

**ANALISIS YURIDIS MENGENAI KONTRAK KERJA PEMAIN
SEPAKBOLA PROFESIONAL DENGAN CLUB SEPAKBOLA DI
INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN
DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 2005 TENTANG
SISTEM KEOLAHRAGAAN NASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

Oleh :

Gandany

41151010120027

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan

Di bawah Bimbingan :

H. Riyanto S. Akhmadi, S.H.,M.H.



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG
2016**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gandany
Nomor Pokok Mahasiswa : 41151010120027
Jenis Penulisan Tugas Akhir : Skripsi
Judul Penulisan Tugas Akhir :

ANALISIS YURIDIS MENGENAI KONTRAK KERJA PEMAIN
SEPAKBOLA PROFESIONAL DENGAN KLUB SEPAKBOLA DI
INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 2005 TENTANG SISTEM
KEOLAHRAGAAN NASIONAL

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa Tugas Akhir ini adalah plagiat, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar, sehat wal'afiat dan tanpa tekanan dari manapun juga.

Yang Membuat Pernyataan

Gandany
41151010120027

ABSTRAK

Pemain sepakbola profesional menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan buruh dan berlaku ketentuan dalam undang-undang tersebut. Tetapi, dalam klausul kontrak pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola secara eksplisit mencantumkan bahwa kontrak pemain sepakbola bersifat khusus dan tidak tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku bagi pengaturan pemain sepakbola profesional dan bagaimana penyelesaian yang dilakukan pemain sepakbola profesional apabila terjadi perselisihan tentang kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan klub sepakbola.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumen untuk memperoleh data sekunder. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan diseleksi berdasarkan mutu dan kebenarannya serta mempunyai hubungan dengan penelitian untuk selanjutnya dituangkan secara deskriptif.

Kontrak kerja pemain sepakbola profesional tunduk pada Undang-Undang Nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional merupakan *Lex Specialis* dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Forum penyelesaian sengketa antara pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola di Indonesia berdasarkan pasal 88 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. Diawali dengan musyawarah dan mufakat, jika gagal dapat dilanjutkan melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa lain dan masih belum tercapai penyelesaian, penyelesaian sengketa dapat diselesaikan melalui pengadilan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Judul skripsi yang penulis ajukan adalah: “ANALISIS YURIDIS MENGENAI KONTRAK KERJA PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL DENGAN KLUB SEPAKBOLA DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 2005 TENTANG SISTEM KEOLAHRAGAAN NASIONAL”.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan kepada Yang Terhormat Bapak H. Riyanto S. Akhmadi, S.H.,M.H. selaku pembimbing skripsi, ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana
2. Bapak Dr. H. Kuntana Magnar, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

3. Ibu Meima, S.H.,M.Hum., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
4. Ibu Dewi Rohayati,S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
5. Bapak Atang Hidayat, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
6. Bapak Cecep Sutrisna, S.H.,M.H, selaku Ketua bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
7. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H.,M.H., selaku Ketua bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Aep Sulaeman, S.H.,Sp.1., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
9. Ibu Hana Krisnamurti, S.H.,M.H., selaku Sekretaris bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
10. Bapak Dani Durrahman, S.H.,M.H., selaku Sekretaris bagian Hukum Tata Negara
11. Ibu Dini Ramdania, S.H.,M.H., selaku Dosen Wali penulis sekaligus penguji skripsi.
12. Bapak S. Sahal H.M., S.Pd.I.,M.Pd., Selaku KSBA Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
13. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
14. Staff Perpustakaan Universitas Langlangbuana

15. Sahabat tercinta Ahmad Sani Ahadiat S.H, Rimma Artarini S.H, Sendi Priananda, Hary Maulana, Taufik Ramadhan, Dikautsar Muhamad, Rendy Fitriandi, Rio Damas Putra, Dedy Muktariki, Andris, Natasha Rastie Aulia, Anggi Nursigit, serta teman-teman Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana angkatan 2012 terima kasih atas segala kebersamaannya.

Secara khusus ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua Bapak Amid Suganda dan Ibu Yayat Siti Rayatin, dengan segala kasih sayang dan do'a restunya serta segala ketulusannya telah memberikan dukungan moril dan materil tak terhingga selama penulis menuntut Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Perempuan spesial dihati penulis Serda (K) Ni Kadek Dwi Putri Aryaningsih yang selalu setia menemani, memberikan dukungan serta semangat selama penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan, sehingga dapat menjadi referensi di bidang ini.

Atas segala kebaikan yang diberikan penulis berdoa semoga amal baik yang diberikan mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Bandung, 29 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTARii

DAFTAR ISI v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Kerangka Pemikiran	6
F. Metode Penelitian	14
G. Sistematika Penulisan.....	16

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KONTRAK KERJA PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL

A. Tinjauan Umum Tentang Sepakbola	18
1. Pengertian Sepakbola.....	18
2. Pengertian Pemain Sepakbola Profesional.....	19
3. Sejarah Sepakbola Indonesia	23
4. Hukum Dalam Sepakbola	27
5. Pihak-pihak Yang Terkait Dalam Sepakbola.....	29
6. Lembaga Penyelesaian Sengketa Sepakbola.....	34
B. Tinjauan umum tentang Perjanjian	36
1. Pengertian Perjanjian	36
2. Syarat Syahnya perjanjian	39
3. Unsur-unsur Perjanjian	42
4. Asas-asas Perjanjian	43

C. Tinjauan umum tentang Pekerja	45
1. Pengertian Pekerja.....	45
2. Unsur-unsur Hubungan Kerja.....	46
D. Perjanjian kerja	47
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	47
2. Syarat Syahnya Perjanjian Kerja.....	48
3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja	50
E. Hubungan Industrial.....	51
1. Pengertian hubungan industrial	51
2. Perselisihan hubungan industrial	52
3. Mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial	54

**BAB III KASUS HAK PEMAIN SEPAKBOLA YANG TAK DIPENUHI
OLEH KLUB SEPAKBOLA SESUAI DENGAN KONTRAK
YANG TELAH DISEPAKATI**

A. Hak pemain sepakbola yang tak dipenuhi oleh klub sepakbola sesuai dengan kontrak yang telah disepakati...	58
B. Contoh-contoh kasus hak pemain bola profesional yang tidak dipenuhi oleh klub	59

**BAB IV ANALISIS YURIDIS MENGENAI KONTRAK KERJA
PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL DENGAN KLUB
SEPAKBOLA DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 2005 TENTANG
SISTEM KEOLAHRAGAAN NASIONAL**

A. Keberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pemain sepakbola profesional yang melakukan kontrak kerja dengan klub.....	62
B. Penyelesaian yang dilakukan pemain sepak bola profesional apabila terjadi perselisihan tentang kontrak kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun belakangan ini sering terdengar kabar mengenai tidak kondusifnya sepakbola negara ini. Salah satunya adalah kasus gaji pemain sepakbola profesional di Indonesia yang tidak terpenuhi. Mulai dari pemain lokal hingga pemain asing. Bahkan, beberapa di antaranya harus menghembuskan nafas terakhir di Indonesia karena sakit dan tidak mampu untuk berobat. Adapula yang tidak bisa pulang ke negaranya karena tidak mempunyai ongkos bahkan ada pemain asing yang harus bekerja di warung yang pada akhirnya harus di deportasi ke negara aslinya. Kurangnya perlindungan hukum terhadap pemain sepakbola profesional di Indonesia dan pemahaman pemain sepakbola profesional mengenai hak-haknya. Dimana saat terjadi sengketa mereka mengalami kebingungan mengenai apa yang di lakukan, kemana harus mengadu dan siapa yang harus bertanggung jawab.

Pemain sepakbola profesional jika menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan buruh dan berlaku ketentuan dalam undang-undang tersebut. Karena berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Perbedaan pendapat mengenai hal ini, ada pihak yang berpendapat bahwa dalam kasus ini Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku untuk pemain sepakbola profesional. Tetapi, ada pendapat lain yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat berlaku untuk pemain sepakbola profesional, karena ada kekhususan dalam dunia olahraga, termasuk hukumnya, hal ini di kenal sebagai *Lex Sportiva*.

