

**ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN
KERJA ANTARA KLUB PSMS MEDAN DENGAN PEMAIN ASING
(Studi Pada Klub Mess PSMS Medan Sumatera Utara)**

SKRIPSI

O L E H:

**KAREN
NPM: 15.840.0066**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
M E D A N
2 0 1 9**

**ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN
KERJA ANTARA KLUB PSMS MEDAN DENGAN PEMAIN ASING
(Studi Pada Klub Mess PSMS Medan Sumatera Utara)**

SKRIPSI

O L E H:

**KAREN
NPM: 15.840.0066**

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
M E D A N
2 0 1 9**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Judul Skripsi : Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing (Studi Pada Klub Mess PSMS Medan Sumatera Utara)

Nama : KAREN

NPM : 15.840.0066

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Muazzul, SH, M.Hum

Marsella, SH, M.Kn

Acc diperbanyak untuk diujikan

DIKETAHUI :

Ketua Bidang
Ilmu Hukum Keperdataan

Zaini Munawir, SH, M.Hum

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SEMINAR HASIL

Judul Skripsi : Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing (Studi Pada Klub Mess PSMS Medan Sumatera Utara)

Nama : KAREN

NPM : 15.840.0066

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Muazzul, SH, M.Hum

Marsella, SH, M.Kn

Acc diperbanyak untuk diujikan

DIKETAHUI :
Ketua Bidang
Ilmu Hukum Keperdataan

Dr. Rizkan Zulyadi, S.H, M.H

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KAREN

NPM : 15.840.0066

Judul Skripsi : Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing (Studi Pada Klub Mess PSMS Medan Sumatera Utara)

Dengan ini menyatakan:

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, Februari 2019



KAREN
NPM: 15.840.0066

ABSTRAK
ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN
KERJA ANTARA KLUB PSMS MEDAN DENGAN PEMAIN ASING
(Studi Pada Klub Mess PSMS Medan Sumatera Utara)

Oleh:
KAREN
NPM: 15.840.0066

Pemain sepakbola adalah termasuk tenaga kerja, pemain sepakbola bekerja untuk klub yang memperkerjakannya/mengontraknya selama beberapa musim tergantung dengan perjanjian yang ada dalam kontrak kerja yang sebelumnya telah disepakati klub dan pemain itu sendiri. Dari dulu sampai sekarang sepakbola adalah olahraga yang paling populer dan digemari di seluruh dunia termasuk Indonesia. Sepakbola yang dulunya hanya sebuah olahraga kini menjadi lapangan kerja dan bisnis yang sangat menjanjikan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pertanggung Jawaban Klub PSMS Medan Terhadap Pemain Asing Yang diputus Kontraknya dan bagaimana Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing.

Metode penelitian yang digunakan adalah *library research* (penelitian kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder. *Field research* (penelitian lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke Klub Mess PSMS jalan Candi Borobudur dengan cara Wawancara.

Pertanggung jawaban Klub PSMS Medan terhadap pemain asing, tentang hak-hak yang didapat dan tidak didapatkan oleh pemain asing tersebut, yaitu apabila pemain diputus kontraknya adalah harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tertuang dalam kontrak yang telah disepakati oleh pihak Klub PSMS Medan dan Pemain Asing yang diatur dalam perjanjian yaitu Pasal 19 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Kompensasi dan Pasal 20 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Kompensasi . Akibat Hukum Klub PSMS Medan terhadap pemain asing tersebut, yaitu apabila pemain asing diputuskan perjanjian kerjanya secara sepihak oleh Klub PSMS Medan adalah harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tertuang dalam kontrak yang telah disepakati oleh pihak Klub PSMS Medan dan Pemain Asing. serta Akibat hukum yang diperoleh oleh Pemain Asing dalam hal ini ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan melalui Perjanjian Kesepakatan Dalam Kontrak yang sudah ditanda tangai oleh para pihak. Karena alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak Klub PSMS dengan Pemain Asing karena melakukan kesalahan berat yang dapat mempengaruhi kinerja, dan takut mempengaruhi rekan-rekan kerja yang lain yang dapat merugikan bagi pihak lain Khususnya pemain-pemain yang lainnya.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja dan Pemain Asing

ABSTRACT
LABOR ASPECTS OF LABOR ON WORK AGREEMENT BETWEEN
MEDAN PSMS CLUB WITH FOREIGN PLAYERS
(Study on PSMS Medan Mess Club North Sumatra)

By:

KAREN
NPM: 15.840.0066

Football players are included in the workforce, soccer players work for the club that trains him / contracts him for several seasons depending on the agreement in the employment contract that the club and the player themselves have agreed to. From the beginning until now football was the most popular and popular sport in the whole world including Indonesia. Football which was once just a sport is now a very promising job and business.

The problem in this study is how the PSMS Club Responsibility Against Foreign Players Who Are Painful or Injured and how the Legal Effects of Termination of the Unilateral Work Agreement between the PSMS Medan Club and Foreign Players.

The research method used is library research, namely research conducted based on reading sources, namely Laws, books, scientific research, scientific articles, mass media, and legal journals related to the material discussed in this thesis proposal. . In this study contains primary data and secondary data. Field research (field research), namely by conducting field research directly. In this case the researcher immediately conducted a research to the PSMS Mess Club on the Borobudur Temple by interview.

Accountability of the PSMS Club Medan to foreign players, about the rights obtained and not obtained by the foreign players, namely if the player is terminated the contract must be in accordance with the Manpower Act and contained in the contract agreed by the Club PSMS Medan and the Player Foreign regulated in the agreement, namely Article 19 concerning Termination of Employment with Compensation and Article 20 concerning Termination of Employment without Compensation. and the legal consequences obtained by foreign players in this case are termination of employment carried out through an agreement in the contract that has been signed by the parties. Because of the reason for the termination of employment that is carried out by the PSMS Club with foreign players because of serious mistakes that can affect performance, and fear of influencing other colleagues who can be detrimental to other parties, especially the other players.

Keywords: Work Agreement and Foreign Players

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenanNya telah memberikan karuniaNya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, akan tetapi semoga segala usaha yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi semua, sebagai ilmu yang bermanfaat dan barokah.

Penulis juga menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusunan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Secara khusus penulis ucapkan rubuan terimakasih kepada Ayahanda Wiwin, Ibunda Alm Desi Rani, dan Nenek Sugami yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, serta memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta teriring do'a dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Ibu Anggreini Atmei Lubis, SH,M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
4. Bapak Ridho Mubarak, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
5. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus sebagai Sekretaris Penulis,
6. Ibu Wessy Trissna, S.H, M.H selaku Ketua Bidang Hukum Kepidanaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
7. Bapak H. Abdul Lawali Hasibuan, SH, MH, selaku ketua seminar Meja Hijau Penulis.
8. Bapak Muazzul, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
9. Ibu Marsella, SH, M.Kn selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
10. Ibu Hj. Jamilah SH, M.H, selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis,
11. Bapak Danial Syah, SH, M.H dan Bapak Julius Raja, SE, MM, sebagai Sekretaris Umum di PSMS yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan wawancara sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini,
12. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

13. Ibu Sri Hidayani, S.H, M.Hum, yang telah menjadi ibu penulis selama di kampus dan telah memberikan arahan serta masukkan kepada saya selama berada di Universitas Medan Area.
14. Naga Merah (Agung Nusa Pratidina, Fajar Sidik, Bagus Prantiarto, M. Khotomi Tarigan, Sayyid Faturahman, Agus Peranata Sinaga) yang telah memberikan Suport kepada penulis dalam penulisan skripsi penulis.
15. Divia Nandini Sebagai Teman Terdekat Penulis Yang Selalu Meminjamkan Laptopnya selama Membuat Skripsi.
16. Rizky Aulia Ramadayani Lubis, Aida Fauzia Nur, Ulfa Herlina Wati Lubis, M Ridho Alhasyimi Daulay, sahabat penulis yang telah menemani dan meluangkan waktu untuk penulis dalam suka dan duka selama proses pembuatan skripsi penulis.
17. Darma, Dinesh, Ajay, Prazna, Kana Dasen, Teman yang telah mendorong dan memotivasi penulis agar semangat dalam mengerjakan skripsi penulis ini.
18. Kakak Fitri Inda Sari, S.H, yang telah membantu dan memberi arahan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi penulis ini.
19. Seluruh rekan rekan mahasiswa angkatan 2015 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Allah SWT dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Februari 2019

