

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN
SEPAK BOLA DENGAN KLUB SEPAK BOLA
DI PSS SLEMAN YOGYAKARTA 2007**

SKRIPSI



Oleh :

FAJAR KURNIAWAN

No. Mahasiswa : 02410283

Program studi : Ilmu Hukum

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
YOGYAKARTA
2007**

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Olah raga merupakan hal yang sudah tidak asing lagi bagi kita. Di Indonesia dunia olah raga adalah salah satu yang paling pesat perkembangannya. Berbagai macam olah raga di Indonesia semakin berkembang dan hal tersebut dapat di lihat dari diikutsertakannya beberapa atlet nasional dalam kejuaraan-kejuaraan olah raga bertaraf Internasional. Di lingkup nasional sendiri Indonesia setiap empat tahun sekali di adakan Pekan Olahraga Nasional (PON) yang juga melibatkan atlet-atlet terbaik nasional dan Pekan Olahraga Nasional (PON) diselenggarakan secara bergantian di berbagai propinsi di Indonesia.

Salah satu olah raga di Indonesia yang paling pesat perkembangannya adalah sepak bola. Sepak bola seolah-olah telah menjadi suatu kebutuhan bagi sebagian besar masyarakat Indonesia. Ada sebuah kutipan yang dapat menggambarkan betapa sepak bola sangat di gemari dan merupakan permainan yang menarik untuk dilihat.

“Film yang paling hebat adalah pertandingan sepak bola. Mengapa? Karena jika bicara soal bintang, sebuah pertandingan sepak bola dipenuhi 22 bintang dengan karakter dan pesona masing-masing yang unik dan hebat serta terekam dalam layar televisi. Jika bicara plot, sebuah pertandingan sepak bola tak akan diketahui akhir jalan ceritanya hingga peluit panjang 2x45 menit benar-benar ditiup oleh wasit”.

Sepak bola di klaim pertama kali lahir di Inggris sekitar abad 15 dan terus mengalami perkembangan pesat dari waktu ke waktu dan sekarang sepakbola adalah olah raga terpopuler di dunia. Hampir setiap orang mengetahui bahkan menggemari olahraga yang satu ini. Sepak bola bisa mencakup semua umur dari

anak-anak hingga dewasa. Sepak bola telah begitu banyak melahirkan pemain hebat dan melegenda, salah satunya adalah Craig Hignett.

Sepak bola di Indonesia berkembang sangat pesat meski masih tertinggal jauh oleh sepak bola di benua Eropa, Amerika bahkan dalam lingkup Asia saja, tapi fanatisme sepak bola di tanah air sangat luar biasa. Di benua Eropa dan Amerika sepak bola telah menjadi suatu industri yang sangat menguntungkan. Tim-tim sepak bola di dunia seperti Middlesbrough, Manchester United, AC Milan, Real Madrid, Bayern Muenchen, Lyon, River Plate, Corinthians bahkan tim sekelas Bradford City pun banyak meraih keuntungan dari dunia sepak bola.

Di Indonesia sepak bola adalah olahraga paling populer dan mengalami kemajuan yang pesat. Hal itu di tandai dengan adanya kompetisi tahunan tingkat nasional yang sekarang di namakan Liga Djarum Indonesia. Bahkan tahun 2008 akan dibentuk kompetisi sepak bola nasional yang di namakan Super Liga yang diikuti klub-klub terbaik se Indonesia. Hal tersebut tentu saja memacu semangat untuk meningkatkan prestasi dalam dunia sepak bola. Tim nasional Indonesia merupakan salah satu tim yang di segani di kawasan Asia Tenggara. Indonesia bersama Malaysia, Thailand dan Vietnam ditunjuk menjadi tuan rumah Piala Asia 2007 yang diikuti negara-negara terbaik di Asia. Sebuah kemajuan yang sangat berarti dalam persepakbolaan Indonesia. Dan bahkan sebenarnya Indonesia pernah mengikuti Piala Dunia tahun 1938 meski waktu itu masih bernama Hindia Belanda. Walaupun tim nasional sekarang mengalami pasang surut prestasi tetapi persepakbolaan di Indonesia secara keseluruhan telah mengalami kemajuan dan menuju tingkat yang lebih baik.

Dalam sepak bola seseorang atlet sepakbola tidak dapat bermain sendiri tetapi harus bergabung dengan suatu klub sepak bola yang akan mempekerjakan mereka sebagai pemain sepak bola yang diharapkan memperkuat timnya. Dan hal tersebut tidak hanya berlaku bagi atlet sepak bola dalam negeri saja tetapi atlet atau pemain sepak bola dari luar negeri yang ingin bermain dan bekerja dalam salah satu tim sepak bola yang ada di Indonesia.

Sebelum sebuah tim sepak bola mempekerjakan seorang pemain sepak bola, tim sepak bola tersebut harus mengadakan seleksi untuk mencari pemain-pemain yang diinginkan tim tersebut. Seleksi biasanya dilakukan dengan ketat agar pemain yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan tim tersebut. Seorang pemain sepak bola haruslah mempunyai keahlian (*skill*) yang baik dalam bermain sepak bola. Jadi mereka tidak hanya mengandalkan fisik atau kekuatan saja, namun mereka juga harus dapat menggunakan taktik yang jitu dalam bermain sepak bola. Seperti halnya yang terjadi di klub sepak bola PSS (Persatuan Sepak Bola Sleman) Yogyakarta. Di klub PSS Sleman tersebut mempekerjakan atlet-atlet sepak bola dari dalam dan luar negeri, yang mana mereka mempunyai kemampuan dan *skill* yang bagus dalam bermain sepak bola, karena dalam mempekerjakan seorang atlet sepak bola, klub sepak bola tersebut selalu mengadakan seleksi pemain yang cukup ketat, dengan harapan mereka dapat membawa nama baik timnya, dan menjadikan klubnya menjadi yang terbaik.

Pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini adalah klub sepak bola pada umumnya harus dilakukan oleh pekerja itu sendiri yang dalam hal ini adalah pemain sepak bola. Lebih-lebih jika yang menjadi dasar perjanjian

kerja adalah kecakapan dan keahlian pekerja yang bersangkutan seperti dalam sepak bola ini.

Menurut hukum, barang siapa pada perjanjian tidak memenuhi kewajibannya, dia juga kehilangan haknya untuk minta supaya pihak lain memenuhi kewajibannya bahkan ada kalanya dia itu harus membayar ganti rugi.

Dengan adanya perjanjian kerja, seorang pemain sepak bola mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu antara lain wajib melakukan pekerjaannya sebagai pemain sepak bola, wajib mentaati tata tertib yang ada, dan bertindak sebagai pemain sepak bola yang baik.

Dengan bermainnya atlet-atlet sepak bola dari dalam dan luar negeri pada sebuah tim sepak bola, maka antara atlet sepak bola dengan klub sepak bola tersebut terjadi suatu hubungan hukum. Hubungan hukum antara pemain sepak bola dengan klubnya tersebut menjadi akibat dari diadakannya suatu perjanjian diantara mereka. Perjanjian yang mereka adakan adalah perjanjian kerja, dimana pemain sepak bola berkedudukan sebagai pekerja dan manajer klub sepak bola sebagai majikan.

Dalam pembuatan perjanjian kerja, dengan sendirinya pihak klub sepak bola telah mempersiapkan ketentuan-ketentuan tentang persyaratan-persyaratan kerja dan peraturan-peraturan kerja secara tertulis. Pemain sepak bola yang telah mengajukan lamaran dan telah melewati tahap seleksi dan mendapat panggilan untuk ikut bergabung dalam sebuah tim sepak bola dapat mengetahui dengan seksama segala apa yang menjadi kewajiban dan apa yang menjadi haknya selama dia bekerja dalam klub sepak bola tersebut dengan demikian yang

berkepentingan dapat mempertimbangkan untuk dapat menerima persyaratan-persyaratan yang diajukan atau menolak persyaratan-persyaratan tersebut. Menerima persyaratan dan peraturan kerja, berarti yang berkepentingan dalam hal ini adalah pemain sepak bola harus mengadakan perjanjian kerja. Hal ini memudahkan pemain sepak bola untuk memperjuangkan haknya juga apabila terjadi perselisihan dengan pihak klub dimana dia akan bekerja sebagai pemain sepak bola.

Sebagai suatu perjanjian, maka perjanjian kerja yang mereka buat menyebabkan adanya suatu hubungan kerja antara pemain sepak bola dengan klub sepakbola. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hal itu telah tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja tersebut juga mempunyai aspek-aspek penting, diantaranya adalah:

1. Dasar terbentuknya suatu hubungan kerja
2. Bentuk dan sifat perjanjiannya
3. Tanggung jawab dari masing-masing pihak
4. Pembagian pendapatan atau upah
5. Berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Sebagai suatu perjanjian maka para pihak yang melakukan perjanjian tersebut haruslah memenuhi apa yang telah diperjanjikan. Namun ada kalanya suatu pelaksanaan perjanjian kerja tidak seperti sejak semula karena adanya

wanprestasi. *Wanprestasi* ini terjadi apabila salah satu pihak yang telah mengadakan perjanjian dan telah menyetujuinya, tidak dapat memenuhi prestasi, lalai, alpa, cidera janji, atau melakukan kesalahan sehingga tidak dapat melakukan atau memenuhi kewajibannya seperti apa yang telah diperjanjikan karena suatu hal yang disengaja maupun tidak disengaja.

Didalam perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klubnya, *wanprestasi* terjadi seperti halnya dalam perjanjian gaji pemain sepak bola, terkadang klub sepak bola terlambat dalam membayar gaji seorang pemainnya, atau apabila seorang pemain sepak bola mengadakan perjanjian kontrak lagi dengan klub lain, sedangkan dia masih terikat kontrak dengan salah satu tim, atau tidak memenuhi kewajibannya sebagai seorang pemain sepak bola.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub sepak bola di PSS Sleman Yogyakarta?
2. Bagaimanakah penyelesaian *wanprestasi* dalam perjanjian antara pemain sepak bola dengan klub sepak bola di PSS Sleman Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub sepak bola di PSS Sleman Yogyakarta
2. Untuk mengetahui penyelesaian yang ditempuh oleh kedua belah pihak jika melakukan *wanprestasi*.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai perjanjian, kita harus melihat ketentuan Buku ke III KUH Perdata di dalam pasal 1313 pembuat undang-undang menggunakan istilah persetujuan tetapi sama sekali tidak menjelaskan tentang perikatan. Bahwa persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kemudian para sarjana memberikan definisi sendiri-sendiri mengenai perikatan ini dari istilah *verbinten*is.

Prof. Dr. Sri Sudewi Masjchun Sofwan, S. H. menerjemahkan *verbinten*is dengan perutangan yang maksudnya adalah hubungan hukum (*recht betrekking*) yang terletak dalam lapangan harta kekayaan yang terjadi antara dua orang atau lebih dimana orang yang satu berhak atas suatu prestasi, sedang pihak lain wajib memberi prestasi tersebut.

Di dalam hal yang sama Prof. Subekti, S. H. menerjemahkan *verbinten*is dengan perikatan yang dimaksud adalah hubungan hukum antara dua orang berdasar mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dan di pihak lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu.¹ Pihak yang berhak menuntut sesuatu disebut kreditur (si berpiutang) sedan pihak yang berkewajiban memenuhi sesuatu disebut debitur (si berutang). Perhubungan antara dua pihak tadi adalah perhubungan hukum yang berarti bahwa hak kreditur dijamin oleh hukum atau oleh undang-undang. Apabila tuntutan itu tidak dipenuhi secara sukarela kreditur dapat menuntut di depan hakim.

¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, ctk Keenam, PT. Intermasa, Jakarta, 1979, hlm.45

Pengertian perikatan juga diuraikan oleh J. Satrio, S. H. menurutnya perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak, dimana salah satu pihak ada hak dan di lain pihak ada kewajiban.²

Sedangkan RM. Suryodiningrat mengatakan perikatan sebagai suatu perhubungan hukum atau ikatan dalam bidang hukum benda (*vermogenrecht*) antara dua orang atau lebih, dimana satu pihak berhak atas sesuatu dan pihak lainnya berkewajiban untuk melakukan sesuatu.³

Isa Arief, S. H. juga mengemukakan pengertian perikatan yaitu suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau beberapa pihak mengakibatkan bahwa pihak yang satu berhak atas sesuatu dari pihak yang lain sedangkan pihak yang terakhir berkewajiban berbuat sesuatu bagi pihak pertama.⁴

Ternyata perikatan sebagai terjemahan dari *verbinten* merupakan istilah yang sudah lazim dan banyak di pakai, sedangkan istilah *overeenskomst* dinamakan perjanjian. Atau persetujuan bahwa perjanjian adalah sumber dari perikatan.

Dari perumusan pasal 1313 KUH Perdata kita boleh menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian dalam pasal tersebut adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan atau obligator. Tetapi perumusan tersebut telah mengundang banyak kritik karena dianggap terlalu luas dan banyak mengundang kelemahan sehingga bertentangan dengan ketentuan pasal 1320 KUH Perdata

² J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, ctk Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm.3

³ RM. Suryodiningrat, *Asas-asas Hukum Perikatan*, ctk. Ketujuh, Tarsito, Bandung, 1985, hlm.69

⁴ Isa Arief, S.H., *Hukum Perdata dan Hukum Dagang*, ctk Kelima, Alumni , Bandung, 1993, hlm.17

mengenai syarat sahnya perjanjian, karena itu dipakai beberapa doktrin mengenai perjanjian dari para sarjana.

Menurut Prof. Subekti, S. H. perjanjian adalah suatu peristiwa dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁵ Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.

Sedangkan menurut Prof. Sudikno Mertokusumo, S.H. yang dimaksud perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁶ Oleh karena dari pihak yang satu ada penawaran dan dari pihak yang lain ada penerimaan, maka ada dua perbuatan hukum yang masing-masing bersisi satu. Dengan demikian perjanjian tidak tidak merupakan satu perbuatan hukum, akan tetapi merupakan hubungan hukum antara dua orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Perumusan perjanjian juga dikemukakan oleh R. Setiawan, S. H. yaitu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁷

Pengertian perjanjian juga diutarakan oleh Prof. Dr. R. Wirjono Prodjodikoro, S. H. yaitu perjanjian diartikan sebagai suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji tersebut.

⁵ Subekti, *op.cit.*, hlm.1

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, ctk. Keenam, Liberty, Yogyakarta, 1986, hlm.98

⁷ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, cet. Kesepuluh, Bina Cipta, Bandung, 1994, hlm.98

Hukum perjanjian sendiri mempunyai sistem terbuka, artinya bahwa orang dapat mengadakan perikatan yang bersumber dari perjanjian, perjanjian apapun dan bagaimanapun isinya yang mereka kehendaki baik yang diatur dalam undang-undang maupun yang tidak diatur dalam undang-undang.

Bahwa hukum perikatan yang diatur dalam buku ke III KUH Perdata hanya bersifat melengkapi saja. Inilah yang disebut asas kebebasan berkontrak, ini berkaitan erat dengan Pasal 1339 KUH Perdata bahwa perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas diatur dalam perjanjian, tetapi oleh keputusan, kebiasaan dan undang-undang.

Asas ini memberi kesempatan dan peluang kepada semua orang untuk membuat suatu perjanjian, namun demikian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata untuk sahnya perjanjian harus memenuhi empat hal:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan untuk berbuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

Dan asas kebebasan ini dibatasi dengan Pasal 1337 KUH Perdata bahwa sebabnya harus halal, tidak dilarang oleh undang-undang dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum.

Ada tiga macam perjanjian yang masuk dalam perjanjian melakukan pekerjaan yaitu:

1. Pekerjaan untuk melakukan jasa-jasa
2. Perjanjian kerja atau perburuhan

3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Perjanjian dalam lingkup sepak bola adalah termasuk perjanjian kerja atau perburuhan. Dalam perjanjian kerja, buruh bekerja di bawah perintah dan pimpinan majikan yang menentukan tempat dan cara bekerjanya. Dengan terjadinya perjanjian kerja, timbullah hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Kewajiban salah satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya, demikian juga sebaliknya hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban dari pihak lainnya.

Definisi perjanjian kerja tercantum dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja juga diatur dalam Bab 7A buku III KUH Perdata mula-mula bersifat hukum privat, namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan yang tidak berlaku bagi dan diganti dengan peraturan baru yang bersifat hukum publik.

Menurut pasal 1601 a KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak-pihak yang satu si buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain si majikan, selama suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata mengenal sistem umum, artinya tidak membedakan lapangan perusahaan maupun orang-orang

yang mengadakan perjanjian kerja. Namun demikian sistem umum ini ada pengecualiannya, yaitu:

“Perjanjian kerja tidak berlaku bagi pegawai negeri, mengenai hal itu dapat diketahui dari Pasal 1603 y KUH Perdata yang berbunyi: Ketentuan dalam bab ini tidak berlaku bagi orang yang bekerja pada Negara, daerah atau bagian daerah, kota praja, subak atau badan resmi lainnya, kecuali jika baik sebelum atau pada permulaan hubungan kerja oleh atas nama para pihak maupun dengan ketentuan perundang-undangan, dinyatakan berlaku”.

Perjanjian kerja selain tidak berlaku bagi pegawai negeri, juga tidak berlaku bagi para pelaut dan nahkoda. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1617 KUH Perdata yang berbunyi: “Hak dan kewajiban para Pelaut dan Nahkoda diatur dalam kitab Undang-Undang Hukum Dagang”.

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga di ketengahkan oleh Prof. R. Imam Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian perjanjian kerja beliau mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Prof. Subekti, S. H. beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian* disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati pihak lain.⁸

⁸ Subekti, *Aneka Perjanjian*, ctk Kedua, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63

Selanjutnya oleh Wiwoho Sujono, S. H. dikemukakan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.⁹

Sedangkan A. Ridwan Halim, S. H. mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dengan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.¹⁰

Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka patuhi. Unsur-unsurnya adalah sebagai berikut:

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: “Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang yang berlaku”.

Pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan isi perjanjian kerja. Hal ini merupakan pokok dari klausula “pekerja mengikatkan diri untuk bekerja”.