Klausul kontrak pemain sepakbola dengan klub sepakbola ada yang secara tegas mencantumkan bahwa kontrak pemain sepakbola bersifat khusus dan tidak tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kasus hubungan kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub sebenarnya cukup unik karena jika kita mengacu pada unsur hubungan kerja dimana adanya pekerja, adanya upah, adanya perintah dan adanya waktu tertentu, maka unsur-unsur tersebut sudah terpenuhi. Disamping itu pemain sepakbola profesional juga telah memenuhi unsur buruh seperti yang terdapat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi, jika memaksakan pemain sepakbola profesional untuk tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan maka ada beberapa hal yang tidak klop dan kurang mengakomodir pemain sepakbola. Seperti, hubungan hak dan kewajiban antara PSSI, klub, dan pemain sepakbola dalam hal pemanggilan pemain

ke tim nasional, waktu kerja pemain sepakbola profesional, dan lain sebagainya.

Jika pemain sepakbola profesional tidak tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan posisi pemain sepakbola profesional sendiri sangat lemah dan memiliki nilai tawar yang rendah. Dengan demikian, posisi tawar sangat kuat dan bisa memainkan nilai kontrak pemain hingga sangat rendah dan berbagai hak-hak pemain yang dikurangi di dalam kontrak. Jika mencapai kondisi demikian maka jangan harap muncul pemain-pemain sepakbola yang berkualitas karena banyak pemain berbakat tidak akan mau bermain sepakbola di Indonesia dan pada akhirnya prestasi sepakbola Indonesia makin lama makin menurun. Padahal dengan olahragalah salah satu jalan untuk menunjukkan kebanggaan, kehebatan, kedaulatan dan harga diri Indonesia di mata dunia. Lalu, bagaimana dengan perlindungan hukum terhadap pemain? Setidaknya dapat menyeimbangkan posisi antara klub sepakbola dengan pemain profesional.

Perlindungan kepada pekerja (pemain sepakbola) akan mengkhawatirkan. Padahal kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam hal ini pekerja/buruh dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang

dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.¹⁾

Mengenai forum penyelesaian sengketa hubungan kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola juga bermasalah. Jika kita merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka permasalahan gaji buruh yang tidak dipenuhi diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan jika diselesaikan melalui arbitrase tidak semua sengketa dapat diselesaikan melalui arbitrase, hanya perselisihan antar serikat/pekerja buruh dalam satu permasalahan yang dapat diselesaikan melalui jalur arbitrase. Sedangkan dalam peraturan FIFA dan PSSI mengamanatkan untuk menyelesaikan sengketa forum yang disediakan oleh FIFA ataupun PSSI.

Terdapat permasalahan, dimana disatu sisi pemain sepakbola profesional tidak dapat menyelesaikan sengketa melalui pengadilan tetapi harus menyelesaikan sengketa melalui forum penyelesaian yang telah ditetapkan oleh FIFA dan PSSI. Tetapi, disisi lain biaya penyelesaian sengketa dilembaga penyelesaian sengketa yang ditetapkan FIFA maupun PSSI seperti arbitrase biaya-nya terlalu tinggi, sehingga tidak seimbang dengan besaran gaji yang dipersengketakan.

Banyak kasus sengketa perselisihan kontrak kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub salah satu contohnya yang terjadi

¹⁾ Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Softmedia, Jakarta, 2011, hlm. 1

pada pemain asal Argentina Fernando Soler, ia belum menerima delapan bulan gaji dari klubnya Persebaya 1927.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul ; “ANALISIS YURIDIS MENGENAI KONTRAK KERJA PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL DENGAN KLUB SEPAKBOLA DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 2005 TENTANG SISTEM KEOLAHRAGAAN NASIONAL”.

B. Identifikasi Masalah

1. Apakah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku bagi pengaturan pemain sepakbola profesional?
2. Bagaimana penyelesaian yang dilakukan pemain sepakbola profesional apabila terjadi perselisihan tentang kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan klub sepakbola?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemain sepakbola yang melakukan kontrak kerja dengan klub tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian yang dilakukan pemain sepakbola profesional apabila terjadi

perselisihan tentang kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan klub sepakbola.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memiliki manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan sehingga dapat menambah referensi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Penulis berharap hasil penelitian dapat bermanfaat bagi para pihak baik maupun klub dalam melakukan kontrak kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Sepakbola merupakan olahraga paling populer di dunia ini, hal ini bisa dibuktikan begitu antusiasnya masyarakat jika ada kompetisi sepakbola seperti Piala Dunia, Piala Eropa, Liga Inggris, maupun Liga Indonesia. Saat ini sepakbola bukanlah sekedar olahraga, melainkan sudah menjadi sebuah industri. Dimana para pihak yang terlibat didalamnya ingin mereguk keuntungan tertentu baik materil maupun non materil. Di Negara yang sudah maju industri sepakbolanya, seorang pemain sepakbola bisa dikontrak dengan nilai yang fantastis, sebagai

contoh Cristiano Ronaldo pemain Portugal yang dikontrak oleh Real Madrid ini mempunyai gaji sekitar 7,2 juta poundsterling per pekannya.²⁾

Di Indonesia sendiri banyak pemain Indonesia yang sudah digaji dengan nilai yang tinggi, seperti contohnya Bambang Pamungkas yang mempunyai nilai gaji sebesar Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) per bulan.³⁾

Di Indonesia masih ada klub-klub yang tidak bisa menggaji pemainnya. Pemain sepakbola profesional sebagai tenaga kerja tidak dipenuhi hak-haknya oleh klubnya sebagai pihak yang memperkerjakan pemain sepakbola profesional. Tentu saja pemain sepakbola profesional sebagai pekerja memerlukan perlindungan hukum agar hak-haknya terpenuhi.

Telah terjadi hubungan industrial klub sepakbola sebagai pemberi kerja dengan pemain sepakbola profesional sebagai pekerja, yang berarti hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana menurut Senjun H. Manulang seperti yang dikutip oleh Hari Supriyanto, tujuan hukum perburuhan adalah:⁴⁾

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

²⁾ Didi Purwadi, *Ronaldo Minta Bayaran 7,2 Milyar Per Pekan*, diakses dari <http://www.republika.co.id/berita/sepakbola/liga-spanyol/12/09/04/m9tlds-ronaldo-minta-bayaran-rp-7,2-miliar-per-pekan> pada tanggal 5 Juni 2016 pukul 20.15 WIB

³⁾ Evan SB, *Daftar Olahragawan/ti Yang Mempunyai Gaji Termahal di Indonesia*, diakses dari <http://id.post.yahoo.com> pada tanggal 5 Juni 2016 pukul 20.20 WIB

⁴⁾ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2004, hlm. 19

2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata.⁵⁾ Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).⁶⁾

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷⁾ Pemain sepakbola profesional merupakan

⁵⁾ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, Elmatara, Yogyakarta, 2011, hlm. 35

⁶⁾ *Ibid.*

⁷⁾ *Ibid.*

tenaga kerja, karena pemain sepakbola profesional bekerja dan menerima upah dari klub dengan menawarkan jasanya kepada klub untuk bermain sepakbola.

Unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”

Pekerjaan disini berarti segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.⁸⁾ Selain itu dalam suatu perjanjian itu haruslah ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan perjanjian itu haruslah dilakukan oleh pekerja/buruh.⁹⁾

Upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh.¹⁰⁾ Upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.¹¹⁾

⁸⁾ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.47

⁹⁾ *Ibid.*

¹⁰⁾ *Ibid.*

¹¹⁾ *Ibid.*

Perintah adalah unsur yang paling khas dalam hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha.¹²⁾

Kontrak kerja pemain sepak bola dengan klub sepakbola merupakan hubungan kerja, dimana memenuhi unsur seperti adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah. Pemain sepakbola mempunyai pekerjaan yaitu, memberikan jasanya dengan kemampuan bermain sepakbola dan bermain dengan baik guna menaikan prestasi klub kemudian mendapatkan upah dan juga pemain sepakbola dalam bekerja juga karena adanya perintah dari manajemen klub.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan mengenai jenis perselisihan hubungan industrial yang terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak berdasarkan Pasal 2 huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa: "Perselisihan hak adalah mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan".