Penulis

KAREN



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan masalah	9
C. Tujuan penelitian	9
D. Manfaat penelitian	9
E. Hipotesis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	12
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	12
2. Pengertian Tenaga Kerja Asing	15
3. Perkembangan Tenaga Kerja Asing.....	16
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	17
1. Pengertian Perjanjian	17
2. Syarat-Syarat Sah Perjanjian	21
3. Batalnya Sebuah Perjanjian	23
4. Wanprestasi.....	24
C. Tinjauan Umum Tentang Sepak Bola	25
1. Pengertian Sepakbola.....	25
2. Sejarah Berdirinya Klub PSMS Medan.....	27

	3. Cara Mendirikan Dan Persyaratan Klub Sepakbola Di Indonesia	28
BAB III	METODE PENELITIAN	31
A.	Waktu dan tempat penelitian	31
	1. Waktu penelitian.....	31
	2. Tempat Penelitian.....	31
B.	Metodologi Penelitian	32
	1 Jenis Penelitian.....	32
	2. Sifat Penelitian	32
	3. Teknik Pengumpulan Data	33
	4. Analisis Data	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A.	Hasil Penelitian.....	35
	1. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing.	35
	2. Proses Penyelesaian Jika Terjadi Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	42
B.	Hasil Pembahasan.....	52
	1. Pertanggung Jawaban Klub PSMS Medan Terhadap Pemain Asing Yang Diputus Kontraknya	52
	2. Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Perjanjian Kerja	

	Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan	
	Pemain Asing.....	56
BAB	V SIMPULAN DAN SARAN	62
	A. Simpulan.....	62
	B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada dasarnya ketenagakerjaan dapat diklasifikasikan minimal menjadi tiga macam yakni tenaga kerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*).

1. Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut.

2. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

¹ Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

3. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakannya pun umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. Misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat Sekolah Lanjutan Atas) drop out, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.²

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga

² <https://www.zonasiswa.com/2014/12/ketenagakerjaan-pengertian-klasifikasi.html>

Diakses 25 November 2018 Pukul: 13.00 Wib

³ Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga.⁴

Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan.

⁴ Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara dua pihak yaitu buruh dengan majikan, perjanjian ini ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *Dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).⁵

Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP). Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

⁵R.Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, hlm 63

⁶Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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, yaitu:⁷

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

⁷Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Sepak Bola berasal dari dua kata yaitu Sepak dan Bola. Sepak atau meyepek dapat di artikan menendang sedangkan bola yaitu alat permainan yang berbentuk bulat berbahan karet, kulit atau sejenisnya. Dalam permainan sepak bola, sebuah bola disepak oleh para pemain kian kemari. Jadi secara singkat pengertian Sepak bola adalah suatu permainan yang dilakukan dengan cara menendang bola kian kemari yang dilakukan oleh pemaian, dengan sasaran gawang dan bertujuan memasukan bola ke gawang lawan. Setelah kita tahu pengertian sepak bola mari kita lanjutkan dengan Teknik Dasar permainan Sepak bola. Teknik Dasar Permainan sepak bola dapat diartikan gerak dasar yang harus dikuasai oleh seorang pemain sepak bola. Jika seseorang ingin melakukan permainan sepak bola, ia harus tahu dan mampu melakukan teknik dasar atau gerak dasar permainan tersebut.⁸

Sejarah olahraga sepak bola dimulai sejak abad ke-2 dan ke-3 sebelum Masehi di Tiongkok Pada masa Dinasti Han tersebut, masyarakat menggiring bola kulit dengan menendangnya ke jaring kecil. Sepak bola modern mulai berkembang di Inggris dengan menetapkan peraturan-peraturan dasar dan menjadi sangat digemari oleh banyak kalangan. Di beberapa kompetisi, permainan ini menimbulkan banyak kekerasan selama pertandingan sehingga akhirnya Raja Edward III melarang olahraga ini dimainkan pada tahun 1365. Raja James I dari Skotlandia juga mendukung larangan untuk memainkan sepak bola. Pada tahun 1815, sebuah perkembangan besar menyebabkan sepak bola menjadi terkenal di

⁸ <http://www.sumberpengertian.co/pengertian-sepak-bolaa> diakses pada tanggal 24 November 2018, Pukul 18.00 WIB

lingkungan universitas dan sekolah. Kelahiran sepak bola modern terjadi di Freemasons Tavern pada tahun 1863 ketika 11 sekolah dan klub berkumpul dan merumuskan aturan baku untuk permainan tersebut. Bersamaan dengan itu, terjadi pemisahan yang jelas antara olahraga rugby dengan sepak bola. Pada tahun 1869, membawa bola dengan tangan mulai dilarang dalam sepak bola. Selama tahun 1800-an, olahraga tersebut dibawa oleh pelaut, pedagang, dan tentara Inggris ke berbagai belahan dunia. Pada tahun 1904, asosiasi tertinggi sepak bola dunia (FIFA) dibentuk dan pada awal tahun 1900-an, berbagai kompetisi dimainkan diberbagai negara. olahraga ini juga digemari terutama mulai abad ke-16.

Pemain sepakbola adalah termasuk tenaga kerja, pemain sepakbola bekerja untuk klub yang memperkejakannya/mengontraknya selama beberapa musim tergantung dengan perjanjian yang ada dalam kontrak kerja yang sebelumnya telah disepakati klub dan pemain itu sendiri. Dari dulu sampai sekarang sepakbola adalah olahraga yang paling populer dan digemari di seluruh dunia termasuk Indonesia. Sepakbola yang dulunya hanya sebuah olahraga kini menjadi lapangan kerja dan bisnis yang sangat menjanjikan.⁹

Lapangan kerja tentunya untuk pemain yang mempunyai keahlian dibidang tersebut, semakin bagus keahlian pemain tersebut semakin mahal pula harga atau nilai kontraknya. Bisnis disini bisa dikatakan sebagai peluang untuk memperkaya diri atau sekelompok orang, pelaku bisnis tersebut adalah pemilik klub dan barisan manajemen klub tersebut. Pemilik klub pastinya akan membuat klub tersebut berjaya dan berprestasi. disinilah pemilihan pemain yang tepat untuk menjadikan klub tersebut berprestasi. Pemain sepakbola tentu menurut pendapat

⁹ <https://kampungbiru.wordpress.com/pengertian-sepak-bola/> diakses pada tanggal 24 November 2018, Pukul 19.00 WIB

sebagian orang digolongkan sebagai aset dari klub yang mengikatnya. Alasannya, semakin tinggi nilai jual dari si pemain karena performanya, apalagi dapat mengantar klub menjadi juara liga, tentu semakin banyak keuntungan yang dapat diambil oleh pemilik klub.

Klasifikasi pemain sepakbola sebagai aset klub ini juga diperkuat dengan fakta bahwa untuk mengikat pemain sepakbola yang berstatus tidak free transfer, klub peminat harus membayarkan aktivitya yang berbentuk sejumlah uang kepada klub pemilik si pemain sebelumnya. Demikian krusialnya pemain sepakbola bagi klub untuk mendatangkan keuntungan finansial, sehingga menurut pendapat tersebut, sudah seharusnya neraca menyediakan akun yang menerangkan keberadaan pesepakbola sebagai aset.

Berdasarkan uraian diatas penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui hal tersebut maka mengangkat judul **“Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub PSMS Medan dengan Pemain Asing (Studi MESS PSMS Jalan Candi Borobudur)”** untuk melengkapi data yang terkait dengan penelitian ini.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam permasalahan tentang ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja antara klub psms medan dengan pemain asing adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pertanggung Jawaban Klub PSMS Medan Terhadap Pemain Asing Yang Diputus Kontraknya ?

2. Bagaimana Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pertanggung Jawaban Klub PSMS Medan Terhadap Pemain Asing Yang diputus Kontraknya.
2. Untuk Mengetahui Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pekerja dan pengusaha, pemain asing yang cidera.

