta.
- Zamroni, 1992, Pengantar Pengembangan Teori Sosial, Tiara Wacana, Yogyakarta.

Makalah dan Jurnal :

Hartono, Sunaryati, 1981, “ Pembahasan Kertas Kerja: pemindahan Teknologi dan Pengaturannya dalam Peraturan Perundangan “, Seminar Aspek- Aspek Hukum Pengalihan Teknologi, BPHN, Jakarta.

Hidayat, Arief, 1999, “ Prospek Dan Tantangan Sistem Hukum Indonesia Pada Era Global “, Buletin Masalah- Masalah Hukum, Edisi IV / Januari- Maret, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

Khoiriyah, Siti, 2001, “Pelatihan : Upaya Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang berkualitas Dalam menghadapi Tantangan Globalisasi “, Buletin Gema STIKUBANK, Edisi 33 No. 4, Agustus.

Lasmahadi, Arbono, ” Bagaimana Mengelola Hubungan Industrial Tanpa Kehadiran Serikat Pekerja “, <http://www.e-psikologi.com/manajemen/290404>.

Lumenta, J.B, “ 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.

Sahetapy, J.E, 1981, Sistem Peradilan yang Ideal dalam rangka Pemerataan Kesempatan Memperoleh Keadilan, Makalah, Surakarta : Diskusi Ilmiah Antarsenat Mahasiswa Fakultas Hukum, diselenggarakan Universitas Sebelas Maret, 16 – 18 Maret.

Setyawanto, Tri L, 1994, “ Aspek Hukum Pemilihan Paket Teknologi Yang Akan Dialihkan Dalam Pelaksanaan alih Teknologi Di Indonesia Menuju Era

Industrialisasi “, dalam Buletin Masalah- Masalah hukum, FH UNDIP,  
Semarang.

Soemitro, Ronny Hanitijo, Makalah Pelatihan Metodologi Ilmu Sosial.FH UNDIP.

.....,1987, Masalah alih Teknologi Dan Hak Milik Intelektual,  
Buletin Masalah- Masalah hukum, FH UNDIP, No. 1.

Sumantoro, “ Problema Alih Teknologi Dalam Penanaman Modal Asing, Perspektif  
Sosiologis “. Makalah Seminar Sosiologi Hukum, UMS, Surakarta.

Uwiyono, Aloysius, 2003, Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA (  
Terhadap Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia ), Jurnal Hukum Bisnis, Vol  
22, Januari- februari, YPHB, Jakarta.

Peraturan Perundang- Undangan :

Kitab Undang- Undang Hukum Perdata ( burgerlijk Wetboek ), terjemahan Subekti,  
PT Pradya Paramita, Jakarta.

Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1997 mengenai *Franchise*.

Undang- Undang No. 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing.

Undang- Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan 110 Konversi ILO no. 81  
tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam industri dan Perdagangan.

Undang-Undang No.13 Tahun 1997 tentang Perubahan Atas UU No.6 Tahun 1989  
tentang Paten.