Perselisihan hak ini timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan

¹²⁾ *Ibid*, hlm. 48

peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹³⁾

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁴⁾

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹⁵⁾

Perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persetujuan dalam mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan.¹⁶⁾

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ada beberapa mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat dipilih dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja,

¹³⁾ Devi Rahayu, *Op.Cit.* hlm. 245

¹⁴⁾ *Ibid.*

¹⁵⁾ *Ibid.*

¹⁶⁾ *Ibid.*

dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁷⁾

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.¹⁸⁾

Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:¹⁹⁾

- a) Perselisihan kepentingan
- b) Perselisihan hubungan kerja, dan
- c) Perselisihan antar serikat/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Arbitrase dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

¹⁷⁾ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Fradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 155

¹⁸⁾ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 112

¹⁹⁾ *Ibid.*

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui cara arbitrase harus didasarkan atas kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.²⁰⁾

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²¹⁾

Undang-undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu proses berperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari.²²⁾ Adapun penyelesaian ditingkat Mahkamah Agung baik dalam proses kasasi maupun peninjauan kembali harus selesai selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi.²³⁾

Berdasarkan pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa serta memutus:

- a) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

²⁰⁾ Devi rahayu, *Op.Cit*, hlm. 254

²¹⁾ *Ibid.*

²²⁾ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 128

²³⁾ *Ibid*, hlm. 130

- b) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- c) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Jika kita lihat didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka dapat kita lihat bahwa seluruh sengketa hubungan industrial bermuara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menjadi problematika bagi pemain sepakbola profesional jika memaksakan diri menyelesaikan sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Karena mereka terikat pada aturan FIFA maupun PSSI yang melarang menyelesaikan melalui Pengadilan Negeri maupun Pengadilan Hubungan Industrial.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Agar penelitian ilmiah ini dapat berjalan dengan baik maka perlu menggunakan suatu metode penelitian yang baik dan tepat, metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian terhadap

ketentuan perundang-undangan yang pembuktiannya melalui interpretasi pasal, pengkajian dan pengembangan dari pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Sistem Keolahragaan Nasional, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam skripsi ini adalah deskriptif analisis, yaitu penelitian yang menggambarkan permasalahan hak-hak pemain sepakbola profesional yang diteliti kemudian menganalisisnya berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan dan Sistem Keolahragaan Nasional dikaitkan dengan teori-teori hukum yang relevan dengan permasalahan.

3. Tahap Penelitian

Didalam penelitian hukum ini dilakukan pengumpulan data dari berbagai sumber. Bahan hukum digolongkan dalam beberapa sumber data, yaitu :

- a) Bahan hukum primer, berupa bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, Undang-Undang Hukum Perdata, dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- b) Bahan hukum sekunder, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku jurnal, laporan-laporan, karya tulis ilmiah, hasil penelitian para sarjana, yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan Keolahragaan Nasional.
- c) Bahan hukum tersier, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan informasi terhadap hukum primer dan badan hukum sekunder seperti ensiklopedia, kamus, situs internet, dan artikel surat kabar yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi yaitu melakukan penelitian terhadap hal-hal yang erat kaitannya dengan penelitian.

5. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara normatif kualitatif. Normatif adalah bahwa data penelitian dianalisis dari peraturan-peraturan yang relevan sebagai hukum positif, sedangkan kualitatif adalah suatu analisis data tanpa menggunakan rumus atau angka-angka.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan menjadi salah satu metode yang dipakai dalam penulisan skripsi ini, hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam menyusun serta mempermudah pembaca untuk memahami dan mengerti

isi dari skripsi ini. Keseluruhan skripsi ini meliputi 5 (lima) bab yang secara garis besar isi perbab diuraikan sebagai berikut :

BAB I Bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Bab ini menguraikan tinjauan tentang sepakbola, pekerja, perjanjian kerja dan hubungan industrial.

BAB III Bab ini berisi tentang objek penelitian dimana terdapat uraian kasus tentang hak pemain sepakbola profesional yang tidak dipenuhi oleh klub sepakbola sesuai dengan kontrak yang telah disepakati.

BAB IV Bab ini berisi tentang pembahasan status pemain sepakbola profesional berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan dan lembaga yang digunakan pemain sepakbola profesional dalam menyelesaikan perselisihan kontrak kerja.

BAB V Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini yang berisi kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis sebagai hasil dari penelitian dan saran sebagai masukan bagi penulis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KONTRAK KERJA PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL

A. Tinjauan Umum tentang Sepakbola

1. Pengertian Sepakbola

Sepak bola adalah salah satu olahraga permainan yang populer di seluruh dunia, dalam suatu pertandingan dimainkan oleh kelompok berlawanan yang terdiri dari 11 pemain, dan salah satu pemainnya menjadi penjaga gawang yang dipimpin oleh seorang wasit, dibantu asisten 1 dan asisten 2, serta satu orang wasit cadangan. Pada hakikatnya permainan sepak bola merupakan permainan beregu yang menggunakan bola sepak.²⁴⁾ Sepak bola dimainkan di lapangan rumput oleh dua regu yang saling berhadapan dengan masing-masing regu terdiri dari 11 pemain. Tujuan permainan ini adalah untuk memasukkan bola ke gawang lawan sebanyak-banyaknya dan berusaha mempertahankan gawang sendiri dari serangan lawan. Adapun karakteristik yang menjadi ciri khas permainan ini adalah memainkan bola dengan menggunakan seluruh anggota tubuh kecuali lengan. Pertandingan sepak bola berlangsung selama 2 babak yang waktunya masing-masing 45 menit, waktu istirahat tidak lebih dari 15 menit. Suatu kesebelasan dinyatakan menang jika kesebelasan tersebut dapat memasukkan bola ke gawang

²⁴⁾ Wikipedia, pengertian sepakbola diakses pada tanggal 10 Juli 2016 pukul 12.45 WIB

lebih banyak dan kemasukan lebih sedikit jika dibandingkan dengan lawannya.

2. Pengertian Pemain Sepakbola Profesional

Pemain sepakbola profesional adalah pemain yang menerima bayaran lebih, selain dari pengeluaran nyata selama partisipasinya atau aktivitasnya yang berkaitan dengan sepakbola serta dilakukan dengan suatu kontrak atau perjanjian kerja, dinyatakan berstatus pemain profesional. Pemain profesional tersebut terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Pemain lokal, yaitu pemain sepakbola yang berstatus profesional dan sepenuhnya bergabung pada salah satu klub profesional anggota PSSI atau klub dari Asosiasi/ Federasi Sepakbola Nasional yang resmi menjadi anggota FIFA.
- 2) Pemain asing, yaitu pemain sepakbola profesional yang berasal dari suatu klub, dari suatu Asosiasi/ Federasi Sepakbola Nasional yang resmi menjadi anggota FIFA, pindah sementara ke Indonesia untuk bergabung menjadi pemain dari salah satu klub profesional anggota PSSI.

Penggunaan pemain asing sebagai pemain profesional bertujuan untuk memacu motivasi sepakbola Indonesia, serta memberikan contoh positif yang mampu mendorong kemajuan persepakbolaan nasional. Penggunaan pemain asing juga berguna dalam pembentukan tim nasional yang berkualitas. Dilihat dari sisi lain, adanya pemain-pemain asing

tersebut juga menambah minat para penonton sehingga menjadikan sepakbola sebagai olahraga yang menarik untuk ditonton.

Pemain asing yang bermain di Indonesia harus melewati proses seleksi serta memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kepada setiap pemain asing, diwajibkan melakukan alih metode dan teknologi, alih pengalaman, alih kemampuan (skill) dan keterampilan dalam bermain sepakbola serta menjadi panutan pemain lokal sebagai seorang profesional. Jumlah pemain asing yang diperbolehkan untuk didaftarkan pada setiap musim kompetisi adalah terbatas. Untuk peserta Super League, maksimal 5 (lima) orang, dengan komposisi pemain berkewarganegaraan non-anggota AFC (*Asian Federation Club*) maksimal 3 (tiga) orang. Bagi peserta Liga Divisi Utama, kuota pemain asing yang dapat didaftarkan adalah maksimal 3 (tiga) orang. Selain daripada macam-macam pemain yang telah disebutkan, terdapat satu kategori pemain lainnya, yaitu pemain bebas. Pemain bebas adalah pemain yang tidak sedang terikat kontrak atau perjanjian kerja dengan suatu klub.

Seorang calon pemain sepakbola dapat menjadi pemain sepakbola dengan menjadi anggota dari suatu klub anggota PSSI. Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon pemain sepakbola, yaitu:

- 1) Mengajukan surat permohonan menjadi anggota kepada klub yang bersangkutan.

- 2) Surat permohonan harus ditandatangani oleh orang tua atau wali orang tua yang sah secara hukum Indonesia, apabila umur calon pemain kurang dari 17 (tujuh belas) tahun.
- 3) Berumur kurang dari 23 (dua puluh tiga) tahun.