⁹ Wiwoho Sujono, *Hukum Perjanjian Kerja*, ctk. Kedua, Bina Aksara, Bandung, 1987, hlm.9

¹⁰ A. Ridwan Halim (dkk), *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, ctk. Pertama, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm.29

b. Adanya unsur *pay* atau upah

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pada dasarnya tidak ada upah apabila tidak ada pekerjaan (*no work, no pay*). Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1602 b KUH Perdata yang berbunyi: “Tidak ada upah dibayar untuk waktu pekerja tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan”.

c. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Unsur yang paling khas dari perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja berada dibawah perintah pengusaha. Apabila sama sekali tidak ada ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

Adanya unsur ketaatan sebagai perwujudan dari “dibawah perintah”, maka dalam Pasal 1601 i KUH Perdata ditegaskan bahwa “Perjanjian kerja antara suami-isteri adalah batal”. Sebab adanya keseimbangan kedudukan antara seorang suami dan isteri dalam perkawinan tidak sesuai jika ada unsur “ketaatan” di dalamnya.

d. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja harus dilakukan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan

dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.¹¹

Dalam perjanjian kerja atau perburuhan ini para pihak dengan sengaja dan sepakat saling mengikatkan diri, di mana timbul hak dan kewajiban yang harus di wujudkan kedua belah pihak yaitu berupa prestasi. Dalam perikatan ini kedua belah pihak dituntut untuk bertindak aktif untuk mewujudkan prestasi. Jika salah satu pihak tidak aktif sulitlah prestasi itu di wujudkan, sebab prestasi pada dasarnya adalah tujuan para pihak mengadakan perikatan. Jika kedua belah pihak lalai atau tidak melaksanakan prestasi maka terjadi *wanprestasi*.

Jadi pada dasarnya *wanprestasi* adalah wujud dari keadaan di mana salah satu pihak karena kesalahannya tidak dapat memenuhi kewajiban yang ditetapkan. *Wanprestasi* dapat disebabkan dua hal ;

- a. Karena kesalahan salah satu pihak, baik kesengajaan atau kelalaian
- b. Karena keadaan memaksa (*force majeure*) jadi di luar kemampuan salah satu pihak.

Menurut R. Setiawan., S. H. ada tiga bentuk *wanprestasi* yaitu tidak memenuhi prestasi sama sekali, terlambat memenuhi prestasi dan memenuhi prestasi secara tidak baik.¹²

Sedangkan menurut Prof. Subekti., S. H. Yang dimaksud dengan *wanprestasi* meliputi :

¹¹ F. X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, ctk. Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1992, hlm 16

¹² R. Setiawan, *op.cit.*, hlm 17-18

- a. Tidak melaksanakan apa yang di sanggupi akan di laksanakan
- b. Melakukan apa yang di perjanjikan tetapi tidak sebagaimana yang di janjikan
- c. Melakukan apa yang di janjikan tetapi terlambat
- d. Melakukan sesuatu menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.¹³

Untuk dapat dikatakan *wanprestasi* harus dipenuhi unsur-unsurnya. Jika semua unsur-unsur telah terpenuhi dan salah satu pihak belum mau juga berprestasi maka kemudian salah satu pihak tersebut dinyatakan lalai. Prestasi ini adalah objek atau “*voorwerp*” dari *verbinten*is. Tanpa prestasi, hubungan hukum yang dilakukan berdasar tindakan hukum, sama sekali tidak mempunyai arti apa-apa bagi hukum perjanjian. Pihak yang berhak atas prestasi mempunyai kedudukan sebagai “kreditur”. Pihak yang wajib menunaikan prestasi berkedudukan sebagai “debitur”. Jadi untuk dapat dikatakan *wanprestasi* syaratnya salah satu pihak harus dalam keadaan lalai, hal ini membawa beberapa akibat hukum bagi para pihak yang mengadakan perjanjian. Bagi kreditur yang telah dirugikan yaitu beberapa upaya penuntutan antara lain berdasar pasal 1267 pihak kreditur dapat menuntut debitur yang *waprestasi* itu pemenuhan perjanjian atau pembatalan disertai ganti rugi dan bunga. Dengan sendirinya ia juga dapat menuntut pemenuhan perjanjian disertai ganti rugi atau penuntutan ganti rugi saja (1243) atau pembatalan perjanjian (1266). Begitu pula sebaliknya apabila pihak kreditur telah melakukan *wanprestasi*, debitur dapat memberikan sanksi seperti yang tercantum dalam kontrak. Misalnya denda, skorsing atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

¹³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, ctk. Keenam, Intermasa, Jakarta, 1979, hlm.45

E. METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub sepak bola di PSS Sleman Yogyakarta

2. Subyek Penelitian

- a. Drs. Bambang Nurdjoko, selaku sekretaris PSS Sleman
- b. Pudji Prasetyo, selaku staf sekretaris PSS Sleman
- c. Fajar Listyantara, pemain PSS Sleman

3. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian tentang perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan kesebelasan sepak bola di PSS Sleman Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dan studi dokumenter, baik mengenai peraturan perundang-undangan atau peraturan khusus lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Penggunaan buku-buku atau literatur serta bahan-bahan dokumen agar diperoleh data-data untuk digunakan dalam penelitian

b. Studi Lapangan

Wawancara

Metode ini adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dengan responden atau subyek penelitian dengan menggunakan *interview guide* (panduan wawancara)

5. Analisa data

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif yaitu data yang diperoleh akan diteliti dan dipelajari dengan seksama, kemudian disesuaikan dengan hukum atau perundang-undangan yang telah ditentukan sebelumnya, selanjutnya akan dianalisa. Selanjutnya hasil analisa tersebut akan diwujudkan dalam bentuk deskripsi yang ringkas dan jelas, sehingga mudah di mengerti dan di pahami.

BAB II
TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN
DAN PERJANJIAN KERJA

A. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN

1. Pengertian Perjanjian

Manusia diciptakan Tuhan sebagai makhluk sosial, dimana sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri-sendiri, Mereka harus hidup berkelompok. Manusia dalam hidupnya selalu terlibat dalam pergaulan dengan sesamanya sehingga di dalam kehidupan bermasyarakat akan selalu terjadi hubungan antara individu yang satu dengan yang lain. Salah satu hubungan diantaranya adalah hubungan hukum. Hubungan hukum yang terjadi di dalam masyarakat juga sangat beraneka ragam bentuknya, diantaranya perjanjian. Kata perjanjian sudah tidak asing lagi, sebab hampir semua hubungan hukum yang terjadi dimasyarakat didasari dengan perjanjian. Kebanyakan orang membuat perjanjian setiap hari dalam dalam kehidupannya. Tanpa disadari setiap kali mereka membeli suatu barang, atau membayar suatu jasa seperti membayar ongkos angkutan umum, mereka sebenarnya telah melakukan perjanjian. Perjanjian-perjanjian tersebut yang bentuknya sederhana. Meskipun demikian, hukum tidak mengakui semua perjanjian. Hukum barulah akan mengakui suatu perjanjian apabila di dalam perjanjian tersebut memenuhi syarat-syarat pokok sebagai berikut:

a. Maksud mengadakan perjanjian

Pihak-pihak yang berjanji itu harus bermaksud supaya perjanjian yang mereka buat itu mengikat secara sah. Pengadilan harus yakin tentang mengikat secara sah itu. Mengikat secara sah artinya perjanjian itu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang diakui oleh hukum.

b. Persetujuan tetap (*agreement*)

Pihak-pihak harus mencapai persetujuan yang tetap, yang ditunjukkan dengan penerimaan tanpa syarat atas suatu tawaran dan tidak sedang berunding. Pengadilan harus yakin bahwa pihak-pihak telah mencapai persetujuan yang tetap.

c. Prestasi (*consideration*)

Tiap-tiap pihak yang berjanji untuk memenuhi prestasi pada pihak lainnya, harus memperoleh pula pemenuhan prestasi yang telah diperjanjikan oleh pihak lainnya itu.

d. Bentuknya (*form*)

Bentuknya dapat berupa lisan ataupun tertulis. Tetapi beberapa jenis perjanjian tertentu hanya berlaku jika dibuat dalam bentuk tertulis.

e. Syarat-syarat tertentu (*definite terms*)

Syarat-syarat tertentu harus memungkinkan pengadilan mengetahui dengan pasti apa yang telah disetujui oleh pihak-pihak. Jika syarat-syarat itu kurang jelas maka hukum tidak akan mengakui perjanjian itu.

f. Kausa yang halal (*legality*)

Jenis-jenis perjanjian tertentu dengan jelas bertentangan dengan ketertiban umum tidak dibenarkan sama sekali oleh hukum.¹⁴

Sebelum menguraikan tentang perjanjian, akan diuraikan terlebih dahulu mengenai perikatan, karena suatu perjanjian apapun bentuk dan jenisnya akan menimbulkan perikatan.

Banyak orang yang menyatakan bahwa definisi perikatan itu sama dengan definisi perjanjian, namun sebenarnya perikatan itu tidak sama dengan perjanjian, karena perikatan baru akan ada setelah diadakannya perjanjian. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1233 KUH Perdata yang berbunyi: “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian, baik karena undang-undang”. Sehingga dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa perikatan dan perjanjian adalah dua hal yang tidak sama, namun masih saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

Pengertian atau definisi dari perikatan menurut Buku III KUH Perdata adalah suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang yang memberi hak kepada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya diwajibkan memenuhi tuntutan itu.¹⁵

Perjanjian (*overeenkomst*) yang dalam undang-undang disebut dengan istilah persetujuan, pengertiannya diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata,

¹⁴ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, ctk. Pertama Alumni, Bandung, 1986, hlm.94

¹⁵ Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, ctk. Keenam belas PT Intermasa, Jakarta, 1982, hlm 122

yaitu: “Suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Ketentuan dari pasal tersebut sebenarnya mengandung beberapa kelemahan-kelemahan antara lain:

a. Hanya mengikat satu pihak saja

Hal ini diketahui dari perumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya” kata kerja “mengikatkan” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak.

b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kausa tindakan melawan hukum yang tidak mengandung suatu konsensus atau kesepakatan.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut adalah perjanjian kawin, yang mengatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh Buku III KUH Perdata sebenarnya perjanjian yang bersifat personal.

d. Tanpa menyertakan tujuan

Dalam perumusan pasal ini tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian sehingga pihak-pihak mengikatkan diri tidak jelas untuk apa.¹⁶

Berdasarkan alasan-alasan yang telah disebutkan diatas, maka perlu kiranya untuk dirumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian. Untuk mendapatkan definisi yang lebih jelas mengenai perjanjian, maka digunakan pendapat para ahli sebagai sumber hukum lain. Adapun pengertian perjanjian menurut pendapat para ahli antara lain:

a. Prof. Subekti., S. H.

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji melakukan sesuatu hal.¹⁷

b. M. Yahya Harahap

Mendefinisikan perjanjian sebagai suatu tindakan atau perbuatan seseorang atau lebih yang mengikatkan diri kepada seseorang atau lebih.¹⁸

c. R. Setiawan., S. H.

Mengatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.¹⁹

¹⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum perikatan*, ctk. Pertama, Alumni, Bandung, 1982, hlm 78

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, ctk. Keenam, Intermasa, Jakarta, 1979, hlm.1

¹⁸ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, ctk. Pertama, Alumni, Bandung, 1983, hlm.23

¹⁹ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, ctk. Kesepuluh, Bina Cipta, Bandung, 1994, hlm.49

- d. Prof. Sudikno Mertokusumo., S. H.

Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.²⁰

- e. Abdul Kadir Muhammad., S. H

Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.²¹

Beberapa pengertian tentang perjanjian yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk melakukan suatu hal tertentu.

Sesuai dengan definisi perjanjian ada beberapa faktor yang harus ada dalam suatu perjanjian. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Adanya para pihak yang melakukan perjanjian

Dalam suatu perjanjian sedikitnya harus ada dua orang. Orang yang dimaksud disini adalah subyek hukum dalam perjanjian. Subyek hukum dalam perjanjian dapat berupa manusia atau badan hukum.

- b. Adanya persetujuan antar para pihak

Persetujuan antar para pihak dalam perjanjian bersifat tetap.. Persetujuan itu ditunjukkan dengan penerimaan tanpa syarat atas suatu tawaran. Apa yang ditawarkan oleh pihak satu diterima oleh pihak yang lain.

²⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, ctk. Keenam, Liberty, Yogyakarta, 1986, hlm.98

²¹ Abdul Kadir Muhammad, *op. cit*, hlm.78

c. Adanya tujuan dari perjanjian tersebut

Suatu perjanjian haruslah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan mengadakan perjanjian adalah untuk memenuhi kebutuhan para pihak. Tujuan itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan

Maksud adanya prestasi yang akan dilaksanakan bahwa dengan adanya persetujuan, maka akan timbul suatu kewajiban untuk melaksanakan prestasi. Prestasi adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian.

Suatu hukum perjanjian bersifat terbuka untuk umum, dalam arti ketentuan yang ada dalam hukum perjanjian Buku III KUH Perdata hanyalah bersifat melengkapi yaitu hanya sebagai hukum pelengkap. Jadi dalam pembuatan suatu perjanjian tidak harus terpaku pada ketentuan yang ada dalam KUH Perdata, asalkan perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum serta kesusilaan.

2. Unsur-Unsur Perjanjian

Dalam suatu perjanjian ada tiga macam unsur perjanjian yaitu :

a. Unsur Essensialia

Yaitu unsur mutlak yang harus ada dalam suatu perjanjian. Unsur ini harus dipenuhi agar suatu perjanjian sah. Jadi apabila unsur ini tidak ada maka perjanjian tidak sah atau batal demi hukum. Atau secara yuridis menjadi tidak sah.

b. Unsur Naturalia

Merupakan unsur yang melekat pada perjanjian yaitu unsur yang tidak secara tegas disebutkan atau dijelaskan dalam suatu perjanjian yang dibuat tetapi dengan sendirinya unsur itu ada atau melekat.

c. Unsur Accidentalialia

Merupakan unsur yang ditimbulkan sendiri oleh para pihak dalam perjanjian yang mereka buat di mana hal yang dicantumkan tersebut tidak diatur oleh undang-undang tetapi dianggap perlu oleh para pihak dalam membuat perjanjian.

3. Asas-Asas Perjanjian

Asas hukum berbeda dengan kaidah hukum atau peraturan hukum konkrit, asas hukum hanya merupakan dasar-dasar yang umum atau sebagai petunjuk bagi hukum yang berlaku, di mana pembentukan atau pembuatan aturan hukum praktis harus berorientasi dari asas-asas hukum.

Menurut Prof. Sudikno Mertokusumo., S. H., asas hukum adalah:

“Merupakan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari peraturan yang konkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut.”²²

Adapun asas-asas hukum yang perlu diperhatikan dalam membuat dan melaksanakan perjanjian adalah sebagai berikut:

²² Sudikno Mertokusumo, *op.cit.*, hlm.33

a. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme ini tercermin dalam unsur pertama pada Pasal 1320 KUH Perdata yang berbunyi: “Sepakat mereka yang mengikatkan diri”. Asas konsensualisme ini berarti bahwa pada dasarnya suatu perjanjian timbul sejak detik tercapainya konsensus atau kesepakatan antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian. Dengan kata lain, asas konsensualisme ini mensyaratkan bahwa perjanjian itu telah sah jika tercapainya kata sepakat mengenai hal-hal pokok dan tidak membutuhkan lagi formalitasnya.

b. Asas Kebebasan Berkontrak

Kebebasan berkontrak adalah asas yang berkaitan dengan bentuk dan isi perjanjian, asas kebebasan berkontrak merupakan konsekuensi dari buku III KUH Perdata yang bersifat terbuka. Sistem terbuka adalah sistem yang memungkinkan setiap orang mengadakan perjanjian apapun, baik yang sudah atau belum diatur dalam undang-undang. Asas kebebasan berkontrak terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Kata “semua perjanjian” mempunyai arti yang cukup luas, yaitu bisa berupa perjanjian apapun. Asas ini juga mempunyai maksud bahwa setiap orang diberi kebebasan untuk:

- 1) Mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian
- 2) Menentukan dengan siapa seseorang mengadakan perjanjian

- 3) Menentukan bentuk perjanjian yang akan dibuat oleh para pihak
- 4) Menentukan isi perjanjian yang akan dibuat oleh para pihak
- 5) Memilih ketentuan hukum mana yang akan berlaku bagi perjanjian yang akan dibuat.

Berdasarkan asas ini maka berarti bahwa pasal-pasal dari hukum perjanjian merupakan hukum pelengkap, artinya bahwa pasal-pasal tersebut boleh disimpangi atau bahkan disingkirkan jika dikehendaki oleh para pihak yang membuat suatu perjanjian.

Kebebasan yang diberikan oleh undang-undang bukan berarti kebebasan yang tanpa batas, karena Pasal 1337 KUH Perdata kebebasan membuat perjanjian dibatasi oleh tiga hal yaitu :

- (1) Tidak boleh bertentangan dengan undang-undang
- (2) Tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan
- (3) Tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum.

c. *Asas Pacta Sunt Servanda* (asas kekuatan mengikat)

Asas kekuatan mengikat merupakan asas perjanjian yang berhubungan dengan akibat suatu perbuatan, asas ini dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) dan (2) KUH Perdata. Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa “Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Jadi berarti para pihak yang membuat perjanjian harus menaati isi perjanjian tersebut sama seperti undang-undang sehingga pihak yang ketiga termasuk hakim wajib menghormati perjanjian yang dibuat oleh para

pihak dan tidak boleh mencampuri isi perjanjian. Selanjutnya Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Dari pasal ini dapat diartikan bahwa para pihak tidak dapat melepaskan diri secara sepihak terhadap perjanjian yang mereka buat tanpa kesepakatan dari pihak lain.

d. Asas Itikad Baik

Asas ini termuat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menyatakan bahwa: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Dilihat dari pasal ini jelaslah bahwa asas itikad baik merupakan asas dalam melaksanakan perjanjian. Setiap orang dalam melaksanakan suatu perjanjian harus didasari oleh itikad baik, yang dapat ditafsirkan bahwa perjanjian harus dilaksanakan sesuai dengan kepatutan dan keadilan.

Untuk asas itikad baik ini diberikan penafsiran bahwa suatu perjanjian itu harus sesuai dengan kepatutan dan keadilan karena itikad baik adalah suatu pengertian yang abstrak dan walaupun pada akhirnya seseorang mengerti apa yang dimaksud itikad baik, orang masih sulit untuk dapat merumuskannya.²³

Sedangkan menurut A. Qirom Syamsudin Meliala, itikad baik dapat dibedakan menjadi dua arti, yaitu :

²³ J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, ctk. Pertama, Citra Aditya bakti, Bandung, 1992, hlm.365

1) Itikad baik subyektif

Itikad baik subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam melaksanakan suatu perjanjian atau perbuatan hukum, yaitu apa yang terletak pada sikap batin seseorang pada waktu melaksanakan perbuatan hukum.