2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama Pemain Sepak Bola warga negara Asing sebagai pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan atau Perjanjian kerja terhadap suatu Klub Sepak Bola agar tidak terjadi ketidakadilan bagi setiap pekerja yang melakukan pekerjaan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pekerjaan dan Klub sepak bola.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan. Hipotesis pada dasarnya adalah dugaan peneliti tentang hasil yang akan dicapai.¹⁰ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pertanggung jawaban Klub PSMS Medan terhadap Pemain Asing Yang diputus kontraknya, yaitu apabila pemain di putus kontraknya harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tertuang dalam kontrak yang telah disepakati oleh pihak Klub PSMS Medan dan Pemain Asing .

¹⁰Bambang Sunggono, 2011, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm, 109

2. Akibat Hukum Klub PSMS Medan terhadap pemain asing tersebut, yaitu apabila pemain asing diputuskan perjanjian kerjanya secara sepihak oleh Klub PSMS Medan adalah harus sesuai dengan Undang-Undang Keteagakerjaan dan tertuang dalam kontrak yang telah disepakati oleh pihak Klub PSMS Medan dan Pemain Asing.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.¹

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

¹ Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. hlm. 4

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.²

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.³

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan

² *Ibid* hlm. 6

³ Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm 148

kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.⁴

Mulyadi menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Pada awalnya batasan umur penggolongan tenaga kerja di Indonesia sejak tahun 1971 adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan batasan umur ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan dan penetapan kebijakan wajib belajar 9 tahun, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang bekerja berkurang. Oleh karena itu, semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) tahun 2001, batas umur penggolongan kerja yang semula 10 tahun atau lebih dirubah menjadi 15

⁴ *Ibid* hlm. 149

tahun atau lebih. Indonesia tidak menggunakan batas umur maksimum dalam pengelompokan usia kerja karena belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta.⁵

2. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi.⁶ Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang, yang dimana pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa:

“Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi

⁵ <http://eprints.undip.ac.id/29404/1/Skripsi005.pdf> Diakses 26 November 2018, Pukul. 11.00 Wib

⁶ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.27

asing terhadap kehadiran Tenaga Kerja Asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.⁷

3. Perkembangan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia

Pesatnya perkembangan tenaga kerja asing tidak terlepas dari kebijakan pemerintah untuk membuka pintu dan akses bagi para pekerja asing untuk bekerja di Indonesia. Keputusan pemerintah untuk membuka peluang tenaga kerja asing ke Indonesia salah satunya adalah kurang mumpuninya dan kemampuan teknis pekerja lokal Indonesia untuk melakukan suatu pekerjaan. Pengusaha juga kebanyakan lebih mempercayai tenaga kerja asing, karena dinilai lebih terampil dibandingkan tenaga kerja lokal Indonesia.

Masuknya tenaga kerja asing di Indonesia berdampak baik dan buruk untuk perkembangan industri ataupun perusahaan di Indonesia. Dampak positifnya adalah masuknya ilmu dan teknologi yang baru dan modern ke Indonesia, kemajuan ilmu dibidang tertentu menjadi lebih cepat dan baik. Sementara dampak negatifnya ialah menjadikan peluang bekerja bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan, menjadikan sebuah ancaman pekerja lokal yang kurang memiliki keterampilan dibandingkan pekerja asing.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

⁷ HR Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta, hlm.322

Untuk membuat suatu perjanjian hendaknya kita lebih dulu memahami arti dari perjanjian tersebut. Apabila dilihat di literatur banyak kita temui beraneka ragam pengertian perjanjian itu, dimana masing-masing dari sarjana memberikan pengertian sendiri-sendiri, hal mana pengertian tersebut dibuat oleh pakar hukum, oleh karena hal inilah kita tidak menemukan keseragaman pengertian perjanjian.

Sebelum kita lebih jauh membahas tentang perjanjian ada baiknya kita terlebih dahulu membahas mengenai perikatan, sebab kita ketahui perjanjian itu tidak terlepas dari perikatan. Dimana disini nampak jelas bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji pada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal. Dari peristiwa itu dapat ditimbulkan suatu perhubungan antara dua orang itu yang dinamakan perikatan. Perjanjian tersebut menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya, dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian maka hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber-sumber lain. Perjanjian adalah sumber yang terpenting yang melahirkan perikatan.

Dari ketentuan Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) menyatakan bahwa “tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan baik karena Undang-Undang “. Dari ketentuan pasal diatas mengandung arti bahwa suatu perikatan bersumber pada suatu perjanjian selain Undang-Undang. Dan dijelaskan pula di dalam buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) mengatur tentang *Verbetenissenrecht* diartikan sebagai perikatan dan *overeenkomst* diartikan sebagai perjanjian.

Setelah kita lebih mengetahui pengertian perikatan maka kita kembali pada pembahasan perjanjian, yang mana diatas telah dijelaskan bahwa perikatan bersumber pada perjanjian, dan selain perjanjian masih ada lagi sumber lain yang menerbitkan perikatan yaitu Undang-Undang.⁸

Pengertian perjanjian menurut beberapa pendapat ahli antara lain, yaitu:⁹

1. R. Subekti

Perjanjian adalah peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

2. Sudikno

Perjanjian adalah merupakan hubungan hukum antara dua orang atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.

3. R. Setiawan

Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

4. Handri Raharjo

Perjanjian adalah Suatu hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (para pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan subjek hukum yang lain berkewajiban melaksanakan prestasinya sesuai dengan

⁸<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/58977/Chapter%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y> Tertanggal 24 November 2018, Pukul 16.00 Wib

⁹ Handri Raharjo, 2009. *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 38

kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum.¹⁰

5. Prof. R. Wirjono Prodjodikoro

Perjanjian adalah Hubungan hukum dimana seorang tertentu, berdasarkan atas suatu janji, wajib untuk melakukan suatu hal dan orang lain tertentu berhak menuntut kewajiban itu.¹¹

Dari pendapat-pendapat para Ahli tersebut, maka pada dasarnya perjanjian adalah proses interaksi atau hubungan hukum dan dua perbuatan hukum yaitu penawaran oleh pihak yang satu dan penerimaan oleh pihak yang lainnya sehingga tercapai kesepakatan untuk menentukan isi perjanjian yang akan mengikat kedua belah pihak.

Sedangkan menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 Perjanjian adalah :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih dengan mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”

Pengertian perjanjian ini mengandung unsur :

- a. Perbuatan Penggunaan kata “Perbuatan” pada perumusan tentang Perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan.
- b. Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih, Untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan

¹⁰ *Ibid* hlm. 40

¹¹ Wirjono Prodjodikoro, 2011, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju. Bandung, hlm, 78

dan saling memberikan pernyataan yang tepat satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.

- c. Mengikatkan dirinya, Di dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri. Sebelum suatu perjanjian disusun perlu diperhatikan identifikasi para pihak, penelitian awal tentang masing-masing pihak sampai dengan konsekuensi yuridis yang dapat terjadi pada saat perjanjian tersebut dibuat. Setelah subjek hukum dalam perjanjian telah jelas, termasuk mengenai kewenangan hukum masing-masing pihak, maka pembuat perjanjian harus menguasai materi atas perjanjian yang akan dibuat oleh para pihak. Dua hal paling penting dalam perjanjian adalah objek dan hakikat daripada perjanjian serta syarat-syarat atau ketentuan yang disepakati.¹²

2. Syarat-Syarat Sah Perjanjian

Dasar hukum dari sahnya suatu perjanjian adalah Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Disebutkan bahwa sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri,
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
- c. Suatu hal tertentu, dan
- d. Suatu sebab yang halal.

¹²<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/23887/Chapter%20II.pdf;jsessionid=4C3F0D71087374BDD9538FA630EC4E52?sequence=3> Diakses 26 November 2018 Pukul. 15.00 Wib

Dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 52 (1), syarat sahnya suatu perjanjian secara lebih khusus mensyaratkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan hanya untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan harus disertai dengan surat pengangkatan. Sementara untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis. PKWT yang dibuat secara lisan adalah bertentangan dan menjadi PKWTT.

1. Kesepakatan para pihak

Suatu perjanjian harus mensyaratkan adanya kesepakatan dari para pihak. Hal ini berarti bahwa suatu perjanjian tidak bisa dibuat secara sepihak. Suatu pihak tidak dapat mengakui adanya suatu perjanjian bila pihak lain tidak menyepakati adanya perjanjian tersebut. Kesepakatan ini bermakna bahwa isi dari perjanjian yang dibuat telah diketahui dan sesuai dengan keinginan para pihak.