Kemudian jika permohonannya diterima, kemudian calon pemain tersebut akan mendapatkan status pemain amatir. Mengenai batasan umur, status dan domisili atau daerah asal pemain, PSSI memberikan batasan atau ketentuan yang berbeda bagi tiap-tiap kompetisi yang diselenggarakan.

Setiap pemain asing yang akan bermain di Indonesia harus memenuhi persyaratan administratif dan mengikuti seleksi serta uji coba. Bagi pemain asing yang tidak memiliki agen, persyaratan administratif yang harus dipenuhi adalah:

- 1) Salinan daftar riwayat hidup, daftar prestasi, status dan riwayat kesehatan, pas foto diri pemain, dokumentasi gambar atau potongan-potongan video pertandingan yang pernah diikutinya serta dokumen lain yang mendukung.
- 2) Kemudian pemain yang telah mempunyai kontrak atau perjanjian kerja dengan suatu klub diwajibkan mempunyai izin kerja dan izin tinggal di Indonesia.
- 3) Sedangkan klub yang bersangkutan telah berkewajiban memenuhi segala fasilitas yang telah ditentukan didalam kontrak atau

perjanjian kerja tersebut, termasuk menyediakan tiket pergi dan/ atau pulang dari atau ke negara asal pemain tersebut.

- 4) Khusus untuk pemain baru yang akan bermain pada suatu klub peserta kompetisi Liga Indonesia, atas permintaan klub yang bersangkutan, maka PSSI melaksanakan permohonan ITC (*International Transfer of Certificate*) kepada asosiasi atau federasi sepakbola negara asal pemain.
- 5) Terakhir, seluruh pemain yang telah memenuhi semua persyaratan, menyelesaikan perizinan dan telah mempunyai kontrak atau perjanjian kerja dengan klub maka PSSI akan memberikan rekomendasi bahwa pemain yang bersangkutan berhak bekerja sebagai pemain untuk klub yang memberikan kontrak.

Berdasarkan permohonan yang disebutkan di atas, kemudian PSSI akan mengeluarkan surat rekomendasi yang ditujukan kepada Komite Olahraga Nasional Indonesia Pusat, untuk mendapatkan rekomendasi atlet, Departemen Tenaga Kerja RI untuk memperoleh ijin kerja, serta Direktorat Jenderal Imigrasi untuk memperoleh ijin tinggal. Berdasarkan rekomendasi Departemen Tenaga Kerja, pemain asing tersebut akan mendapatkan Visa tinggal. Sedangkan berdasarkan Visa tinggal tersebut, pemain yang bersangkutan kemudian dapat mengurus kartu ijin tinggal sementara (KITAS).

Ketentuan khusus bagi pemain asing lainnya yaitu, pemain asing hanya diperbolehkan untuk dipergunakan pada tim senior. Bagi pemain asing yang pada musim kompetisi sebelumnya bermain di luar Indonesia wajib membuktikan bahwa yang bersangkutan bermain sekurang-kurangnya 50% (lima puluh persen) pertandingan dari total pertandingan resmi selama 1 (satu) musim kompetisi.

3. Sejarah Sepakbola Indonesia

Sejarah sepakbola Indonesia dimulai dengan pembentukan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia oleh Soeratin. Pembentukan organisasi tersebut dianggap merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mempersatukan bangsa. PSSI didirikan pada tanggal 19 April 1930. Pada tanggal 19 April 1930, hampir semua organisasi non-nasional, seperti *Voetbalbond Indonesische* Jakarta (Jakarta), *Bangdoesche Indinesische* (Bandung), *Soerabajashe Indonesische Voetbalbond* (Surabaya), dan *Vortenlandsche Voetbalbond* (Solo) yang dikumpulkan pada akhir pertemuan dan memutuskan untuk mendirikan Persatoean Sepakraga Seloeroeh Indonesia (Asosiasi Sepakbola Indonesia atau PSSI).²⁵⁾ Dari pertemuan tersebutlah maka, lahirlah PSSI (Persatoean Sepakraga Seloeroeh Indonesia) nama PSSI ini diubah dalam kongres PSSI di Solo pada tahun 1950 menjadi Persatuan Sepakbola Seluruh

²⁵⁾“*Sejarah Awal PSSI*”, <http://www.anneahira.com/olahraga/pssi.htm>, diakses pada tanggal 10 Juli 2016 pukul 13.00 WIB

Indonesia yang juga menetapkan Ir. Soeratin sebagai Ketua Umum PSSI.²⁶⁾

Dalam perkembangannya PSSI telah menjadi anggota FIFA sejak tanggal 1 November 1952 pada saat kongres FIFA di Helsinki. Setelah diterima menjadi anggota FIFA, selanjutnya PSSI diterima pula menjadi anggota AFC (*Asian Football Confederation*) tahun 1952, bahkan menjadi pelopor pula AFF (*Asean Football Federation*) di zaman kepengurusan Kardono, sehingga Kardono sempat menjadi wakil presiden AFF untuk selanjutnya Ketua Kehormatan. PSSI tahun 1953 memantapkan posisinya sebagai organisasi yang berbadan hukum dengan mendaftarkan ke Departemen Kehakiman dan mendapat pengesahan melalui SK-ep Menkeh R.I No.J.A.5/11/6, tanggal 2 Februari 1953, tambahan berita Negara R.I tanggal 3 Maret 1953, No.18.²⁷⁾

Hingga tahun 1979, kompetisi sepakbola nasional di Indonesia diselenggarakan secara amatir, dan lebih dikenal dengan istilah "Perserikatan". Pada tahun 1979-1980 diperkenalkan kompetisi Liga Sepakbola Utama (Galatama). Meski demikian, baik Perserikatan maupun Galatama tetap berjalan sendiri-sendiri. Galatama merupakan kompetisi sepakbola semi-profesional yang terdiri dari sebuah divisi tunggal (kecuali pada musim tahun 1983 dan 1990 terdiri dari 2 divisi). Galatama merupakan salahsatu pioner kompetisi semi profesional dan profesional di

²⁶⁾ "Sejarah Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia", <http://bolaindo.wordpress.com/2007/04/03/sejarah-persatuan-sepakbola-seluruh-indonesia-pssi/>, pada tanggal 10 Juli 2016 pukul 13.01 WIB

²⁷⁾ *Ibid.*

Asia selain Liga Hong Kong. Pada tahun 1994, PSSI menggabungkan Perserikatan dan Galatama dan membentuk Liga Indonesia, memadukan fanatisme yang ada di Perserikatan dan Profesionalisme yang dimiliki Galatama.²⁸⁾ Dengan tujuan meningkatkan kualitas sepakbola Indonesia. Galatama merupakan kompetisi yang berisikan klub-klub yang mandiri secara finansial, atau tidak mendapatkan dana pembiayaan klub dari pemerintah melalui APBD.²⁹⁾

Perkembangan sepakbola Indonesia belum berhenti sampai disitu. Seiring dengan perkembangan waktu, prestasi sepakbola di Indonesia dianggap tidak berkembang. Banyak pihak yang berasumsi bahwa kegagalan dalam sepakbola di Indonesia merupakan akibat kegagalan dalam tubuh PSSI. Berbagai kekalahan kerap dialami oleh Tim Nasional (Timnas) Indonesia, diantaranya adalah kekalahan Indonesia dari Myanmar 1-3 di SEA Games Laos. Sebelumnya, Indonesia hanya bisa main imbang 2-2 lawan Singapura pada 5 Desember 2009, dan ditekuk tuan rumah Laos 1-2 pada 7 Desember 2009. Pada tanggal 6 Januari 2010, Indonesia menelan kekalahan dari Oman 1-2, dan dipastikan gagal tampil di putaran final Piala Asia 2011. Di babak penyisihan pun tim Indonesia tidak pernah menang sekalipun.³⁰⁾ Sebagai reaksi hal tersebut,

²⁸⁾Frans Az, "*Reformasi PSSI, Belajarlah dari Tetangga Kita Malaysia*", <http://olahraga.kompasiana.com/bola/2011/06/24/reformasi-pssi-belajarlah-dari-tetangga-kita-malaysia>. diakses pada tanggal 10 Juli 2016 pukul 13.11 WIB

²⁹⁾Tito Sianipar, Erick P. Hardi, "*Menapis Duri dalam Sepakbola Indonesia*", <http://majalah.tempointeraktif.com/id/arsip/2011/02/21/OR/mbm>. diakses pada tanggal 11 Juli 2016 pukul 13.15 WIB

³⁰⁾Ribut Wijoyo, "*Kronologi Lahirnya LPI*", <http://www.beritajatim.com//kronologi-lahirnya-lpi> diakses pada tanggal 11 Juli 2016 pukul 13.16 WIB

Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat Agung Laksono dan Menteri Pemuda dan Olahraga Andi Malarangeng mengumumkan rencana penyelenggaraan Kongres Sepakbola Nasional (KSN). KSN berlangsung di Malang, Jawa Timur.³¹⁾ Hasilnya adalah Rekomendasi Malang, yang berisi 7 butir rekomendasi.³²⁾ Sejumlah tokoh, pecinta sepakbola, wartawan dan pekerja profesional membentuk satuan tugas khusus Gerakan Reformasi Sepakbola Nasional Indonesia (GRSNI) untuk melakukan kajian komprehensif dari pengalaman reformasi sepakbola di negara-negara lain dan menindaklanjuti hasil-hasil KSN yang tidak dipatuhi dan dilaksanakan oleh PSSI.³³⁾

Sebagai puncaknya pada 24 Oktober 2010 Deklarasi Liga Primer Indonesia (LPI) berlangsung di E-Plaza Semarang, Kawasan Simpang Lima. Ada 17 perwakilan klub yang hadir, yakni Arema, Bali FC, Batavia FC, Bogor Raya FC, Jakarta FC, Manado United, Maung Bandung Raya, Medan Chiefs, Persebaya Surabaya, Persema Malang, Persibo Bojonegoro, Persis Solo, PSM Makasar, PSMS Medan, PSPS Pekanbaru, Semarang United, dan Semen Padang. Peluncuran resmi LPI dilakukan pada 22 Desember 2010, sekaligus memperkenalkan 19 Klub yang dipastikan ikut ambil bagian dalam roda kompetisi LPI edisi perdana.³⁴⁾

³¹⁾ "Kongres Pasti Digelar" *Harian Kompas*, edisi Rabu 24 Februari 2010

³²⁾ "Forum Malang Bukan Intervensi", *Harian Kompas*, edisi Sabtu 6 Februari 2010

³³⁾ *Ibid.*

³⁴⁾ *Ibid.*

4. Hukum Dalam Sepakbola

Konsep hukum olahraga atau dikenal sebagai *Lex Sportiva* dipahami sebagai sebuah sistem hukum yang tidak berada dalam sistem hukum nasional dan juga tidak berada dalam sistem hukum internasional, tetapi memasuki wilayah sistem hukum transnasional.³⁵⁾ Lalu, apa yang dimaksud sistem hukum transnasional khususnya dalam hukum sepakbola. Hukum transnasional adalah hukum yang terbentuk oleh komunitas internasional yang bukan negara dan berlaku bagi komunitasnya melintasi batas-batas wilayah negara secara administratif.³⁶⁾

Contoh yang kongkret adalah FIFA, sebagai satu-satunya federasi sepakbola internasional yang menaungi asosiasi-asosiasi sepakbola negara-negara seluruh dunia, FIFA memiliki kekuatan untuk menegakan hukumnya sendiri. Misal, tim nasional Indonesia dijatuhi sanksi dilarang tampil dikandang sendiri. Maka, negara tidak bisa masuk ke dalamnya dan ikut campur untuk membatalkan sanksi tersebut, negara pun tidak dapat berbuat apa-apa terhadap sanksi tersebut karena FIFA memiliki kekuatan tersendiri untuk menegakan aturannya tanpa intervensi dari negara. Ini membuktikan bahwa adanya para subjek hukum non negara yang memiliki jangkauan pemberlakuan internasional dan diikuti secara internasional pula.³⁷⁾

³⁵⁾ Hinca Panjaitan, "*Kedaulatan Negara Vs Kedaulatan FIFA*", Kompas Gramedia, Jakarta, 2011, hlm. 135

³⁶⁾ *Ibid*, hlm. 69

³⁷⁾ *Ibid*, hlm. 72

Lex sportiva adalah hukum yang khusus mengatur tentang olahraga yang dibentuk oleh institusi komunitas olahraga itu sendiri yang bersifat internasional misalnya federasi sepakbola profesional FIFA dan berlaku serta ditegakan oleh lembaga olahraga itu sendiri tanpa intervensi dari hukum positif suatu negara dan tanpa intervensi dari hukum internasional.³⁸⁾

Lex sportiva didefinisikan sebagai suatu orde hukum yang mandiri dan bersifat transnasional yang diciptakan oleh institusi-institusi global privat untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kompetisi sepakbola secara internasional yang bersifat global, berdaulat, dan mempunyai imunitas atas kewenangannya mengelola, menyelenggarakan, dan menyelesaikan sengketa sepakbola profesional dari hukum positif suatu negara dan hukum internasional.³⁹⁾

Ken Foster berpendapat *Lex Sportiva* sangat berhubungan erat dengan keberadaan federasi olahraga internasional yang memainkan peran penting di era globalisasi.⁴⁰⁾ Ken Foster merumuskan bahwa *Lex Sportiva* adalah sebagai peraturan hukum otonom dan independen, yang melintasi wilayah hukum negara, yang diciptakan oleh lembaga-lembaga swasta global, yang mengatur olahraga secara internasional. Karakteristik utamanya bahwa hukum olahraga global merupakan peraturan kontraktual dengan kekuatan mengikatnya didasarkan pada perjanjian untuk

³⁸⁾ Ibid, hlm. 38

³⁹⁾ Ken Foster, "Is There a Global Sport Law?", Entertainment Law, London, 2003, hlm. 40

⁴⁰⁾ Ibid, hlm. 152

menyerahkan kekuasaan dan hak kepada otoritas dan yurisdiksi federasi olahraga internasional tersebut. Selain itu, *Lex Sportiva* tidak diatur oleh sistem hukum nasional.⁴¹⁾

5. Pihak-Pihak yang Terkait dalam Sepakbola

Dunia sepakbola melibatkan banyak pihak yang masing-masing memiliki peranan penting didalamnya. Bagian terpenting di dalam sepakbola adalah FIFA. FIFA adalah sebuah organisasi yang status badan hukumnya sebagai federasi sepakbola internasional tunggal yang didirikan tanggal 21 Mei 1904 di Paris, Perancis.⁴²⁾ Ketika didirikan tahun 1904, anggota FIFA hanya 8 (delapan) asosiasi sepakbola, tetapi sejak 2007 anggotanya bertambah 200 menjadi 208 asosiasi sepakbola yang tersebar di dalam enam konfederasi sepakbola berdasarkan kontingen geografis. Sedangkan jumlah keanggotaan PBB saja jumlahnya adalah 192 negara.⁴³⁾ Pihak-pihak yang terkait dalam sepakbola yaitu meliputi:

a. Klub

Klub adalah perkumpulan sepakbola yang terdiri dari klub profesional dan klub amatir. Perkumpulan sepakbola disebut sebagai klub profesional, bila seluruh pemainnya yang mengikuti kompetisi pertandingan resmi, dinyatakan berstatus profesional. Sedangkan yang dimaksud dengan klub amatir yaitu apabila perkumpulan sepakbola tersebut seluruh pemainnya yang mengikuti kompetisi atau pertandingan resmi berstatus pemain

⁴¹⁾ *Ibid*, hlm. 156

⁴²⁾ "The History of FIFA". www.fifa.com/classicfootball/history/fifa.html, diakses pada tanggal 11 Juli 2016 pukul 13.30 WIB

⁴³⁾ "UN Member States", <http://www.un.org/en/databases/#memberstates>, diakses pada tanggal 11 Juli 2016 pukul 13.34 WIB

amatir. Diantara klub amatir dan profesional terdapat klub semi profesional. Suatu perkumpulan sepakbola disebut semi profesional apabila sebagian pemainnya yang mengikuti kompetisi atau pertandingan resmi, dinyatakan berstatus profesional.

Klub yang diperbolehkan mengikuti kompetisi dan turnamen yang diselenggarakan Liga adalah klub anggota PSSI yang ditetapkan Liga. Persyaratan untuk menjadi anggota PSSI diatur di dalam Pedoman Dasar PSSI tahun 2004 Pasal 5 ayat 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan ayat 7 yang dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Organisasi Tentang Keanggotaan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI). Persyaratan tersebut adalah:

- 1) Menyetujui Pedoman Dasar, Azas dan tujuan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI).
- 2) Mempunyai Badan Hukum dan Pedoman Dasar yang tidak bertentangan dengan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI).
- 3) Berkedudukan dan berkantor secara resmi dan legal di kabupaten/kota tempat domisilinya.
- 4) Memiliki pelatih dan wasit.
- 5) Memiliki atau mendapatkan izin penggunaan dari pemilik atau pengelola stadion atau lapangan sepakbola yang memenuhi syarat.
- 6) Mengajukan permohonan untuk menjadi calon anggota kepada Pengurus Cabang untuk mendapatkan rekomendasi Pengurus

Daerah dan disetujui oleh Pengurus Pusat Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI).

Sementara sebelum mengikuti kompetisi atau turnamen, sebuah klub juga harus melakukan pendaftaran lagi kepada Liga tempatnya bergabung, klub tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Klub memiliki pengesahan sebagai anggota PSSI.
- 2) Kecuali ditetapkan lain oleh PSSI atau Liga, Klub hanya berhak mengikuti kompetisi dan/ atau turnamen yang didasarkan kepada hasil kompetisi dan/ atau turnamen tahun sebelumnya melalui mekanisme promosi dan degradasi hasil keputusan badan peradilan PSSI.
- 3) Memenuhi persyaratan dan jaminan dari klub tersebut dibawah ini:
 - a. Jaminan bahwa klub bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kecelakaan, kerusakan, dan kerugian lain yang mungkin timbul berkaitan dengan pertandingan yang dilaksanakan oleh klub.
 - b. Jaminan bahwa tidak ada bagian dari pembayaran Liga kepada klub yang dapat dipergunakan baik secara langsung maupun tidak langsung, atau melalui suatu cara apapun untuk tujuan yang merupakan pelanggaran atas Peraturan Perundang-undangan Negara Republik Indonesia atau setiap negara lain yang hukumnya mungkin berlaku bagi salah satu pihak atau afiliasinya masing-masing, untuk mendapatkan keuntungan dari pegawai pemerintah manapun, atau untuk tujuan tidak sah,

tidak etis atau tidak layak baik yang berhubungan maupun tidak berhubungan dengan kompetisi dan/ atau turnamen, klub menjamin bahwa tidak akan mempergunakan dana yang dimaksud dengan cara yang melanggar ketentuan-ketentuan ini.

- c. Jaminan bahwa tidak ada tunggakan dalam bentuk apapun kepada FIFA, AFC, PSSI, Liga, pemain, pelatih, ofisial dan pihak lain yang terkait dengan keikutsertaan klub dalam kompetisi dan/ atau turnamen yang dibuat secara tertulis.
- 4) Klub wajib mengisi dan menyerahkan data resmi klub kepada Liga.
- 5) Klub wajib membuat pernyataan bahwa selama berlangsungnya kompetisi dan/ atau turnamen untuk:
 - a. Mematuhi seluruh regulasi, kebijakan, keputusan, panduan, dan surat tertulis dari liga.
 - b. Mematuhi prinsip *Fair Play* (Jujur dan Adil).
 - c. Bertanggung jawab terhadap tingkah laku pemain, ofisial, suporter, dan pihak lainnya yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya selama berlangsungnya kompetisi dan/ atau turnamen, baik selama berada dikandang maupun selama berada ditandang.
 - d. Menghadiri dan berpartisipasi dalam seluruh aktifitas dan kegiatan resmi liga.

Setelah terdaftar, apabila klub mengundurkan diri sebelum kompetisi dan/ atau turnamen dimulai dan pada saat berlangsungnya kompetisi dan/ atau turnamen maka klub akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkatan kompetisi dan/ atau turnamen yang diikuti. Bagi klub yang mengundurkan diri sebelum kompetisi dan/ atau turnamen dimulai dapat digantikan oleh klub lainnya yang penetapannya dilakukan oleh PSSI.

b. Liga

Liga adalah suatu badan yang diberikan kewenangan untuk melakukan pengelolaan kompetisi dan turnamen sepakbola profesional. Di Indonesia, kewenangan untuk melakukan pengelolaan kompetisi dan turnamen tersebut diberikan oleh PSSI kepada Badan Liga Sepakbola Indonesia. Badan Liga Sepakbola Indonesia (BLI) kemudian memberikan hak penuh kepada PT. Liga Indonesia sebagai badan usaha yang didirikan oleh PSSI untuk melakukan pengelolaan aspek komersial BLI. Pembentukan liga dalam beberapa olahraga lainnya seperti liga baseball nasional dapat dibuat berdasarkan suatu kerjasama diantara para pemilik klub-klub baseball tersebut. Namun di Indonesia, khususnya sepakbola, pembentukan klub merupakan pendelegasian kewenangan dari Asosiasi Sepakbola Nasional. Saat ini, di Indonesia terdapat dua liga, yaitu liga yang dibawah langsung oleh PT. Liga Indonesia, serta Liga Primer

Indonesia. Liga Primer Indonesia saat ini sudah berada dibawah naungan PSSI.⁴⁴⁾

c. Pemain

Pemain merupakan pilar utama dalam sepakbola. Didalam organisasi sepakbola, pemain adalah komponen penting yang menjadi dasar dari olahraga ini. pemain adalah seorang atlet sepakbola Warga Negara Indonesia (WNI) atau Warga Negara Asing (WNA), berstatus pemain amatir atau pemain profesional yang bergabung dengan suatu klub anggota PSSI. Berdasarkan statusnya, pemain terbagi menjadi pemain amatir dan pemain profesional.

6. Lembaga Penyelesaian Sengketa Persepakbolaan

Badan arbitrase PSSI merupakan badan arbitrase yang dibentuk sendiri oleh PSSI berdasarkan Surat Keputusan Nomor: SKEP/87/JAH/XI/2013 tentang Pembentukan Badan Arbitrase PSSI dan juga berdasarkan pasal 69 Statuta PSSI.

Yurisdiksi Badan arbitrase PSSI diatur dalam pasal 1 Regulasi Badan Arbitrase PSSI tentang Peraturan dan Acara Arbitrase yang menyebutkan bahwa arbitrase PSSI mempunyai wewenang untuk menangani sengketa antar anggota PSSI, pemain, pelatih, agen pemain, dan/ atau agen pertandingan ataupun pihak ketiga yang berkepentingan yang tidak diatur dalam kode disiplin PSSI, Kode Etik PSSI dan badan Yudisial ad-hoc PSSI maka para pihak wajib membawa sengketa yang

⁴⁴⁾ Alie Usman, "Agum Gumelar: LPI dibawah naungan PSSI", <http://www.tribunnews.com/2011/04/15/agum-gumelar-lpi-dibawah-naungan-pssi>. diakses pada tanggal 11 Juli 2016 pukul 15.00 WIB

timbul diantara mereka ke arbitrase dihadapan Badan Arbitrase PSSI. Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa segala sengketa antar anggota PSSI, pemain, pelatih, agen, pemain dan/ atau agen pertandingan ataupun pihak ketiga yang berkepentingan yang tidak diatur dalam kode disiplin PSSI, Kode Etik PSSI dan Badan Yudisial ad-hoc PSSI harus dibawa terlebih dahulu ke arbitrase PSSI.

Penyelesaian sengketa melalui Badan Arbitrase PSSI menghilangkan hak para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perkara melalui Pengadilan Negeri dan merupakan instansi pertama yang berwenang mengadili sengketa sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 dan menimbulkan kewajiban untuk melaksanakan setiap putusan yang diambil oleh Majelis Arbitrase berdasarkan Peraturan Prosedur PSSI, hal tersebut diatur dalam pasal 2 Regulasi Badan Arbitrase PSSI tentang Peraturan dan Acara Arbitrase.

Kewenangan Komisi Status Pemain PSSI ini ada berdasarkan pasal 23 Regulasi Status dan Transfer Pemain (selanjutnya ditulis) RSTP. Komisi Status Pemain mengadili kasus yang diuraikan dalam pasal 22 dan juga sengketa lain yang timbul karena penerapan peraturan ini berdasarkan pasal 24.

Pasal 22 Regulasi Status dan Transfer Pemain disebutkan bahwa:

Tanpa mengurangi hak tiap pemain atau klub untuk mengupayakan kompensasi pada Pengadilan Hubungan Industrial, PSSI berwenang untuk mengadili:

- a) Sengketa antara klub dan pemain terkait dengan pelaksanaan dan implementasi kontrak (pasal 13-18) yang mana telah ada permohonan ITC dan gugatan dari pihak yang berkepentingan

terkait permohonan ITC tersebut, khususnya mengenai masalah ITC, sanksi olahraga atau kompensasi untuk pelanggaran kontrak.

- b) Sengketa Hubungan Industrial antara klub dan pemain dalam lingkup nasional dengan melakukan proses pemeriksaan yang adil dan menjunjung prinsip persamaan keterwakilan pemain dan klub.
- c) Sengketa Hubungan Industrial antara klub atau asosiasi dan pelatih dalam lingkup nasional.”

Pasal 23 Regulasi Status dan Transfer Pemain menyebutkan bahwa:

- a) Komisi Status Pemain mengadili kasus yang diuraikan dalam pasal 22 dan juga sengketa lain yang timbul karena penerapan peraturan ini, berdasarkan pasal 24.
- b) Komisi Status Pemain mengadili dengan dihadiri dengan paling sedikit tiga anggota, termasuk ketua atau wakil ketua, kecuali kasus tersebut pada dasarnya dapat diadili oleh hakim tunggal. Perkara yang dapat diadili oleh hakim tunggal adalah perkara dalam hal terdapat hal yang mendesak atau tidak dapat isu hukum atau fakta yang sulit, dan untuk keputusan terhadap pendaftaran sementara pemain sehubungan dengan ijin internasional sesuai dengan, pasal 8, ketua atau orang yang dibujuk olehnya, yang harus merupakan anggota komisi, dapat mengadili sebagai hakim tunggal.
- c) Setiap pihak wajib didengar minimal satu kali dalam pemeriksaan dengan menjunjung tinggi asas impersonal dan imparial.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Dalam Undang-Undang, hukum perjanjian diatur dalam buku III KUH Perdata yang mengatur tentang perikatan karena perjanjian merupakan salah satu peristiwa yang melahirkan hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan antara dua pihak dimana di satu pihak ada hak dan dipihak lain ada kewajiban.

Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu

orang atau lebih. Perjanjian merupakan peristiwa hukum berupa tindakan hukum yang mengakibatkan timbulnya perikatan. Dari pengertian perjanjian yang disebutkan dalam Pasal 1313 KUH Perdata tersebut, dapat dilihat bahwa unsur-unsur perjanjian adalah:

- a. Perbuatan, pada kata “perbuatan” lebih tepat jika diganti dengan kata “perbuatan hukum” yaitu perbuatan yang bertujuan menimbulkan akibat hukum sehingga menunjukkan bahwa akibat hukumnya dikehendaki atau dianggap dikehendaki;¹²⁾
- b. Satu orang atau lebih terhadap terhadap satu orang atau lebih, dalam membuat suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang berhad-hadapan dan saling menyatakan kehendak satu sama lain;
- c. Mengikatkan dirinya artinya dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain sehingga para pihak terikat pada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri. Dengan arti seperti itu, rumusan Pasal 1313 KUH Perdata hanya menggambarkan perjanjian sepihak saja.¹³⁾ Dengan demikian, maka menurut J. Satrio perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih atau dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri.

¹²⁾ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian (Buku I)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 25.

¹³⁾ *Ibid*, hlm. 27.

Beberapa ahli hukum mencoba merumuskan definisi perjanjian yang lebih lengkap yaitu:

Menurut Subekti (dalam buku H. R. Daeng Naja, 2009: 84) “perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.”

Menurut Abdulkadir Muhammad, “Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.”¹⁴⁾

Menurut Handri Rahrjo, “perjanjian merupakan suatu hubungan hukum dibidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (para pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum.”¹⁵⁾

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian melahirkan perikatan melahirkan antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Artinya, dengan perjanjian yang dibuat oleh para pihak maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat terbebani kewajiban terhadap pihak lainnya yang berhak menuntut pelaksanaan

¹⁴⁾ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 224.

¹⁵⁾ Handri Rahrjo, *loc.cit*, hlm. 42.

kewajiban tersebut. Jadi perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan disamping sumber perikatan lainnya.

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian diperlukan untuk menentukan ada atau tidaknya suatu perjanjian yang lahir dari perbuatan/tindakan para pihak, sehingga akan berimplikasi pada akibat hukum yang timbul dari perbuatan para pihak yang melakukan perbuatan tersebut. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata, pembuat Undang-Undang telah menetapkan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya.

Kesepakatan adalah seia sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya. Sebelum adanya persetujuan, biasanya pihak-pihak mengadakan perundingan dimana pihak yang satu memberi tahu kepada pihak yang lain mengenai objek perjanjian dan syarat-syaratnya, kemudian pihak yang lain menyatakan pula kehendaknya sehingga tercapai persetujuan. Kehendak itu dapat dinyatakan secara bebas maupun diam-diam, tetapi maksudnya menyetujui apa yang dikehendaki oleh para pihak tersebut.

Kesepakatan itu sifatnya bebas, artinya tidak ada paksaan dan tekanan dari pihak mana pun juga dan berdasarkan kemauan sukarela para pihak. Dalam pengertian kesepakatan termasuk pula tidak adanya

kekhilafan dan penipuan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1324 KUH Perdata, dijelaskan bahwa dikatakan tidak ada paksaan itu apabila orang yang melakukan perbuatan itu tidak berada dibawah ancaman, baik dengan kekerasan jasmani maupun dengan upaya menaku-nakuti, misalnya akan membuka rahasia sehingga orang tersebut terpaksa menyetujui perjanjian.

Akibat hukum tidak adanya persetujuan kehendak (karena paksaan, kekhilafan, maupun penipuan) adalah perjanjian itu dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim. Menurut ketentuan Pasal 1454 KUH Perdata, bahwa pembatalan dapat dimintakan dalam tenggang waktu 5 (lima) tahun, dalam hal terdapat paksaan dihitung sejak hari paksaan itu berhenti, dan dalam hal tersebut kekhilafan dan penipuan dihitung sejak hari diketahuinya kekhilafan dan penipuan itu.¹⁷⁾

b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian.

Kecakapan berbuat adalah kewenangan untuk melakukan perbuatan-perbuatan hukum sendiri yang dilakukan oleh subjek hukum. Pada umumnya seseorang dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 tahun atau sudah kawin walaupun belum umur 21 tahun. Menurut Pasal 1330 KUH Perdata, seseorang dikatakan tidak cakap membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, orang yang ditaruh dibawah pengampuan, dan

¹⁷⁾ Abdulkadir Muhammad, *Op.cit*, hlm. 228.

wanita bersuami, sehingga apabila hendak melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh walinya dan bagi seorang istri harus ada izin suami.

Akibat hukum ketidakcakapan membuat perjanjian ialah bahwa perjanjian yang telah dibuat itu dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim, dan apabila pembatalannya tidak dimintakan oleh pihak yang berkepentingan maka perjanjian tetap berlaku.¹⁸⁾

c. Suatu hal tertentu.

Suatu hal atau objek tertentu merupakan pokok perjanjian, objek perjanjian dan prestasi yang wajib dipenuhi. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan.¹⁹⁾

d. Suatu sebab yang halal.

Kata *causa* berasal dari bahasa Latin yang artinya sebab. Sebab adalah suatu yang menyebabkan dan mendorong orang membuat perjanjian. Pasal 1320 KUH Perdata mengartikan *causa* yang halal bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri” yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak.

Ketentuan dalam Pasal 1337 KUH Perdata dijelaskan bahwa Undang-Undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, karena yang diperhatikan atau diawasi oleh Undang-Undang itu ialah “isi perjanjian itu”, yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak serta isinya tidak dilarang oleh

¹⁸⁾ *Ibid*, hlm. 231.

¹⁹⁾ *Ibid*, hlm. 231.

Undang-Undang, serta tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.²⁰⁾

3. Unsur-Unsur Perjanjian

Suatu perjanjian lahir jika disepakati tentang hal yang pokok atau unsur esensial dalam suatu perjanjian. Penekanan tentang unsur yang esensial tersebut karena selain unsur yang esensial masih dikenal unsur lain dalam suatu perjanjian. Dalam suatu perjanjian dikenal tiga unsur, yaitu:⁴⁵⁾

a) Unsur Esensialia

Yaitu unsur yang harus ada dalam suatu kontrak karena tanpa adanya kesepakatan tentang unsur esensialia ini maka tidak ada kontrak.

b) Unsur Naturalia

Yaitu unsur yang telah diatur dalam undang-undang sehingga apabila tidak diatur oleh para pihak dalam perjanjian, undang-undang yang mengaturnya. Dengan demikian, unsur naturalia ini merupakan unsur yang selalu dianggap ada dalam kontrak.

c) Unsur Aksidentalialia

Yaitu unsur yang nanti ada atau mengikat para pihak jika para pihak memperjanjikannya.