2) Itikad baik obyektif

Itikad baik obyektif dapat diartikan bahwa pelaksanaan suatu perjanjian itu harus didasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasakan sesuai dengan yang patut pada masyarakat.²⁴

Mengenai pelaksanaan asas itikad baik yang berhubungan erat dengan kepatutan juga dijelaskan dalam Pasal 1339 KUH Perdata yang menyatakan bahwa: “Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan dalam suatu perjanjian, tetapi juga mengikat untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diwajibkan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang”.

4. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi para pihak dalam membuat suatu perjanjian agar perjanjian itu sah. Apabila para pihak menyimpang dari syarat-syarat tersebut maka dapat mengakibatkan perjanjian yang mereka buat menjadi tidak sah. Perjanjian yang tidak sah dapat dibatalkan atau batal demi hukum.

²⁴ A. Qirom Symsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, ctk. Pertama, Liberty, Yoyakarta, 1985, hlm.19

Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah, tertuang dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat sahnya perjanjian adalah:

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

Untuk syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyektif, yaitu syarat yang menyangkut para pihaknya, dimana apabila salah satunya tidak dipenuhi maka sebagai akibatnya perjanjian tersebut dapat dibatalkan apabila pihak yang bersangkutan menghendaki. Syarat ketiga dan keempat merupakan syarat obyektif, yaitu syarat yang menyangkut isi dari perjanjian yang dibuat oleh para pihak dan merupakan syarat yang esensial dari suatu perjanjian, artinya tanpa adanya syarat ketiga dan keempat maka suatu perjanjian dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum.

Untuk memperjelas syarat-syarat diatas, akan diuraikan dibawah ini.

1) Sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri

Arti kata “sepakat” bahwa diantara kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian haruslah bersepakat atas hal-hal yang diperjanjikan tanpa adanya paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*) dan penipuan (*bedrog*).

Kekhilafan dapat terjadi mengenai orang atau mengenai benda atau barang yang menjadi pokok atau tujuan dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian (Pasal 1322 KUH Perdata)

Penipuan dapat terjadi apabila suatu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan yang tidak benar disertai akal-akalan sehingga pihak lain terbujuk karenanya untuk memberikan perijinannya. Paksaan dapat terjadi jika orang-orang memberikan kesepakatannya itu karena takut terhadap suatu ancaman.

2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Adanya kecakapan dari para pihak didalam membuat suatu perjanjian sehubungan dengan hal tersebut oleh Pasal 1329 KUH Perdata dinyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap.

Dengan demikian oleh undang-undang ditentukan adanya golongan orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian, seperti yang ditentukan dalam Pasal 1330 KUH Perdata yaitu:

- a) Orang-orang yang belum dewasa
- b) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- c) Perempuan, dalam hal yang ditentukan undang-undang
- d) Semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat perjanjian tertentu.

3) Suatu hal tertentu

Bahwa perjanjian itu harus mengenai sesuatu hal tertentu, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah mengenai obyek dari perjanjian. Berdasarkan Pasal 1333 KUH Perdata, suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang yang sedikit sudah ditentukan. Dan tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak ditentukan atau tertentu, asal saja kemudian jumlah tersebut dapat ditentukan atau dihitung. Selanjutnya di dalam Pasal 1334 KUH Perdata dinyatakan pula barang-barang yang baru akan ada dikemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

Dalam lingkup persepakbolaan yang menjadi obyek adalah *skill* atau kemampuan pemain dalam bermain sepak bola yang mana hal tersebut sangat menentukan harga jual pemain tersebut. *Skill* atau kemampuan pemain termasuk dalam obyek tidak bergerak karena merupakan hak kekayaan intelektual yang dimiliki pemain tersebut.

4) Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal mengandung pengertian bahwa perjanjian itu tidak boleh dibuat atau terjadi karena sebab yang bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata yang isinya: “Suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum”.

Suatu perjanjian menurut Pasal 1335 KUH Perdata tidak akan memiliki kekuatan hukum apabila dibuat karena sebab yang palsu atau tidak halal. Perjanjian yang dibuat karena sebab yang tidak halal mengakibatkan perjanjian tersebut batal mutlak (absolut) atau batal demi hukum sehingga dianggap tidak pernah terjadi.

5. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian

Para pihak dalam perjanjian sekurang-kurangnya harus ada dua pihak, yaitu yang menjadi subyek dalam perjanjian itu adalah debitur dan kreditur yang dalam hukum perdata sering disebut sebagai pendukung hak dan kewajiban. Disebut pendukung hak dan kewajiban karena manusia pribadi dan badan hukum itu dapat memiliki hak dan sebagai interpretasinya juga mempunyai kewajiban yang ditimbulkan dari adanya hak itu. Kedua subyek tersebut dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Subyek yang berhak atas suatu prestasi atau pihak yang berpiutang atau yang sering disebut sebagai kreditur
- b. Subyek yang wajib berprestasi atau pihak yang berutang atau yang sering disebut sebagai debitur.

Mengenai pihak kreditur tersebut orangnya tidak dapat ditentukan. Kreditur yang ditentukan orangnya, piutangnya harus disebut secara tegas mengenai nama dan keadaan orang tuanya dan piutang yang demikian piutang atas nama.

Mengenai utang debitur orangnya harus ditentukan oleh karena itu seandainya debitur mau memindahkan piutangnya kepada orang lain maka harus diketahui dan harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari debiturnya.

Subyek yang berupa manusia pribadi atau dapat membuat suatu perjanjian, maka harus memenuhi syarat-syarat dimana syarat-syarat itu harus bersifat umum agar perjanjian tersebut sah menurut hukum, adapun syarat-syarat tersebut adalah:

- a. Orang tersebut harus sudah dewasa menurut undang-undang atau sudah menikah
- b. Orang tersebut waras atau sehat pikirannya dalam artian tidak gila
- c. Tidak dilarang oleh hukum dan undang-undang atau dibatasi dalam melakukan perbuatan hukum.

Syarat-syarat di atas merupakan syarat yang harus ada dalam setiap membuat perjanjian, sebab apabila tidak terpenuhi salah satu syarat tersebut, maka perjanjian dianggap tidak sah atau dianggap batal.

Namun dalam hal ini ada pula pengecualiannya meskipun tidak terpenuhinya syarat-syarat dari ketiganya tersebut di atas, tetapi masih dapat pula melakukan perbuatan hukum, yaitu bagi orang yang belum dewasa di dalam melakukan perbuatan hukum, tindakannya tersebut masih tetap sah asalkan diwakilkan kepada walinya.

Mengenai perjanjian yang dilakukan oleh mereka yang belum dewasa atau belum cukup umur dapat dianggap sah dimana pelaksanaannya

tergantung pada pihak-pihak yang belum dewasa mau melaksanakan atau mau minta pembatalan perjanjian yang sudah dibuatnya itu, jadi suatu perjanjian yang dibuat mereka yang belum cukup dewasa dapat dimintakan pembatalannya.

Sedang bagi orang yang tidak sehat pikirannya atau sakit ingatan diserahkan pada pengawasnya dan bagi mereka yang ditaruh dibawah kuratele, maka yang bertindak adalah kuratornya.

6. Pelaksanaan Perjanjian

Pelaksanaan perjanjian pada hakekatnya adalah dilaksanakannya kewajiban yang merupakan hak bagi pihak lain sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dan disepakati oleh para pihak yang membuat perjanjian tersebut, dimana masing-masing pihak harus melaksnakan kewajibannya dengan sempurna dan sesuai kesepakatan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Perjanjian merupakan peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang lain saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Melaksanakan sesuatu tersebut dinamakan prestasi.

Adapun prestasi dapat dibagi menjadi tiga bentuk perbuatan, yaitu:

- a. Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan suatu barang

Misalnya: dalam perjanjian jual-beli, tukar-menukar, penghibahan dan pinjam pakai.

b. Perjanjian untuk berbuat sesuatu

Misalnya: dalam perjanjian perburuhan, perjanjian pendirian sebuah bangunan dan sebagainya

c. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu

Misalnya: Perjanjian untuk tidak menjual harta warisan, perjanjian untuk tidak melakukan perbuatan yang melanggar kesusilaan dan sebagainya.

Jadi pelaksanaan perjanjian merupakan realisasi dari apa yang telah disepakati dalam perjanjian. Melaksanakan perjanjian berarti melaksanakan sebagaimana mestinya apa yang merupakan kewajiban terhadap siapa perjanjian itu dibuat. Oleh karena itu untuk melaksanakan perjanjian pada hakekatnya adalah berbuat sesuatu untuk kepentingan orang lain yakni pihak yang berhak atas pelaksanaan perjanjian tersebut.²⁵

Pada perjanjian sepihak, kewajiban berprestasi ada pada satu pihak dan pihak lain berhak atas prestasi tersebut. Sedangkan dalam perjanjian timbal balik kewajiban untuk berprestasi ada pada kedua belah pihak, sehingga secara timbal balik kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban atas prestasi.

Pelaksanaan perjanjian merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam perjanjian, karena dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perjanjian merupakan tujuan orang dalam membuat perjanjian, sebab dengan pelaksanaan perjanjian tersebut orang dapat memenuhi kebutuhannya atau kepentingannya. Dalam melaksanakan perjanjian peranan itikad baik

²⁵ Ridwan Syaharani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, ctk. Pertama, Alumni, Bandung, 1985, hlm 257

sangatlah penting, karena dengan itikad baik dari para pihak, maka perjanjian akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan sebagaimana mestinya. Dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata juga jelas disebutkan bahwa “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”, bahkan merupakan sendi terpenting dalam hukum perjanjian.²⁶

Jadi jelaslah bahwa pelaksanaan perjanjian adalah merupakan realisasi dari perjanjian yang telah disepakati oleh dua pihak yang berbentuk pelaksanaan kewajiban yang merupakan hak bagi pihak lain dan harus didasari oleh itikad baik agar perjanjian dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

7. Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Perjanjian

Setiap pihak yang mengadakan perjanjian menghendaki pelaksanaan isi perjanjian dengan sempurna dan secara sukarela. Artinya pihak yang satu mengharapkan dipenuhinya prestasi dari pihak yang lainnya sesuai dengan perjanjian yang mereka adakan, dan demikian pula sebaliknya. Akan tetapi dalam kenyataannya tidak semua perjanjian dapat berjalan sebagaimana mestinya. Ada kemungkinan prestasi yang diharapkan pemenuhannya dalam pelaksanaan perjanjian tidak kunjung dipenuhi oleh pihak lawannya. Dengan demikian perjanjian itu menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian dapat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

²⁶ Subekti, *op.cit*, hlm.41

a. *Overmacht* (keadaan memaksa)

Suatu perjanjian terkadang tidak dapat dipenuhi prestasinya bukan karena keadaan lalai dari debitur, tetapi disebabkan karena keadaan memaksa atau *overmacht*. Keadaan memaksa merupakan suatu keadaan yang menyebabkan seorang debitur tidak dapat memenuhi prestasi kepada kreditur dikarenakan suatu keadaan yang tidak dapat diduga dan dapat dipertanggungjawabkan yang terjadi diluar kesalahan debitur. Hal ini dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1244 KUH Perdata yang isinya:

“Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tidak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tidak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, kesemuanya itupun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya”.

Sedangkan Pasal 1245 KUH Perdata mengatur bahwa:

“Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tidak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang”.

Dari ketentuan pasal 1244 KUH Perdata tersebut dapat dirumuskan bahwa ada tiga elemen yang harus dipenuhi untuk adanya keadaan memaksa, yaitu:

- 1) Tidak memenuhi prestasi
- 2) Ada sebab yang terletak diluar kesalahan debitur
- 3) Faktor penyebab itu tidak diduga sebelumnya dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur.

Dari isi kedua pasal tersebut diketahui bahwa *overmacht* atau keadaan memaksa adalah merupakan keadaan yang tidak terduga atau suatu kejadian yang tidak disengaja sehingga mengakibatkan debitur tidak dapat melakukan prestasi, yang bila terjadi keadaan tersebut debitur tidak dapat dituntut tanggungjawabnya. Hartono Hadisoeparto berpendapat bahwa:

“*Overmacht* yang disebut juga dengan *force majeure* atau keadaan memaksa yaitu suatu keadaan yang dapat menyebabkan seorang debitur tidak dapat memenuhi prestasi kepada kreditur, dimana keadaan tersebut merupakan keadaan yang tidak dapat diketahui oleh debitur pada waktu membuat perjanjian atau dengan perkataan lain bahwa terjadinya diluar kesalahan debitur”.²⁷

Dengan terjadinya suatu keadaan memaksa atau *overmacht* maka akan menimbulkan masalah risiko, yaitu masalah mengenai siapa yang harus menanggung kerugian diluar kesalahan kedua belah pihak. Dalam aturan umum tentang perjanjian, hanya ada satu pasal yang mengatur masalah risiko, yaitu Pasal 1237 KUH Perdata, yang isinya: “Dalam hal adanya perikatan untuk memberikan suatu kebendaan tertentu, kebendaan itu semenjak perikatan dilahirkan, adalah atas tanggungan si berpiutang”.

Mengenai masalah risiko pada *overmacht* ini dapat dibedakan menjadi dua, yakni masalah risiko *overmacht* pada perjanjian sepihak dan pada perjanjian timbal balik. Pada bagian umum dari Buku III KUH Perdata yakni Titel I sampai Titel IV hanya mengatur mengenai risiko

²⁷ Hartono Hadisoeparto, *Pokok-pokok Hukum Jaminan dan Hukum Perikatan*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm.46

overmacht pada perjanjian sepihak saja, yaitu perjanjian yang prestasinya hanya pada salah satu pihak saja.

Ketentuan Pasal 1237 KUH Perdata diperluas lagi dalam ketentuan Pasal 1444 KUH Perdata yang menyatakan bahwa apabila barang tidak dapat diperdagangkan atau hilang, sedemikian hingga sama sekali tidak diketahui, apakah barang itu masih ada, maka hapuslah perikatannya asal barang itu musnah atau hilang diluar kesalahan si berutang dan sebelum ia lalai menyerahkannya.

Dari kedua pasal tersebut di atas dapat diketahui adanya asas bahwa dalam perikatan sepihak terjadi ingkar janji karena *overmacht* diluar kesalahan debitur, maka risiko ada pada kreditur.

Sedangkan terjadinya *overmacht* pada perjanjian timbal balik tidak diatur pada ketentuan umum dari Buku III KUH Perdata. Oleh karena itu ketentuan mengenai risiko *overmacht* pada perjanjian timbal balik dapat diketemukan pada ketentuan khusus dari Buku III KUH Perdata, yaitu Pasal 1545 dan Pasal 1553 KUH Perdata yang oleh para sarjana disebut sebagai asas kepatutan (*billjheid*).

b. *Wanprestasi* (keadaan lalai)

Pengertian yang umum tentang *wanprestasi* adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya.

Seorang debitur dikatakan lalai, apabila tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang

dijanjikan. Hal kelalaian atau *wanprestasi* para pihak yang berhutang harus dinyatakan terlebih dahulu secara resmi, yaitu dengan memperingatkan si berhutang itu untuk bahwa si berpiutang menghendaki pembayaran seketika atau dalam jangka waktu yang pendek.

Seperti yang telah disinggung, akibat yang timbul dari *wanprestasi* adalah keharusan dari debitur membayar ganti rugi, atau dengan adanya *wanprestasi* oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pemabatalan perjanjian.

Keadaan *wanprestasi* ini tidak selalu bahwa seorang debitur tidak dapat memenuhi prestasi sama sekali, tetapi dapat juga dalam hal seorang debitur tidak tepat waktunya dalam memenuhi prestasi, atau juga seorang debitur dalam memenuhi prestasi tidak dengan baik atau tidak sesuai dengan yang diperjanjikan.

Wanprestasi tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus dinyatakan lebih dahulu bahwa debitur lalai. Pernyataan lalai ini disebut dengan *ingebreke stelling* atau *somatie*, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1238 KUH Perdata yang menentukan bahwa:

“Si berutang adalah lalai, apabila ia dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis itu telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri, ialah jika ini menetapkan, bahwa si berutang harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan”.

Jadi yang dimaksud dengan *somatie* adalah pemberitaan atau pernyataan dari kreditur kepada debitur yang berisi ketentuan bahwa kreditur menghendaki pemenuhan prestasi seketika atau dalam jangka waktu seperti yang ditentukan dalam pemberitahuan itu.

Dengan demikian pernyataan lalai merupakan upaya hukum dari kreditur untuk sampai pada suatu fase, dimana debitur dinyatakan ia ingkar janji atau *wanprestasi*. Hal ini diperlukan dalam hal kreditur meminya ganti rugi atau meminta pemutusan perikatan dengan membuktikan adanya ingkar janji tersebut.

Adapun sebagai akibat adanya *wanprestasi* itu ada tiga, yaitu:

- 1) Jika perikatan itu timbul dari perjanjian yang timbal balik, maka kreditur dapat menuntut pemecahan perjanjian itu.
- 2) Benda yang dijadikan obyek dalam perikatan, sejak saat kelalaiannya mejadi tanggungan debitur.
- 3) Kreditur dapat meminta penggantian kerugian.²⁸

Sedangkan menurut Pasal 1267 KUH Perdata dapat disimpulkan akibat dari adanya *wanprestasi* dilihat dari pihak kreditur sebagai berikut:

- 1) Kreditur dapat menuntut pemenuhan perjanjian
- 2) Kreditur dapat menuntut pemenuhan perjanjian disertai ganti rugi
- 3) Kreditur dapat menuntut ganti rugi saja
- 4) Kreditur dapat pembatalan perjanjian
- 5) Kreditur dapat menuntut pembatalan perjanjian disertai ganti rugi.

Mengenai *wanprestasi* yang diatur dalam Pasal 1247 KUH Perdata, isinya:

“Si berutang hanya diwajibkan mengganti biaya, rugi dan bunga yang nyata atau telah sedianya harus dapat diduganya sewaktu perikatan dilahirkan, kecuali jika hal tidak dipenuhinya perikatan itu disebabkan sesuatu tipu daya yang dilakukan olehnya”.