Sebagai hal mendasar dari suatu perjanjian adalah adanya keinginan secara bebas. Tanpa kekhilafan, paksaan, ataupun penipuan. Apabila yang sebaliknya yang terjadi, maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah dan menjadi sebuah perjanjian yang cacat dan dapat dibatalkan.¹³

2. Kecakapan

¹³ Wirjono Prodjodikoro, *Op Cit* hlm. 72

Mengenai perjanjian kerja, ketentuan yang berlaku sangat berbeda dengan ketentuan perjanjian secara umum berdasarkan KUHPerduta. yang mensyaratkan batasan usia 21 tahun. Hukum Ketenagakerjaan mensyaratkan batasan usia anak yang boleh diperkerjakan yaitu usia antara 13 sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial (Pasal 69 ayat 1 UUK). Serta beberapa ketentuan lain mengenai batasan usia anak. Mengenai kriteria anak, Undang-Undang Perlindungan anak menyebutkan bahwa anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun. Selama tidak ada peraturan perundang-undangan yang melarang, setiap orang berhak mengadakan suatu perjanjian kerja.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Suatu perjanjian kerja harus secara tegas menyebutkan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pihak pekerja. Hal ini tentu saja untuk menghindari perbedaan atau permasalahan yang mungkin timbul kemudian. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama, alamat, dan jenis perusahaan,
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh,
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan,
- d) Tempat pekerjaan,
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran,
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja,
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan

- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁴

3. Batalnya Sebuah Perjanjian

Batalnya sebuah perjanjian bisa terjadi diakibatkan apabila para pihak tidak melakukan atau bahkan melanggar ketentuan syarat sah perjanjian yang telah ditentukan oleh Undang Undang yang berlaku.

Pembatalan perjanjian dibedakan menjadi 2 terminologi yang memiliki konsekuensi yuridis, yaitu :

- a. Null and Void, yaitu dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.
- b. Voidable, yaitu bila salah satu syarat subyektif tidak dipenuhi, perjanjiannya bukannya batal demi hukum, tetapi salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas).¹⁵

4. Wanprestasi

Wanprestasi adalah dimana salah satu pihak yang terlibat didalam sebuah perikatan atau perjanjian tidak melakukan prestasinya atau perbuatan yang telah semestinya tertuang didalam perjanjian tersebut dengan pihak lain. Wanprestasi

¹⁴<https://telingasemut.blogspot.com/2016/03/perjanjian-kerja-perjanjian-kerja.html>

Diakses 26 November 2018 Pukul. 17.30 Wib

¹⁵<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl3520/batalnya-suatu-perjanjian>

dapat terjadi dikarenakan kelalaian atau kesengajaan yang dilakukan salah satu pihak yang tidak melakukan prestasinya.

Menurut salah satu ahli yaitu Prodjodikoro, Pengertian Wanprestasi adalah tidak adanya suatu prestasi dalam perjanjian, ini berarti bahwa suatu hal harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Dalam istilah bahasa Indonesia dapat dipakai istilah pelaksanaan janji untuk prestasi, sedangkan ketiadaan pelaksanaan janji untuk wanprestasi.¹⁶

C. Tinjauan Umum Tentang Sepak Bola

1. Pengertian Sepakbola

Sepak bola merupakan permainan antara dua tim dengan masing-masing terdiri dari sebelas orang pemain. Mulanya, permainan ini ditemukan pertama kali di China pada abad ke-2 SM. Ketika itu, sepak bola dimainkan dengan menggunakan bola yang terbuat dari kulit dan digiring dengan kaki.

Sepak bola masuk ke Indonesia pada 1914 saat negara ini masih dijajah oleh pemerintah Hindia Belanda. Sepak bola modern di Indonesia dimulai dengan terbentuknya PSSI (Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia) pada 19 April 1930 di Yogyakarta. Ketua PSSI pertama adalah Soeratin Sosrosoegondo. Kala itu, kelahiran PSSI kerap dikaitkan dengan kegiatan politik yang menentang penjajahan. Setelah wafatnya Soeratin, prestasi tim nasional sepak bola di Indonesia tak terlalu bagus karena pembinaan tim nasional tidak diimbangi dengan hal-hal lain. Namun, kini PSSI telah mengembangkan beragam pertandingan sepak bola di dalam negeri. Ada pertandingan untuk orang dewasa,

¹⁶<http://www.pengertianpakar.com/2015/03/pengertian-wanprestasi-dan-penjelasan.html>

ada juga pertandingan untuk anak usia tertentu (U-15, U-17, U-19, U-21, dan U-23).

Sepak Bola berasal dari dua kata yaitu “Sepak” dan “Bola”. Sepak artinya menendang (menggunakan kaki) sedangkan “bola” adalah alat permainan yang berbentuk bulat berbahan karet, kulit atau sejenisnya. Dalam permainan sepak bola, sebuah bola disepak atau tendang oleh para pemain kesana kemari. Tujuan dari permainan sepak bola adalah memasukan bola ke gawang lawan. Tim yang berhasil mencetak gol paling banyak pada akhir pertandingan menjadi pemenangnya.

Pengertian sepakbola menurut beberapa Pendapat Para Ahli:¹⁷

1. Muhyi Faruq

Permainan sepak bola merupakan bentuk dari kegiatan fisik yang memberikan manfaat pada kebugaran tubuh dan mental serta social, yaitu prestasi. Pada kajian ini lebih menyoroti pada permainan dan olahraga sepak bola kaitannya dengan kebugaran tubuh. Permainan ini sendiri masuk dalam aktifitas gerak olahraga, karena bentuk aktifitas fisik yang terstruktur, terencana dan berkesinambungan dengan tujuan untuk kebugaran tubuh yang lebih baik.

2. Agus Salim

Sepakbola merupakan olahraga yang memainkan bola dengan menggunakan kaki. Tujuan utama dari permainan ini adalah untuk mencetak gol atau skor sebanyak-banyaknya yang tentunya harus dilakukan sesuai dengan

ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk bisa membuat gol harus tangkas, sigap, cepat, dan baik dalam mengontrol bola.

3. Nurhasan

Permainan sepakbola dilakukan dalam 2 (dua) babak, yang mana masing-masing dari babak pada umumnya berlangsung selama 45 menit. Permainan sepakbola dipimpin oleh seorang wasit, dengan dibantu oleh dua hakim garis. Para pemain menggunakan sepatu bola, serta kostum yang berbeda dengan lawan mainnya, sedangkan untuk penjaga gawangnya harus mengenakan kostum khusus yang berbeda dengan para pemain lainnya.

4. Joko Purwanto

Sepakbola adalah suatu bentuk permainan beregu yang menggunakan bola besar, dimainkan oleh 2 (dua) regu, dan tiap-tiap regu terdiri dari 11 pemain.

2. Sejarah Berdirinya Klub PSMS Medan.

Persatuan Sepak Bola Medan Sekitarnya atau biasa disingkat PSMS Medan adalah sebuah klub sepak bola Indonesia yang berbasis di Medan, Sumatera Utara. PSMS Medan saat ini bermain di Liga 1 Gojek & Traveloka. PSMS Medan didirikan pada tanggal 21 April 1950. Meski demikian sejak tahun 1930 telah berdiri klub *Medansche Voetbal Club* (MSV) yang diyakini merupakan embrio PSMS. Sejak dahulu kota Medan dikenal dunia oleh karena perkebunan tembakau Delinya. Tak heran bahwasannya logo PSMS berupa "daun" dan "bunga tembakau Deli". PSMS Medan dikenal dengan tipe permainan khas rap-rap yakni sepak bola yang berkarakter keras, cepat dan ngotot namun tetap bermain bersih menjunjung sportivitas. Inilah yang kerap ditunjukkan oleh tim

berjudul "Ayam Kinantan" ini.¹⁸ Klub sepakbola kebanggaan warga Medan ini bermarkas di Stadion Teladan, Medan. PSMS Medan menjadi tim yang paling bersejarah di dunia persepakbolaan di Indonesia dikarenakan PSMS Medan salah satu tim sepakbola yang paling lama berdiri di Indonesia. PSMS Medan menjadi tim yang disegani di Indonesia karena prestasi yang dulu sangat banyak diraih PSMS, mulai dari juara di Liga Indonesia, pernah menjadi wakil untuk Indonesia di ajang liga antar klub se-Asia.