Pada dasarnya perjanjian menganut asas kebebasan berkontrak, sehingga para pihak bisa memberikan kebebasan bagi para pihak untuk

²⁰⁾ *Ibid*, hlm. 232.

⁴⁵⁾ Subekti, "Hukum Perjanjian", Intermasa, Jakarta, 2001, hlm. 1

menambahkan ketentuan-ketentuan tertentu di dalam perjanjian yang dibuatnya. Namun terdapat batasan-batasan akan kebebasan tersebut yaitu tidak memuat hal yang bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan undang-undang, yang akan dibahas lebih lanjut di dalam bagian asas perjanjian.

4. Asas-asas Perjanjian

Hukum perjanjian mengenal beberapa asas penting yang merupakan dasar kehendak para pihak dalam mencapai tujuan. Dalam KUH Perdata telah ditentukan beberapa asas perjanjian, antara lain dalam Pasal 1315 tentang asas personalia perjanjian, Pasal 1337 tentang asas kesusilaan dan ketertiban umum, Pasal 1338 ayat (1) asas mengikatnya perjanjian, Pasal 1338 ayat (3) tentang asas itikad baik dan Pasal 1339 tentang asas kepatuhan dan kebiasaan. Namun menurut doktrin hanya ada tiga asas yang paling pokok dalam hukum perjanjian, yaitu asas konsensualisme, asas kekuatan mengikat dan asas kebebasan berkontrak.

a. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme adalah suatu asas yang menentukan bahwa untuk terjadinya suatu perjanjian cukup dengan sepakat saja dan perjanjian itu telah lahir pada saat tercapainya sepakat antara kedua belah pihak tentang hal-hal pokok yang dimaksudkan dalam perjanjian yang bersangkutan.²¹⁾

²¹⁾ Edy Putra Tje'aman, *Kredit Perbankan (Suatu Perjanjian Yuridis)*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 26.

b. Asas Kekuatan Mengikat

Asas kekuatan mengikat adalah sesuatu asas yang menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah akan mengikat para pihak dalam perjanjian yang bersangkutan sebagai mana mengikatnya Undang-Undang. Asas kekuatan mengikat terkandung dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Dan berdasarkan Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata, perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu.²²⁾

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang menentukan bahwa setiap orang adalah bebas untuk memperjanjikan apa saja dan kepada siapa saja asalkan tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas ini terdapat dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Dengan adanya asas ini, maka perjanjian dibedakan menjadi dua yaitu perjanjian bernama dan perjanjian tidak bernama. Perjanjian bernama adalah perjanjian yang diberikan nama khusus oleh Undang-Undang dan Undang-Undang juga memberikan pengaturan secara khusus atas perjanjian-perjanjian tersebut. Perjanjian bernama tidak hanya terdapat di KUH Perdata saja, tetapi juga dalam KUHD

²²⁾ *Ibid*, hlm. 28.

bahkan dalam Undang-Undang tersendiri.²³⁾ Sedangkan perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang dalam praktek sehari-hari mempunyai sebutan nama tertentu, tetapi tidak diatur dalam Undang-undang.

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dari perbedaan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga kerja, mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain.

Masing-masing profesi tersebut berbeda satu sama lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja, hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam

²³⁾ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian (Buku II)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 148.

perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁶⁾

2. Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Dari pasal tersebut menyebutkan bahwa unsur hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, upah dan perintah.

1) Pekerjaan

Pekerjaan disini berarti segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.⁴⁷⁾ Selain itu dalam suatu perjanjian kerja itu haruslah ada pekerjaan yang

⁴⁶⁾ Devi Rahayu, *Op.Cit*, hlm. 37

⁴⁷⁾ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm 47

diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh.⁴⁸⁾

2) Upah

Upah disini berarti, merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh.⁴⁹⁾ Upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.⁵⁰⁾

3) Perintah

Perintah merupakan unsur yang ketiga. Perintah merupakan unsur yang paling khas dalam hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha.⁵¹⁾

D. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Menurut Iman

⁴⁸⁾ *Ibid.*

⁴⁹⁾ *Ibid.*

⁵⁰⁾ *Ibid.*

⁵¹⁾ *Ibid*, hlm. 48

Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁵²⁾

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Ketentuan mengenai Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sebenarnya sama dengan syarat sahnya perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerdara, dimana jika tidak memenuhi syarat pada nomor 1 dan 2 maka perjanjian dapat dibatalkan sedangkan jika tidak memenuhi syarat pada nomor 3 dan 4 maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang

⁵²) Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo, Jakarta 2006, hlm. 54

mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.⁵³⁾

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Selain itu seseorang dikatakan cukup membuat perjanjian jika seseorang tersebut tidak terganggu jiwanya.⁵⁴⁾

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.⁵⁵⁾

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.⁵⁶⁾

⁵³⁾ *Ibid.*

⁵⁴⁾ *Ibid*, hlm. 57-58

⁵⁵⁾ *Ibid*, hlm. 58

⁵⁶⁾ *Ibid.*

3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Jenis-jenis perjanjian kerja berdasarkan Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Jadi, perjanjian kerja waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁵⁷⁾

Dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai syarat-syarat PKWT sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesain dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) bulan.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau

⁵⁷⁾ Adrian Sutedi, *Loc.Cit*, hlm. 47

- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2014 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dalam penjelasan Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai pekerjaan bersifat tetap dan pekerjaan bukan musiman.

Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Menjelaskan yang dimaksud dengan pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

E. Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terikat atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di

suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Menurut Payaman J. Simanjuntak Hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.⁵⁸⁾

Abdul Khakim menjelaskan, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "*labour relation*" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, Abdul Khakim menyatakan hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.⁵⁹⁾

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan mengenai perselisihan hubungan industrial yang terdiri dari perselisihan hak,

⁵⁸⁾ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 24

⁵⁹⁾ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 55

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

a. Perselisian Hak

Perselisihan Hak berdsarkan penjelasan Pasal 2 huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa, “Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”. Perselisihan hak ini timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁶⁰⁾

Perselisihan hak ini timbul karena salah satu pihak baik itu pekerja/buruh atau pengusaha tidak melaksanakan kewajiban menjadi hak pihak lain.⁶¹⁾ Apabila masing-masing pihak tidak menemukan kata sepakat dalam perundingan bipartit guna menyelesaikan perselisihan tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dimana putusan perihal gugatan tersebut bersifat final dan tidak dapat dimintakan banding.⁶²⁾

⁶⁰⁾ Devi Rahayu, *Op.Cit*, hlm. 245

⁶¹⁾ *Ibid.*

⁶²⁾ *Ibid.*

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁶³⁾

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁶⁴⁾

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan.⁶⁵⁾ Perselisihan ini biasanya menyangkut masalah dominasi keanggotaan dan keterwakilan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) di suatu perusahaan.

3. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ada beberapa mekanisme penyelesaian

⁶³⁾ *Ibid.*

⁶⁴⁾ *Ibid.*

⁶⁵⁾ *Ibid*, hlm. 246

sengketa yang dapat dipilih dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah wajib, manakala ada para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.⁶⁶⁾

Mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang netral.⁶⁷⁾

Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:⁶⁸⁾

- i. Perselisihan kepentingan
- ii. Perselisihan hubungan kerja, dan
- iii. Perselisihan antar serikat/serikat buruh dalam satu perusahaan.

⁶⁶⁾ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 110

⁶⁷⁾ *Ibid*, hlm. 112

⁶⁸⁾ *Ibid*.

c. Arbitrase

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Arbitrase dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara arbitrase harus didasarkan atas kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.⁶⁹⁾

d. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁷⁰⁾

Undang-undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu

⁶⁹⁾ Devi Rahayu, *Op.Cit*, hlm. 254

⁷⁰⁾ *Ibid*, hlm. 263

waktu proses berperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari.⁷¹⁾
Adapun penyelesaian ditingkat Mahkamah Agung baik dalam proses kasasi maupun peninjauan kembali harus selesai selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi.⁷²⁾

⁷¹⁾ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 128

⁷²⁾ *Ibid*, hlm. 130