²⁸ *Ibid*; hlm. 44

Sedangkan Pasal 1248 KUH Perdata menentukan:

“Bahkan jika hal tidak dipenuhinya periatan itu disebabkan tipu daya si berutang, penggantian biaya, rugi, dan bunga sekedar mengenai kerugian yang dideritanya oleh si berpiutang dan keuntungan yang terhilang baginya, hanyalah terdiri atas apa yang merupakan akibat langsung dari tidak dipenuhinya perikatan”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1247 dan Pasal 1248 KUH Perdata tersebut, semua kerugian yang dapat dituntut oleh kreditur hanyalah kerugian yang dapat dianggap sebagai akibat langsung dari adanya *wanprestasi*, dan kerugian yang telah dapat diperkirakan atau diduga waktu perjanjian dibuat, kecuali kalau ada kesengajaan dari debitur untuk melakukan *wanprestasi*.

Sedangkan apabila kreditur menuntut pembatalan atas perjanjian yang dibuatnya, berdasarkan *wanprestasi*, maka pihaknya harus mengajukan permintaan pembatalan ke muka hakim. Hal ini berdasarkan ketentuan dari Pasal 1266 ayat (1) dan ayat (2) KUH Perdata. Pasal 1266 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa: “Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya”. Sedangkan Pasal 1266 ayat (2) menentukan: “Dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim”.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa apabila debitur *wanprestasi*, maka perjanjian tidak batal secara otomatis, tetapi harus dengan putusan hakim.

Akan tetapi dari ketentuan Pasal 1266 KUH Perdata tersebut mengandung kelemahan, yaitu apabila syarat batal demi dipenuhi, maka segala sesuatu kembali ke keadaan semula. Dengan demikian konsekuensinya adalah pihak yang tidak lalai dibebani pula dengan suatu kewajiban untuk menerima kembali segala apa yang mungkin telah diserahkannya.

Adapun macam-macam wanprestasi dari seorang debitur adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dilakukan dalam perjanjian.
- 2) Memenuhi prestasi, tetapi keliru atau tidak baik, artinya debitur melaksanakan apa yang diperjanjikan tetapi tidak sebagaimana mestinya.
- 3) Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat waktunya, artinya debitur melaksanakan apa yang diperjanjikan tetapi terlambat.
- 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.²⁹

8. Berakhirnya Perjanjian

Suatu perjanjian pada umumnya akan berakhir apabila tujuan dari perjanjian itu sudah tercapai, dengan arti bahwa kedua belah pihak yang melakukan perjanjian telah saling memenuhi prestasi yang diperjanjikan

²⁹ Abdul Kadir Muhammad, *op. cit*, hlm.20

sebagaimana yang mereka kehendaki bersama dalam mengadakan perjanjian tersebut.

Namun demikian disamping cara berakhirnya perjanjian seperti yang disebutkan diatas, masih terdapat beberapa cara lain yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian, yaitu dapat terjadi karena:

a. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak.

Dalam hal ini perjanjian akan berakhir atau hapus pada waktu yang telah disepakati bersama oleh para pihak. Para pihak telah menetapkan batas waktu berakhirnya perjanjian sejak dimulainya perjanjian sampai selesainya perjanjian, misalnya, perjanjian akan berlaku untuk waktu tertentu.

b. Undang-undang menentukan berlakunya suatu perjanjian.

Ketentuan atau aturan pelaksanaan dari perjanjian biasanya sudah ditentukan oleh para pihak dalam membuat perjanjian. Tetapi ada juga perjanjian yang secara tidak lengkap memuat tentang pelaksanaan perjanjian. Apabila hal itu terjadi, maka undang-undang akan melengkapinya sebagai ketentuan yang ada secara umum dalam undang-undang berlaku perjanjian itu.

Misalnya seperti yang termuat dalam Pasal 1066 ayat (3) KUH Perdata, yang berbunyi: “Para ahli harus dapat mengadakan perjanjian untuk selama waktu tertentu”, yang kemudian ditegaskan dalam ayat (4), “Perjanjian tersebut hanya mengikat selama lima tahun dan bila sudah lewat tenggang waktu tersebut dapat diperbaharui”.

- c. Pernyataan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak untuk menghentikan perjanjian.

Dengan adanya salah satu pihak atau kedua belah pihak membatalkan perjanjian maka perjanjian itu akan batal dengan sendirinya karena para pihak dianggap sudah mengundurkan diri.

- d. Putusan Hakim

Kemungkinan dalam suatu perjanjian ada salah satu pihak yang lalai untuk melaksanakan suatu prestasi seperti yang ditentukan dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan prestasi seperti yang dimuat dalam perjanjian, maka pihak yang merasa dirugikan dapat meminta kepada hakim untuk membatalkan perjanjian tersebut. Putusan hakim terhadap batalnya perjanjian itu didasarkan pada tuntutan dari para pihak yang merasa dirugikan.

Jadi perjanjian dikatakan hapus bila perikatan yang ditimbulkan oleh perjanjian tersebut sudah hapus semuanya. Dalam hal ini dapat dikatakan hapusnya perjanjian merupakan akibat dari hapusnya perikatan-perikatan yang ditimbulkan. Dalam hapusnya perjanjian dapat pula mengakibatkan hapusnya semua perikatan, bila hapusnya perjanjian tersebut berlaku surut, sehingga semua perikatan yang sudah dipenuhi harus dikembalikan pada keadaan semula.

B. TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Definisi Perjanjian Kerja tercantum dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja juga diatur dalam Buku III KUH Perdata yang bersifat hukum privat, namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan dinyatakan tidak berlaku lagi dan diganti dengan peraturan baru yang kebanyakan bersifat hukum publik. Mengenai definisi perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 a KUH Perdata, disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, pengusaha untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata mengenal sistem umum, artinya tidak membedakan lapangan perusahaan maupun orang-orang yang mengadakan perjanjian kerja. Namun demikian sistem umum ini ada pengecualiannya, yaitu:

“Perjanjian kerja tidak berlaku bagi pegawai negeri, mengenai hal itu dapat diketahui dari Pasal 1603 y KUH Perdata yang berbunyi: Ketentuan dalam bab ini tidak berlaku bagi orang yang bekerja pada Negara, daerah atau bagian daerah, kota praja, subak atau badan resmi lainnya, kecuali jika baik sebelum atau pada permulaan hubungan kerja oleh atas nama para pihak maupun dengan ketentuan perundang-undangan, dinyatakan berlaku”.

Perjanjian kerja selain tidak berlaku bagi pegawai negeri, juga tidak berlaku bagi para pelaut dan nahkoda. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1617 KUH Perdata yang berbunyi: “Hak dan kewajiban para Pelaut dan Nahkoda diatur dalam kitab Undang-Undang Hukum Dagang”.

Dalam hal mendapatkan definisi yang lebih jelas tentang perjanjian kerja, maka digunakan pendapat para Sarjana sebagai sumber hukum lain. Adapun pengertian perjanjian kerja dari para sarjana sebagai berikut:

a. F. X. Djumialdji., S. H.

Perjanjian kerja adalah suatu perbuatan hukum yang terjadi karena adanya sepakat antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban-kewajiban antara satu dengan lainnya.³⁰

b. Prof. Subekti., S. H.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha, perjanjian tersebut ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (pekerja).³¹

³⁰ F. X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, ctk. Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1992,

³¹ Subekti, *Aneka perjanjian*, ctk. Kedua, Alumni, Bandung, 1977. hlm 56

c. Prof., Iman Soepomo. S., H.

Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.³²

Dari rumusan perjanjian kerja diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha dengan obyeknya adalah melakukan pekerjaan dan menerima upah.

Pengertian pekerja menurut Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan pengertian pengusaha yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana di maksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

³² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, ctk. Ketujuh, Djambatan, Jakarta, 1980, hlm 57

Mengenai perjanjian kerja pada umumnya merupakan suatu kesepakatan antara pihak pekerja yang akan bekerja dengan pengusaha yang memberikan pekerjaan. Perjanjian kerja memuat hak-hak dan kewajiban pekerja dan hak-hak serta kewajiban pengusaha, yang masing-masing harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Bila salah satu pihak melakukan ingkar janji, dapat:

- a. Menggugurkan perjanjian tersebut
- b. Salah satu pihak yang merasa dirugikan, dapat mengajukan tuntutan ganti rugi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Oleh karena itu tentang maksud perjanjian kerja harus dipandang mempunyai fungsi sosial. Tujuan obyektif dari perjanjian kerja mengorganisir secara hukum. Karena kerja bukanlah urusan individu melainkan meliputi kepentingan orang banyak yang berlaku pada perusahaan dan pemerintah hanya dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat.

2. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Mengenai macam-macam perjanjian kerja dapat dilihat dalam Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Definisi perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu, bahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis

dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”. Sedangkan menurut Pasal 1603 e ayat (1) KUH Perdata, dijelaskan bahwa:

“Hubungan kerja berakhir jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3 (tiga) macam, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun atau sampai proyek selesai.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 42 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu: “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta wajib memiliki izin tertulis dari menteri tenaga kerja”.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat pekerja pemetik tembakau, jangka waktu perjanjian ditentukan oleh

musim tembakau dan setelah musim selesai maka perjanjian dianggap berakhir.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (dalam peraturan disebut kesepakatan kerja untuk waktu tertentu) adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang di dasarkan atas pekerjaan tertentu.

Dalam praktek sehari-hari, pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian atau undang-undang sering dinamakan ‘pekerja kontrakan’ sedangkan pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan yang disebut ‘pekerja musiman’.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik yang didasarkan atas jangka waktu tertentu maupun yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, batas maksimal jangka waktunya hanya 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin, serta harus memuat:

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b) Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah serta cara pembayaran
- f) Memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing untuk pekerja, pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Serta harus didaftarkan pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani. Biaya-biaya dalam rangka pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggungan pengusaha.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam KUH Perdata perjanjian kerja untuk waktu tertentu setiap kali dapat diadakan setelah waktu yang diperjanjikan selesai tanpa batasan. Dengan demikian pekerja selama

hidupnya dalam memperoleh pekerjaan selalu tidak tentu artinya kadang bekerja kadang juga tidak.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu bentuknya adalah bebas artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan selain itu bahasa yang digunakan maupun tulisan yang digunakan juga bebas, demikian juga dibuat rangkap terserah pada kedua belah pihak. Jika perjanjian kerja waktu tidak tentu dibuat secara lisan, maka dapat dilihat dalam Pasal 63 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa: “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan”.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang sekurang-kurangnya memuat keterangan antara lain:

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah.

Mengenai hal ini disebutkan dalam Pasal 1603 g ayat (1) KUH Perdata, bahwa:

“Jika lamanya waktu hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan pengusaha, maupun dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu di pandang diadakan untuk waktu tertentu”.

Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa:

“Pekerjaan tersebut bersifat tetap artinya pekerjaan yang secara terus-menerus, tidak terputus-putus tidak dibatasi oleh waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman”.

3. Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja

KUH Perdata tidak mengharuskan bentuk tertentu untuk perjanjian kerja. Dengan demikian perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Hanya saja, jika perjanjian dibuat tertulis maka semua biaya akta dan lain-lain biaya tambahan harus ditanggung pengusaha. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1601 d KUH Perdata, terhadap kebebasan bentuk perjanjian kerja ini ada pengecualiannya, yaitu mengenai perjanjian kerja di laut dan perjanjian kerja di perusahaan perkebunan.

Meskipun sama-sama ada keharusan bentuk tertulis tetapi ada perbedaan yang cukup penting antara perjanjian kerja di laut dengan perjanjian kerja di perusahaan perkebunan. Jika tidak dalam bentuk tertulis, perjanjian kerja di laut dianggap batal (berarti dianggap tidak ada), sementara itu perjanjian kerja di perusahaan perkebunan tetap dianggap ada (dengan demikian ada pengusaha dan pekerja), hanya saja pengusaha diancam pidana.

Pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macamnya pekerjaan dan jangka waktunya. Dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap. Adapun peraturan tersebut adalah peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan.

Peraturan perusahaan menurut Pasal 1 ayat (20) UU No. 13 Tahun 2003 adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, sedangkan perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja.

Isi perjanjian kerja merupakan “jantung”nya perjanjian kerja. Serta berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Ada kalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja, sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dikatakan bertentangan dengan undang-undang apabila perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesusilaan dalam arti bertentangan dengan peradaban yang menjadi sendi-sendi kehidupan dalam masyarakat adalah batal demi hukum. Perjanjian kerja dikatakan bertentangan dengan ketertiban umum jika pelaksanaannya mengganggu tata tertib pergaulan hidup di masyarakat.

Dalam hubungan kerja maka isi perjanjian mengenai perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang biasanya di dalam perjanjian itu memuat kewajiban-kewajiban dan hak-hak antara pengusaha dan pekerja, maka dalam hal ini perjanjian harus benar-benar jelas dan disepakati bersama. Perjanjian dapat dilaksanakan secara lisan maupun tulisan. Dalam perjanjian kerja untuk suatu perjanjian yang sifatnya sederhana, perjanjian biasanya dibuat secara lisan namun demikian hak dan kewajiban harus diperhatikan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tersebut meskipun ketentuannya dibuat oleh pihak pengusaha tetapi tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan kesusilaan serta bersifat menindas salah satu pihak, artinya bahwa perjanjian kerja harus memperhatikan hak-hak asasi dari pihak pekerja khususnya.

Selayaknya setiap perjanjian kerja dibuat secara tertulis, lebih-lebih ada perjanjian kerja atas waktu tertentu, sehingga dengan transparannya perjanjian kerja tersebut diharapkan dapat mengurangi terjadinya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di kemudian hari.

Oleh karena itu mengenai maksud dan isi dari perjanjian yang diadakan harus jelas dan gamblang sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman antara kedua belah pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan.

Menurut Prof. Iman Soepomo., S. H. bahwa isi perjanjian kerja, yaitu pokok persoalan tugasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat.³³

4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur perjanjian seperti ditentukan Pasal 1320 KUH Perdata masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka patuhi. Unsur-unsurnya adalah sebagai berikut:

³³ Iman Soepomo, *op. cit*, hlm 47

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: “Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang yang berlaku”.

Pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan isi perjanjian kerja. Hal ini merupakan pokok dari klausula “pekerja mengikatkan diri untuk bekerja”.

b. Adanya unsur *pay* atau upah

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pada dasarnya tidak ada upah apabila tidak ada pekerjaan (*no work, no pay*). Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1602 b KUH Perdata yang berbunyi: “Tidak ada upah dibayar untuk waktu pekerja tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan”.

c. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Unsur yang paling khas dari perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja berada dibawah perintah pengusaha. Apabila sama sekali tidak ada ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

Adanya unsur ketaatan sebagai perwujudan dari “dibawah perintah”, maka dalam Pasal 1601 i KUH Perdata ditegaskan bahwa “Perjanjian kerja antara suami-isteri adalah batal”. Sebab adanya keseimbangan kedudukan antara seorang suami dan isteri dalam perkawinan tidak sesuai jika ada unsur “ketaatan” di dalamnya.

d. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja harus dilakukan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.³⁴

Tanpa adanya salah satu dari empat unsur tersebut, maka tidak akan terjadi adanya hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan perjanjian khusus sebagai akibat dianutnya sistem kontrak terbuka dalam KUH Perdata. Sistem kontrak terbuka berarti bahwa para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan isi serta akibat hukum dari perjanjian kerja didalam batas-batas yang ditetapkan oleh ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat memaksa, kesusilaan dan ketertiban umum.

³⁴ F. X. Djumialdji, *op. cit*, hlm 16

5. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Dengan telah terpenuhi syarat perjanjian kerja sebagaimana diutarakan di atas, maka terjadilah hubungan hukum di antara para pihak yang melakukan perjanjian tersebut.

Dengan timbulnya hubungan hukum di antara mereka, maka dengan sendirinya akan melahirkan hak dan kewajiban di antara para pihak tersebut.

Adapun yang menjadi kewajiban para pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan khas
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya
- e. Mengganti kerugian jika ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.
- f. Mentaati tata tertib perusahaan
- g. Bertindak sebagai pekerja yang baik.

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja atau pengusaha adalah:

- a. Hak untuk memberi pekerjaan
- b. Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan

- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan pekerjaan.³⁵

Selain yang telah disebutkan di atas para pekerja mempunyai hak-hak pokok di antaranya:

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya
- c. Dia harus diberi bantuan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu
- d. Penentuan yang layak dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja.
- e. Majikan harus didorong untuk mengeluarkan sumbangan sukarela terhadap pekerja mereka
- f. Pekerja harus dibayar ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan
- g. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja
- h. Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.³⁶

³⁵ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, ctk. Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm 156

³⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Suroya Nastangin, ctk. Pertama, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm 391-392

Sedangkan kewajiban dari pihak pengusaha adalah:

a. Kewajiban membayar upah

Kewajiban yang utama bagi majikan atau pengusaha adalah membayar upah.³⁷ Pengusaha wajib membayar upah pada para pekerja yang waktu dan jumlahnya telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan.

b. Kewajiban menyediakan dan memberikan pekerjaan

c. Memberikan perlindungan kepada pekerja

d. Memperlakukan pekerja secara baik dilingkungan pekerjaannya.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja atau sering juga disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan berakhirnya perjanjian kerja maka sudah tidak ada lagi hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 1 ayat (25) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu: “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”. Sedangkan menurut Surat Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial No. Kep. 51/PHI/PK/2004 tentang Perjanjian Kerja Bersama, bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah terputusnya hubungan kerja antara perusahaan

³⁷ F. X. Djumaldji, *op. cit*, hlm. 39

dengan pekerja sebagai akibat berbagai sebab yang menimbulkan atau tidak menimbulkan hak-hak pekerja yang harus diselesaikan perusahaan”.

Menurut Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial menyatakan bahwa “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Dimana jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Apabila setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak namun tidak tercapai perdamaian diantara kedua belah pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Sedangkan cara terjadinya pemutusan hubungan kerja, ada 4 (empat) hal, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berakhir dengan sendirinya dimana kedua belah pihak hanya pasif saja.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi pada:

1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Hubungan kerja putus (berakhir) demi hukum apabila habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undangan atau semua itu tidak ada, menurut kebiasaan. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (1)

UU No. 13 tahun 2003 yaitu, bahwa: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”.

Hubungan kerja yang telah habis waktunya berarti hubungan kerjanya putus demi hukum. Dan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a) Tidak perlu ijin baik dari Panitia Daerah maupun Panitia Pusat.
 - b) Buruh tidak berhak atas uang pesangon, uang jasa maupun ganti kerugian.
- 2) Buruh meninggal dunia

Ditegaskan dalam Pasal 61 ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia”.