PSMS Medan pun selalu mengirimkan wakil-wakilnya (Pemain) untuk Tim Nasional Indonesia, sebut saja Tumsila, Witya Pusen, Ricky Yacobi, Zulkarnain Lubis, Markus Horison, Saktiawan Sinaga, Rico Simanjuntak dan masih banyak lagi. Hal ini yang menjadikan PSMS Medan sangat disegani di Indonesia. PSMS Medan dikenal juga dengan permainan *Rap-Rap*, permainan yang keras, lugas dan tidak kenal kompromi saat bertanding. Stadion Teladan menjadi tempat yang sangat angker bagi tim tim yang bertanding disana, PSMS sangatlah ditakuti oleh tim tim lawan karena permainannya yang keras, begitupula dengan suporter atau pendukungnya yang begitu militan dan loyal saat mendukung tim kebanggaan kota Medan ini. *Smeck holigan*, Fans Klub, Kampak Fc, ultras 1950 adalah sebagian kelompok suporter Psms Medan.

3. Cara Mendirikan Dan Persyaratan Klub Sepak Bola Di Indonesia

Mendirikan klub sepakbola gampang-gampang susah. Gampangnya karena aturan sudah ada yang terhimpun dalam pedoman dasar Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI). Sementara susahnya karena masih banyak pengurus

¹⁸<http://asal-usul-motivasi.blogspot.com/2012/10/asal-usul-sejarah-psms-medan-klub.html>

cabang PSSI yang belum paham tentang aturan – aturan PSSI. Pengurus PSSI adalah jajaran paling depan pembinaan sepak bola di Indonesia. Sekolah Sepak Bola (SSB) lebih mendominasi kegiatan pembinaan itu secara praktis. Hasilnya PSSI hanya perlu membina pemain-pemain muda berbakat hasil dari didikan dan binaan dari SSB tersebut. Oleh karena itu seharusnya PSSI tidak perlu lagi mempersulit pendirian klub sepak bola di Indonesia.

Berikut adalah tata cara pendirian klub sepak bola di Indonesia. Syarat suatu klub sepak bola tertera dalam Pedoman PSSI Pasal 5 tentang syarat-syarat keanggotaan yang isinya sebagai berikut:

1. Mempunyai Badan Hukum dan Pedoman Dasar yang tidak bertentangan dengan PSSI.

Badan hukum yang lazim saat ini berupa perseroan terbatas dan yayasan. Kedua bentuk Badan Hukum ini telah digunakan oleh klub-klub besar dan yang telah lebih dulu berdiri di Indonesia.

2. Berkedudukan Dan berkantor di Kabupaten/Kota tempat domisilinya.

Tempat kedudukan ini juga dicantumkan dalam pedoman dasar atau anggaran dasar saat menghadap Notaris. Sementara domisili kantor dibuktikan dengan surat keterangan domisili oleh kepala desa atau kelurahan setempat.

3. Memiliki Pelatih

Pelatih sepak bola merupakan individu terlatih berlisensi PSSI dan afliasinya seperti AFC DAN FIFA.

4. Memiliki Izin Stadion.

Memiliki atau mendapat izin menggunakan dan pemilik atau pengelola stadion atau lapangan sepak bola yang memenuhi syarat.

5. Persetujuan dari PSSI

Mengajukan permohonan untuk menjadi calon anggota kepada pengurus cabang untuk mendapat rekomendasi pengurus daerah dan disetujui oleh pengurus PSSI.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Desember 2018 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

Tabel kegiatan skripsi.

No	Kegiatan	Bulan												Keterangan			
		Desember 2018			Januari 2018			Februari 2018			Maret 2019				April 2019		
1.	Pengajuan Judul	■															
2.	Seminar Proposal		■														
3.	Penelitian			■													
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi				■												
5.	Seminar Hasil													■			
6.	Sidang Meja Hijau															■	

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Klub Mess PSMS jalan Candi Borobudur Medan Sumatera Utara.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah yuridis empiris yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.¹

- a. Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yaitu aspek hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja antara klub PSMS Medan dengan pemain asing (studi mess psms jalan candi borobudur) tempat penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku ilmiah, data *on line*, hasil-hasil penelitian berupa laporan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW).
- c. Data tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder dapat berupa kamus hukum, dan biografi.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi kasus Penelitian pada Klub Mess PSMS jalan Candi Borobudur. Studi kasus adalah penelitian tentang aspek hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja antara klub PSMS medan dengan pemain asing (studi mess psms jalan candi borobudur) yang mengarah pada penelitian hukum empiris, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang

¹<https://idtesis.com>, diakses pada tanggal 20 November 2018, pukul 22.38 wib.

mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang empiris.²

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan di Penelitian pada Klub Mess PSMS jalan Candi Borobudur mengambil beberapa data dan dengan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan alat pengumpul data, yakni:

- a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
- b. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke Klub Mess PSMS jalan Candi Borobudur dengan cara Wawancara.

4. Analisa Data

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan

²Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, hlm 163

wawancara. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analisis kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai dengan penelitian yang di lakukan pada Klub Mess PSMS jalan Candi Borobudur Dari hasil penelitin tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yuridis dalam “Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub PSMS Medan dengan Pemain Asing (Studi MESS PSMS Jalan Candi Borobudur)”. Untuk memperoleh suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Pertanggung jawaban Klub PSMS Medan terhadap pemain asing, tentang hak-hak yang didapat pemain asing tersebut, yaitu apabila pemain sakit atau cedera saat latihan atau bertanding adalah harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tertuang dalam kontrak yang telah disepakati oleh pihak Klub PSMS Medan dan Pemain Asing. dan dalam Tanggung Jawab Klub PSMS Medan Terhadap Pemain Asing Yang Sakit Atau Cedera yang diatur dalam perjanjian yaitu Pasal 7 (Cedera dan Sakit), maka pihak Klub PSMS Medan dengan pemain sepak bola Asing, apabila terjadi cedera dan sakit terhadap pemain maka Klub PSMS medan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pemain yang cedera dan sakit yang di rawat sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.
2. Akibat Hukum Klub PSMS Medan terhadap pemain asing tersebut, yaitu apabila pemain asing diputuskan perjanjian kerjanya secara sepihak oleh Klub PSMS Medan adalah harus sesuai dengan Undang-Undang Keteagakerjaan dan tertuang dalam kontrak yang telah disepakati oleh pihak Klub PSMS Medan dan Pemain Asing. serta Akibat hukum yang diperoleh oleh Pemain Asing dalam hal ini ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan melalui Perjanjian Kesepakatan Dalam Kontrak yang sudah ditanda tanggai oleh para pihak. Karena alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihakKlub PSMS dengan

Pemain Asing karena melakukan kesalahan berat yang dapat mempengaruhi kinerja, dan takut mempengaruhi rekan-rekan kerja yang lain yang dapat merugikan bagi pihak lain Khususnya pemain-pemain yang lainnya.

B. SARAN

1. Sebaiknya perusahaan harus menjamin dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, khususnya dalam melakukan pekerjaan pada klub sepak bola, perjanjian kerja harus dibuat sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Penyelesaian Hubungan ketenagakerjaan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Bipartit dan Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, 2009, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditiya Bakti, Bandung.
- Basri Amran 2006. *Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Wijayanti Astri 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- Sunggono Bambang, 2011, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sudjana Eggi, 2005. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta.
- Raharjo Handri, 2009. *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- HR Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta.
- Khotibul Umam, 2010, *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*, Pustaka Yustisia. Yogyakarta.
- Husni Lalu, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Husni Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta
- Subkti. R, 1977, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Soedarjadi 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Prodjodikoro Wirjono, 2011, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju. Bandung.

Asyhadie Zaeni, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Website

<https://idtesis.com>

<http://www.sumberpengertian.co/pengertian-sepak-bolaa>

<http://www.blogster.com/khaerulhtanjung/pelaku-usaha-dan-tanggung>

<http://eprints.undip.ac.id/29404/1/Skripsi005.pdf>

<https://sport.detik.com/aboutthegame/pandit/d-2977254/bagaimana-akuntansi-mengklasifikasi-dan-menghitung-pemain-sepakbola-sebagai-aset>

<https://www.zonasiswa.com/2014/12/ketenagakerjaan-pengertian-klasifikasi.html>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/58977/Chapter%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/23887/Chapter%20II.pdf;jsessionid=4C3F0D71087374BDD9538FA630EC4E52?sequence=3>

<https://telingasemut.blogspot.com/2016/03/perjanjian-kerja-perjanjian-kerja.html>

Industrial Relation, Artikel Kasus PHK menjadi Kasus Terpopuler di akses dari situs <http://beritahr.wordpress.com/category/industrial-relation/>

<http://www.pengertianpakar.com/2015/03/pengertian-wanprestasi-dan-penjasannya.html>

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl3520/batalnya-suatu-perjanjian>



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing.

Faktor-Faktor yang dapat membenarkan suatu pemutusan dapat digolongkan dalam 3 (tiga) golongan yaitu :¹

1. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pemain sepak bola asing
2. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pemain sepak bola asing
3. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Alasan-alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi perusahaan untuk mem-PHK Anda dengan mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pemain sepak bola asing melakukan Kesalahan Berat.

Setelah Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka klub PSMS tidak lagi dapat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tak bersalah, klub PSMS baru dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan Mahkamah

¹ Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 121

Konstitusi ini, Departemen Tenaga Kerja mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan tentang akibat putusan tersebut.²

a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; Pasal 158, ayat 1 berbunyi, "Klub PSMS dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pemain sepak bola asing dengan alasan pemain sepak bola asing telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Klub PSMS Medan;
2. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
3. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
4. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau klub PSMS di lingkungan kerja;
5. Membujuk teman sekerja atau klub PSMS untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
6. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau klub PSMS dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

² Industrial Relation, Artikel Kasus PHK menjadi Kasus Terpopuler di akses dari situs <http://beritahr.wordpress.com/category/industrial-relation/> Di Akses tanggal 19 Januari 2019. Pukul. 10.00 Wib

7. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
8. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih."

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, tetapi apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut, harus mendapat izin

Dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan (baik berturut-turut, atau surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1. Pemain Sepak bola asing Asing tertangkap tangan
 - a. Ada pengakuan dari pemain sepak bola asing yang bersangkutan; atau
 - b. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
2. Pemain Sepak bola asing Asing Melakukan Diduga Tindak Pidana

Dapat pula dikatakan bahwa perbuatan pidana ini adalah perbuatan yang anti sosial. Pasal 160, ayat 1 menyebutkan, "Dalam hal pemain sepak bola asing ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan klub PSMS".

3. Pemain sepak bola asing Melakukan Pelanggaran Ketentuan yang diatur.

Perjanjian Kerja Pasal 161, ayat 1 menyebutkan, "Dalam hal pemain sepak bola asing melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, klub PSMS dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pemain sepak bola asing yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut." Bila Anda tidak mengindahkan peraturan perusahaan dan tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan oleh perusahaan. ini bisa menjadi alasan (PHK) untuk pekerja.

4. Pemain sepak bola asing Mengundurkan Diri.

Salah satu jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang inisiatifnya dari pemain sepak bola asing adalah pengakhiran hubungan kerja karena pemain sepak bola asing mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan (izin). Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pemain sepak bola asing mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya dan mendapatkan surat keterangan kerja/*eksperience letter* adalah permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum hari H tanggal pengunduran diri. Hal yang harus dilakukan pemain sepak bola asing yang mengundurkan diri adalah sebagai berikut:³

- a. Pemain sepak bola asing tidak terikat dalam ikatan dinas.
- b. Selama menunggu hari, pemain sepak bola asing harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang ditentukan.

³ Sendjun H. Manulang *Op Cit* hlm. 124

Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaksud atau dalam rangka *transfer of knowledge*.

5. PHK Karena terjadi Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan.

Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena terjadi perubahan status, penggabungan (*merger*), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pemain sepak bola asing tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pemain sepak bola asing berhak atas uang pesangon satu kali dan uang pengganti hak.⁴ Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan klub PSMS tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pemain sepak bola asing berhak uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang pengganti hak.

6. PHK karena Likuidasi

Pasal 164, ayat 1 menyebutkan, "Klub PSMS dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pemain sepak bola asing karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*)". Kerugian perusahaan yang dimaksud harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.⁵

⁴ Soedarjadi 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.hlm. 34

⁵ *Ibid* hlm. 36

7. Perusahaan melakukan efisiensi.

Ini merupakan alasan phk yang sering digunakan. Pasal 164, ayat 3 menyebutkan, "Klub PSMS dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pemain sepak bola asing karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi."

Dalam Perjanjian pihak Klub PSMS memberikan alasan efisiensi yaitu produktivitas Pemain Asing sehingga klub PSMS melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya.

8. Perusahaan mengalami Pailit.

Pasal 165 menyebutkan, "Klub PSMS Medan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pemain sepak bola asing karena perusahaan pailit..." Kata pailit berasal dari bahasa Prancis; *failite* yang berarti kemacetan pembayaran. Kepailitan diartikan sebagai suatu proses di mana seorang debitur yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini pengadilan niaga, dikarenakan debitur tersebut tidak dapat membayar utangnya. Harta debitur dapat dibagikan kepada para kreditur sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan disebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan pailit adalah seseorang yang oleh suatu pengadilan dinyatakan bangkrut, dan yang aktivitasnya atau warisannya telah diperuntukkan untuk membayar hutang-hutangnya pengertian pailit dihubungkan dengan ketidakmampuan untuk membayar dari seorang debitor atas utang-utangnya yang telah jatuh tempo.

Ketidakmampuan tersebut harus disertai suatu tindakan nyata untuk mengajukan, baik yang dilakukan secara sukarela oleh debitor sendiri, maupun atas permintaan pihak ketiga. Maksud dari pengajuan permohonan tersebut sebagai bentuk pemenuhan asas publisitas dari keadaan tidak mampu membayar.

Orang sering menyamakan arti pailit ini sama dengan bankrupt atau bangkrut dalam bahasa Indonesia. Namun, menurut penulis pengertian pailit tidak sama dengan bangkrut, karena bangkrut berarti ada unsur keuangan yang tidak sehat dalam suatu perusahaan, tetapi pailit bisa terjadi pada perusahaan yang keadaan keuangannya sehat, perusahaan tersebut dipailitkan karena tidak membayar utang yang telah jatuh tempo dari salah satu atau lebih kreditornya. Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

9. Pemain sepak bola asing Memasuki Usia Pensiun.

Pasal 167 ayat 1 menyebutkan, "Klub PSMS Medan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pemain sepak bola asing karena memasuki usia pensiun." Ini merupakan alasan PHK yang normal.

10. Pemain sepak bola asing Mangkir Selama lima (5) hari berturut-turut.

Pasal 168, ayat 1 menyebutkan, "Pemain sepak bola asing yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh

Klub PSMS Medan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

2. Proses Penyelesaian Jika Terjadi Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI).

Sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari:

1. Lembaga Bipartit,
2. Mediasi,
3. Konsiliasi, dan
4. Arbitrase.⁶

Adapun tahap-tahap sebagaimana disebutkan di atas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartit adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib

⁶ Eggi Sudjana, 2005. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, hlm. 12.

dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara amusyawarah untuk mufakat. Dan dalam ayat 2 menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara muswarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional.

Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.⁷

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

⁷ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta. hlm. 71.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama dan jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.

2. Mediasi oleh Mediator

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui muswarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Jadi mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perbedaannya dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi), jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.⁸

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 14

⁸ *Ibid.*, hlm. 72

hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40 hari kerja.

Telah dijelaskan sebelumnya dalam perundingan bipartit, jika para pihak gagal menyelesaikannya secara bipartit maka para pihak harus mencatatkan hal tersebut dan kemudian instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

3. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.⁹

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih

⁹ Khotibul Umam, 2010, *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*, Pustaka Yustisia. Yogyakarta, hlm, 65

dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.¹⁰

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lambat dalam 14 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 14 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 40 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.¹¹

4. Arbitrase oleh Arbiter

Kata arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (Latin), *arbitrage* (Belanda dan Perancis), *arbitration* (Inggris), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh arbiter atau wasit.

Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan: Arbitrase adalah cara

¹⁰ Lalu Husni, 2000, *Op.Cit.*, hlm. 51.

¹¹ Khotibul Umam *Op Cit* hlm. 69

penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sanusi Bintang mengutip pendapat R. Subekti yang mengartikan arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan untuk seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.¹²

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957, arbiter menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

¹² Sanusi Bintang dan Dahlan, 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 118.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak-pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :¹³

Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata diakui atau terbukti palsu;

Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;

¹³ *Ibid* hlm. 120

1. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
2. Putusan melampaui kewenangan arbiter;
3. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

5. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus mengenai:¹⁴

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sesuai dengan Pasal 56 tersebut, dapat dilihat bahwa terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (jo Pasal 110). Sedangkan putusan Pengadilan hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan putusan yang pertama dan terakhir.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada

¹⁴ Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang ini”.¹⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 di atas maka acara pemeriksaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasarkan hukum acara perdata, demikian juga halnya dengan hukum pembuktian. Pembuktian merupakan sarana yang penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke depan hakim, karena dengan adanya pembuktian maka hakim dapat menarik kesimpulan dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial tersebut.

Sesuai dengan Ketentuan dari Perjanjian yang sudah disepakati oleh Pihak Pemain Asing dengan PSMS maka dalam :

Pasal 23

Keberlakuan, Perselisihan Dan Penyelesaian Perselisihan

1. Kontrak PEMAIN ini dibuat berdasarkan dan tunduk ada ketentuan hukum Negara Republik Indonesia.
2. Kedua belah pihak sepakat segala bentuk perselisihan paham baik mengenai isi maupun pelaksanaan dari Kontrak PEMAIN ini akan diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah untuk mufakat antara KLUB dan PEMAIN dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari terhitung semenjak terjadinya perselisihan serta diupayakan oleh kedua belah pihak agar perselisihan tersebut tidak sampai kepada badan olahraga sepakbola yang lebih tinggi yaitu BLI/PSSI/AFC/FIFA.
3. Apabila musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat Perjanjian Penyelesaian yang ditandatangani oleh Para Pihak. Terhadap Perjanjian Penyelesaian yang dibuat oleh Para Pihak tersebut sifatnya mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh Para Pihak.
4. Apabila musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak tercapai maka KLUB dan PEMAIN sepakat untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut melalui proses mediasi dengan memilih seorang yang ditunjuk dan disepakati oleh KLUB dan PEMAIN sebagai mediator.

¹⁵ Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

5. Apabila dengan cara mediasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan tersebut melalui jalur hukum dan menunjuk domisili hukum yang sah dan tetap sebagai tempat penyelesaian perselisihan di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kls I A Medan.¹⁶

B. HASIL PEMBAHASAN

1. Pertanggung Jawaban Klub PSMS Medan Terhadap Pemain Asing Yang di Putus Kontraknya.

Pertanggung jawaban dalam bahasa Inggris diterjemahkan dari kata “*responsibility*” atau “*liability*”, sedangkan dalam bahasa Belanda, yaitu “*verreentwoodelijk*” atau “*aansparrkelijheid*”.¹⁷

Dalam Kamus Besar Indonesia, yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya jika terjadi apa – apa boleh dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan.

Tanggung jawab adalah wajib, menanggung, wajib memikul beban, wajib memenuhi segala akibat yang timbul dari perbuatan, rela mengabdikan, dan rela berkorban untuk kepentingan pihak lain.¹⁸

Ada 4 bentuk tanggung jawab, yaitu:

- a. Tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan.

Teori ini menyatakan bahwa seorang baru dapat memintakan pertanggung jawaban secara hukum jika ada unsure kesalahan yang diberlakukannya.

- b. Praduga untuk selalu bertanggung jawab.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Julius Raja, SE.MM sebagai sekretaris umum PSMS Medan, tanggal : 15 Januari 2019, pukul : 14.00 WIB.

¹⁷ <http://www.blogster.com/khaerulhtanjung/pelaku-usaha-dan-tanggung> diakses pada hari juma't tanggal 1 Februari 2019, pukul 18.18 WIB.

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, 2009, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditiya Bakti, Bandung, hlm.22

Teori ini menyatakan bahwa tergugat selalu dapat dianggap bertanggung jawab sampai ia dapat membuktikan bahwa ia tidak bersalah.

c. Praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab

Teori ini adalah kebalikan dari prinsip yang kedua, dimana pelaku usaha tidak dapat diminta pertanggung jawabannya dan konsumenlah yang menanggung segala resiko. Teori praduga untuk tidak bertanggung jawaban hanya dikenal dalam lingkup transaksi konsumen yang sangat terbatas.

d. Tanggung jawab mutlak

Teori tanggung jawab mutlak dalam hukum perlindungan konsumen secara umum digunakan untuk meminta pertanggung jawaban pelaku usaha yang memasarkan produknya yang merugikan konsumen. Azas tanggung jawab ini lebih dikenal dengan nama *product liability*.

e. Tanggung jawab dengan pembatas

Teori ini sangat merugikan konsumen bila diterapkan secara sepihak oleh pelaku usaha. Seharusnya pelaku usaha tidak boleh secara sepihak menentukan klausula yang merugikan konsumen, termasuk membatasi maksimal tanggung jawabnya. Jika ada pembatas mutlak harus berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹

Berdasarkan Kontrak Kerja Pemain No. 002/Psms/Liga/I/2018 Antara PT.KINANTAN MEDAN INDONESIA DENGAN SADNEY KHOETAGE URIKHOB pertanggung jawaban klub PSMS dan pemain terhadap pemutusan hubungan kerja sesuai dengan jenis pemutusan kontrak kerjanya, tanggung jawab setiap jenis pemutusan kontrak kerja berbeda-beda sesuai dengan jenis pemutusan

¹⁹Hasil Wawancara dengan Bapak Julius Raja, SE.MM sebagai sekretaris umum PSMS Medan, tanggal : 15 januari 2019, pukul : 14.00 wib

kontrak kerjanya. Didalam Kontrak Kerja Pemain No. 002/Psms/Liga/I/2018 Antara PT.KINANTAN MEDAN INDONESIA DENGAN SADNEY KHOETAGE URIKHOB terdapat beberapa jenis pemutusan kontrak kerja terhadap pemain PSMS, yaitu:

1. Pemutusan kontrak secara sepihak.

Pemutusan kontrak secara sepihak terdapat didalam pasal 18 Kontrak Kerja Pemain No. 002/Psms/Liga/I/2018 Antara PT.KINANTAN MEDAN INDONESIA DENGAN SADNEY KHOETAGE URIKHOB yaitu ;

1. Apabila PEMAIN melakukan pengakhiran kontrak PEMAIN ini secara sepihak tanpa alasan apapun maupun dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh KLUB maka KLUB berhak akan ganti rugi sebesar 100% (seratus persen) dari nilai kontrak secara keseluruhan.
2. Apabila KLUB melakukan pengakhiran kontrak PEMAIN ini secara sepihak tanpa alasan apapun selain sebagaimana diatur secara khusus dalam Kontrak PEMAIN ini maka PEMAIN berhak atas penghasilan seluruh sisa ketentuan Kontrak PEMAIN ini sehingga status yang bersangkutan dinyatakan sebagai PEMAIN bebas.
3. Apabila KLUB melakukan pengakhiran kontrak PEMAIN sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat 2 dan 3, maka KLUB berhak untuk menghentikan pembayaran nilai Kontrak dan penyediaan fasilitas berdasarkan kontrak PEMAIN ini dan PEMAIN wajib membayar kepada KLUB, termasuk namun tidak terbatas pada, seluruh kerugian yang diderita KLUB dan biaya yang telah dikeluarkan oleh KLUB berdasarkan kontrak PEMAIN ini.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Kompensasi.

Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Kompensasi terdapat didalam pasal 19 Kontrak Kerja Pemain No. 002/Psms/Liga/I/2018 Antara PT.KINANTAN MEDAN INDONESIA DENGAN SADNEY KHOETAGE URIKHOB yaitu ;

1. KLUB dapat secara sepihak mengakhiri Kontrak PEMAIN ini dengan memberikan kompensasi sebesar 1 (satu) bulan gaji dalam hal PEMAIN

dianggap oleh KLUB tidak menunjukkan peningkatan prestasi baik dalam hal teknik maupun fisik, setelah PEMAIN diberikan evaluasi secara tertulis sesuai dengan Pasal 5, dan menurut penilaian KLUB, PEMAIN tidak dapat lagi memberikan kontribusi sepenuhnya kepada KLUB.

2. Atas pemberian kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 maka PEMAIN menyatakan menerima dengan baik kompensasi tersebut dan tidak akan melakukan tuntutan, gugatan atau klaim apapun dikemudian hari terhadap KLUB.
3. Pengakhiran Kontrak PEMAIN ini sesuai dengan persyaratan yang harus terjadi tanpa adanya keharusan perintah pengadilan dan para pihak dengan ini sepakat untuk mengesampingkan penerapan Pasal 1266 dan 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sepanjang tidak diperlukan persetujuan dari pengadilan untuk membuat efektif pengakhiran Kontrak PEMAIN ini.

3. Pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi

Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Kompensasi terdapat didalam pasal 20 Kontrak Kerja Pemain No. 002/Psms/Liga/I/2018 Antara PT.KINANTAN MEDAN INDONESIA DENGAN SADNEY KHOETAGE URIKHOB yaitu ;

1. KLUB dapat secara sepihak mengakhiri kontrak pemain ini dengan tidak memberikan kompensasi dalam hal PEMAIN melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :
 - a. Apabila pemain bertingkah laku serta melaakukan perbuatan-perbuatan tercela yang merugikan nama baik KLUB dan PSSI berdasarkan kaidah hukum yang berlaku.
 - b. PEMAIN terbukti memalsukan dokumen atas data-data diri dan yang lainnya yang menyebabkan KLUB dirugikan, maka pemain harus mengembalikan 100% dari nilai kontrak yang sudah diberikan oleh KLUB.
 - c. PEMAIN melakukan kegiatan/usaha, etika dan/atau terdapat indikasi yang menjurus kearah penyuapan dan/atau menerima uang suap berdasarkan bukti/saksi yang ditemukan oleh KLUB.
 - d. PEMAIN melakukan ikatan kerja atau bekerja dengan pihak ke tiga lain tanpa ijin tertulis sebelumnya dari KLUB.
 - e. Apabila PEMAIN melakukan tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, sebelum kompetisi bergulir maka pemain harus mengembalikan 100% dari nilai kontrak yang sudah diberikn oleh KLUB.
 - f. Atas pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 maka PEMAIN menyatakan setuju dan tidak akan melakun tuntutan, gugatan atau kalaim apapun dikemudian hari terhadap KLUB.

2. Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Perjanjian Kerja Secara Sepihak Antara Klub PSMS Medan Dengan Pemain Asing.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apa pun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya disebut dengan PHK.

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak? Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Bagaimana aturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁰

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.

²⁰ Amran Basri 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan hlm. 77

Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan Hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Namun, dalam hal telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja akibat pekerja mangkir dalam melakukan suatu pekerjaan maka pekerja akan mendapat akibat hukum yang itu diberhentikan secara tidak langsung atau dianggap mengundurkan diri, dan bila dalam perjanjian kerja pihak pekerja berhenti sebelum habis perjanjian yang disepakati maka pihak pekerja dapat dituntut ganti rugi sesuai

dengan isi perjanjian kerja yang telah dibuat karena dianggap telah membuat rugi perusahaan.

Selain itu, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal ini telah sampai pada proses Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang mengadili dan memutuskan sengketa tenaga kerja, pihak pekerja harus dapat membuktikan kebenaran atas dirinya karena pemutusan hubungan tenaga kerja secara tidak layak dan pemberitahuan yang jelas disertai dengan alasan-alasan yang tepat sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelum sampai pada proses Pengadilan Hubungan Industrial pihak pekerja juga harus mencoba menyelesaikan perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja sesuai dengan lembaga yang ada yaitu lembaga Bipatrit dan Tripatit, jika dalam hal penyelesaian di luar pengadilan melalui lembaga Bipatrit dan Tripatit tidak ada perdamaian lalu diproses ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sesuai dengan Perjanjian Kerja antara Pemain Asing dengan Klub PSMS Kota Medan yang sudah disepakati kedua belah pihak yaitu :

Pasal 18 (Pemutusan kontrak secara sepihak) :

- a. Apabila PEMAIN melakukan pengakhiran kontrak PEMAIN ini secara sepihak tanpa alasan apapun maupun dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh KLUB maka KLUB berhak akan ganti rugi sebesar 100% (seratus persen) dari nilai kontrak secara keseluruhan.
- b. Apabila KLUB melakukan pengakhiran kontrak PEMAIN ini secara sepihak tanpa alasan apapun selain sebagaimana diatur secara khusus dalam Kontrak PEMAIN ini maka PEMAIN berhak atas penghasilan seluruh sisa ketentuan Kontrak PEMAIN ini sehingga status yang bersangkutan dinyatakan sebagai PEMAIN bebas.
- c. Apabila KLUB melakukan pengakhiran kontrak PEMAIN sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat 2 dan 3, maka KLUB berhak untuk menghentikan pembayaran nilai Kontrak dan penyediaan fasilitas berdasarkan kontrak PEMAIN ini dan PEMAIN wajib membayar kepada KLUB, termasuk namun tidak terbatas pada, seluruh kerugian yang diderita KLUB dan biaya yang telah dikeluarkan oleh KLUB berdasarkan kontrak PEMAIN ini.

Pasal 19 (Pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi)

- a. KLUB dapat secara sepihak mengakhiri Kontrak PEMAIN ini dengan memberikan kompensasi sebesar 1 (satu) bulan gaji dalam hal PEMAIN dianggap oleh KLUB tidak menunjukkan peningkatan prestasi baik dalam hal teknik maupun fisik, setelah PEMAIN diberikan evaluasi secara tertulis sesuai dengan Pasal 5, dan menurut penilaian KLUB, PEMAIN tidak dapat lagi memberikan kontribusi sepenuhnya kepada KLUB.
- b. Atas pemberian kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 maka PEMAIN menyatakan menerima dengan baik kompensasi tersebut dan tidak akan melakukan tuntutan, gugatan atau klaim apapun dikemudian hari terhadap KLUB.
- c. Pengakhiran Kontrak PEMAIN ini sesuai dengan persyaratan yang harus terjadi tanpa adanya keharusan perintah pengadilan dan para pihak dengan ini sepakat untuk mengesampingkan penerapan Pasal 1266 dan 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sepanjang tidak diperlukan persetujuan dari pengadilan untuk membuat efektif pengakhiran Kontrak PEMAIN ini

Pasal 20 (Pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi)

- a. KLUB dapat secara sepihak mengakhiri kontrak pemain ini dengan tidak memberikan kompensasi dalam hal PEMAIN melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :
- b. Apabila pemain bertingkah laku serta melakukan perbuatan-perbuatan tercela yang merugikan nama baik KLUB dan PSSI berdasarkan kaidah hukum yang berlaku.
- c. PEMAIN terbukti memalsukan dokumen atas data-data diri dan yang lainnya yang menyebabkan KLUB dirugikan, maka pemain harus mengembalikan 100% dari nilai kontrak yang sudah diberikan oleh KLUB.
- d. PEMAIN melakukan kegiatan/usaha, etika dan/atau terdapat indikasi yang menjurus kearah penyuapan dan/atau menerima uang suap berdasarkan bukti/saksi yang ditemukan oleh KLUB.
- e. PEMAIN melakukan ikatan kerja atau bekerja dengan pihak ke tiga lain tanpa ijin tertulis sebelumnya dari KLUB.
- f. Apabila PEMAIN melakukan tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, sebelum kompetisi bergulir maka pemain harus mengembalikan 100% dari nilai kontrak yang sudah diberikn oleh KLUB.
- g. Atas pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 maka PEMAIN menyatakan setuju dan tidak akan melakun tuntutan, gugatan atau kalaim apapun dikemudian hari terhadap KLUB.

Akibat hukum yang diperoleh oleh Pemain Asing dalam hal ini ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan melalui Perjanjian Kesepakatan Dalam Kontrak yang sudah ditanda tanggai oleh para pihak. Karena alasan

terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak Klub PSMS dengan Pemain Asing karena melakukan kesalahan berat yang dapat mempengaruhi kinerja, dan takut mempengaruhi rekan-rekan kerja yang lain yang dapat merugikan bagi pihak lain Khususnya pemain-pemain yang lainnya.²¹



²¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Julius Raja, SE.MM sebagai sekertaris umum PSMS Medan, tanggal : 15 januari 2019, pukul : 14.00 wib.