Dalam hal pekerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka kepada keluarga yang ditinggalkan diberikan santunan sesuai dengan lamanya masa kerja pekerja yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Pasal 1601 y KUH Perdata ditentukan bahwa suatu hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya seorang pekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja bersifat kepribadian artinya kerja dengan manusia tidak dapat dipisahkan, berarti yang kerja adalah manusia itu sendiri. Oleh karena itu dengan meninggalnya pekerja, maka terjadi pemutusan hubungan

kerja demi hukum. Dalam masalah ini tidak ada masalah pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, dalam hal ini pekerja yang aktif dalam arti mohon diputuskan hubungannya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: “Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- 2) Membujuk atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut
- 4) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja”.

Seorang pekerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan dengan mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, yaitu dengan jalan mengajukan permohonan tertulis 1 (satu) bulan sebelum tanggal pemutusan hubungannya dan pekerja akan diberikan:

- 1) Pembayaran Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
- 2) Apabila yang bersangkutan telah berhak pensiun, maka akan menerima manfaat pensiun bulanan sesuai dengan peraturan pensiun yang berlaku.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Dapat terjadi apabila pekerja melakukan perbuatan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian uang milik perusahaan
- 2) Memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan
- 3) Melakukan perbuatan asusila
- 4) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara
- 5) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Sedangkan menurut Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*)”.

Kepada setiap pekerja yang mengakhiri tugasnya dengan baik di perusahaan, karena mencapai usia purna karya (56 tahun), diberikan:

- 1) Penghargaan Atas Pengabdian (PAP) yang didalamnya termasuk Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
- 2) Penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan sekurang-kurangnya 15% dari penghargaan atas pengabdian.

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja pekerja karena kelebihan tenaga kerja atau adanya pertimbangan khusus perusahaan dengan terlebih dahulu memberitahukan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan sekurang-kurangnya 30 hari sebelum pemutusan hubungan kerja dilaksanakan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Dalam hal ini pengadilan yang berwenang adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Menurut Pasal 7 UU No. 2 Tahun 1957 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta menyebutkan, bahwa:

“Dalam mengambil keputusan terhadap permohonan izin pemutusan hubungan kerja, Panitia Daerah dan Panitia Pusat memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dan perusahaan. Dalam hal Panitia Daerah dan Panitia Pusat memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya”.

Sedangkan menurut Pasal 1603 v KUH Perdata: Tiap pihak setiap waktu, juga sebelum dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.

Adapun yang dipandang sebagai alasan penting adalah:

- 1) Alasan mendesak sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1603 n KUH Perdata
- 2) Perubahan keadaan pribadi atau kenyataan dari pihak pemohon yang dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1603 v ayat 2 KUH Perdata yang memberikan kemungkinan kepada kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa diwajibkan membayar ganti kerugian.



BAB III
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN SEPAK
BOLA DENGAN KLUB SEPAK BOLA DI PSS SLEMAN
YOGYAKARTA TAHUN 2007

A. Tinjauan Umum Klub Sepak Bola PSS Sleman Yogyakarta

1. Sejarah Berdirinya

Olah raga sepak bola adalah merupakan suatu sistem dalam masyarakat yang mengikut sertakan dan mempengaruhi secara kait mengkait banyak unsur dan di siplin, maka pengembangannya harus dilaksanakan terpadu dengan aspek pembangunan lainnya agar dapat diarahkan secara bersama-sama menuju kesejahteraan dan kejayaan masyarakat berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk lebih mendayagunakan potensi olah raga sepak bola dalam usaha membina persatuan dan kesatuan bangsa, perkumpulan-perkumpulan Sepak Bola Sleman yang disingkat PSS, lahir di Sleman pada tanggal 20 Mei 1976 dan di sahkan sebagai anggota PSSI sejak tanggal 17 Juli 1979. Perserikatan Sepak Bola Sleman (PSS) membangun persepakbolaan yang kuat dan teratur serta menyelenggarakan kegiatan-kegiatan berasaskan Pancasila dan berlandaskan Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan dari Perserikatan Sepak Bola Sleman (PSS) adalah menyebarluaskan dan memajukan sepak bola di seluruh wilayah Kabupaten Sleman untuk mencapai prestasi yang tinggi dan dapat membangkitkan rasa

kebanggaan masyarakat di daerah. Selain itu juga bertujuan memupuk watak kepribadian, disiplin dan sportivitas, rasa persatuan dan kesatuan seluruh insan sepak bola dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Untuk mencapai tujuan seperti tersebut diatas, PSS menyelenggarakan kewajiban dan usaha-usaha sebagai berikut:

- a. Kompetisi dan bentuk kejuaraan lainnya.
- b. Membentuk tim Perserikatan yang berkualitas.
- c. Kerjasama dengan cabang olah raga lainnya.
- d. Kerjasama dengan organisasi dan atau institusi lainnya.
- e. Kegiatan-kegiatan pembinaan dan pengembangan sepak bola secara terpadu, teratur dan terorganisir.
- f. Komunikasi sosial dan penerangan.

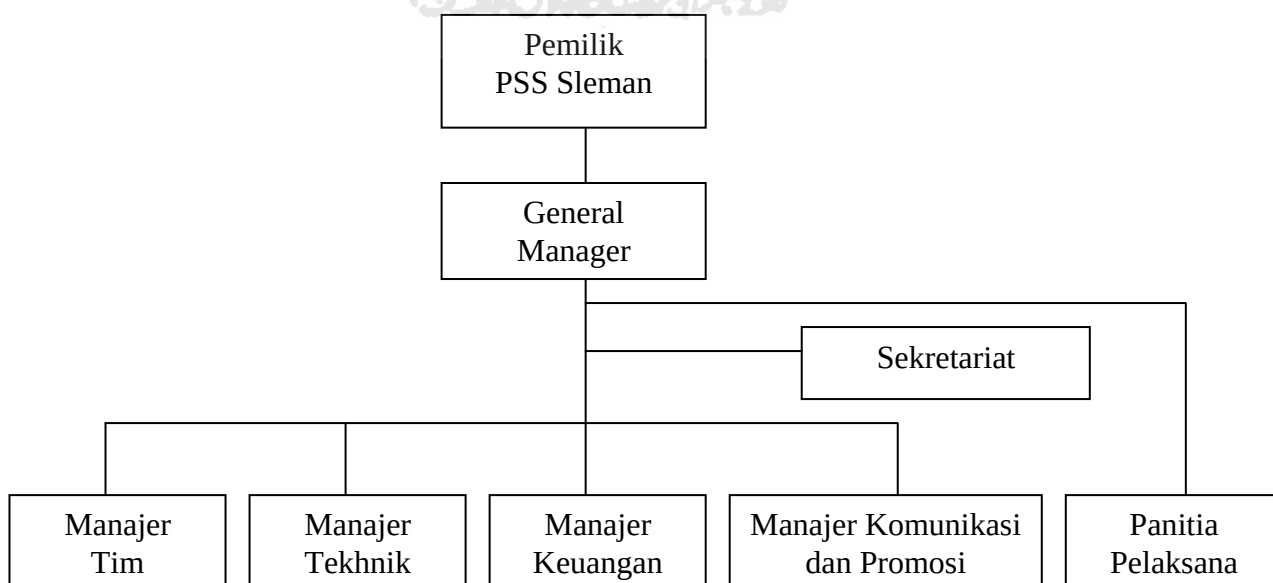
Susunan Personalia Manajemen PSS Sleman dalam mengikuti Liga Indonesia XIII Tahun 2007:

- | | | |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|
| a. General Manager | : | R. Djoko Handoyo., S. H. |
| b. Manajer Tim | : | Hendrikus Mulyono |
| c. Manajer Teknik | : | Drs. Kuntadi |
| h. Manajer Keuangan | : | Drs. H. Samsidi., Msi. |
| e. Manajer Komunikasi dan Promosi | : | Drs. H. Hardo Kiswoyo |
| Staf Komunikasi dan Promosi | : | H. Darwin Dahlan., S. H., Mkn |
| f. Sekretaris | : | Drs. Bambang Nurdjoko |
| Staf Sekretaris | : | Pudji Prasetyo |
| g. Panitia Pelaksana | : | Samidi |

Susunan Perangkat Tim PSS Sleman 2007

- | | | |
|--------------------|---|---|
| a. Manajer Tim | : | Hendrikus Mulyono |
| b. Manajer Teknik | : | Drs. Kuntadi |
| c. Sekretaris Tim | : | Drs. Bambang Nurdjoko |
| Staf Sekretaris | : | Pudji Prasetyo |
| d. Pelatih Kepala | : | Rudy William Keltjes |
| e. Asisten Pelatih | : | Lafran Pribadi |
| f. Pelatih Kiper | : | Alan Havilludin |
| g. Dokter Tim | : | 1. dr. Ibnu Soesanto
2. dr. M. Arief Yuli Wibowo |
| h. Masseur | : | Djamat |
| i. Pembantu Umum | : | Sudarmaji |

Bagan Struktur Manajemen PSS Sleman Dalam Liga Indonesia Tahun 2007



Keterangan struktur manajemen:

- a. Pemilik PSS Sleman, merupakan Kepala PSS Sleman.
- b. General Manager, merupakan penanggung jawab klub PSS Sleman.
- c. Sekretariat, merupakan kantor untuk menjalankan roda organisasi dan untuk mengevaluasi kinerja secara umum atau khusus.
- d. Manajer Tim, bertanggung jawab atas kinerja pemain dan prestasi tim.
- e. Manajer Teknik, bertugas untuk meningkatkan performa tim.
- f. Manajer Keuangan, sebagai pengelola keuangan dan bertugas memegang keuangan secara keseluruhan.
- g. Manajer Komunikasi dan Promosi, selaku pihak yang bertugas untuk berkomunikasi dengan pihak ketiga dan mencari sponsor.
- h. Panitia Pelaksana, bertugas mengatur penyelenggaraan dan pelaksanaan pertandingan dan bertanggungjawab kepada klub.

PSS Sleman memiliki pemain berjumlah 28 (dua puluh delapan) orang dengan komposisi: 4 (empat) penjaga gawang, 7 (tujuh) pemain belakang, 10 (sepuluh) pemain tengah dan 7 (tujuh) pemain depan. Pemain asing yang bermain di PSS Sleman berjumlah 5 (lima) orang. Masing-masing dari Argentina 1 (satu) orang, Brazil 1 (satu) orang, Nigeria 1 (satu) orang dan Mali 1 (satu) orang dan Guinea 1 (satu) orang. Sedangkan 5 (lima) pemain dikeluarkan karena alasan tidak berkembang atau tidak menunjukkan prestasi. Setiap pemain yang telah memenuhi syarat-syarat secara otomatis menjadi anggota klub sepak bola PSS Sleman dan mendapatkan haknya sebagai anggota dan juga harus melakukan kewajibannya.

2. Klasifikasi dan Prestasi

Dalam pembinaan persepakbolaan, PSS mengenal pemain amatir dan non amatir. Dalam pembinaan sepak bola amatir, PSS mengenal klasifikasi pemain dalam kelompok usia. Yang dimaksud pemain amatir disini adalah pemain yang menjadi anggota klub di Liga PSS ataupun dari klub PSS junior yang belum diikat secara profesional oleh klub PSS dan bisa dikatakan masih mempunyai pengalaman yang minim dalam persepakbolaan. Sedangkan pemain yang non amatir, adalah pemain yang sudah profesional dan sering diajukan dalam kompetisi atau pertandingan Liga Indonesia.

Prestasi yang telah dicapai selama pertandingan atau kompetisi Liga Indonesia yang telah diikuti oleh PSS Sleman adalah sebagai berikut:

- a. Tahun 1994-1995 Divisi I
- b. Tahun 1995-1996 Divisi I
- c. Tahun 1996-1997 Divisi I
- d. Tahun 1997-1998 Divisi I
- e. Tahun 1998-1999 Divisi I
- f. Tahun 1999-2000 Promosi ke Divisi Utama
- g. Tahun 2001 Peringkat 10 Divisi Utama Wilayah Timur
- h. Tahun 2002 Peringkat 7 Divisi Utama Grup Timur
- i. Tahun 2003 Peringkat 4 Divisi Utama
- j. Tahun 2004 Peringkat 4 Divisi Utama Grup Timur
- k. Tahun 2005 Peringkat 7 Divisi Utama Wilayah I

- l. Tahun 2006 (PSS Sleman mengundurkan diri dari Liga Indonesia akibat gempa yang melanda Yogyakarta pada tanggal 27 Mei 2006 dan tidak di degradasi karena adanya keadaan memaksa yang terjadi diluar kemampuan atau *force majeure*).

Untuk tingkat kejuaraan atau turnamen antar klub di Indonesia, PSS Sleman pernah menjuarai turnamen Hamengkubuwono X Cup tahun 2001 di Yogyakarta, Juara I turnamen di Kendal tahun 2004 dan juara II turnamen di Kalimantan Selatan tahun 2005.

3. Perkembangan

Perserikatan Sepak Bola Sleman (PSS) mengalami kemajuan yang pesat setelah adanya kemenangan-kemenangan yang telah diraihny dan juga telah menjadi klub sepak bola yang disegani di Liga Indonesia. Semua itu berkat adanya kerjasama dan kebersamaan tim yang sangat kompak. Pemain-pemain pilihan PSS Sleman dari hasil seleksi yang dilakukan oleh pihak klub tidak mengecewakan. Pemain-pemain asing di PSS juga memberikan kontribusi yang maksimal.

PSS Sleman yang berjuluk Elang Jawa ini juga mempunyai kelompok suporter yang sangat kreatif yaitu Slemania. Anggota Slemania dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan, hingga mencapai ribuan orang anggota. Bahkan untuk pendukung PSS Sleman khusus perempuan juga telah terbentuk yaitu Slemanona.

PSS Sleman bermarkas di Stadion Maguwoharjo yang kualitas stadion, sarana dan prasarana serta rumput stadion adalah salah satu yang terbaik di Indonesia.

B. Isi Perjanjian Kerja dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PSS Sleman

1. Isi Perjanjian Kerja di PSS Sleman Yogyakarta

Isi perjanjian sangat penting , karena untuk memperjelas perjanjian kerja yang akan dilaksanakan antara kedua belah pihak. Klub sepak bola PSS Sleman ini mempunyai perjanjian kerja yang dibuat untuk disepakati oleh pihak-pihak yang melakukan perjanjian.

Perjanjian kerja berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Ada kalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja, sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam hubungan kerja maka isi perjanjian mengenai perjanjian kerja antara pihak klub dan pemain yang biasanya di dalam perjanjian itu memuat kewajiban-kewajiban dan hak-hak antara pihak klub dan pemain, maka dalam hal ini perjanjian harus benar-benar jelas dan disepakati bersama. Perjanjian kerja dalam sepak bola dilaksanakan secara tertulis.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tersebut meskipun ketentuannya dibuat oleh pihak salah satu pihak yaitu pihak klub tetapi tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan kesusilaan serta bersifat menindas

salah satu pihak, artinya bahwa perjanjian kerja harus memperhatikan hak-hak asasi dari pihak pemain khususnya.

Selayaknya setiap perjanjian kerja dibuat secara tertulis, lebih-lebih ada perjanjian kerja atas waktu tertentu, sehingga dengan transparannya perjanjian kerja tersebut diharapkan dapat mengurangi terjadinya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di kemudian hari.

Oleh karena itu mengenai maksud dan isi dari perjanjian yang diadakan harus jelas dan gamblang sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman antara kedua belah pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan.

2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PSS Sleman Yogyakarta

Perjanjian kerja diadakan dalam rangka mewujudkan keadilan. Keadaan ini baru dapat terwujud apabila kedua belah pihak melaksanakan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.

Dengan adanya perjanjian kerja berarti telah dimulai suatu hubungan kerja yang bersifat timbal balik yang disebut hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Artinya hak pekerja (dalam hal ini pemain) merupakan kewajiban dari pihak klub demikian juga sebaliknya hak pihak klub menjadi kewajiban pemain.

Pelaksanaan perjanjian kerja pada hakekatnya adalah dilaksanakannya kewajiban yang merupakan hak bagi pihak lain sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dan disepakati oleh para pihak yang membuat perjanjian

tersebut, dimana masing-masing pihak harus melaksanakan dengan sempurna dan sesuai dengan kesepakatan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Pelaksanaan perjanjian merupakan aspek yang sangat penting dalam perjanjian, karena dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perjanjian merupakan tujuan dalam membuat suatu perjanjian, sebab dengan pelaksanaan perjanjian tersebut orang dapat memenuhi kebutuhannya atau kepentingannya. Dalam melaksanakan perjanjian, peranan asas itikad baik sangatlah penting, mengingat suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan itikad baik dari para pihak, maka perjanjian tersebut dapat terlaksana dengan baik dan sebagaimana mestinya.

Pelaksanaan perjanjian merupakan realisasi dari perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang berbentuk pelaksanaan kewajiban yang merupakan hak bagi pihak lain dan harus didasari dengan itikad baik agar perjanjian itu dapat terlaksana dengan baik dan sebagaimana mestinya.

Setiap orang mempunyai hak dan kewajiban yang selalu diperhatikan oleh orang lain dan dalam waktu yang sama juga memikul kewajiban itu diatur dengan patokan-patokan hukum guna menghindari terjadinya bentrokan antara berbagai kepentingan.

Dalam perjanjian kerja tidak hanya mengatur mengenai hak dan kewajiban dari pihak pekerja semata, melainkan juga mengatur mengenai hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban majikan. Dalam hal ini pemain di klub sepak bola PSS Sleman telah melaksanakan hak dan kewajibannya, berdasarkan kesepakatan yang ada. Hak dan kewajiban pemain telah

terpenuhi, yaitu mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan, mendapatkan tunjangan atau bonus yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dimiliki. Sedangkan kewajibannya yaitu melaksanakan pekerjaan sebagai pemain profesional sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan, serta mematuhi peraturan yang berlaku.

Disamping itu kedua belah pihak berkewajiban membangun tata hubungan kerjasama yang memunculkan sikap tanggung jawab para pihak dan untuk menghindari hubungan yang konflikual yang dapat merugikan kedua belah pihak. Hubungan antara pemain dan pemilik klub harus didasarkan pada rasa tanggung jawab antara atasan dan bawahan.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian timbal balik sehingga semua pihak yang telah menjadi kewajiban para pihak yang satu konsekuensinya adalah menjadi hak pihak lainnya. Bagi pihak klub kewajiban utamanya sebagai akibat adanya perjanjian kerja adalah membayar upah kepada pemain. Kesejahteraan pemain adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja, yang salah satunya mengenai upah kerja dari seorang pekerja.

Dalam hal ini, perjanjian kerja yang berlangsung di klub sepak bola PSS Sleman, pelaksanaannya sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia. Para pemain mengadakan perjanjian dengan pihak klub PSS Sleman yang kedua belah pihak telah memenuhi syarat-syarat untuk

mengadakan perjanjian dan telah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak.

Dalam pembayaran gaji di klub sepak bola PSS Sleman, telah disesuaikan dengan kesepakatan kerja bersama, yaitu diberikan sesuai permintaan pemain berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan peraturan yang telah berlaku di klub sepak bola PSS Sleman tersebut.

Adanya perikatan antara pihak pemain dengan pihak klub, maka secara tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi keduanya. Diantaranya adalah dibuktikan bahwa pihak klub sanggup untuk membayar gaji kepada pihak pemain, sedang pihak pemain pun sanggup untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu pula (menurut perjanjian) serta tidak bekerja untuk pihak lain dalam waktu selama masih terikat dalam perjanjian dengan pihak klub. Sedang jasa yang diberikan kepada pihak pemain dalam waktu yang disebutkan (dalam perjanjian) adalah menjadi obyek perjanjian kerja ini.

Dalam perjanjian kerja, masalah waktu (lama bekerja) harus diterangkan. Pada klub sepak bola ini waktu atau lama bekerja bagi para pemain ditentukan pihak klub (sesuai dengan perjanjian kerja), yaitu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Apabila seorang pemain membuat kesalahan-kesalahan yang dianggap fatal bagi pihak klub, maka putuslah hubungan kerja dengan pihak klub sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua pihak.

Dalam perjanjian kerja di PSS Sleman telah dinyatakan hal-hal yang diperjanjikan dan disanggupi baik mengenai macam pekerjaan, besarnya gaji, jenis pekerjaan dan lain-lain, sehingga hubungan kerja di PSS Sleman tersebut dilandasi dengan keterbukaan.

Perjanjian yang dilaksanakan oleh PSS Sleman mempunyai dua pihak, pihak pertama yang disebut sebagai pihak klub dan pihak kedua yang disebut sebagai pemain. Pihak pertama dan kedua terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Bahwa pihak pertama adalah sebuah perkumpulan sepak bola yang bernaung di bawah Pengda PSSI DIY sebagai anggota dari Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI) yang mengikuti kompetisi secara tetap dalam Divisi Utama.
- b. Pihak kedua adalah olahragawan sepak bola yang menjadikan sepak bola sebagai pencaharian pokok sesuai Anggaran Rumah Tangga PSSI. Pada saat perjanjian kerja ditandatangani, pihak kedua tidak terikat perjanjian kerja dengan klub sepak bola manapun di Indonesia atau perjanjian lainnya yang bersifat promosi di manapun.

Di dalam isi perjanjian kerja di klub sepak bola PSS memberlakukan perjanjian kerja untuk 1 (satu) tahun musim kompetisi. Atas kesepakatan bersama perjanjian kerja dapat diperpanjang paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhir perjanjian kerja tersebut, setelah masing-masing pihak menyelesaikan hak dan kewajibannya.

Adapun hak dan kewajiban para pihak antara lain:

Hak Pihak Klub:

- a. Berhak atas hasil prestasi yang dicapai oleh para pemain.

Pemain dituntut untuk memberikan kontribusi yang baik dan maksimal demi meningkatkan prestasi klub di kompetisi Liga Indonesia maupun kejuaraan-kejuaraan lainnya.

- b. Berhak mengatur, mengurus dan menyelenggarakan semua kegiatan sepak bola di wilayah Kabupaten Sleman.
- c. Berhak menurunkan atau tidak menurunkan pemain di dalam suatu pertandingan tergantung dari suatu strategi permainan yang ditentukan oleh manajer dan atau pelatih.

Pelatih mempunyai wewenang penuh untuk menurunkan atau tidak menurunkan pemain. Meskipun pemain tersebut adalah pemain bagus atau inti tetapi jika pelatih mempunyai strategi khusus untuk tidak menurunkan pemain tersebut maka pemain harus tunduk dengan keputusan pelatih.

- d. Berhak meminjamkan pemain yang masih terikat kontrak atau perjanjian kerja untuk bermain sepak bola pada klub lain sebagai pemain tamu berdasarkan kesepakatan pihak klub dengan klub lain.

Kewajiban Pihak Klub:

- a. Memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pemain.
- b. Berkewajiban dan bertanggungjawab atas segala biaya yang dikeluarkan untuk keadaan apapun, misalnya pemain mengalami cedera atau penyakit

tidak permanen, sehingga mengakibatkan pihak pemain tidak dapat melaksanakan kewajibannya.

- c. Memberikan fasilitas kepada pemain, berupa akomodasi, tempat tinggal dan asuransi (pemain PSS di asuransikan di Jasa Raharja Putra).
- d. Berkewajiban memberikan gaji atau imbalan uang kontrak selama 1 (satu) tahun kompetisi.

Selain pihak klub, pihak pemain juga mempunyai hak dan kewajiban diantaranya:

Hak Pemain:

- a. Berhak menjadi pemain sepak bola yang profesional sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pemain.
- b. Berhak diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
- c. Berhak mendapatkan libur yang pelaksanaannya / keputusannya merupakan kesepakatan antara pihak klub dengan pemain yang disesuaikan dengan program kegiatan klub.
- d. Berhak mendapatkan gaji atau imbalan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

Kewajiban Pemain:

- a. Pemain mempunyai kewajiban untuk bermain sepak bola untuk kepentingan pihak klub di kota manapun, di dalam maupun luar negara Indonesia, yang merupakan program pihak klub baik dalam rangka kompetisi maupun turnamen.

- b. Selalu menjaga dan meningkatkan tingkat profesionalismenya baik dalam kualitas tekhnis persepakbolaan maupun kebugaran fisik dari waktu ke waktu, sebagaimana yang disyaratkan dan dibutuhkan oleh pihak klub.
- c. Setuju dan tunduk serta menuruti semua permintaan yang wajar dari pihak klub dalam hubungan atau berkaitan dengan promosi, publisitas, periklanan dan kontrak sponsor serta program kegiatan lainnya yang dianggap perlu baik untuk kepentingan pihak klub maupun kepentingan Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI).
- d. Taat dan mematuhi pada permainan sepak bola yang dikeluarkan oleh Federation International De Football Assosiation (FIFA) sebagaimana yang digunakan oleh Liga Indonesia dan atau Persatauan Sepak Bola seluruh Indonesia (PSSI) dalam semua pertandingan yang diikutinya.
- e. Tidak dibenarkan untuk menerima hadiah dalam bentuk apapun dari pihak manapun, yang diduga mempengaruhi hasil suatu pertandingan.
- f. Dengan sifat profesionalnya akan selalu menjaga ucapan serta tingkah lakunya baik dalam suatu pertandingan maupun dalam pergaulan hidup sehari-hari. Serta tidak mendatangi tempat-tempat yang dapat berakibat mencemarkan nama baiknya dan mencemarkan nama baik pihak klub.
- g. Tidak menggunakan obat-obatan terlarang berdasarkan ketentuan Federation International De Football Association (FIFA) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan harus bersedia menjalani pemeriksaan yang dilakukan dokter yang berwenang sesuai perintah Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI) atau pihak klub.

Dari isi perjanjian kerja yang telah disebutkan di atas, maka pertama dapat diketahui hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak yang melakukan perjanjian kerja tersebut.

Dalam pelaksanaannya, pihak klub melaksanakan hak dan kewajiban diantaranya memberikan catatan terhadap pemain setiap bentuk ketidakhadiran dalam latihan atau pertandingan.

Sedangkan untuk masalah upah atau gaji, secara lengkap tentang sistem dan metode penggajian di PSS Sleman diatur dalam Pasal 2 Surat Perjanjian Kerja PSS Sleman 2007. Adapun sistem penggajian yang digunakan di PSS Sleman adalah sebagai berikut:

- a. Pihak pertama (PSS Sleman) akan memberikan imbalan uang kontrak selama 1 (satu) tahun kompetisi kepada pihak kedua (pemain) sejumlah Rp. (100-800 juta) dengan perincian sebagai berikut:
 - 1) Tahap pertama sejumlah Rp.(sebesar 25% dari nilai kontrak) diterima bersamaan dengan penandatanganan surat perjanjian.
 - 2) Tahap kedua untuk setiap bulannya pihak pemain menerima sejumlah Rp.(sisanya dari nilai kontrak sebesar 75%) sampai bulan Januari 2008.
 - 3) Gaji akan dibayarkan setiap tanggal 5 (lima) atau paling lambat tanggal 10 (sepuluh) di setiap bulannya.
- b. Imbalan sebagaimana yang diuraikan dalam butir 1 di atas akan tetap diberikan oleh pihak klub kepada pemain, walaupun pihak pemain dalam kurun waktu tertentu tidak dapat melaksanakan kewajibannya yang disebabkan:

- 1) Menderita sakit tidak permanen berdasarkan keterangan dokter.
 - 2) Atas perintah lain dari pihak klub.
- c. Apabila pemain dipanggil untuk kepentingan Tim Nasional Indonesia untuk jangka waktu 1 (satu) bulan atau kurang maka hak dan kewajibannya ditanggung oleh pihak klub. Sedangkan apabila lebih dari 1 (satu) bulan maka akan diadakan kesepakatan antara pengurus PSSI dengan pihak klub.
- d. Perkecualian

Apabila pihak pemain terkena skorsing klub dan atau skorsing PSSI, besaran gaji akan dipertimbangkan kemudian.

Dalam pemberian gaji pihak klub memberikannya sesuai dengan kemampuan, situasi dan kondisi yang mendukung. Maka dari itu penerimaan gaji berbeda antara satu dengan yang lainnya. Gaji yang diberikan bersifat tidak tetap dan nominalnya tidak pasti. Pemberian bonus berdasarkan prestasi yang telah dicapai oleh pemain.

Pemberian gaji di PSS Sleman dilakukan tepat waktu. Hal tersebut mengakibatkan pemain betah dan tidak mengundurkan diri dari klub karena merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Disamping gaji, klub PSS Sleman juga memperhitungkan pemberian imbalan atau bonus kepada pemain. Pemberian bonus biasanya dilakukan apabila klub memperoleh kemenangan penting yang mempengaruhi posisi dan prestasi klub. Pemberian bonus juga sangat berpengaruh untuk

menambah tingkat disiplin, semangat tim dan kebersamaan pemain untuk selalu melakukan yang terbaik bagi klubnya.

Selain pemberian gaji dan bonus, PSS Sleman juga memberikan fasilitas untuk mendukung kesejahteraan pemain, antara lain yaitu:

- a. Menyediakan fasilitas tempat tinggal / pemondokan kepada pemain selama kontrak berlangsung.
- b. Pihak klub memberikan fasilitas dan perlengkapan latihan dan pertandingan kepada pemain selama masa kontrak berlangsung, dan akan diatur tersendiri oleh pihak klub terhadap kebutuhan dan penggantian.

Fasilitas yang ada di klub sepak bola PSS Sleman

Jenis fasilitas	Bentuk
Akomodasi	Mess
Pelayanan Kesehatan	a. Pergantian biaya pengobatan sebesar 85% b. Pergantian biaya rumah sakit sebesar 85% (kelas II)
Transportasi	a. Bus lokal di Yogyakarta b. Pengurusan visa, KIMS untuk pemain asing
Uang saku perjalanan <i>away</i> (tandang)	Rp. 75.000,-

Selain itu PSS Sleman juga memberlakukan beberapa sanksi bagi para pemain yang melanggar peraturan yang dibuat oleh klub agar pemain bisa menjaga sikap profesional dan meningkatkan kedisiplinannya. Sanksi dan bentuk sanksi diatur dalam Adendum tentang peraturan dan tata tertib yang terdapat dalam lampiran ke 1 dan ke 3 Surat Perjanjian Kerja, antara lain yaitu:

- a. Jika pemain tidak memenuhi / melanggar komitmen dan salah satu kewajiban sebagaimana dimaksud pasal 3 butir c dan pasal 4 butir b perjanjian kerja ini dan atau melanggar peraturan –peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh pihak klub, maka pihak klub berhak menjatuhkan sanksi (hukuman) kepada pihak pemain.
- b. Bentuk dan beratnya sanksi serta tata cara pemberian sanksi yang akan dijatuhkan kepada pihak pemain sebagaimana dimaksud pada pasal 3 butir c dan pasal 4 butir b akan ditentukan oleh pihak klub dengan mengacu / menyesuaikan pada jenis pelanggaran yang dilakukan.

**Sanksi-sanksi yang berlaku di PSS Sleman berdasarkan
peraturan yang berlaku**

Jenis-jenis sanksi	Bentuk sanksi
Mangkir latihan tanpa alasan	Pemotongan gaji 30%
Indisipliner *)	Pemotongan gaji 20%
Kartu kuning dan kartu merah yang disengaja	Pemotongan gaji 50%
Suap dan obat-obat terlarang	a. Uang kontrak dikembalikan dan diproses secara hukum b. Gaji dihentikan c. Uang kontrak dikembalikan
Melakukan tindak pidana	Diproses secara hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia

*) Terlambat latihan, terlambat masuk mess atau hotel, melawan kebijakan, melanggar peraturan internal tim yang mendapatkan rekomendasi dari pelatih dan manajer.

Isi perjanjian kerja yang tersebut di atas harus dipatuhi oleh masing-masing pihak untuk menghindari adanya perselisihan yang kemungkinan akan terjadi.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja di klub sepak bola PSS Sleman, ada beberapa tahap yang harus dilewati oleh para calon pemain untuk menjadi anggota atau pemain PSS Sleman. Tahap-tahapnya sebagai berikut:

- a. Sebelum para pemain bergabung dengan klub sepak bola, para pemain mendaftarkan diri terlebih dahulu di klub PSS Sleman

Pemain tersebut jika ingin melamar menjadi pemain PSS Sleman harus mendaftarkan diri untuk mengikuti seleksi dan harus sudah mempunyai surat keterangan bebas dari klub lamanya. Selain pemain mendaftarkan diri (dalam hal ini klub hanya pasif), pihak klub juga bisa aktif melakukan perburuan pemain terutama pemain asing dengan cara bertolak ke luar negeri untuk mengamati langsung permainan pemain yang diincar saat bermain di klubnya tersebut.

- b. Pihak klub mengadakan seleksi untuk mencari pemain yang dianggap mampu untuk meningkatkan prestasi klub PSS Sleman.

Seleksi dilakukan untuk melihat apakah pemain tersebut memenuhi kriteria yang ditentukan oleh pihak klub. Seleksi biasanya dilakukan dengan cara uji tanding dengan klub lain guna mengetahui apakah pemain tersebut layak masuk menjadi pemain PSS Sleman atau tidak. Pelatih yang menentukan bagus tidaknya pemain seleksi tersebut.

- c. Mengadakan pemilihan pemain, tentunya yang sesuai dengan kriteria klub PSS Sleman, mulai dari prestasi, kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh para calon pemain. Didalam seleksi tentunya ada beberapa pemain yang

dianggap klub layak untuk dikontrak menjadi pemain klub tersebut. Keputusan atau rekomendasi dari pelatih sangat diperlukan.

- d. Jika calon pemain tersebut diterima menjadi pemain PSS Sleman maka akan dibuatkan perjanjian/kontrak kerjasama antara pihak klub dengan pemain tersebut.

Pihak klub sebelumnya memberikan draft yang berisi tentang perjanjian kerja yang akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak tersebut yang kemudian dipelajari oleh pihak pemain, setelah pemain setuju dengan apa yang ada di dalam isi perjanjian tersebut, maka pemain harus membubuhkan tanda tangan sebagai tanda setuju atas apa yang telah diperjanjikan. Kemudian pemain tersebut sah menjadi anggota klub sepak bola PSS Sleman Yogyakarta.

- e. Tahap berikutnya yang dilakukan oleh pihak klub adalah mendaftarkan anggotanya yang telah bergabung dengan klub PSS Sleman tersebut kepada pihak PSSI (Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia).

Tujuannya adalah supaya anggota klub diakui oleh PSSI dan supaya jelas jika terjadi *wanprestasi*, ada pihak yang memberikan jalan tengah. Berbeda dengan pemain yang berasal dari luar negeri, mereka harus melalui agen terlebih dahulu untuk dapat bergabung dengan klub sepak bola PSS Sleman. Pemain ini harus mempunyai surat dari FIFA (Federation International De Football Association) dan harus mempunyai ITC (International Transfer Certificate) untuk bermain di klub luar negaranya. Tujuannya adalah jika terjadi sesuatu hal pada pemain, maka

mudah bagi pihak klub untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemain luar negeri karena adanya kerjasama yang jelas dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaannya jika terjadi perjanjian kerja yang telah dilakukan antara pemain dengan pihak klub telah berakhir dan kompetisi telah selesai, maka pihak klub tidak mempunyai niat opsi apapun terhadap pemain. Sedangkan pemain dapat bermain bebas dan dapat memilih klub baru, kecuali pemain masih harus menyelesaikan administrasi yang tertunda.

Apabila perjanjian kerja antar kedua belah pihak belum berakhir, sedangkan kompetisi sudah selesai maka pihak klub akan menyatakan atau mengeluarkan surat keterangan bebas untuk pemain sesuai dengan batas kontrak kerja pemain berakhir, serta sebaliknya apabila pihak pemain selama masa kontrak belum selesai sedangkan pihak pemain mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka pihak kedua akan sanggup mengembalikan kontrak dan semua yang telah diterimanya kepada pihak klub.

Dalam melakukan perpanjangan perjanjian kerja, sebelumnya atas kesepakatan bersama maka perjanjian ini diperpanjang paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja, setelah masing-masing pihak melakukan kewajibannya.

Jika pemain mengalami ketidakmampuan yang permanen untuk bermain sepak bola dalam satu musim kompetisi berdasarkan hasil pemeriksaan medis / fisik, maka pihak klub dan pemain menganggap perjanjian kerja ini telah berakhir dan karenanya pemain berhak untuk

memperoleh 1 (satu) bulan gaji pokok setelah berakhirnya perjanjian kerja ini dianggap telah berakhir.

Jika kompetisi berdasarkan Keputusan Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI) tidak dapat dilaksanakan sama sekali oleh karena suatu sebab apapun yang tidak dapat dihindarkan, maka kedua belah pihak sepakat bahwa perjanjian kerja ini dianggap telah berakhir. Selain itu jika kompetisi tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya karena suatu sebab apapun yang tidak dihindarkan, maka pihak klub tetap mempunyai kewajiban memberikan honor atau gaji kepada pemain hingga masa perjanjian berakhir sebesar 25% (dua puluh lima persen) dan pemain tetap mempunyai kewajiban mengikuti program aturan yang dibuat oleh pihak klub.

C. Wanprestasi dan Upaya Penyelesaiannya

1. Wanprestasi

Dengan terjadinya suatu perjanjian maka timbullah hak dan kewajiban atas suatu prestasi dari masing-masing pihak, kewajiban dari salah satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya demikian juga sebaliknya, hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban dari pihak lainnya. Sesuai dengan kebiasaan yang timbul dalam praktek hukum yang ada di Indonesia dalam bidang perjanjian, maka setiap bentuk perjanjian akan selalu memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak, namun kewajiban untuk memnuhi prestasi yang selalu diharapkan oleh para pihak. Keadaan tidak terpenuhinya perjanjian sehingga tidak dapat memenuhi

prestasi yang telah diprjanjikan yang dilakukan oleh salah satu pihak disebut *wanprestasi*.

Wanprestasi yaitu tidak dilakukannya kewajiban para pihak oleh pekerja maupun oleh pihak klub. Penyelesaian *wanprestasi* dilakukan menurut aturan yang ada di PSS Sleman serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun tata kesusilaan yang berlaku di masyarakat.

Demikian pula halnya dengan perjanjian kerja yang terjadi antara pemain sepak bola dengan pihak klub PSS Sleman mengandung pula hak-hak dan kewajiban-kewajiban atas suatu prestasi bagi masing-masing pihak, namun kewajiban untuk memenuhi prestasi yang diharapkan oleh para pihak kadang tidak dapat terpenuhi sebagaimana mestinya.

Dalam perjanjian kerja, masing-masing pihak berharap dapat melaksanakan kewajibannya. Akan tetapi apa yang diharapkan para pihak tersebut tidak dapat terlaksana. Hal itu dapat terjadi karena pihak pekerja dalam berprestasi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, atau terlambat dalam memenuhinya atau pihak pekerja sama sekali tidak melakukan kewajiban.

Perjanjian tidak ada artinya bila persetujuan tidak dapat atau tidak mungkin diwujudkan. Untuk mewujudkan prestasi itu perlu ada tanggung jawab. Jika tanggung jawab ini tidak ada maka kewajiban berprestasi tidak ada artinya menurut hukum. Berdasar hasil penelitian yang diperoleh di PSS Sleman Yogyakarta, bahwa seorang pemain (sebagai pihak kedua) yang

sudah mengadakan perjanjian kerja dengan PSS Sleman (sebagai pihak pertama) tidak diperbolehkan:

- a. Bermain di klub lain, karena pemain sudah terikat kontrak yang mengikat.
- b. Mengadakan perjanjian kerja dengan klub lain tanpa seijin pihak pertama.

Berdasarkan ketentuan isi dari surat perjanjian kerja yang telah disepakati, apabila si pemain tidak memenuhi kewajibannya hanya sebagian sehingga merugikan pihak pertama (dalam hal ini PSS Sleman). Apabila hal ini benar-benar terjadi maka si pemain yang bersangkutan bisa dimintai pertanggungjawaban atau pemain mempertanggungjawabkan kelalaiannya itu. Adapun bentuk pertanggungjawaban itu adalah bahwa pihak pemain harus mengembalikan kontrak dan segala biaya yang telah dikeluarkan atau diberikan pihak klub kepada pemain. Selain itu pemain tersebut dikeluarkan atau diberhentikan dari pekerjaannya sebagai pemain di PSS Sleman.

Perjanjian kerja berakhir apabila masa kontrak telah habis dan tidak ada kesepakatan baik antara pihak klub maupun dari pihak pemain untuk memperpanjang kontrak tersebut. Selain itu, perjanjian kerja dapat berakhir jika terjadi *wanprestasi* yang dilakukan oleh salah satu pihak yang bersangkutan.

Wanprestasi sering terjadi dalam perjanjian kerja yang menggunakan perjanjian standart ini. Keadaan ini terjadi karena perjanjian standart yang dibuat dalam perjanjian kerja ini memang cenderung dimonopoli oleh pihak klub dengan berbagai pertimbangan tertentu, sehingga rumusan dari perjanjian tersebut lebih menonjolkan hak-hak yang diperoleh dari pihak klub

dan kewajiban-kewajiban harus dipenuhi oleh pemain tersebut. Walaupun perjanjian tersebut cenderung dimonopoli oleh pihak klub tapi bagi pemain sepak bola lebih banyak yang menyetujui tentang berbagai syarat yang telah ditetapkan dalam perjanjian, itu disebabkan karena pemain sepak bola pada umumnya membutuhkan perjanjian tersebut untuk memenuhi hak-haknya sebagai pemain dan bisa bermain di klub tersebut serta dikemudian hari tidak terjadi kesalahpahaman antara kedua belah pihak karena semua telah diatur dalam surat perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub PSS Sleman ditemukan beberapa bentuk *wanprestasi* yang umumnya dilakukan oleh pihak pemain yaitu antara lain:

- a. Pemain tidak menunjukkan prestasi baik teknis maupun fisik.

Pemain dianggap tidak berkembang apabila pemain tersebut dalam beberapa pertandingan tidak memberikan kontribusi maksimal bahkan cenderung merugikan penampilan klub. Penilaian tersebut berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh pelatih dan manajer.

Hal itu dianggap *wanprestasi* karena sejak awal masuk sebagai pemain, pihak klub menginginkan kontribusi yang baik dan maksimal dari pemain yang telah dikontrak oleh pihak klub tersebut. Jadi pemain dianggap tidak dapat memenuhi kewajiban sebagai pemain seperti yang diharapkan oleh pihak klub. Dan pihak klub berhak melakukan keputusan secara sepihak dengan memberi ganti rugi 1 (satu) bulan gaji pokok kepada pihak kedua (dalam hal ini pemain) dan pemain tidak akan

melakukan tuntutan dalam bentuk apapun. (Pasal 9 butir c Surat Perjanjian Kerja PSS Sleman tahun 2007). Memang dalam peristiwa tersebut pemain merasa dirugikan oleh klub. Pemain disingkirkan meski dia merasa telah berkembang dengan baik. Tetapi banyak pemain di PSS Sleman lebih mencari cara aman dengan tidak mempermasalahkan kasus tersebut. Pertimbangannya adalah itu hak penuh dari pelatih atau manajer dan pemain yang tersingkir dari PSS Sleman akan mencari klub baru yang lebih membutuhkan tenaga dan *skill*nya. Dalam hal mencari klub baru, pihak klub akan berusaha mencari klub baru bagi mereka. Karena di Liga Indonesia musim 2007 berlaku sistem *transfer* yaitu pemain yang sudah tidak dibutuhkan PSS Sleman apabila ingin ditampung klub lain maka klub tersebut tersebut harus memberikan uang transfer sesuai kesepakatan dengan klub PSS Sleman. Namun apabila tidak ada klub yang menampungnya maka itu sudah konsekuensi dari pemain tersebut. Jadi dalam kasus seperti ini pemain dan pihak klub sudah menyelesaikan masalah dengan sebaik-baiknya.

Di musim kompetisi tahun 2007, PSS Sleman telah memutuskan secara sepihak 5 (lima) pemain dengan komposisi 2 (dua) pemain lokal dan 3 (tiga) pemain asing disaat kompetisi Liga Indonesia XIII tahun 2007 belum berakhir dikarenakan pemain tersebut tidak menunjukkan perkembangan prestasi baik dari segi tekhnis maupun fisik.

b. Pemain mangkir latihan tanpa ada alasan yang jelas

Dalam hal ini pemain tidak mengikuti latihan yang digelar PSS Sleman tanpa ada alasan yang jelas. Latihan dalam klub sepak bola adalah hal yang sangat penting karena dalam latihan akan ditentukan strategi permainan dari pelatih. Selain itu latihan akan lebih meningkatkan kekompakan tim, kebersamaan dan tentu saja tingkat pengertian antar pemain akan lebih terasah sehingga klub akan mempunyai kekuatan yang lebih baik. Apabila pemain tidak mengikuti latihan maka klub merasa dirugikan karena jika pemain tersebut tidak mengikuti latihan maka pemain akan lebih sulit untuk mengikuti gaya permainan klub. Dan hal tersebut menunjukkan keprofesionalan pemain tersebut buruk. Pemain yang mangkir latihan tanpa alasan akan dikenai sanksi pemotongan gaji sebesar 30%. Namun apabila pemain tersebut tidak mengikuti latihan karena ada alasan yang jelas seperti misalnya dia cidera, maka harus ada surat keterangan dari dokter klub dan juga apabila ada urusan keluarga maka pemain diberikan tenggat waktu secukupnya. Dan pihak klub tidak akan memberikan sanksi kepada pemain tersebut.

c. Pemain melakukan tindakan indisipliner

Tindakan indisipliner antara lain seperti terlambat latihan, terlambat masuk mess atau hotel, melawan kebijakan, melanggar peraturan internal tim yang mendapatkan rekomendasi dari pelatih dan manajer. Dari semua itu yang paling banyak dilanggar adalah pemain tersebut terlambat mengikuti latihan dan melawan kebijakan.

Pemain yang terlambat latihan sangat merugikan pihak klub karena klub membutuhkan pemain yang disiplin dalam latihan dan dengan disiplin mengikuti aturan dari klub akan membuat pemain menjadi lebih profesional. Terlambat latihan dengan alasan apapun pemain akan dikenai sanksi pemotongan gaji 20%. Dan itu juga ditambah hukuman dari pelatih seperti lari keliling lapangan, *push up* atau *sit up* sesuai dengan perintah pelatih. Hal itu dilakukan semata-mata demi meningkatkan kedisiplinan para pemain. Selain terlambat latihan masih ada juga sikap indisipliner dari pemain yaitu melawan kebijakan. Dalam hal ini pemain tersebut tidak terima dicadangkan oleh pelatih kemudian melawan kebijakan dengan menolak bermain sebagai pemain pengganti. Hal tersebut tidak menunjukkan sikap profesional dari pemain karena persoalan memainkan atau tidak memainkan pemain adalah hak penuh dari pelatih yang memang bertugas menentukan strategi permainan. Pemain yang terbukti melawan kebijakan akan dikenai sanksi pemotongan gaji sebesar 20%.

d. Pemain memakai atau terlibat obat-obatan terlarang.

Dalam hal ini pemain mengonsumsi obat-obatan terlarang yang tentu saja sangat dilarang oleh klub PSS Sleman. Pemain yang menjadi anggota PSS Sleman haruslah seseorang yang bebas dari narkoba dan sehat jasmani serta rohani. PSS Sleman pernah mengalami kasus tersebut yang melibatkan dua orang pemainnya. Pemain tersebut ditangkap polisi di sebuah hotel di Tangerang dan tertangkap tangan membawa dan

mengonsumsi obat terlarang jenis shabu-shabu. Tentu saja hal tersebut sangat mencoreng nama baik klub PSS Sleman dan PSSI sebagai induk organisasi. PSS Sleman dengan tanggap dan cepat langsung mengambil keputusan untuk mengakhiri kontrak pemain tersebut, menghentikan gaji dan pemain mengembalikan uang kontrak dan tentu saja pemain akan diproses secara hukum. Dalam hal pengembalian uang kontrak pemain akan diberi pilihan apakah akan langsung membayar tunai atau akan diangsur dalam jangka waktu tertentu. Apabila pemain tetap menolak mengembalikan uang kontrak, maka pihak klub dengan berbagai pertimbangan akan memproses masalah tersebut secara hukum.

Selain itu apabila pemain tersebut terbukti mengonsumsi obat-obatan terlarang, PSSI (Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia) sebagai induk organisasi sepak bola nasional akan mengadakan persidangan yang dilakukan Komisi Disiplin PSSI untuk menentukan hukuman yang tepat bagi pemain tersebut dan apabila pemain tidak puas dengan keputusan Komisi Disiplin dapat mengajukan banding ke Komisi Banding PSSI yang keputusannya bersifat final dan mengikat. Keputusan yang diambil biasanya adalah pemain tersebut dilarang beraktivitas dan bermain sepak bola di seluruh kompetisi sepak bola nasional dalam jangka waktu tertentu.

- e. Pemain melakukan perjanjian kontrak lagi dengan klub lain sedangkan dia masih terikat kontrak dengan salah satu tim.

Hal ini terjadi akibat pemain tersebut juga mengikat kontrak dengan klub lain secara bersamaan waktunya padahal dia sudah setuju bergabung dengan PSS Sleman. Pemain yang sudah terikat kontrak dengan PSS Sleman ternyata juga mengikat kontrak dengan klub lain bahkan memilih bergabung dengan klub tersebut atau dengan kata lain dia melakukan perjanjian kerja atau kontrak ganda. Hal tersebut tentu sangat merugikan PSS Sleman karena pemain tersebut sudah tercatat sebagai pemain PSS Sleman tetapi justru bergabung dengan klub lain. Pemain yang melakukan tindakan yang demikian bisa dikatakan melakukan *wanprestasi* karena melanggar kesepakatan bahwa pemain yang telah tergabung dengan klub PSS Sleman tidak boleh bermain di klub lain karena telah terikat kontrak dengan PSS Sleman. Oleh karena itu, pihak PSS Sleman dengan bukti-bukti yang ada melaporkan kasus tersebut ke PSSI Pusat. Kasus kemudian ditangani oleh Komisi Disiplin PSSI yang akhirnya mengambil keputusan untuk menskorsing pemain tersebut untuk tidak boleh beraktivitas dan bermain sepak bola di seluruh kompetisi Liga Indonesia dalam waktu tertentu dan pemain harus mengembalikan uang kontrak kepada klub yang telah dirugikannya. Pemain yang bersangkutan apabila kurang puas dengan keputusan Komisi Disiplin bisa mengajukan banding ke Komisi Banding PSSI dan keputusan yang diambil Komdis bersifat final dan mengikat.

2. Upaya Penyelesaian Jika Terjadi Wanprestasi

Dalam pelaksanaan perjanjian, apabila terjadi sengketa antara kedua belah pihak atau terhadap perbuatan *wanprestasi* yang dilakukan oleh salah satu pihak saja maka para pihak yang ada dalam perjanjian tersebut biasanya melihat dari isi perjanjian yang mereka buat yang didalamnya memuat syarat-syarat yang memberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa dengan cara sesuai apa yang ada dalam perjanjian tersebut.

Apabila kedua belah pihak terjadi perselisihan baik mengenai isi dan atau akibat dari perjanjian kerja, masing-masing pihak sepakat untuk menyelesaikan dengan cara seperti yang termuat dalam Pasal 14 Surat Perjanjian Kerja PSS Sleman Tahun 2007, yaitu:

- a. Penyelesaian masalah yang dilakukan pihak klub pertama dengan cara memberikan peringatan kepada pemain.

Pemain yang melakukan pelanggaran atau *wanprestasi* akan diberikan peringatan terlebih dahulu agar tidak terjadi masalah yang berkepanjangan dan dapat diselesaikan secara internal tim. Bisa saja pemain tersebut dikenai sanksi atau denda sesuai dengan pelanggaran yang telah dibuat.

- b. Bermusyawarah antara pengurus manajemen klub dengan pemain yang bersangkutan atau dengan kata lain diadakan penyelesaian secara internal klub tersebut.

Apabila pemain tidak juga mengindahkan peringatan pihak klub maka akan diadakan musyawarah antara kedua belah pihak untuk mencari titik temu. Pihak klub melalui pengurus harian membentuk panitia khusus untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Pemain yang bersangkutan dipanggil ke sekretariat tim untuk mengadakan musyawarah mufakat dan berusaha mencari *win-win solution* antara kedua belah pihak.

- c. Jika musyawarah mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama diserahkan kepada Pengurus Daerah PSSI (PENGDA PSSI).

Pengda PSSI akan membentuk suatu komite khusus untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kemudian dilakukan musyawarah yang mempertemukan pemain dan pihak klub agar dapat mencapai titik temu. Kedua belah pihak di dengar pembelaannya di hadapan komite tersebut dan komite akan mencari penyelesaian yang sebaik-baiknya.

- d. Setelah musyawarah melalui Pengurus Daerah PSSI tidak mendapatkan hasil, maka penyelesaian masalah tersebut dibawa kepada pihak PSSI (Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia) Pusat supaya mendapatkan titik temu antara kedua belah pihak yang bersengketa.

Pemain yang tidak puas dengan keputusan Pengda PSSI bisa melaporkan hal tersebut ke PSSI untuk diproses lebih lanjut. Kemudian PSSI merekomendasikannya untuk dibahas di Exco dan nanti kasusnya disidangkan oleh Komisi Disiplin PSSI. Keputusan dari PSSI Pusat bersifat final dan mengikat. Masalah yang terjadi antara pemain dengan

pihak klub yang tidak dapat diselesaikan secara internal klub, maka PSSI berhak menjadi mediator atau juru damai dan menyelesaikannya.

Jika yang berselisih adalah pemain asing dan pihak klub sampai dengan pihak PSSI tidak dapat menyelesaikan masalah tersebut, maka yang menyelesaikan masalah tersebut adalah pihak FIFA (Federation International De Football Association). Yaitu apabila pemain asing yang bersangkutan tidak puas dengan keputusan PSSI pemain tersebut dapat mengadukan ke Komisi Etik dan Fair Play Federasi Sepak Bola Internasional (FIFA) dengan membawa bukti-bukti yang konkret untuk diproses lebih lanjut dan mencari titik temu. Komisi Etik dan Fair Play Federasi Sepak Bola Internasional (FIFA) tersebut dalam penyelesaian perselisihan tersebut melibatkan pemain, klub yang berselisih dengan pemain tersebut dan PSSI. Keputusan dari FIFA adalah bersifat mengikat dan final.

Menurut hemat penyusun hal yang telah dilakukan tersebut tidak melanggar aturan yang berlaku, karena semua ini telah melalui proses kesepakatan antara kedua belah pihak ketika membuat perjanjian kerja.

Selain *wanprestasi*, berakhirnya perjanjian kerja di PSS Sleman juga dapat terjadi karena:

- a. Berakhirnya jangka waktu kerja / kontrak kerja.

Di dalam surat perjanjian kerja telah diatur berapa lama pemain tersebut di kontrak untuk bermain di PSS Sleman. Selama itu pula perjanjian kerja berlangsung antara kedua belah pihak. Di klub PSS

Sleman biasanya lama masa kontrak adalah 1 (satu) musim kompetisi. Sangat jarang pemain tersebut di kontrak dengan durasi yang panjang.

Dalam pelaksanaannya jika terjadi perjanjian kerja yang telah dilakukan antara pemain dengan pihak klub telah berakhir dan kompetisi telah selesai, maka pihak klub tidak mempunyai niat opsi apapun terhadap pemain. Sedangkan pemain menjadi pemain bebas dan dapat memilih klub baru, kecuali pemain masih harus menyelesaikan administrasi yang tertunda. (Pasal 8 butir a).

Apabila perjanjian kerja antara kedua belah pihak belum berakhir, sedangkan kompetisi sudah selesai maka pihak klub akan menyatakan atau mengeluarkan surat keterangan bebas untuk pemain sesuai dengan batas kontrak kerja pemain berakhir serta memenuhi segala kekurangan untuk pihak pemain. (Pasal 8 butir b).

Namun apabila pemain tersebut melakukan perpanjangan perjanjian kerja, sebelumnya atas kesepakatan bersama maka perjanjian ini diperpanjang paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja, setelah masing-masing pihak melakukan kewajibannya.

b. Pemain mengundurkan diri

Pemain yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka pihak pemain akan sanggup mengembalikan kontrak dan semua yang telah diterimanya kepada pihak klub. (Pasal 8 butir b).

- c. Kedua belah pihak setuju dan semufakat untuk membatalkan dan memutus kontrak perjanjian kerja.

Hal tersebut terjadi bila masing-masing pihak merasa perjanjian yang dibuat sudah tidak menguntungkan lagi. Biasanya bila pemain tersebut ada permasalahan yang serius seperti *home sick*, ada permasalahan keluarga, ingin pindah ke klub lain dan permasalahan lainnya.

- d. Jika pemain mengalami ketidakmampuan yang permanen untuk bermain sepak bola dalam satu musim kompetisi.

Hal tersebut berdasarkan hasil pemeriksaan medis / fisik yang dilakukan oleh dokter. Jika memang terbukti pemain tersebut cedera permanen dan tidak bisa bermain secara penuh selama 1 (satu) musim kompetisi maka pihak klub dan pemain menganggap perjanjian kerja ini telah berakhir dan karenanya pemain berhak untuk memperoleh 1 (satu) bulan gaji pokok setelah perjanjian kerja ini dianggap telah berakhir.

- e. Kompetisi berhenti

Hal tersebut diatur pada Pasal 13 ayat 1 Surat Perjanjian Kerja PSS Sleman 2007, disebutkan:

- 1) Jika kompetisi berdasarkan keputusan Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI) tidak dapat dilaksanakan sama sekali oleh karena sesuatu sebab apapun yang tidak dapat dihindarkan, maka kedua pihak sepakat bahwa perjanjian kerja ini dianggap berakhir.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

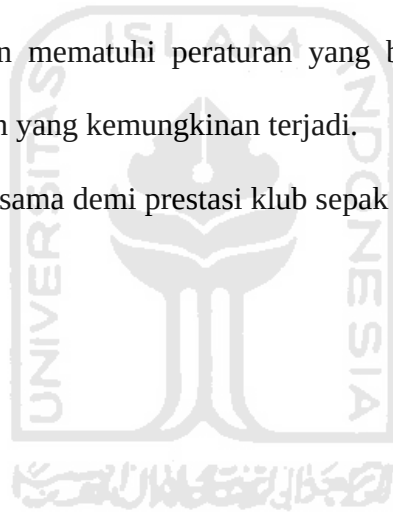
Setelah penyusun mamaparkan dan menganalisis praktek pelaksanaan perjanjian kerja di klub sepak bola PSS Sleman, dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian kerja dilakukan secara tertulis agar perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub sepak bola di PSS Sleman dapat diketahui masih adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan salah satu pihak yaitu pemain dalam melaksanakan isi perjanjian kerja tersebut. Tetapi secara keseluruhan perjanjian kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh para pihak.
2. Bentuk-bentuk wanprestasi yang terjadi di PSS Sleman antara lain pemain tidak berkembang, mangkir latihan tanpa alasan yang jelas, melakukan tindakan indisipliner, dan pemain melakukan perjanjian kontrak dengan klub lain, sedangkan dia masih terikat kontrak dengan salah satu tim maka upaya penyelesaian yang dilakukan kedua belah pihak adalah melalui 4 (empat) cara yaitu: memberikan peringatan, mengadakan musyawarah dan mufakat antara kedua belah pihak, jika musyawarah tidak tercapai maka penyelesaian perselisihan diserahkan ke Pengurus Daerah PSSI, Jika musyawarah melalui Pengda PSSI tidak tercapai, maka penyelesaian tersebut diserahkan kepada Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI) yang keputusannya bersifat final dan mengikat.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penyusun sampaikan supaya lebih diperhatikan oleh pihak klub dan pemain dalam pelaksanaan perjanjian kerja adalah:

1. Walaupun perjanjian kerja telah disepakati bersama, tetapi pihak klub hendaklah benar-benar memperhatikan kondisi pemain, sehingga tidak menimbulkan adanya kesenjangan sosial yang berarti untuk kedua belah pihak.
2. Hendaknya pemain mematuhi peraturan yang berlaku, untuk menghindari adanya perselisihan yang kemungkinan terjadi.
3. Berjuang bersama-sama demi prestasi klub sepak bola PSS Sleman.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad. 1982. *Hukum Perikatan*, ctk. Pertama, Alumni, Bandung
- _____ 1986. *Hukum Perjanjian*, ctk. Ketiga, Alumni, Bandung
- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, ctk. Pertama, Bina Bhakti Wakaf, Yogyakarta
- A. Qirom Syamsudin Meliala. 1985. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian beserta Perkembangannya*, ctk. Pertama, Liberty, Yogyakarta
- A. Ridwan Halim dkk. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, ctk. Pertama, Pradnya Paramita, Jakarta
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis. 1996. *Hukum Perjanjian dalam Islam*, ctk. Kedua, Sinar Grafika, Jakarta
- FX. Djumialdji. 1992. *Perjanjian Kerja*, ctk. Pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Hartono Hadi Suprpto. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Liberty, Yogyakarta
- Iman Soepomo. 1980. *Hukum Perburuhan bidang Hubungan Kerja*, ctk. Ketujuh, Djambatan, Jakarta
- Isa Arief. 1993. *Hukum Perdata dan Hukum Dagang*, ctk. Kelima, Alumni, Bandung
- J. Satrio. 1992. *Hukum Perjanjian*, ctk. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung
- M. Yahya Harahap. 1983. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, ctk. Pertama, Alumni, Bandung
- Ridwan Syaharani. 1985. *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, ctk. Pertama, Alumni, Bandung
- RM. Suryodiningrat. 1985. *Asas-Asas Hukum Perikatan*, ctk. Ketujuh, Tarsito, Bandung
- R. Setiawan. 1994. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, ctk. Kesepuluh, Bima Cipta, Jakarta
- Subekti. 1977. *Aneka Perjanjian*, ctk. Kedua, Alumni, Bandung
- _____ 1979. *Hukum Perjanjian*, ctk. Keenam, PT Intermasa, Jakarta
- _____ 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, ctk. Keenam belas, PT Intermasa, Jakarta

Sudikno Mertokusumo. 1986. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, ctk. Keenam Liberty, Yogyakarta

Wiwoho Sujono. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*, ctk. Kedua, Bina Aksara, Bandung



CURRICULUM VITAE

Nama : Fajar Kurniawan

Tempat Tanggal Lahir : Klaten, 11 September 1983

Alamat Asal : Jl. Raya Barat No. 3 Wedi Klaten 57461

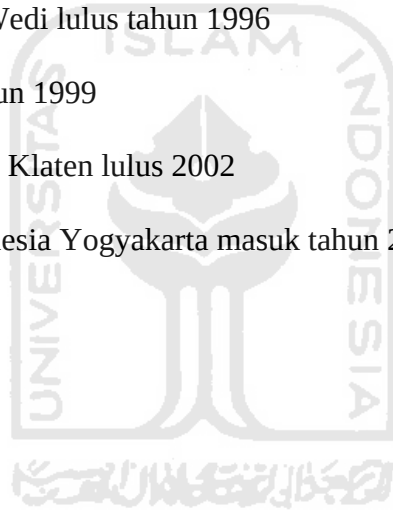
Nama Orang Tua

Ayah : Sunarji

Ibu : Noorlaela

Jenjang Pendidikan

1. SD Muhammadiyah I Wedi lulus tahun 1996
2. SMP 7 Klaten lulus tahun 1999
3. SMA Muhammadiyah I Klaten lulus 2002
4. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta masuk tahun 2002



**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN
SEPAK BOLA DENGAN KLUB SEPAK BOLA
DI PSS SLEMAN YOGYAKARTA 2007**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (SKRIPSI-1) pada
Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta



Oleh :

FAJAR KURNIAWAN

No. Mahasiswa : 02410283

Program studi : Ilmu Hukum

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
YOYAKARTA
2007**

SKRIPSI

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN KLUB SEPAK BOLA DI PSS SLEMAN YOGYAKARTA 2007

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan ke muka Tim

Penguji dalam ujian pendadaran pada tanggal 26 Oktober 2007



Yogyakarta, 5 Oktober 2007

Dosen pembimbing

H. Nurjihad, SH. MH

SKRIPSI

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN KLUB SEPAK BOLA DI PSS SLEMAN YOGYAKARTA 2007

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam ujian pendadaran pada

Tanggal 26 Oktober 2007 dan dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 26 Oktober 2007

Tim Penguji

1. Ketua : H. Nurjihad, SH. MH.

2. Anggota : H. Sujitno, SH. MH.

3. Anggota : Ery Arifudin, SH. M. Hum

Tanda Tangan

Disahkan oleh :

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Hukum

Dekan,

Dr. H. MUSTAQIEM, SH. M.si

MOTTO

“”klasemen akhir tak akan berbohong....”

(paul jewell, pelatih bradford city musim 1999-2000)

ketika itu bradford terancam degradasi namun mereka akhirnya lolos setelah di pertandingan terakhir mengalahkan liverpool 1-0 lewat gol david wetherall dan berkat penampilan gemilang kiper matthew clarke.

“kiper adalah batasan yang sangat tipis antara menjadi pahlawan atau pecundang”

(iker casillas, kiper real madrid)

“before i make a mistake, i do not make a mistake..”

(johan cruyff, the legend of total football)

“kamu suka sepak bola..??”

(kalimat sederhana yang selalu diucapkan kubo kepada trio kekegawa : toshi, kazuhiko & kenji)

matt clarke (gk), franco grenet, cleto polonia, colin cooper, kim christofte,

craig hignett, diego de ascentis, juninho paulista, leonardo aroujo,

dean windass, lee morris

(“the amazing philosoccers”)

“politik itu kotor dan sepak bola yang akan membersihkannya...”

(terinspirasi perjuangan heroik timnas indonesia di piala asia 2007 yang mampu menyatukan segala perbedaan suporter di indonesia)

PERSEMBAHAN

kupersembahkan karya ini untuk :

- ❖ keluargaku tercinta
- ❖ almamaterku UII yogyakarta
- ❖ borofans di seluruh dunia



KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr . Wb .

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, zat yang Maha berkuasa dan berkehendak. Tiada Tuhan selain Allah yang memiliki kasih tak bertepi yang telah memberi kemudahan di kala sempit, menghadirkan semangat di kala lelah dan menghibur tatkala duka. Hamba sadar sepenuh hati tiada cinta idaman yang dapat teraih selain dengan kehendakMu. Shalawat serta salam ke haribaan junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kami senantiasa dapat setia menyusuri jejak keteladanannya.

Selanjutnya teriring ketulusan hati penyusun 'tuk senantiasa mengucapkan rasa syukur akan rahmatNya yang telah memberi kekuatan sehingga dapat menyelesaikan sebuah tugas untuk mengakhiri studi jenjang Strata Satu (S1) jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum UII Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penyusun menyadari tanpa bantuan pihak lain mungkin belum terselesaikan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penyusun menghaturkan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bp. Prof. Dr. Edi Suandi Hamid. M.Ec selaku Rektor UII Yogyakarta
2. Bp. Dr. Mustaqiem. SH.M.Si selaku Dekan Fakultas Hukum UII Yogyakarta.
3. Bp. H. Nurjihad. SH.MH selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan kritik dan arahan yang begitu berharga kepada penyusun.
4. Bp. Machsun Tabrani. SH.MH selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Bp. Fatawi serta Bp. Gunarto selaku pendamping DPA.

5. Klub PSS Sleman dalam hal ini Bp. Bambang Nurdjoko dan Mas Pudji Prasetyo, terimakasih telah memberikan kesempatan penelitian dan telah memberikan data-data untuk penyusunan skripsi.
6. Bp/Ibu Dosen Prodi Ilmu Hukum yang telah memberikan bekal ilmu kepada penyusun.
7. Keluarga besar UII Yogyakarta dan seluruh pegawai yang telah memberikan kemudahan dan membantu penyusun dalam pengumpulan data dan literatur skripsi ini.
8. Bapak, ibu, mbak Wulan+mas Daru & the baby, d'Bala serta saudara2ku keluarga besar tercinta. Terima kasih doa dan suportnya. Semoga aku selalu bisa memberikan yang terbaik untuk semua...
9. Wahyu Rina UH. Cintaku untukmu selalu tersenyum dan setia.
10. Teman-teman kuliah klas D angkatan 2002 (missU....) dan The "Nice Guys" (Wargo H, Wahyu Kris, Dimas S, Reza D, Setyo Adi, Rico, Aan, Indra SN, Gunawan, Pras, Rico 05 dll) kita tidak saling mengenal lebih dalam tetapi kalian telah begitu baik padaku.....
11. Teman-teman di WP (Rico, Apank, Wira, Mas Dedi, Arul, Gondrong dll angkatan 2002-2005) banyak kenangan yang akan selalu kurindukan....'n WP, tQ udah jadi tempat berteduhku selama ini.
12. Teman-teman KKN SL-04 angkatan 32 di JJP (Ari, Bayu, Budi, Citra, Feby, Icuk, Nita, Panjul, Sari, Sipit, Triyono & Wahyu) saatnya untuk tertawa....
13. Teman-teman SD Muh1 Wedi, SMP7 Klaten dan SMA Muh1 Klaten, kenangan terentang bagai lukisan terpanjang.....

14. Teman-teman main bola-ku (just PHILOSOCER + SOCCERNATIC!!) ‘n buat Middlesbrough, You’re the best!!! Borofantastique!!
15. Motor Smash yang selalu kubawa pergi-pulang dan kucingku, Riggott yang selalu menemaniku waktu ngetik skripsi. Kalian juga berjasa lho....
16. Semua pihak yang tidak dapat Penyusun sebutkan satu persatu baik langsung maupun tidak langsung ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan pengarahan yang telah diberikan kepada kami mendapat imbalan dari Allah SWT. Dan tak lupa saya mohon maaf apabila selama melaksanakan tugas skripsi terdapat kekhilafan dan kesalahan. Penyusun menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan yang penyusun miliki, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penyusun harapkan. Akhir kata semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua, Amin.

Wassalaamu’alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 Oktober 2007

Penyusun

Fajar Kurniawan

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN CLUB SEPAK BOLA DI PSS SLEMAN YOGYAKARTA 2007**. Penelitian ini dilatar belakangi masalah ketenagakerjaan yang sangat erat kaitannya dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja bertujuan untuk mengantisipasi adanya perselisihan atau pertentangan di kemudian hari oleh masing-masing pihak yang melakukan perjanjian kerja tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja sering muncul berbagai persoalan, diantaranya pemenuhan hak dan kewajiban yang sering dilalaikan oleh masing-masing pihak yang melakukan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, maka perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap sehingga dalam menyelesaikan masalah berpijak pada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Permasalahan utama yang ingin dijawab dengan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan pemain dengan klub sepak bola di PSS Sleman. Selain itu juga ingin mengetahui bagaimana penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak jika terjadi wapresasi.

Penelitian ini merupakan kajian lapangan, maka dalam pengumpulan data menggunakan teknik dan metode wawancara dengan responden, dokumentasi dengan cara menelusuri dokumen-dokumen yang ada serta observasi dengan mengamati secara langsung obyek serta subyek penelitian. Kemudian dalam menyelesaikan masalah yang ada di lapangan, maka menggunakan pendekatan normatif, yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui ketentuan hukum yang mengatur masalah di atas. Dalam hal ini penyusun menggunakan konsep dasar perjanjian kerja yang mencakup perjanjian, pelaksanaan perjanjian, dan penyelesaian masalah yang muncul. Adapun analisis yang penyusun gunakan adalah dengan cara berpikir induktif, yang pada akhirnya penyusun berkesimpulan bahwa perjanjian itu sangat penting dilakukan, karena untuk menghindari adanya kesalahpahaman antara kedua belah pihak.

Berdasarkan metode yang digunakan, maka terungkap bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di klub sepak bola PSS Sleman dinyatakan sah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, karena kedua belah pihak telah memenuhi hak dan kewajiban masing-masing seperti yang ada dalam perjanjian kerja. Dan penyelesaian yang dilakukan kedua belah pihak jika terjadi wapresasi adalah sesuai ketentuan persyaratan yang disetujui kedua belah pihak dalam perjanjian kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
---------------------	---

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKSI	ix
DAFTAR ISI	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Metode Penelitian	17
 BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN PER-	
JANJIAN KERJA	
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	
1. Pengertian Perjanjian	19
2. Unsur-Unsur Perjanjian	25
3. Asas-Asas Perjanjian	26
4. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian	30
5. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian	34
6. Pelaksanaan Perjanjian	36
7. Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Perjanjian	38
8. Berakhirnya Perjanjian	45

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	
1. Pengertian Perjanjian Kerja	48
2. Macam-Macam Perjanjian Kerja	51
3. Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja	56
4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja	59
5. Hak Dan Kewajiban Para Pihak	62
6. Berakhirnya Perjanjian Kerja	64
BAB III PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PE-	
MAIN SEPAK BOLA DENGAN KLUB SEPAK BOLA	
DI PSS SLEMAN YOGYAKARTA TAHUN 2007	
A. Tinjauan Umum Klub Sepak Bola PSS Sleman	71
1. Sejarah Berdirinya	71
2. Klasifikasi Dan Prestasi	75
3. Perkembangan	76
B. Isi dan pelaksanaan perjanjian kerja di PSS Sleman..	77
C. Wanprestasi dan Penyelesaiannya	93
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	107
B. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN	