

**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN  
SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA  
INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

**UNGGUL HANGGA YUDHA**

**No. Mahasiswa : 13410204**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN  
SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA  
INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum**

**Universitas Islam Indonesia**

**Yogyakarta**

Oleh:

**UNGGUL HANGGA YUDHA**

No. Mahasiswa: 13410204

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

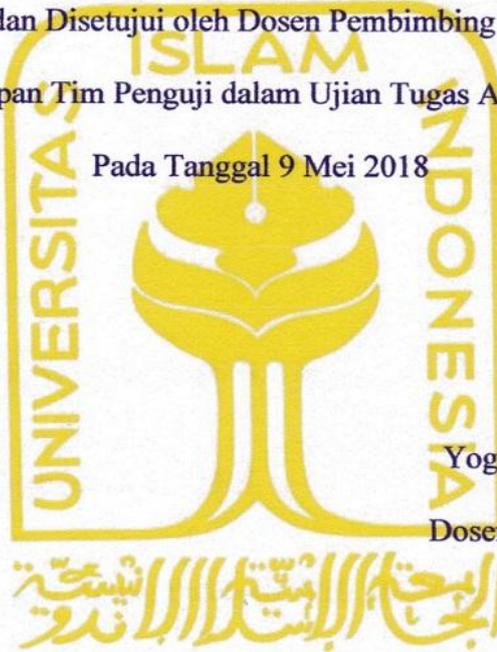
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN  
SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA  
INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA**

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk

Diajukan ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran

Pada Tanggal 9 Mei 2018



Yogyakarta, 9 Mei 2018

Dosen Pembimbing Tugas

Akhir

**Ery Arifudin, S.H., M.H.**

**904100104**

**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN  
SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA  
INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA**

Telah Dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran pada  
tanggal 31 Mei 2018 dan dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 31 Mei 2018

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. M. Syamsuddin, S.H., M.H.

2. Anggota : Ery Arifudin, S.H., M.H.

3. Anggota : H. Bagya Agung Prabowo, S.H., M.Hum: ( )

Mengetahui,

Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Dekan



Dr. Aunur Rohim Faqih, S.H., M. Hum.

NIK:844100101

**ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR  
MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM  
INDONESIA**

*Blsmillahirohmanirrahim*

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Unggul Hangga Yudha

No. Mahasiswa : 13410204

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul: *WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA.*

Karya Ilmiah ini saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunan tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Meskipun secara prinsip hak milik karya tulis ilmiah ini ada pada saya, namun demi kepentingan akademik dan pengembangannya, saya memberikan wewenang kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan Pusat Universitas Islam Indonesia untuk menggunakan sebagaimana mestinya.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama butir no. 1 dan no. 2), saya sanggup menerima sanksi administratif maupun sanksi pidana jika saya terbukti melakukan pelanggaran dan atas pernyataan tersebut, saya juga akan bersikap kooperatif apabila pelanggaran itu terjadi dan melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, serta melakukan penandatanganan berita acara tentang hak dan kewajiban saya di depan Majelis atau Tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir/terjadi pada karya ilmiah saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, serta dengan sadar tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 9 Mei 2018

Yang mem:



Unggul Hangga Yudha

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Orang boleh salah, agar dengan demikian ia berpeluang menemukan kebenaran dengan proses autentiknya sendiri*  
**(Emha Ainun Nadjib)**

*Do the difficult things while they are easy and do the great things while they are small. A journey of a thousand miles must begin with a single step.*  
**(Lao Tzu)**

*Happiness only real when shared.*  
**(Alexandre Supertramp)**



Untuk mereka yang paling berharga dalam hidupku:

1. Kedua orangtuaku, Bapak Nartama Hendra Subekti dan Ibu Sapti Maryani,
2. Adikku Dicky Hangga Setiawan,
3. Seluruh keluarga, sahabat, dan orang-orang terdekatku,
4. Almamaterku tercinta Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

## CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Unggul Hangga Yudha
2. Tempat Lahir : Yogyakarta
3. Tanggal Lahir : 30 Agustus 1995
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Terakhir : Perumahan Gumuk Indah B.14, Sidoarum,  
Godean, Sleman
7. Alamat Asal : Perumahan Gumuk Indah B.14, Sidoarum,  
Godean, Sleman
8. Identitas Orang Tua/ Wali :
  - a. Nama Ayah : Nartomo Hendro Subekti  
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta
  - b. Nama Ibu : Sapti Maryani  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
9. Riwayat Pendidikan :
  - a. SD : SD Muhammadiyah Purwo 2 Yogyakarta
  - b. SMP : SMPN 8 Yogyakarta
  - c. SMA : SMAN 1 Bantul
10. Organisasi : -
11. Prestasi : -
12. Hobby : Travelling

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA.

. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Islam Indonesia.

Ucapan terima kasih yang teristimewa dan sebesar-besarnya kepada yang terkasih Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Nartomo Hendro Subekti dan Ibunda Sapti Maryani tercinta, dan adikku tercinta Dicky Hangga Setiawan yang tidak pernah lupa mendoakan, menyemangati dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, mulai dari awal menuntut ilmu hingga terselesaikannya penulisan Skripsi ini.

Selama proses penyusunan Skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang terkait. Melalui kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih, doa dan rasa syukur kepada :

1. Allah SWT, segala puji syukur dan cinta. Terima kasih ya Allah atas segala yang telah Engkau karuniakan, berikan, dan limpahkan rahmat, hidayah, dan anugerah-Mu kepadaku.

2. Bapak Ery Arifudin, SH., MH. terima kasih atas segala bimbingannya baik berupa kritikan maupun saran dalam menuntun penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Aunur Rohim Faqih, S.H., M.Hum. selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Bapak Dr. Rohidin, M.Ag selaku wakil dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
4. Seluruh Pegawai/ Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
5. Member of Blaston yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Member of El Canteeno yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang selalu menghibur penulis di sela-sela pengerjaan skripsi ini.
7. Member of NYK Lounge yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang selalu meluangkan waktu untuk berkumpul dengan penulis kala penulis mengalami kebuntuan dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Member of Cekly yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang hampir tiap hari selalu ada dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Member of Sektor yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang selalu menghadirkan canda tawa bagi penulis.

10. Member of Pemuda Desa dan Gali Tak Kerja yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang selalu memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Member of Brigade Tikus Wirog yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang selalu menemani penulis menyaksikan pertandingan sepakbola untuk menghilangkan kepenatan dalam mengerjakan skripsi ini.
12. KKN UII Unit 4 Purworejo yang tak pernah lelah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Achmad Faiz M N Abdalla, yang secara sukarela membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Keluarga besar Fakultas Hukum Indonesia yang telah memberikan banyak pengalaman bagi penulis hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala keterbatasan, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kerendahan hati, penulis terima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 9 Mei 2018

Penulis



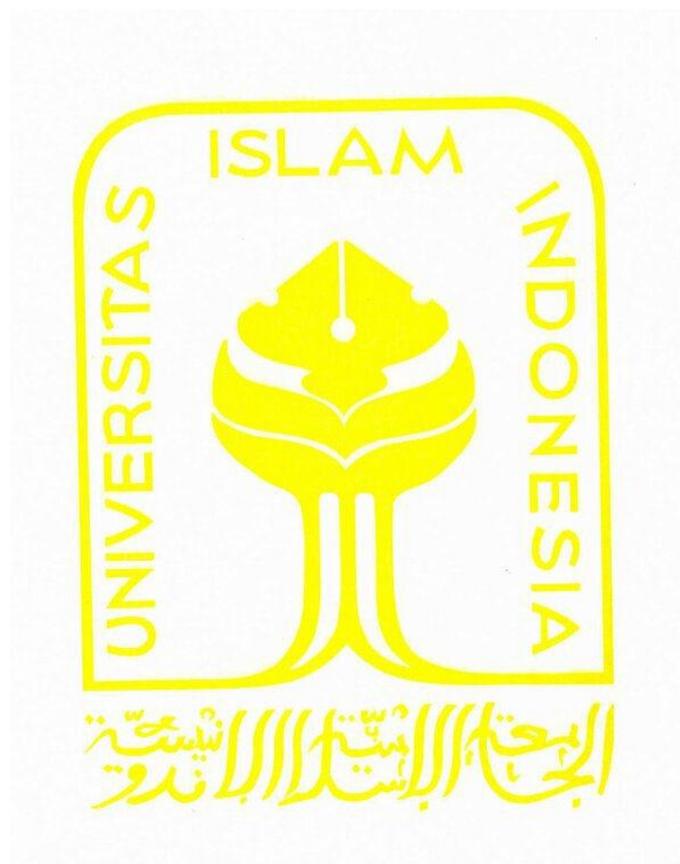
Unggul Hangga Yudha

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PRA PENDADARAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SETELAH PENDADARAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
CURRICULUM VITAE.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Tinjauan Pustaka .....	7
1. Perjanjian.....	7
2. Perjanjian Kerja.....	13
3. Wanprestasi .....	20
4. Penyalahgunaan Keadaan ( <i>Misbruik Van Omstandigheden</i> ) .....	21
5. Asuransi Kesehatan .....	24
F. Metode Penelitian.....	27
1. Jenis Penelitian.....	27
2. Objek Penelitian .....	27
3. Subjek Penelitian .....	27
4. Sumber Data Penelitian .....	27
5. Teknik Pengumpulan Data .....	28
6. Metode Pendekatan .....	29
7. Analisis Data .....	29
G. Sistematika Penulisan .....	30

<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA, DAN ASURANSI KESEHATAN.....</b>	<b>31</b>
A. Perjanjian Pada Umumnya.....	31
1) Asas-Asas dalam Perjanjian .....	33
2) Prestasi dan Wanprestasi .....	36
3) Penyalahgunaan Keadaan ( <i>Misbruik Van Omstandigheden</i> ) .....	40
B. Perjanjian Kerja.....	44
1. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	45
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja .....	47
3. Pembagian Perjanjian Kerja .....	48
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja .....	50
5. Kewajiban dan Hak Para Pihak .....	51
6. Perselisihan Hubungan Industrial.....	57
7. Perjanjian Kerja menurut Islam.....	61
C. Asuransi Kesehatan.....	65
1. Santunan Asuransi Kesehatan .....	66
2. Resiko Yang Dikecualikan.....	68
3. Prinsip-Prinsip dalam Asuransi Kesehatan .....	70
<b>BAB III WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA .....</b>	<b>72</b>
A. Bentuk Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja antara Pemain Sepakbola dengan Klub Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta	72
1. Wanprestasi yang Dilakukan Klub PSIM Yogyakarta Kepada Pemainnya terkait Upah atau Gaji .....	80
2. Wanprestasi yang Dilakukan Klub PSIM Yogyakarta Kepada Pemainnya terkait Asuransi Kesehatan .....	81
B. Penyelesaian Perselisihan atau Sengketa dari Adanya Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Pemain Sepakbola dengan Klub Sepakbola Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta.....	83
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>97</b>

A. Kesimpulan .....	97
B. Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>102</b>



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena ketertarikan peneliti pada perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta. Perjanjian kerja yang diatur dalam undang-undang seringkali mengalami masalah di lapangan, tidak terkecuali dalam dunia sepakbola. Mulai adanya penunggakan gaji, sampai tidak dipenuhinya hak pemain tersebut. Hal itu tentu sangat merugikan pemain sebagai pihak yang dipekerjakan. Oleh karena itu, belum lama ini Indonesia menjadi sorotan dunia internasional karena sanksi FIFA terkait masalah penunggakan gaji pemain sepakbola oleh beberapa klub. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk wanprestasi dalam perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta serta bagaimana penyelesaian dari terjadinya wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian kerjanya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris, yakni dengan terjun langsung ke lapangan guna mencari data perjanjian kerja ke manajemen PSIM dan pemain. Pendekatan yang digunakan adalah undang-undang guna mengukur pelaksanaan perjanjian kerja di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dalam hal ini adalah manajemen PSIM dan pemain yang bersangkutan. Hasil yang didapatkan oleh peneliti adalah bahwa telah terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh klub sepakbola PSIM Yogyakarta kepada pemainnya. Terjadi keterlambatan pemenuhan gaji yang berlarut-larut serta tidak adanya asuransi kesehatan. Selain itu, dalam penyelesaian perselisihan masih terdapat persoalan secara normatif karena belum diatur secara rinci oleh PSSI, sehingga masih menyisakan beberapa persoalan dalam penyelesaian perselisihan antara klub dengan pemain sepakbola di Indonesia.

Kata Kunci: wanprestasi dalam perjanjian kerja, penyelesaian perselisihan, sepakbola.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di negara Indonesia setiap orang berhak bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja yang dimaksud ialah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia, selain itu bekerja juga bisa berarti sebagai hubungan antara sesama manusia. Bagi mereka yang sedang melakukan pekerjaan dengan orang lain dapat diartikan sedang melakukan hubungan kerja apabila mereka terikat dalam suatu perjanjian dimana para pihak pekerja bersedia bekerja kepada pemberi kerja dengan menerima upah dari pemberi kerja.<sup>1</sup>

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu perjanjian berdasarkan atas pernyataan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak pemberi kerja dengan menerima upah dan dari pihak pemberi kerja kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayar upah.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dengan seorang pemberi kerja, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (bahasa Belanda *dietrstverhouding*).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia( Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.25.

<sup>2</sup>R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004, hlm. 38.

<sup>3</sup>R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Ctk. Kelima, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 58.

Beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja, ada 4 (empat) unsur penting yang menjadi dasar hubungan kerja, yaitu:<sup>4</sup>

1. Adanya pekerjaan,
2. Adanya perintah orang lain,
3. Adanya upah,
4. Terbatasnya waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Dalam dunia sepakbola profesional, perjanjian kerja juga merupakan hal yang wajib dilakukan. Perjanjian kerja ini terjadi antara pemain yang akan bertanding untuk klub sepakbola dengan manajemen klub sepakbola. Perjanjian kerja ini mengatur hak dan kewajiban pemain maupun manajemen agar terjadi hubungan kerja yang baik sehingga tidak merugikan salah satu pihak.

Salah satu klub sepakbola tertua di Indonesia, PSIM Yogyakarta, termasuk klub sepakbola profesional yang di dalam mengikat pemainnya juga menggunakan perjanjian kerja. PSIM Yogyakarta sendiri saat ini berkompetisi di Liga 2 atau kasta kedua liga profesional sepakbola Indonesia. Liga 2 sendiri merupakan kompetisi sepakbola profesional tertinggi kedua di Indonesia yang dikelola langsung oleh PSSI. Oleh sebab itu klub-klub yang berkompetisi di Liga 2 juga dituntut untuk memiliki standar pengelolaan klub yang profesional termasuk dalam mengikat pemainnya.

Pada tahun 2017, PSIM Yogyakarta berhasil mengikat 22 (dua puluh dua) pemainnya dengan perjanjian kerja setelah sebelumnya melakukan seleksi pemain.

---

<sup>4</sup>Abdul Khakim, Op. Cit, hlm. 26.

22 (dua puluh dua) pemain ini terdiri dari 3 (tiga) penjaga gawang, 7 (tujuh) pemain belakang, 10 (sepuluh) pemain tengah, dan 2 (dua) pemain depan.<sup>5</sup> Perjanjian kerja antara klub PSIM Yogyakarta dengan pemain ini tidak semuanya berjalan dengan lancar. Manajemen klub PSIM Yogyakarta masih belum membayar gaji/upah dan bonus pemain yang telah diperjanjikan selama mengarungi musim kompetisi liga 2 tahun 2017, padahal pemain telah bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen.<sup>6</sup> Hal ini bertentangan dengan Pasal 95 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.

Tetapi, pemain yang seharusnya dapat menuntut haknya tersebut tidak dapat berbuat apa-apa dan hanya bisa menunggu sampai upahnya dibayarkan entah kapan karena pemain takut apabila menekan manajemen klub PSIM Yogyakarta untuk segera membayarkan upahnya, pemain tersebut justru tidak diperpanjang kontraknya untuk musim depan, sedangkan belum ada klub sepakbola profesional lainnya yang berminat untuk memakai jasanya.<sup>7</sup>

Dari wawancara yang dilakukan peneliti tersebut, dapat disimpulkan terjadi penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) yang dilakukan oleh manajemen PSIM Yogyakarta kepada pemainnya.

---

<sup>5</sup>[http://www.krjogja.com/web/news/read/23972/Deal\\_Inilah22PemainPSIMLiga22017](http://www.krjogja.com/web/news/read/23972/Deal_Inilah22PemainPSIMLiga22017), Diakses pada tanggal 3 April 2018.

<sup>6</sup>Hasil Wawancara dengan A, selaku pemain PSIM Yogyakarta, Pada Tanggal 6 April 2018.

<sup>7</sup>Hasil Wawancara dengan A, selaku pemain PSIM Yogyakarta, Pada Tanggal 6 April 2018.

Penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dikategorikan sebagai kehendak yang cacat, karena lebih sesuai dengan isi dan hakekat penyalahgunaan keadaan itu sendiri. Penyalahgunaan keadaan tidak berhubungan dengan syarat-syarat obyektif perjanjian, melainkan mempengaruhi syarat-syarat subyektifnya. Van Dunne membedakan penyalahgunaan keadaan menjadi 2 macam, yaitu:<sup>8</sup>

1. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan ekonomis, syaratnya:
  - a. Satu pihak harus mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain,
  - b. Pihak lain terpaksa mengadakan perjanjian.
2. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan psikologis atau kejiwaan, syaratnya:
  - a. Salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif, seperti hubungan kepercayaan istimewa antara orang tua dan anak, suami-istri, dokter-pasien, pengusaha-pekerja,
  - b. Salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan, seperti adanya gangguan jiwa, tidak berpengalaman, gegabah, kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, dan sebagainya.

Bukan hanya mengenai upah atau gaji saja yang menjadi permasalahan di klub PSIM Yogyakarta, ada juga permasalahan mengenai asuransi kesehatan.

---

<sup>8</sup>H.P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 2010, hlm. 51.

Sesuai dengan regulasi Liga Indonesia Baru untuk Liga 2, asuransi kesehatan merupakan hal yang wajib diberikan oleh setiap klub yang bertanding di Liga 2 kepada pemainnya, namun di PSIM Yogyakarta sendiri asuransi kesehatan belum diberikan kepada pemainnya. Akibat dari ketiadaan asuransi kesehatan ini, pemain menjadi dirugikan. Seperti yang terjadi pada kiper PSIM Yogyakarta, Tito Rama yang mengalami cedera lutut pada saat pertandingan menjamu Persepam Madura di Stadion Sultan Agung tanggal 12 Juli 2017 lalu.<sup>9</sup> Cedera yang diderita Tito Rama itulah yang mengharuskan dia dioperasi, tetapi biaya operasi tersebut dia sendiri yang harus menanggungnya karena ketiadaan asuransi kesehatan yang harusnya diberikan oleh klub PSIM Yogyakarta dan manajemen klub yang seharusnya berkewajiban menanggung itu tidak kunjung memberi kepastian dan seolah-olah menghilang.<sup>10</sup>

Hal inilah yang membuat peneliti ingin meneliti perjanjian kerja khususnya **“Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Antara Pemain Sepakbola dengan Klub Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti merumuskan masalah untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan-permasalahan

---

<sup>9</sup><http://jogja.tribunnews.com/2017/11/01/psim-kemungkinan-kehilangan-tito-rama-hingga-musim-depan-ia-terbaring-di-rumah-sakit>, Diakses terakhir pada tanggal 7 Mei 2018 pada pukul 19.50.

<sup>10</sup><http://jogja.tribunnews.com/2017/11/12/aksi-lelang-jersey-solidaritas-pemain-psim-untuk-tito-rama>, Diakses terakhir pada tanggal 7 Mei 2018 pada pukul 19.55.

yang akan dibahas dalam penelitian nantinya serta agar lebih mengarah pada pembahasan. Adapun permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk wanprestasi yang terjadi dalam perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan atau sengketa dari adanya wanprestasi dalam perjanjian kerja pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini disusun agar mencapai hasil yang baik dan mempunyai nilai yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Adapun tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui bentuk wanprestasi yang terjadi dalam perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan atau sengketa dari adanya wanprestasi dalam perjanjian kerja pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah agar dapat digunakan sebagai studi dalam ilmu hukum khususnya bidang hukum perjanjian.
  - b. Agar dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian lain yang serupa dengan penelitian yang peneliti teliti.
2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap pihak klub dan kepada pemain tentang pentingnya perjanjian kerja agar tidak terjadi hal yang merugikan baik klub maupun pemain itu sendiri.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Perjanjian**

M Yahya Harahap dengan menggunakan istilah perjanjian mendefinisikan perikatan sebagai hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>11</sup>

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa hukum ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan bahwa kontrak merupakan penyatuan harapan-harapan masing-masing pihak yang diperjanjikan akan dipenuhi.<sup>12</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian hendaknya dibedakan dengan janji. Walaupun janji didasarkan pada kata sepakat, tetapi kata sepakat itu tidak menimbulkan akibat hukum, yang berarti tidak ada akibat hukumnya apabila janji itu dilanggar. Perjanjian adalah perbuatan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum apabila kesepakatan itu dilanggar.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup>Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, ctk. Kedua, Alumni, Bandung, 1986, hlm.6.

<sup>12</sup>Rendy Saputra, *Kedudukan Penyalahgunaan Keadaan Dalam Hukum Perjanjian Indonesia*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2016, hlm. 13.

<sup>13</sup>*Ibid.*

J. Satrio dengan memperhatikan substansi isi Buku III KUHPerdara merumuskan perikatan sebagai hubungan dalam hukum kekayaan, dimana di satu pihak ada hak dan di lain pihak ada kewajiban.<sup>14</sup>

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perikatan paling sedikit terdapat satu hak dan satu kewajiban. Suatu persetujuan dapat menimbulkan satu atau beberapa perikatan, bergantung pada jenis persetujuannya.

Berdasarkan pada pengertian perikatan tersebut, dapat ditarik unsur-unsur yang melekat di dalam perikatan, yakni :<sup>15</sup>

1. Hubungan hukum (*rechtsverhouding* atau *rechtbetreking, ega reatinship*),
2. Kekayaan (*vermgen, patrimnia*),
3. Para pihak (*partijen, parties*),
4. Prestasi (*prestatie, perfrmance*).

Secara garis besar, unsur-unsur perjanjian dapat kita bedakan menjadi:<sup>16</sup>

- a. Unsur essensialia

---

<sup>14</sup>J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, Penerbit Alumni, Bandung, 1993, hlm. 12.

<sup>15</sup>Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia, Dalam Perspektif Perbandingan Bagian Pertama*, ctk. Kedua, FH UII Press, Yogyakarta, 2014, hlm. 6.

<sup>16</sup>Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 104-106.

Merupakan unsur perjanjian yang mutlak harus ada bagi terjadinya perjanjian. Unsur ini mutlak harus ada agar perjanjian itu sah, merupakan syarat sahnya perjanjian. Syarat-syarat adanya kata sepakat atau persesuaian kehendak, kecakapan para pihak, obyek tertentu, dan kausa yang halal.

b. Unsur *naturalia*

Merupakan unsur yang lazimnya melekat pada perjanjian, yaitu unsur yang tanpa diperjanjikan secara khusus dalam perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena sudah merupakan pembawaan atau melekat pada perjanjian. Seperti dalam suatu perjanjian terdapat cacat tersembunyi.

c. Unsur *accidentalia*

Unsur yang harus dimuat atau disebut secara tegas diperjanjikan. Unsur-unsur perjanjian inilah yang menggambarkan isi atau maksud dari para pihak yang dituangkan dalam suatu bentuk perjanjian. Perjanjian yang baik adalah perjanjian yang memuat keseluruhan dari unsur-unsur perjanjian di atas.

Dari peristiwa yang dinamakan perjanjian ini timbul suatu perhubungan antara dua orang yang dinamakan “perikatan”. Perjanjian tersebut menerbitkan suatu perikatan antara orang yang membuatnya, terdapat 7 asas yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang terlibat di dalamnya, yaitu: <sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, ctk. Kedua, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1989, hlm. 45.

a. Asas Sistem Terbukanya Hukum Perjanjian,

Perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Buku III B.W menganut asas sistem terbuka artinya ketentuan-ketentuan hukum perjanjian yang termuat dalam Buku III B.W itu adalah kaidah-kaidah pelengkap yang hanya bersifat melengkapi saja sehingga memberikan kebebasan kepada subjek hukum untuk bebas dalam melakukan perjanjian selama tidak menyimpang pada aturan hukum, ketertiban umum, kesusilaan, kesopanan, kepatutan, dan beriktikad baik.<sup>18</sup>

b. Asas Konsensualitas

Asas ini berarti bahwa suatu perjanjian terjadi sejak tercapainya konsensus atau kesepakatan antara kedua pihak yang melakukan perjanjian. Asas konsensualitas tercermin dalam unsur pertama dalam Pasal 1320 B.W yang untuk sah atau tidaknya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat, yaitu:

- 1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri (*de toesteming van degenen die zich verbinden*),
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan (*de bekwaanheid omeene verbintenis aan te gaan*),
- 3) Suatu hal tertentu (*eene bepaald onderwerp*), dan
- 4) Suatu sebab yang halal (*eene geoorloofde oorzaak*).

---

<sup>18</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 86.

Berdasarkan asas konsensualisme itu, dianut paham bahwa perjanjian telah lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.<sup>19</sup>

c. Asas Personalitas

Asas personalitas ini dapat kita artikan bahwa pada umumnya tidak ada orang yang dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri. Terhadap asas personalitas ini dapat pengecualian apabila perjanjian itu memperjanjikan hak-hak pihak ketiga tanpa kuasa dari orang yang diperjanjikan itu. Janji bagi kepentingan pihak ketiga adalah suatu janji yang oleh para pihak dituangkan dalam satu perjanjian yang isinya menentukan bahwa pihak ketiga akan mendapatkan hak atas suatu prestasi.<sup>20</sup>

d. Asas Iktikad Baik

Iktikad baik memiliki 2 (dua) arti yaitu arti yang objektif, bahwa perjanjian yang dibuat harus dilaksanakan dengan mengindahkan norma-norma kepatuhan dan kesusilaan (pada fase pelaksanaan kontrak). Arti yang subjektif yaitu terletak dalam sikap batin seseorang, karena didasarkan pada kejujuran para pihak yang melakukan negosiasi (pada fase prakontrak).<sup>21</sup>

e. Asas Pacta Sunt Servanda

---

<sup>19</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 90.

<sup>20</sup>R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1994, hlm. 54.

<sup>21</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 91.

Asas ini memiliki arti bahwa setiap perjanjian yang dibuat oleh para subjek perjanjian yang didaamnya terdapat ketentuan-ketentuan yang telah dibuat dan disetujui para pihak yang meskipun isinya menyimpang dengan aturan hukum yang berlaku selama perjanjian tersebut dibuat memenuhi syarat sahnya perjanjian, maka perjanjian itu mengikat pada setiap subjek dalam perjanjian tersebut seperti undang-undang bagi pembuatnya.<sup>22</sup>

f. Asas Force Majeur

Asas ini biasa dikenal dengan asas keadaan memaksa, dalam hal ini debitor dapat dibebaskan dari kewajiban untuk membayar ganti kerugian akibat tidak terlaksananya perjanjian karena suatu sebab yang memaksanya tidak dapat meakukan prestasinya tersebut. Ketidakmampuan debitor melaksanakan prestasinya adalah apabila penyebab dari tidak terlaksananya atau penghaang debitor itu berada diuar kemampuannya, seperti contoh bencana alam atau kejadian yang berada diluar dugaan.<sup>23</sup>

g. Asas Exceptio Non Adimpleti Contractus

Asas ini merupakan asas pembelaan atau pelindung bagi debitor untuk memberikan ganti kerugian atau tuntutan ganti rugi oleh kreditor akibat tidak terpenuhinya perjanjian dengan alasan bahwa kreditor juga lalai. Asas ini biasa terjadi dalam suatu perjanjian timbal balik.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Op. Cit*, hlm. 46.

<sup>23</sup>Ridwan Khairandy, *Loc. Cit*.

<sup>24</sup>*Ibid*.

## 2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah suatu perjanjian antara seorang buruh (pekerja) dan seorang majikan (pemberi kerja) yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan (pemberi kerja) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>25</sup> Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dari pengertian/perumusan diatas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah:<sup>26</sup>

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.

---

<sup>25</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Keempat, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 49.

<sup>26</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ctk. Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 64.

- b. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:<sup>27</sup>

- a. Adanya pekerjaan/*arbeid*

Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan persturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

- b. Di bawah perintah/*gezag ver houding* (buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi)

Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah

---

<sup>27</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 36.

hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

c. Adanya upah tertentu/*loan*

Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

d. Dalam waktu/*tijid* yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)

Buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak,
- b. Kemampuan atau kecakapan 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.

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian, apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang peradilan.<sup>28</sup>

Syarat formil perjanjian kerja, sekurang-kurangnya harus memuat:<sup>29</sup>

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

---

<sup>28</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum...*, *Op. Cit*, hlm. 50.

<sup>29</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 47.

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja, ada 2 pihak yang terlibat yaitu pekerja dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban, antara lain sebagai berikut:<sup>30</sup>

a. Pekerja

1) Hak pekerja:

- a) Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian,
- b) Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan,
- c) Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha,
- d) Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan,
- e) Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

2) Kewajiban pekerja:

- a) Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya,
- b) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha,

---

<sup>30</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)*, Op. Cit, hlm. 53.

- c) Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan,
- d) Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

b. Pengusaha

1) Hak pengusaha:

- a) Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja,
- b) Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi,
- c) Atas tanggung jawab pekerja untuk kemajuan perusahaan.

2) Kewajiban pengusaha:

- a) Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati,
- b) Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian,
- c) Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja,
- d) Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif,
- e) Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu:<sup>31</sup>

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1), pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).

---

<sup>31</sup>Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 14.

Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (diperjanjikan) secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

### **3. Wanprestasi**

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda “wanprestatie”, artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang. Tidak dipenuhinya kewajiban itu ada dua kemungkinan alasannya yaitu<sup>32</sup>:

- a. Karena kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun karena kelalaian.
- b. Karena keadaan memaksa (*force majeure*), jadi di luar kemampuan debitur, debitur tidak bersalah.

Untuk menentukan apakah seorang debitur itu bersalah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang debitur itu dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi, ada tiga keadaan yaitu<sup>33</sup>:

- a. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk

---

<sup>32</sup>Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit*, hlm 20.

<sup>33</sup>*Ibid.*

dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan undang-undang dalam perikatan yang timbul karena undang-undang.

- b. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Di sini debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh undang-undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut kualitas yang ditetapkan undang-undang.
- c. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya. Disini debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat. Waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak terpenuhi.
- d. Prof. Subekti menambahkan lagi keadaan tersebut diatas dengan “melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya”.

Menurut Setiawan, ada tiga bentuk Wanprestasi, yaitu:

- a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b. Terlambat memenuhi prestasi.
- c. Memenuhi prestasi tetapi tidak baik.

#### **4. Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*)**

Kebebasan berkontrak secara implisit memberikan panduan bahwa dalam membuat perjanjian para pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Dengan demikian, diharapkan akan muncul perjanjian yang adil dan seimbang bagi para pihak. Namun, dalam prakteknya masih banyak

ditemukan perjanjian-perjanjian yang berpotensi mengandung cacat kehendak, yakni penyalahgunaan keadaan, yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak adil. Perjanjian dimana dua pihak yang tidak seimbang saling berhadapan, antara pihak yang mempunyai *bargaining position* kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi, maupun *skill*) dengan pihak yang mempunyai *bargaining position* lemah. Dengan demikian, pihak yang lemah *bargaining position*-nya hanya bisa sekedar menerima segala isi perjanjian dengan terpaksa (*taken for granted*) sebab apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan.<sup>34</sup>

Penyalahgunaan keadaan dalam bahasa Belanda disebut dengan *misbruik van omstandigheden*. Menurut *Kamus Istilah Hukum Fockema Andrea*, *misbruik van omstandigheden* adalah suatu keadaan untuk menyalahgunakan keadaan darurat orang lain, ketergantungannya (ketidakberdayaannya), kesembronoannya, keadaan akanya yang tidak sehat, atau ketiadaan pengalamannya dalam mengerjakan perbuatan hukum yang merugikan dirinya.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Agus Yudha Hernoko, *Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial Edisi 1*, Laksbang Mediatama bekerjasama dengan Kantor Advokat “Hufron & Hans Simalea”, Yogyakarta, 2008. Dikutip oleh Rendy Saputra, *Kedudukan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) dalam Hukum Perjanjian Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2016, hlm. 51.

<sup>35</sup>Fockema Andrea, *Kamus Istilah Hukum*, Binacipta, Jakarta, 1983. Dikutip oleh *Ibid*, hlm. 52.

Dalam buku ketiga Pasal 44 ayat (1) *Nieuw Burgerijk Wetboek* (BW Baru) Belanda disebutkan 4 (empat) syarat untuk adanya penyalahgunaan keadaan, yaitu:<sup>36</sup>

- a. Keadaan-keadaan istimewa (*bijzondere omstandigheden*), seperti keadaan darurat, ketergantungan, ceroboh, jiwa yang kurang waras, dan tidak berpengalaman.
- b. Suatu hal yang nyata (*kenbaarheid*), disyaratkan bahwa salah satu pihak mengetahui atau semestinya mengetahui bahwa pihak lain karena keadaan istimewa tergerak (hatinya) untuk menutup suatu perjanjian.
- c. Penyalahgunaan (*misbruik*), salah satu pihak telah melaksanakan perjanjian itu ataupun dia mengetahui atau seharusnya mengerti bahwa dia seharusnya tidak melakukannya.
- d. Hubungan kausul (*causaal verband*), adalah penting bahwa tanpa menyalahgunakan keadaan itu maka perjanjian itu tidak akan ditutup.

Van Dunne membedakan penyalahgunaan keadaan menjadi 2 macam, yaitu:<sup>37</sup>

- a. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan ekonomis, syaratnya:

---

<sup>36</sup>H.P. Panggabean, *Op. Cit*, hlm. 47.

<sup>37</sup>*Ibid*, hlm. 51.

- 1) Satu pihak harus mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain,
  - 2) Pihak lain terpaksa mengadakan perjanjian.
- b. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan psikologis atau kejiwaan, syaratnya:
- 1) Salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif, seperti hubungan kepercayaan istimewa antara orang tua dan anak, suami-istri, dokter-pasien, pengusaha-pekerja,
  - 2) Salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan, seperti adanya gangguan jiwa, tidak berpengalaman, gegabah, kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, dan sebagainya.

## **5. Asuransi Kesehatan**

Penyakit merupakan risiko bagi setiap orang yang tidak mungkin dihindarkan, lagipula tidak diketahui lebih dahulu kapan seseorang akan diserang oleh penyakit, maka risiko sakit dapat diasuransikan. Melalui asuransi kesehatan itu, maka biaya pengobatan dan perawatan (kerugian finansial) yang diderita oleh seseorang yang sakit (tertanggung) akan diganti oleh penanggung. Jadi, pada hakekatnya asuransi kesehatan memberikan santunan kesehatan kepada seseorang (tertanggung) berupa sejumlah uang untuk biaya pengobatan dan perawatan, bila diluar kehendaknya ia diserang oleh penyakit. Sebagai imbalan atas santunan kesehatan itu, tertanggung

membayar premi kepada penanggung secara berkala seumur hidupnya atau selama jangka waktu tertentu sebagaimana ditutup asuransinya.

Asuransi kesehatan merupakan pelimpahan risiko (*risks shifting*) oleh tertanggung kepada penanggung agar kerugian finansial yang diderita oleh tertanggung karena serangan penyakit dijamin oleh penanggung. Risiko yang dilimpahkan oleh tertanggung kepada penanggung bukanlah hilangnya/merosotnya kemampuan karena sakit, juga bukan hilangnya jiwa karena direnggut oleh penyakit, tetapi kerugian finansial (biaya pengobatan dan perawatan) yang diderita oleh tertanggung yang ditimbulkan oleh penyakit yang menyerangnya.<sup>38</sup>

Dalam asuransi kesehatan dikenal adanya 3 prinsip, yaitu:<sup>39</sup>

a. Prinsip Kerugian Besar

Salah satu aliran dalam asuransi kesehatan menyatakan bahwa seseorang itu hendaknya hanya mengasuransikan biaya yang tak sanggup dipikulnya sendiri, jika musibah terjadi. Prinsip yang menyatakan bahwa “resiko yang akan diasuransikan hanyalah resiko yang tak dapat ditanggung sendiri” dikenal sebagai prinsip kerugian besar atau prinsip resiko besar. Menurut prinsip ini, pihak tertanggung dan perusahaan asuransi bersepakat untuk tidak mengganti berbagai jenis biaya kecil yang disebut *deductible*. Misalnya, banyak polis mencantumkan bahwa pihak tertanggung harus memikul sebagian

---

<sup>38</sup>Radiks Purba, *Memahami ASURANSI di Indonesia*, ctk.Kedua, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1995, hlm. 356

<sup>39</sup>A. Hasymi Ali, *Bidang Usaha Asuransi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993, hlm. 119-121.

kerugian pertama (katakanlah Rp.5.000 pertama biaya pengobatan) sebelum perusahaan asuransi mulai membayar. Tindakan ini akan menurunkan jumlah klaim dan biaya administrasi sehingga memungkinkan penurunan premi.

b. Prinsip Dollar Pertama

Prinsip dollar pertama ini berlawanan dengan prinsip kerugian besar, pada prinsip ini, perusahaan asuransi membayar seluruh biaya medis yang ditutupnya. Para pendukung prinsip ini menekankan pentingnya perawatan pencegahan penyakit. Jika perusahaan asuransi mendorong orang-orang untuk mengunjungi dokternya dan mendapatkan perawatan medis, maka biaya penyakit berat dapat dikurangi. Para pendukung mengatakan bahwa orang-orang umumnya lebih suka membelanjakan uangnya untuk hal-hal lain di luar perawatan kesehatannya sampai mereka benar-benar harus pergi ke dokter setelah penyakitnya gawat.

c. Prinsip *Coinsurance* atau Partisipasi Persentase

*Coinsurance* atau partisipasi persentase adalah suatu alat penting yang dipakai oleh perusahaan asuransi untuk menyelaraskan kepentingan tertanggung dengan perusahaan asuransi. Dalam asuransi kesehatan, pasal *coinsurance* menyatakan bahwa tertanggung memikul sebagian dari setiap kerugian. Misalnya, tertanggung harus membayar 20% dari biaya pengobatan, sedangkan yang 80% ditanggung oleh perusahaan asuransi.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Metode adalah unsur yang mutlak harus terdapat dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang didasarkan pada penelitian lapangan dan dilengkapi dengan penelitian kepustakaan.<sup>40</sup> Dalam penelitian hukum empiris diawali dengan penelitian kepustakaan terlebih dahulu untuk memperoleh data sekunder kemudian dilanjutkan dengan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer.<sup>41</sup> Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang didapat dari berbagai buku atau literatur, penulisan ilmiah dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek penelitian.

### **2. Objek Penelitian**

Wanprestasi dalam perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta.

### **3. Subjek Penelitian**

- a. Manajemen Klub PSIM Yogyakarta
- b. Pemain Klub PSIM Yogyakarta

### **4. Sumber Data Penelitian**

Sumber data dari penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder:

---

<sup>40</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2006, hlm. 52.

<sup>41</sup>*Ibid.*

**a. Data Primer**

Data primer dari penelitian ini diperoleh langsung dari subjek penelitian, yaitu pemain klub sepakbola PSIM Yogyakarta dan manajemen klub sepakbola PSIM Yogyakarta.

**b. Data Sekunder**

Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

1) Bahan Hukum Primer

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Bahan Hukum Sekunder

Literatur, Jurnal dan lain-lain

3) Bahan Hukum Tersier

Kamus

**5. Teknik Pengumpulan Data**

a. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang telah ditentukan dengan responden yang ditentukan menjadi sampel. Metode ini dimaksudkan untuk menggali, menemukan dan menjaring informasi atas pendapat secara langsung dan mendalam tentang sumber informasi. Cara ini digunakan untuk mengetahui secara luas mengenai pembahasan

skripsi ini yaitu di penelitian pada manajemen dan pemain sepakbola tim PSIM Yogyakarta.

- b. Studi Pustaka yaitu mengkaji, mengolah dan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan masalah di atas. Cara ini dimaksud untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, atau pendapat yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang ada di atas.

## **6. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan atau menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang diteliti.

## **7. Analisis Data**

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Data yang didapat oleh peneliti di lapangan sebagai bahan primer disusun, digambarkan dan diuraikan secara sistematis, logis, efisien dan juga efektif. Setelah itu peneliti akan mencoba menghubungkan dan menganalisis data yang didapat dari berbagai literatur atau mengkaji dengan idealitanya sehingga nanti akan terjadi proses yang mana akan menjadi suatu kesatuan. Setelah menyatukan

semua data maka peneliti akan membuat sebuah kesimpulan ataupun hasil yang didapat dari penelitian ini.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan disusun dalam 4 (empat) bab yang akan disusun sebagai berikut:

**BAB 1:** Memuat kerangka berfikir peneliti yang menjawab mengapa skripsi atau penelitian ini disusun. Pembagiannya berupa pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan dan daftar pustaka.

**BAB 2:** Memuat tentang tinjauan pustaka terhadap judul ataupun rumusan masalah yang dibahas didalam penelitian ini. Peneliti akan membagi pembahasan kedalam beberapa bagian yang menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan dalam skripsi atau penelitian ini.

**BAB 3:** Memuat hasil penelitian dan pembahasan yang akan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu pembahasan rumusan masalah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Selain itu, dalam bab ini peneliti akan mencoba menganalisis dengan menggunakan teori-teori yang sudah dijelaskan dalam bab 2 (dua), sehingga terjadi dialektika atau pencarian kebenaran atau jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh peneliti dalam skripsi atau penelitian ini.

**BAB 4:** Memuat tentang kesimpulan dan saran yang didapat oleh peneliti dari penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini akan berisi tentang

ringkasan jawaban atas permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, dan saran yang berisi hal-hal yang diusulkan peneliti untuk perbaikan dan terkait dengan hasil temuan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA, DAN ASURANSI KESEHATAN**

#### **A. Perjanjian Pada Umumnya**

M Yahya Harahap dengan menggunakan istilah perjanjian mendefinisikan perikatan sebagai hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>42</sup>

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa hukum ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan bahwa kontrak

---

<sup>42</sup>Yahya Harahap, *Loc. Cit.*

merupakan penyatuan harapan-harapan masing-masing pihak yang diperjanjikan akan dipenuhi.<sup>43</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian hendaknya dibedakan dengan janji. Walaupun janji didasarkan pada kata sepakat, tetapi kata sepakat itu tidak menimbulkan akibat hukum, yang berarti tidak ada akibat hukumnya apabila janji itu dilanggar. Perjanjian adalah perbuatan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum apabila kesepakatan itu dilanggar.<sup>44</sup>

J. Satrio dengan memperhatikan substansi isi Buku III KUHPerdara merumuskan perikatan sebagai hubungan dalam hukum kekayaan, dimana di satu pihak ada hak dan di lain pihak ada kewajiban.<sup>45</sup>

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perikatan paling sedikit terdapat satu hak dan satu kewajiban. Suatu persetujuan dapat menimbulkan satu atau beberapa perikatan, bergantung pada jenis persetujuannya.

Berdasarkan pada pengertian perikatan tersebut, dapat ditarik unsur-unsur yang melekat di dalam perikatan, yakni :<sup>46</sup>

- a. Hubungan hukum (*rechtsverhouding* atau *rechtbetreking*, *legal relationship*),

---

<sup>43</sup>Rendy Saputra, *Loc. Cit.*

<sup>44</sup>*Ibid.*

<sup>45</sup>J. Satrio, *Loc. Cit.*

<sup>46</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 6.

- b. Kekayaan (*vermogen, patrimnia*),
- c. Para pihak (*partijen, parties*),
- d. Prestasi (*prestatie, performance*).

### 1) Asas-Asas dalam Perjanjian

Dari peristiwa yang dinamakan perjanjian ini timbul suatu perhubungan antara dua orang yang dinamakan “perikatan”. Perjanjian tersebut menerbitkan suatu perikatan antara orang yang membuatnya, terdapat 7 asas yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang terlibat di dalamnya, yaitu:<sup>47</sup>

- a. Asas Sistem Terbukanya Hukum Perjanjian,

Perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Buku III B.W menganut asas sistem terbuka artinya ketentuan-ketentuan hukum perjanjian yang termuat dalam Buku III B.W itu adalah kaidah-kaidah pelengkap yang hanya bersifat melengkapi saja sehingga memberikan kebebasan kepada subjek hukum untuk bebas dalam melakukan perjanjian selama tidak menyimpang pada aturan hukum, ketertiban umum, kesusilaan, kesopanan, kepatutan, dan beriktikad baik.<sup>48</sup>

- b. Asas Konsensualitas

---

<sup>47</sup>Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Op. Cit*, hlm. 45.

<sup>48</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 86.

Asas ini berarti bahwa suatu perjanjian terjadi sejak tercapainya konsensus atau kesepakatan antara kedua pihak yang melakukan perjanjian. Asas konsensusitas tercermin dalam unsur pertama dalam Pasal 1320 B.W yang untuk sah atau tidaknya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat, yaitu:

- 1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri (*de toesteming van degenen die zich verbinden*),
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan (*de bekwaanheid omeene verbintenis aan te gaan*),
- 3) Suatu hal tertentu (*eene bepaald onderwerp*), dan
- 4) Suatu sebab yang halal (*eene geoorloofde oorzaak*).

Berdasarkan asas konsensualisme itu, dianut paham bahwa perjanjian telah lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.<sup>49</sup>

#### c. Asas Personalitas

Asas personalitas ini dapat kita artikan bahwa pada umumnya tidak ada orang yang dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri. Terhadap asas personalitas ini dapat pengecualian apabila perjanjian itu memperjanjikan hak-hak pihak ketiga tanpa kuasa dari orang yang diperjanjikan itu. Janji bagi kepentingan pihak ketiga

---

<sup>49</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 90.

adalah suatu janji yang oleh para pihak dituangkan dalam satu perjanjian yang isinya menentukan bahwa pihak ketiga akan mendapatkan hak atas suatu prestasi.<sup>50</sup>

d. Asas Iktikad Baik

Iktikad baik memiliki 2 (dua) arti yaitu arti yang objektif, bahwa perjanjian yang dibuat harus dilaksanakan dengan mengindahkan norma-norma kepatuhan dan kesusilaan (pada fase pelaksanaan kontrak). Arti yang subjektif yaitu terletak dalam sikap batin seseorang, karena didasarkan pada kejujuran para pihak yang melakukan negosiasi (pada fase prakontrak).<sup>51</sup>

e. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas ini memiliki arti bahwa setiap perjanjian yang dibuat oleh para subjek perjanjian yang didaamnya terdapat ketentuan-ketentuan yang telah dibuat dan disetujui para pihak yang meskipun isinya menyimpang dengan aturan hukum yang berlaku selama perjanjian tersebut dibuat memenuhi syarat sahnya perjanjian, maka perjanjian itu mengikat pada setiap subjek dalam perjanjian tersebut seperti undang-undang bagi pembuatnya.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup>R. Setiawan, *Loc. Cit.*

<sup>51</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 91.

<sup>52</sup>*Ibid.*

f. Asas Force Majeur

Asas ini biasa dikenal dengan asas keadaan memaksa, dalam hal ini debitor dapat dibebaskan dari kewajiban untuk membayar ganti kerugian akibat tidak terlaksananya perjanjian karena suatu sebab yang memaksanya tidak dapat meakukan prestasinya tersebut. Ketidakmampuan debitor melaksanakan prestasinya adalah apabila penyebab dari tidak terlaksananya atau penghaang debitor itu berada diuar kemampuannya, seperti contoh bencana alam atau kejadian yang berada diluar dugaan.

g. Asas Exceptio Non Adimpleti Contractus

Asas ini merupakan asas pembelaan atau pelindung bagi debitor untuk memberikan ganti kerugian atau tuntutan ganti rugi oleh kreditor akibat tidak terpenuhinya perjanjian dengan alasan bahwa kreditor juga lalai. Asas ini biasa terjadi dalam suatu perjanjian timbal balik.

**2) Prestasi dan Wanprestasi**

Prestasi adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang debitor. Istilah lain dari prestasi ialah utang. Utang dimaknai sebagai kewajiban yang harus dipenuhi debitor. Debitor merupakan orang yang melakukan suatu prestasi dalam suatu perikatan. Di dalam kontrak atau perjanjian, prestasi

adalah kewajiban kontraktual (*contractual obligation*). Kewajiban kontraktual dapat berasal dari:<sup>53</sup>

- a. Kewajiban yang ditentukan peraturan perundang-undangan,
- b. Kewajiban yang diperjanjikan oleh para pihak dalam perjanjian atau kontrak,
- c. Kewajiban yang diharuskan oleh kepatutan dan kebiasaan.

Bentuk-bentuk prestasi dalam kontrak atau perjanjian menurut Pasal 1234 KUHPerdara ada 3 (tiga), yaitu:

- a. Memberikan sesuatu,
- b. Melaksanakan sesuatu,
- c. Tidak berbuat atau melaksanakan sesuatu.

Prestasi sebagai objek perikatan harus memenuhi syarat-syarat tertentu, yaitu:<sup>54</sup>

- a. Harus tertentu atau setidaknya dapat ditentukan,
- b. Objeknya diperkenankan oleh hukum,
- c. Prestasi itu harus mungkin dilaksanakan.

Tidak dipenuhinya kewajiban itu ada 2 (dua) kemungkinan alasannya, yaitu:<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup>Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 269.

<sup>54</sup>*Ibid*, hlm. 274.

<sup>55</sup>Abdulkadir Muhammad, *Op.cit*, hlm 20

- a. Karena kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun karena kelalaian.
- b. Karena keadaan memaksa (*force majeure*), jadi di luar kemampuan debitur, debitur tidak bersalah.

Apabila tidak terpenuhinya kewajiban prestasi disebabkan oleh kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun karena kelalaian, dan kesemuanya itu dapat dipersalahkan kepadanya, maka dikatakan bahwa debitur melakukan wanprestasi.

Wanprestasi atau cidera janji adalah suatu kondisi dimana debitur tidak melaksanakan kewajiban yang ditentukan di dalam perikatan, khususnya perjanjian (kewajiban kontraktual). Wanprestasi dapat juga terjadi dimana debitur tidak melaksanakan kewajibannya yang ditentukan dalam undang-undang.<sup>56</sup>

Untuk menentukan apakah seorang debitur itu bersalah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang debitur itu dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi, ada 3 (tiga) keadaan, yaitu:<sup>57</sup>

- a. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajiban

---

<sup>56</sup>Ridwan Khairandy, *Op.Cit*, hlm. 278.

<sup>57</sup>Subekti, *Loc. Cit*.

yang ditetapkan undang-undang dalam perikatan yang timbul karena undang-undang.

- b. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Di sini debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh undang-undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut kualitas yang ditetapkan undang-undang.
- c. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya. Disini debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat. Waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak terpenuhi.
- d. Prof. Subekti menambahkan lagi keadaan tersebut diatas dengan “melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya”.

Menurut Setiawan, ada tiga bentuk Wanprestasi, yaitu:<sup>58</sup>

- a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b. Terlambat memenuhi prestasi.
- c. Memenuhi prestasi tetapi tidak baik.

Debitur yang melakukan wanprestasi berdasarkan pada perikatan akan menerima akibat hukum atau sanksi hukum, yaitu:<sup>59</sup>

- a. Menurut ketentuan Pasal 1243 KUHPerdara, debitur diwajibkan membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur,

---

<sup>58</sup>J. Satrio, *Loc. Cit.*

<sup>59</sup>Wawan Muhwan Hariri, *Op. Cit.*, hlm. 106.

- b. Menurut ketentuan Pasal 1266 KUHPerdara, apabila perikatan tersebut bersifat timbal balik, kreditur dapat menuntut pemutusan atau pembatalan perikatan melalui hakim di pengadilan,
- c. Dalam Pasal 1237 ayat (2), prestasi yang berarti untuk memberikan sesuatu, risikonya berpindah kepada debitur sejak terjadi wanprestasi,
- d. Dalam Pasal 1267 KUHPerdara, dinyatakan bahwa debitur diwajibkan memenuhi perikatan jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan disertai pembayaran ganti kerugian,
- e. Debitur wajib membayar biaya perkara jika debitur dinyatakan bersalah oleh majelis hakim di Pengadilan Negeri.

### 3) **Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*)**

Kebebasan berkontrak secara implisit memberikan panduan bahwa dalam membuat perjanjian para pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Dengan demikian, diharapkan akan muncul perjanjian yang adil dan seimbang bagi para pihak. Namun, dalam prakteknya masih banyak ditemukan perjanjian-perjanjian yang berpotensi mengandung cacat kehendak, yakni penyalahgunaan keadaan, yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak adil. Perjanjian dimana dua pihak yang tidak seimbang saling berhadapan, antara pihak yang mempunyai *bargaining position* kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi, maupun *skill*) dengan pihak yang mempunyai *bargaining position* lemah. Dengan demikian, pihak yang lemah *bargaining position*-nya hanya bisa sekedar

menerima segala isi perjanjian dengan terpaksa (*taken for granted*) sebab apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan.<sup>60</sup>

Penyalahgunaan keadaan dalam bahasa Belanda disebut dengan *misbruik van omstandigheden*. Menurut *Kamus Istilah Hukum Fockema Andrea*, *misbruik van omstandigheden* adalah suatu keadaan untuk menyalahgunakan keadaan darurat orang lain, ketergantungannya (ketidakberdayaannya), kesembronoannya, keadaan akanya yang tidak sehat, atau ketiadaan pengalamannya dalam mengerjakan perbuatan hukum yang merugikan dirinya.<sup>61</sup>

Dalam buku ketiga Pasal 44 ayat (1) *Nieuw Burgerlijk Wetboek* (BW Baru) Belanda disebutkan 4 (empat) syarat untuk adanya penyalahgunaan keadaan, yaitu:<sup>62</sup>

- a. Keadaan-keadaan istimewa (*bijzondere omstandigheden*), seperti keadaan darurat, ketergantungan, ceroboh, jiwa yang kurang waras, dan tidak berpengalaman.
- b. Suatu hal yang nyata (*kenbaarheid*), disyaratkan bahwa salah satu pihak mengetahui atau semestinya mengetahui bahwa pihak lain karena keadaan istimewa tergerak (hatinya) untuk menutup suatu perjanjian.

---

<sup>60</sup>Agus Yudha Hernoko, *Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial Edisi 1*, Laksbang Mediatama bekerjasama dengan Kantor Advokat "Hufon & Hans Simalea", Yogyakarta, 2008. Dikutip oleh Rendy Saputra, *Op. Cit*, hlm. 51.

<sup>61</sup>Fockema Andrea, *Kamus Istilah Hukum*, Binacipta, Jakarta, 1983. Dikutip oleh *Ibid*, hlm. 52.

<sup>62</sup>H.P. Panggabean, *Op. Cit*, hlm. 47.

- c. Penyalahgunaan (*misbruik*), salah satu pihak telah melaksanakan perjanjian itu ataupun dia mengetahui atau seharusnya mengerti bahwa dia seharusnya tidak melakukannya.
- d. Hubungan kausul (*causaal verband*), adalah penting bahwa tanpa menyalahgunakan keadaan itu maka perjanjian itu tidak akan ditutup.

Penyalahgunaan keadaan bukan merupakan hal yang baru dalam hukum perjanjian. Penyalahgunaan tidak dapat dibenarkan, akan tetapi cara mengonstruksikannya dahulu dan saat ini berbeda. Dahulu penyalahgunaan keadaan dikonstruksikan sebagai hal yang bertentangan dengan ketertiban umum atau tata krama yang baik (*geode zeden*) sehingga berkaitan dengan cacat *causa* dari perjanjian. Perjanjian yang lahir dalam kondisi psikologis ataupun ekonomis yang tidak berimbang dapat menyebabkan salah satu pihak terpaksa menutup perjanjian dengan prestasi yang tidak berimbang.

Konsekuensi dari cacat *causa* adalah perjanjian batal demi hukum (*nietig*) untuk seluruhnya. Hal itu dipandang tidak adil dikarenakan sering hanya bagian tertentu dari perjanjian yang dianggap tidak adil oleh pihak yang dirugikan. Perjanjian juga menjadi dapat dimintakan pembatalan oleh kedua belah pihak termasuk pihak yang menyalahgunakan keadaan apabila dianggap perjanjian tersebut ternyata merugikan dirinya.

Pada hakekatnya, penyalahgunaan keadaan tidak semata-mata berkaitan dengan isi perjanjian yang tidak berimbang. Perjanjian dianggap bertentangan dengan tata krama/kesusilaan atas dasar keadaan

penyalahgunaan keadaan yang mengiringi terjadinya perjanjian tersebut. Menurut J. Satrio, sebenarnya mengambil keuntungan dari keadaan orang lain tidak menyebabkan isi dan tujuan perjanjian terlarang, tetapi menyebabkan kehendak yang disalahgunakan tidak diberikan dalam keadaan bebas. Dengan demikian masalahnya bukan “kausa/sebab” yang terlarang, tetapi merupakan cacat dalam kehendak, cara “memaksakan” persetujuan “yang disalahgunakan”.<sup>63</sup>

Van Dunne membedakan penyalahgunaan keadaan menjadi 2 (dua) macam, yaitu:<sup>64</sup>

- a. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan ekonomis, syaratnya:
  - 1) Satu pihak harus mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain,
  - 2) Pihak lain terpaksa mengadakan perjanjian.
- b. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan psikologis atau kejiwaan, syaratnya:
  - 1) Salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif, seperti hubungan kepercayaan istimewa antara orang tua dan anak, suami-istri, dokter-pasien, pengusaha-pekerja,
  - 2) Salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan, seperti adanya gangguan jiwa,

---

<sup>63</sup>J. Satrio, *Op. Cit*, hlm. 319.

<sup>64</sup>H.P. Panggabean, *Op. Cit*, hlm. 51.

tidak berpengalaman, gegabah, kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, dan sebagainya.

*Bargaining position* yang tidak berimbang dapat menjadikan salah satu pihak dalam keadaan terpaksa saat menutup perjanjian. Beberapa faktor yang dapat dianggap sebagai ciri penyalahgunaan keadaan, yaitu:<sup>65</sup>

- a. Adanya keadaan ekonomis yang menekan, kesulitan keuangan yang mendesak, atau
- b. Adanya hubungan atasan-bawahan, keunggulan ekonomis pada salah satu pihak, hubungan majikan dengan buruh, orang tua/wali anak belum dewasa ataupun
- c. Adanya keadaan lain yang tidak menguntungkan, seperti pasien yang membutuhkan pertolongan dokter ahli,
- d. Perjanjian tersebut mengandung hubungan yang timpang dalam kewajiban timbal-balik antara para pihak (prestasi yang tidak seimbang), seperti pembebasan majikan dari menanggung resiko dan menggesernya menjadi tanggungan buruh,
- e. Kerugian yang sangat besar bagi salah satu pihak.

## **B. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah suatu perjanjian antara seorang buruh (pekerja) dan seorang majikan (pemberi kerja) yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan

---

<sup>65</sup>J. Satrio, *Op. Cit*, hlm. 317-318.

diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan (pemberi kerja) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>66</sup> Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dari pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah:<sup>67</sup>

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
- b. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

#### **1. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

---

<sup>66</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum...., Op. Cit*, hlm. 49.

<sup>67</sup>Sendjun H. Manulang, *Loc. Cit*.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:<sup>68</sup>

a. Adanya pekerjaan/*arbeid*

Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan persturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Di bawah perintah/*gezag ver houding* (buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi)

Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

c. Adanya upah tertentu/*loon*

Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

---

<sup>68</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 36.

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

d. Dalam waktu/*tijid* yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)

Buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

## **2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak,
- b. Kemampuan atau kecakapan 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.

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian, apabila perjanjian kerja

itu tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang peradilan.<sup>69</sup>

Syarat formil perjanjian kerja, sekurang-kurangnya harus memuat:<sup>70</sup>

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

### **3. Pembagian Perjanjian Kerja**

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu:<sup>71</sup>

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika

---

<sup>69</sup>Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 50.

<sup>70</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 47.

<sup>71</sup>Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Loc. Cit*.

mengacu pada Pasal 59 ayat (1), pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:<sup>72</sup>

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

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan,

---

<sup>72</sup>Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 30.

maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Lebih lanjut dinyatakan pada Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disamping alasan tersebut diatas, perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara hukum otomatis terjadi sebagai akibat pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 57 ayat (1), yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis.

Dengan demikian, maka pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu ialah suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

#### **4. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:<sup>73</sup>

- a. Pekerja meninggal dunia,
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,

---

<sup>73</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 51.

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## **5. Kewajiban dan Hak Para Pihak**

Para pihak dalam perjanjian kerja ada 2 (dua), yaitu pekerja dan pengusaha, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masing-masing memiliki kewajiban dan hak, antara lain sebagai berikut:

- a. Kewajiban dan hak pekerja:
  - 1) Kewajiban pekerja:
    - a) Tidak wajib bekerja pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat (1)),
    - b) Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 (1)),
    - c) Melaksanakan mogok kerja dan/atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138 ayat (1)),
    - d) Memberitahukan secara tertulis dalam jangka 7 hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan instansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat (1)),

- e) Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pasal 151 ayat (1)),
- f) Menaati segala ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, agar tidak terkena PHK oleh pengusaha (Pasal 161 ayat (10)).

2) Hak pekerja:

- a) Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian,
- b) Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan,
- c) Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha,
- d) Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan,
- e) Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

b. Kewajiban dan hak pengusaha:

1) Kewajiban pengusaha:

- a) Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja (Pasal 6),

- b) Bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat (1)),
- c) Menanggung segala hal dan/atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja (Pasal 53),
- d) Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja mengenai maksud perpanjangan PKWT paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir (Pasal 59 ayat (5)),
- e) Tidak menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 66 ayat (1)),
- f) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1)),
- g) Tidak mempekerjakan anak (Pasal 68),
- h) Tidak mempekerjakan atau melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat (1)),
- i) Tidak mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00:

- i. Yang berusia kurang dari 10 (sepuluh) tahun (Pasal 76 ayat (1) huruf a),
- ii. Yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya (Pasal 76 ayat (1) huruf a),
- j) Jika mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00, maka pengusaha wajib:
  - i. Memberikan makanan dan minuman bergizi, dan
  - ii. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja (Pasal 76 ayat (3)).
- k) Wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00 (Pasal 76 ayat (4)),
- l) Melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1)),
- m) Membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)),
- n) Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat (1)),

- o) Memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (Pasal 80),
- p) Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja perempuan untuk menyusui anaknya (Pasal 83),
- q) Memberikan perlindungan kepada pekerja (Pasal 86 dan 87),
- r) Memberikan penghasilan yang layak (Pasal 90 ayat (1)),
- s) Memberikan upah walaupun pekerja berhalangan melaksanakan tugasnya karena alasan tertentu (Pasal 93),
- t) Memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja dan keluarganya (Pasal 99 ayat (1)),
- u) Menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100 ayat (1)),
- v) Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1)),
- w) Membentuk LKS Bipartit, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja 50 orang atau lebih (Pasal 106 ayat (1)),

- x) Membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja minimal 10 orang (Pasal 108 ayat (1)),
- y) Memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja (Pasal 114),
- z) Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)),
- aa) Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja, termasuk mencetak dan membagikannya (Pasal 126 ayat (2) dan (3)),
- bb) Tidak menghalangi hak pekerja untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai (Pasal 143 ayat (1)),
- cc) Memberikan upah kepada pekerja yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif (Pasal 145),
- dd) Tidak melakukan lock out sebagai tindakan balasan kepada pekerja dalam menuntut hak normatif (Pasal 146 ayat (2)),
- ee) Memberitahukan secara tertulis dalam jangka 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan lock out kepada pekerja dan/atau serikat pekerja dan instansi

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 148 ayat (1)),

ff) Tidak melakukan PHK dengan alasan tertentu (Pasal 153 ayat (1)),

gg) Apabila terjadi PHK, wajib membayar hak PHK (Pasal 156 ayat (1)).

2) Hak pengusaha:

a) Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja,

b) Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi,

c) Atas tanggung jawab pekerja untuk kemajuan perusahaan.

## **6. Perselisihan Hubungan Industrial**

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi 4 (empat) macam, yakni:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).

d. Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial, macam-macamnya adalah sebagai berikut:

a. Bipartit

Berdasar ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>74</sup>

b. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.<sup>75</sup>

c. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Perbedaannya dengan mediator ialah konsiliator bukan berstatus

---

<sup>74</sup>*Ibid*, hlm. 185.

<sup>75</sup>*Ibid*, hlm. 186.

sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.<sup>76</sup>

d. Arbitrase

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>77</sup>

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak atau keduanya dapat mengajukan gugatan ke

---

<sup>76</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 112.

<sup>77</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 191.

Pengadilan Hubungan Industrial. Undang\_undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu proses berperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari. Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses di pengadilan akan berlarut-larut.<sup>78</sup>

## **7. Perjanjian Kerja menurut Islam**

Al-Ijarah artinya mempersewakan. Menurut istilah, *ijarah* merupakan akad sewa-menyewa barang atau jasa dengan pembayaran yang telah disepakati sesuai dengan batas waktu habisnya masa sewa-menyewa yang bersangkutan.<sup>79</sup> Dalam sewa-menyewa barang atau jasa terdapat manfaat dari objek tersebut dan batas waktu serta harga sewanya jelas. Objek sewa-menyewa tidak berpindah kepemilikan zatnya, melainkan hanya manfaatnya sehingga ketika masa sewanya habis, barang tersebut secara otomatis kembali kepada pemiliknya. Seperti menyewakan kendaraan, rumah, tanah, dan sebagainya. Demikian pula, menyewa jasa atau mempekerjakan seseorang,

---

<sup>78</sup>Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hlm. 128.

<sup>79</sup>Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan (Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam)*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm. 251.

seperti mempekerjakan petani untuk mencangkul sawah yang dalam masa sewanya dapat dihitung per hari, per minggu, dan sebagainya.

Menurut Hendi Suhendi, rukun dan syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:<sup>80</sup>

- a. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang-orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. *Mu'jir* dan *musta'jir* harus baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling merelakan.
- b. *Shighat ijab* dan *qabul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *ijab qabul* sewa-menyewa dan upah-mengupah. Misalnya “Aku sewakan mobil ini kepadamu dengan harga sewa per hari Rp. 200.000,00.” *Musta'jir* menjawab, “Aku terima mobilmu dengan harga tersebut.” Terjadilah serah terima barang yang dimaksudkan dari pihak pemilik mobil kepada penyewanya.
- c. *Ujrah* atau upah harga sewa. Disyaratkan harganya diketahui dengan jelas jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam transaksi sewa-menyewa barang maupun upah-mengupah jasa.

---

<sup>80</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Rajawali Press, Jakarta, 2000, hlm. 117.

d. Ada barang yang disewakan atau tenaga yang disewa berupa jasa atau keahlian tertentu dari orang yang disewa. Syarat-syarat yang harus ada dalam barang atau jasa yang disewakan adalah:

- 1) Barang atau jasa benar-benar memiliki manfaat yang dimaksudkan oleh pemilik barang maupun oleh penyewanya,
- 2) Barang yang disewa dapat diserahkan secara langsung kepada penyewa, demikian pula dengan orang yang akan disewa jasanya,
- 3) Manfaat dari barang atau jasa merupakan objek yang mubah atau boleh menyewa jasa orang lain untuk keperluan kejahatan,
- 4) Benda yang disewakan harus tetap zatnya hingga habis masa sewanya. Tidak boleh menyewakan air karena air tidak kekal zatnya.

Untuk sahnya sewa-menyewa, ada beberapa syarat yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:<sup>81</sup>

- 1) Orang yang melakukan perjanjian sewa-menyewa yang telah memenuhi syarat untuk melakukan perjanjian pada umumnya.
- 2) Kedua belah pihak cakap bertindak dalam hukum, yaitu mempunyai kemampuan untuk membedakan yang baik dan

---

<sup>81</sup>Wawan Muhwan Hariri, *Op. Cit*, hlm. 252-253.

yang buruk. Oleh karena itu, apabila transaksinya dilakukan oleh orang yang belum dewasa, sebagaimana pendapat Imam Syafi'i dan Imam Hanbali, transaksi yang dilakukan adalah batal, meskipun kedua belah pihak sudah mampu membedakan mana yang baik dan yang buruk atau disebut dengan *mumayyiz*.

- 3) Kedua belah pihak yang melakukan perjanjian sewa-menyewa atau upah-mengupah harus mencerminkan sikap saling merelakan, tidak ada sedikit pun unsur pemaksaan yang menyebabkan kerugian pada masing-masing pihak.
- 4) Barang yang dijadikan objek bukan hanya jelas keberadaannya, tetapi harus dapat diserahkan dan mengandung manfaat yang jelas sesuai dengan kebutuhan penyewanya.

*Ijarah* termasuk jual beli manfaat. Dengan demikian, pelaksanaannya tidak berbeda dengan jual beli barang yang harus berprinsip pada sikap saling merelakan. Hal tersebut didasarkan pada Al-Qur'an surat An-Nisa [4] ayat 29:

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”  
(Q.S. An-Nisa [4]:29)

Dasar hukum kedua adalah *hadis* yang diriwayatkan Ibnu Majah dari Ibnu Umar:

“Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.” (H.R. Ibnu Majah dari Ibnu Umar)

Di dalam hadis lain, yang diriwayatkan Abd Ar-Razaq:

“Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya.”  
(H.R. Ar-Razaq)

### **C. Asuransi Kesehatan**

Penyakit merupakan risiko bagi setiap orang yang tidak mungkin dihindarkan, lagipula tidak diketahui lebih dahulu kapan seseorang akan diserang oleh penyakit, maka risiko sakit dapat diasuransikan. Melalui asuransi kesehatan itu, maka biaya pengobatan dan perawatan (kerugian finansial) yang diderita oleh seseorang yang sakit (tertanggung) akan diganti oleh penanggung. Jadi, pada hakekatnya asuransi kesehatan memberikan santunan kesehatan kepada seseorang (tertanggung) berupa sejumlah uang untuk biaya pengobatan dan perawatan, bila diluar kehendaknya ia diserang oleh penyakit. Sebagai imbalan atas santunan kesehatan itu, tertanggung membayar premi kepada penanggung secara berkala seumur hidupnya atau selama jangka waktu tertentu sebagaimana ditutup asuransinya.

Asuransi kesehatan merupakan pelimpahan risiko (*risks shifting*) oleh tertanggung kepada penanggung agar kerugian finansial yang diderita oleh tertanggung karena serangan penyakit dijamin oleh penanggung. Risiko yang dilimpahkan oleh tertanggung kepada penanggung bukanlah hilangnya/merosotnya

kemampuan karena sakit, juga bukan hilangnya jiwa karena direnggut oleh penyakit, tetapi kerugian finansial (biaya pengobatan dan perawatan) yang diderita oleh tertanggung yang ditimbulkan oleh penyakit yang menyerangnya.<sup>82</sup>

### **1. Santunan Asuransi Kesehatan**

Santunan asuransi kesehatan yang diberikan oleh penanggung kepada tertanggung untuk mengganti kerugian finansial yang diderita oleh tertanggung karena ia diserang oleh penyakit, biasanya dengan metoda sejumlah uang atau dengan metoda dana sakit.

#### **a. Metoda Sejumlah Uang**

Menurut metoda ini, besarnya santunan kesehatan ditentukan ketika asuransi ditutup sebagai berikut:

- 1) Penanggung akan memberikan sejumlah uang kepada tertanggung sebagai santunan kesehatan untuk setiap kali tertanggung diserang oleh penyakit tanpa mengindahkan besar kecilnya biaya pengobatan dan perawatan yang digunakan oleh tertanggung.
- 2) Penanggung menyediakan sejumlah dana yang akan digunakan oleh tertanggung untuk berkali-kali tertanggung diserang oleh penyakit, namun jumlah total yang boleh digunakan maksimal sebesar dana yang tersedia.

---

<sup>82</sup>Radiks Purba, *Memahami ASURANSI di Indonesia*, ctk.Kedua, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1995, hlm. 356

Bila metoda ini yang digunakan, maka asuransi kesehatan termasuk asuransi sejumlah uang seperti halnya asuransi jiwa, yaitu ganti rugi finansial yang diberikan oleh penanggung kepada tertanggung sesuai dengan jumlah uang/dana yang ditentukan lebih dahulu ketika asuransi ditutup.

Dalam penggunaan metoda ini, biasanya diterapkan potongan (*deductible*), yaitu sampai sejumlah tertentu biaya pengobatan setiap kali diserang oleh penyakit tidak diganti oleh penanggung.<sup>83</sup>

b. Metoda Dana Sakit

Ada bermacam-macam jenis penyakit dan terdiri dari berbagai tingkatan, ada penyakit keras, penyakit sedang, penyakit ringan, penyakit yang memerlukan perawatan khusus atau perawatan intensif. Ada penyakit yang dapat cepat sembuh, ada pula yang menunggu lama hingga sembuh. Ada penyakit yang memerlukan obat-obatan mahal (*patent*) dan ada pula yang hanya memerlukan obat-obatan murah. Ada pula penyakit yang harus dioperasi untuk penyembuhannya. Selain itu, ada orang yang sering sakit, ada yang sesekali sakit, dan ada pula yang jarang sakit.

Dengan adanya perbedaan-perbedaan yang demikian, maka biaya pengobatan/perawatannya pun berbeda-beda pula tingkatannya. Ada yang memerlukan biaya besar, ada yang memerlukan biaya sedang, dan

---

<sup>83</sup>*Ibid*, hlm. 358

ada pula yang hanya memerlukan biaya ringan untuk setiap kali menderita sakit.

Maka sangat sulit untuk menentukan sejumlah uang yang akan diberikan oleh penanggung kepada tertanggung sebagai santunan kesehatan. Oleh karena kesulitan yang demikian, maka diterapkanah metoda dana sakit.

Menurut metoda dana sakit, santunan kesehatan yang akan diberikan oleh penanggung kepada tertanggung yang menderita sakit disesuaikan dengan besar kecilnya biaya pengobatan (biaya dokter, obat-obatan, rontgen, dan sebagainya). Bila tertanggung harus dirawat inap di rumah sakit, juga diganti biaya perawatan (makan, minum, pelayanan, dan sebagainya).<sup>84</sup>

## **2. Resiko Yang Dikecualikan**

Pada umumnya berbagai macam penyakit dijamin oleh asuransi kesehatan, apakah penyakit di dalam tubuh atau pada kulit manusia (penyakit kulit), apakah penyakit THT, penyakit mata, dan sebagainya, tetapi dikecualikan:<sup>85</sup>

- a. Penyakit atau sakit yang disebabkan oleh kecelakaan (risik kecelakaan dijamin oleh asuransi kecelakaan diri),
- b. Penyakit yang terjadi disengaja, misalnya sengaja memakan/meminum bahan-bahan beracun atau memakan obat

---

<sup>84</sup>*Ibid*, hlm. 358

<sup>85</sup>*Ibid*, hlm. 359.

melebihi dosis yang ditentukan oleh dokter atau oleh farmasi yang membuat obat tersebut,

- c. Penyakit yang terjadi karena bermaksud bunuh diri, tetapi tidak berhasil (tidak jadi atau gagal mati) sehingga menderita sakit,
- d. Penyakit yang terjadi karena menyalahgunakan obat-obatan/bahan-bahan terlarang (ganja, narkotika, dan ain-ain),
- e. Immunisasi (suntikan pencegahan) massal,
- f. Obat-obatan yang tidak ada kaitannya dengan penyakit seperti obat-obatan berupa makanan, obat-obat kosmetik, obat-obat gosok minyak kayu putih, rheumason, dan lain-lain, alat-alat perawatan kesehatan (thermometer, ijskap, alat suntik, dan lain-lain),
- g. Kacamata, gigi buatan (prothesa gigi), alat bantu dengar (*hearing aid*), kaki atau tangan buatan (prothesa anggota gerak),
- h. Penyakit yang terjadi karena peperangan atau yang berhubungan dengan peperangan, pemberontakan, perlawanan bersenjata, dan lain sebagainya,
- i. Penyakit yang disebabkan oleh inti atom atau nuklir atau disebabkan oleh radioaktif atau unsur radioaktif,
- j. Penyakit yang disebabkan oleh gas beracun yang keluar dari dalam bumi atau dibawa oleh arus udara (angin) atau berasal dari industri-industri, pertambangan-pertambangan, dan lain-lain sumber gas beracun,

- k. Penyakit yang terjadi karena bencana alam seperti gempa bumi, banjir, tanah longsor, gunung berapi meletus, dan lain sebagainya.

Terhadap risiko-risiko sakit yang dikecualikan (yang tidak dijamin) seperti tersebut diatas dapat juga ditutup asuransinya dengan membayar tambahan premi. Risiko-risiko yang dijamin sebagai tambahan diperinci di dalam polis. Namun, penyakit yang disebabkan oleh risiko-risiko (2), (3), (4), dan (9) sama sekali tidak dijamin oleh asuransi kesehatan.

### **3. Prinsip-Prinsip dalam Asuransi Kesehatan**

Dalam asuransi kesehatan dikenal adanya 3 prinsip, yaitu:<sup>86</sup>

- a. Prinsip Kerugian Besar

Salah satu aliran dalam asuransi kesehatan menyatakan bahwa seseorang itu hendaknya hanya mengasuransikan biaya yang tak sanggup dipikulnya sendiri, jika musibah terjadi. Prinsip yang menyatakan bahwa “resiko yang akan diasuransikan hanyalah resiko yang tak dapat ditanggung sendiri” dikenal sebagai prinsip kerugian besar atau prinsip resiko besar. Menurut prinsip ini, pihak tertanggung dan perusahaan asuransi bersepakat untuk tidak mengganti berbagai jenis biaya kecil yang disebut *deductible*. Misalnya, banyak polis mencantumkan bahwa pihak tertanggung harus memikul sebagian kerugian pertama (katakanlah Rp.5.000 pertama biaya pengobatan) sebelum perusahaan asuransi mulai membayar. Tindakan ini akan

---

<sup>86</sup>A. Hasymi Ali, *Bidang Usaha Asuransi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993, hlm. 119-121.

menurunkan jumlah klaim dan biaya administrasi sehingga memungkinkan penurunan premi.

b. Prinsip Dollar Pertama

Prinsip dollar pertama ini berlawanan dengan prinsip kerugian besar, pada prinsip ini, perusahaan asuransi membayar seluruh biaya medis yang ditutupnya. Para pendukung prinsip ini menekankan pentingnya perawatan pencegahan penyakit. Jika perusahaan asuransi mendorong orang-orang untuk mengunjungi dokternya dan mendapatkan perawatan medis, maka biaya penyakit berat dapat dikurangi. Para pendukung mengatakan bahwa orang-orang umumnya lebih suka membelanjakan uangnya untuk hal-hal lain di luar perawatan kesehatannya sampai mereka benar-benar harus pergi ke dokter setelah penyakitnya gawat.

c. Prinsip *Coinsurance* atau Partisipasi Persentase

*Coinsurance* atau partisipasi persentase adalah suatu alat penting yang dipakai oleh perusahaan asuransi untuk menyelaraskan kepentingan tertanggung dengan perusahaan asuransi. Dalam asuransi kesehatan, pasal *coinsurance* menyatakan bahwa tertanggung memikul sebagian dari setiap kerugian. Misalnya, tertanggung harus membayar 20% dari biaya pengobatan, sedangkan yang 80% ditanggung oleh perusahaan asuransi.

**BAB III**

**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMAIN  
SEPAKBOLA DENGAN KLUB PERSERIKATAN SEPAKBOLA  
INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA**

**A. Bentuk Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja antara Pemain Sepakbola dengan Klub Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta**

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan provinsi yang memiliki banyak klub sepakbola. Dari banyaknya klub sepakbola tersebut, setidaknya ada 3 (tiga) klub sepakbola profesional yang berkompetisi di Liga 2. Ketiga klub tersebut adalah Persatuan Sepakbola Indonesia Bantul (Persiba) yang bermarkas di Stadion Sultan

Agung, Perserikatan Sepakbola Sleman (PSS) yang bermarkas di Stadion Internasional Maguwoharjo, dan Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta yang bermarkas di Stadion Mandala Krida.

Dalam setiap klub sepakbola profesional tersebut, tidak mudah bagi para pemain sepakbola untuk bergabung ke dalamnya. Tidak terkecuali di klub sepakbola PSIM Yogyakarta, para pemain yang ingin bergabung dengan PSIM Yogyakarta harus melakukan seleksi yang ketat. Seleksi ini dilakukan untuk memilih dan menentukan pemain yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan klub PSIM Yogyakarta. Setelah dilakukannya seleksi, para pemain yang sesuai dengan kebutuhan klub akan diikat dalam suatu hubungan hukum atau perjanjian. Menurut *Article 2 Standard Player's Contract Liga 2 2017*, perjanjian adalah hubungan kerja antara Klub dengan Pemain termasuk Hak dan Kewajiban Para Pihak sesuai dengan persyaratan dan regulasi yang diatur oleh FIFA, PSSI, dan LIB. Hubungan hukum inilah yang menempatkan pemain sebagai pemain sepakbola profesional di klub PSIM Yogyakarta.<sup>87</sup>

Pelaksanaan hubungan hukum antara pemain dengan klub PSIM Yogyakarta diawali dengan negosiasi mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Negosiasi merupakan permulaan sebagai usaha untuk mencapai kesepakatan antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Saat negosiasi inilah pihak yang satu melakukan penawaran kepada pihak yang lain. Periode ini disebut periode prakontrak yang merupakan masa sebelum para pihak mencapai kesepakatan

---

<sup>87</sup>Ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional menegaskan bahwa:

(1) Olahragawan profesional melaksanakan kegiatan olahraga sebagai profesi sesuai dengan keahliannya.

mengenai rencana transaksi yang mereka adakan.<sup>88</sup> Pada periode ini dilakukan negosiasi atau perundingan oleh para pihak mengenai rencana kerjasama atau transaksi di antara mereka.

Setelah hasil negosiasi telah ditentukan, maka akan dituangkan dalam perjanjian tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Ini adalah periode ketika para pihak yang mengadakan kontrak melaksanakan isi kesepakatan. Periode pelaksanaan kontrak ini dimulai sejak para pihak mencapai kesepakatan dan berakhir seiring dengan berakhirnya kontrak. Pihak klub sepakbola PSIM Yogyakarta akan diwakili oleh Ketua Umum PSIM Yogyakarta, sedangkan pemain akan bertindak untuk dirinya sendiri.

Dalam hukum islam, praktek yang dilakukan oleh pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta ini disebut dengan *ijarah*, yaitu merupakan akad sewa-menyewa barang atau jasa dengan pembayaran yang telah disepakati sesuai dengan batas waktu habisnya masa sewa-menyewa yang bersangkutan.<sup>89</sup> Pemain sepakbola menyewakan jasanya untuk bermain di klub PSIM Yogyakarta, dan klub PSIM Yogyakarta membayar jasa pemain sepakbola tersebut dengan pemberian upah atau gaji, jaminan kesehatan, serta sarana dan prasarana yang mendukung pemain tersebut selama bermain untuk tim sampai batas waktu habisnya perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Dari hasil wawancara peneliti dengan manajemen klub PSIM Yogyakarta, diketahui bahwa perjanjian yang dibuat oleh pemain dengan manajemen klub PSIM

---

<sup>88</sup>Ridwan Khaerandy, *Op. Cit*, hlm. 70.

<sup>89</sup>Wawan Muhwan Hariri, *Loc. Cit*.

menggunakan perjanjian baku.<sup>90</sup> Maksudnya ialah klub PSIM Yogyakarta sudah menyiapkan perjanjian secara tertulis kepada pemain, tetapi perjanjian ini masih bisa dinegosiasikan lagi isinya oleh kedua belah pihak misal tentang besaran upah/gaji yang diterima dan fasilitas yang didapatkan oleh pemain.<sup>91</sup> Adanya proses negosiasi (tawar-menawar) hingga tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak ini menunjukkan bahwa dalam pembuatan perjanjian antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta telah diterapkan asas konsensual. Asas konsensual berarti kesepakatan dari para pihak yang membuat perjanjian. Dengan asas konsensualisme, perjanjian dikatakan telah lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Tidak ada kata sepakat, tidak ada kontrak (*no consent no contract*).<sup>92</sup>

Selain itu, pelaksanaan kontrak tersebut juga menunjukkan asas kebebasan berkontrak. Dengan asas kebebasan berkontrak orang dapat menciptakan jenis kontrak baru yang sebelumnya tidak dikenal di dalam perjanjian bernama dan isinya menyimpang dari kontrak bernama yang diatur oleh undang-undang, yakni Buku III KUHPerduta. Asas kebebasan berkontrak merupakan tiang sistem hukum perdata, khususnya hukum perikatan yang diatur buku III KUHPerduta. Bahkan menurut Rutten, hukum kontrak seluruhnya didasarkan pada asas kebebasan

---

<sup>90</sup>Hasil wawancara dengan Agung Damar selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

<sup>91</sup>Hasil wawancara dengan Agung Damar selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

<sup>92</sup>Ridwan Khairandy, *Iktikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Program Pascasarjana FH UI, Jakarta, 2004, hlm. 90.

berkontrak.<sup>93</sup> Asas kebebasan berkontrak yang dianut hukum Indonesia tidak lepas kaitannya dengan sistem terbuka yang dianut Buku III KUHPerdara merupakan hukum pelengkap yang boleh dikesampingkan oleh para pihak yang membuat kontrak.<sup>94</sup>

Dalam perkembangannya, ternyata kebebasan berkontrak dapat menimbulkan ketidakadilan, karena untuk mencapai asas kebebasan berkontrak harus didasarkan pada posisi tawar (*bargaining position*) para pihak yang seimbang. Dalam kenyataannya hal tersebut sulit (jika dikatakan tidak mungkin) dijumpai adanya kedudukan posisi tawar yang seimbang atau sejajar. Pihak yang memiliki posisi tawar yang lebih tinggi seringkali memaksakan kehendaknya. Dengan posisi yang demikian itu, ia dapat mendikte pihak lainnya untuk mengikuti kehendaknya dalam perumusan isi perjanjian. Dalam keadaan demikian, pemerintah atau negara seringkali melakukan intervensi atau pembatasan kebebasan berkontrak dengan tujuan untuk melindungi pihak yang lemah. Pembatasan tersebut dapat dilakukan melalui peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.<sup>95</sup>

Setelah negosiasi (tawar-menawar) antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta mencapai titik sepakat, perjanjian kerja ditandatangani oleh kedua belah pihak. Ini berarti bahwa kedua belah pihak telah menyetujui isi perjanjian kerja yang dibuat dengan iktikad baik untuk bersama-sama menaati dan

---

<sup>93</sup>Purwahid Patrik, *Asas Iktikad Baik dan Kepatutan dalam Perjanjian*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 1986, hlm. 3 Dikutip oleh Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia...*, *Op. Cit.*, hlm. 86.

<sup>94</sup>*Ibid.*

<sup>95</sup>*Ibid.*, hlm. 88.

melaksanakan isi perjanjian kerja tersebut seperti halnya menaati suatu undang-undang.<sup>96</sup> Apabila terjadi perselisihan atau sengketa antara pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta, maka perjanjian kerja tersebut akan dijadikan sebagai rujukan dalam menimbang kesalahan dan penyelesaian pertanggungjawaban dari masing-masing pihak.<sup>97</sup> Dan apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, maka akan dilakukan penilaian berdasar ketentuan PSSI dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara tegas bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Meskipun manajemen sebelumnya telah menyiapkan perjanjian baku kepada pemain, tetapi masih dapat dilakukan negoisasi tentang isinya sehingga antara pemain dengan klub PSIM Yogyakarta tercapai kesepakatan.<sup>98</sup>

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Dalam hal ini pemain sebagai pemain sepakbola profesional yang pada saat perjanjian kerja ditandatangani tidak sedang terikat perjanjian kerja dengan klub sepakbola manapun, sedangkan klub PSIM Yogyakarta sebagai

---

<sup>96</sup>Ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata menegaskan bahwa:

Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan iktikad baik.

<sup>97</sup>Ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa:

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

<sup>98</sup>Hasil Wawancara dengan A, selaku pemain PSIM Yogyakarta, pada tanggal 6 April 2018.

klub anggota Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) yang diwakili oleh Agung Damar selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta.<sup>99</sup>

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pokok pekerjaan adalah pemain sepakbola bermain dalam turnamen dan/atau kompetisi yang diselenggarakan oleh LIB/PSSI/AFF/AFC/FIFA dan/atau event yang mendapat persetujuan dari PSSI.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Tujuan perjanjian yang dibuat adalah agar pemain sepakbola melakukan pekerjaan pokok bermain untuk dan atas kepentingan Klub Sepakbola PSIM Yogyakarta selama kompetisi atau turnamen sepakbola yang diikuti oleh PSIM Yogyakarta. Sebagai kompensasi atas pekerjaan pemain secara profesional tersebut, klub PSIM Yogyakarta akan memberikan upah/gaji, tunjangan, dan jaminan kesejahteraan kepada pemain.

Hal ini juga telah sesuai dengan ketentuan Pasal 55 ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional yang menegaskan bahwa setiap olahragawan profesional mempunyai hak untuk:

- a. Didampingi oleh, antara lain, manajer, pelatih, tenaga medis, psikolog, dan ahli hukum,
- b. mengikuti kejuaraan pada semua tingkatan sesuai dengan ketentuan,

---

<sup>99</sup>Hasil wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

- c. mendapatkan pembinaan dan pengembangan dari induk organisasi cabang olahraga, organisasi olahraga profesional, atau organisasi olahraga fungsional, dan
- d. mendapatkan pendapatan yang layak.

Perjanjian kerja antara pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta merupakan perjanjian timbal balik secara tertulis, sehingga dalam pelaksanaannya akan terlihat hak dan kewajiban pemain dan klub sepakbola PSIM Yogyakarta yang dirumuskan secara timbal balik. Kewajiban pemain yang merupakan hak dari klub PSIM Yogyakarta juga kewajiban klub PSIM Yogyakarta yang merupakan hak pemain. Hal ini dapat dilihat dari isi perjanjian yang merupakan bagian pokok dan terpenting dari suatu perjanjian, karena pada bagian ini diperinci dan dijelaskan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja yang disepakati antara pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta.

Ketentuan-ketentuan minimal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja antara pemain dengan klub sepakbola telah ditetapkan oleh PSSI dan PT. Liga Indonesia Baru. Namun, pihak klub sepakbola dapat merubahnya dengan menambahkan pasal-pasal yang telah ada dalam perjanjian pokok guna menyempurnakan perjanjian kerja tersebut. Pihak klub sepakbola tidak diperkenankan untuk mengurangi pasal-pasal yang telah ada dalam perjanjian pokok yang telah ditetapkan oleh PSSI dan PT. Liga Indonesia Baru.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup>Hasil Wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

## **1. Wanprestasi yang Dilakukan Klub PSIM Yogyakarta Kepada Pemainnya terkait Upah atau Gaji**

Begitu juga halnya dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta yang juga mengatur tentang pembayaran upah atau gaji. Sesuai dengan *Article 4 Point 2 d Standard Player's Contract Liga 2 2017*, pemain dan klub sepakbola PSIM Yogyakarta sepakat bahwa pembayaran pendapatan bulanan pemain dibayarkan setiap tanggal 10 (sepuluh).<sup>101</sup> Namun dalam pelaksanaannya, pembayaran upah atau gaji tersebut tidak dibayarkan sesuai tanggal yang telah disepakati kedua belah pihak. Klub PSIM Yogyakarta menunggak upah atau gaji pemain bulan Oktober 2017. Hal itu sebagaimana diutarakan Engkus Kuswaha, pemain PSIM Yogyakarta tahun 2017 kepada media, bahwa manajemen menjanjikan pada tanggal 10 November 2017 akan membayarkan sisa satu bulan gaji, yakni gaji bulan Oktober 2017 yang belum dibayarkan, tapi ternyata tidak ada realisasinya.<sup>102</sup>

Penunggakan upah atau gaji yang dilakukan oleh klub sepakbola PSIM Yogyakarta ini bertentangan dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, maka dapat dikatakan bahwa klub sepakbola PSIM Yogyakarta telah melakukan wanprestasi. Wanprestasi adalah suatu kondisi di mana debitor tidak melaksanakan kewajiban yang ditentukan di dalam

---

<sup>101</sup>Hasil Wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

<sup>102</sup><https://cendananews.com/2017/11/jagi-tak-kunjung-dibayar-psim-ultimatum-manajemen.html>, Diakses pada tanggal 28 April 2018 pukul 23.30 WIB

perikatan, khususnya perjanjian (kewajiban kontraktual). Unsur-unsur wanprestasi ada 3 (tiga), pertama, debitor sama sekali tidak berprestasi. Kedua, debitor keliru berprestasi. Dan ketiga, debitor terlambat berprestasi.<sup>103</sup> Apabila dikaitkan dengan yang terjadi di PSIM Yogyakarta, maka klub sepakbola PSIM Yogyakarta dapat dinyatakan melakukan wanprestasi karena memenuhi unsur terjadinya wanprestasi yang ketiga, yaitu debitor terlambat berprestasi.

## **2. Wanprestasi yang Dilakukan Klub PSIM Yogyakarta Kepada Pemainnya terkait Asuransi Kesehatan**

Asuransi sendiri menurut Pasal 246 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang adalah perjanjian dengan mana penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin dideritanya akibat dari suatu *evenem* (peristiwa tidak pasti). Asuransi merupakan hal yang wajib dilakukan mengingat resiko yang bisa terjadi selama melakukan suatu pekerjaan. Tidak terkecuali di dunia sepakbola, dalam olahraga dengan kontak fisik yang kerap terjadi ini, asuransi juga wajib dilakukan. Terutama asuransi kesehatan, karena adanya resiko cedera yang dapat dialami pemain sepakbola baik dalam pertandingan maupun latihan.

---

<sup>103</sup>Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia....., Op. Cit*, 278-280.

Oleh karena itu, PT Liga Indonesia Baru dan PSSI mewajibkan adanya asuransi kesehatan dalam perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub-klub di Liga 2. Dalam *Article 6 alphabet a point iv Standard Player's Contract Liga 2 2017* diatur bahwa klub berkewajiban memberikan asuransi kesehatan pada saat pemain tidak bisa melakukan kewajiban karena sakit atau cedera yang dialami pemain karena bertanding atau hal lain karena instruksi atau perintah klub. Selain itu, dalam *Article 6 alphabet c Standard Player's Contract Liga 2 2017* juga diatur bahwa klub berkewajiban memberikan jaminan kesehatan dalam bentuk asuransi atau bentuk perlindungan lain kepada pemain.

Setiap klub di Liga 2 seharusnya memberikan asuransi kesehatan kepada pemainnya sesuai yang telah diatur di dalam *Standard Player's Contract*. Namun menurut manajemen PSIM Yogyakarta, hal itu belum dapat dilaksanakan. Pada tahun 2017 lalu, PSIM Yogyakarta belum dapat melaksanakan pemberian asuransi kesehatan kepada pemainnya. Agung Damar selaku Ketua Umum PSIM menjelaskan bahwa asuransi kesehatan tersebut baru dapat dilaksanakan pada kompetisi 2018 dengan mewajibkan setiap pemain untuk ikut BPJS.<sup>104</sup> Menurutnya, kondisi tersebut memang diakuinya sebagai bagian dari proses perbaikan persepakbolaan Indonesia yang memang masih memiliki beberapa kelemahan dalam melindungi hak-hak pemain. Oleh karena itu, belum semua aturan dan ketentuan yang telah

---

<sup>104</sup>Hasil Wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

tertuang di dalam standart kontrak dapat diberlakukan, salah satunya mengenai asuransi kesehatan pemain.

Hal tersebut jelas merugikan pemain, seperti yang terjadi kepada kiper PSIM Yogyakarta, Tito Rama yang mengalami cedera lutut pada saat pertandingan menjamu Persepam Madura di Stadion Sultan Agung tanggal 12 Juli 2017 lalu.<sup>105</sup> Cedera yang diderita Tito Rama itu mengharuskan dia menjalani operasi, tetapi biaya operasi tersebut dia sendiri yang harus menanggungnya karena ketiadaan asuransi kesehatan yang harusnya diberikan oleh klub PSIM Yogyakarta.

**B. Penyelesaian Perselisihan atau Sengketa dari Adanya Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Pemain Sepakbola dengan Klub Sepakbola Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta**

Kebebasan berkontrak secara implisit memberikan panduan bahwa dalam membuat perjanjian para pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Dengan demikian, diharapkan akan muncul perjanjian yang adil dan seimbang bagi para pihak. Namun, dalam prakteknya masih banyak ditemukan perjanjian-perjanjian yang berpotensi mengandung cacat kehendak, yakni penyalahgunaan keadaan, yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak adil. Perjanjian dimana dua pihak yang tidak seimbang saling berhadapan, antara pihak yang mempunyai *bargaining position* kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi, maupun *skill*) dengan pihak yang mempunyai *bargaining*

---

<sup>105</sup><http://jogja.tribunnews.com/2017/11/01/psim-kemungkinan-kehilangan-tito-rama-hingga-musim-depan-ia-terbaring-di-rumah-sakit>, Diakses terakhir pada tanggal 7 Mei 2018 pada pukul 19.50.

*position* lemah. Dengan demikian, pihak yang lemah *bargaining position*-nya hanya bisa sekedar menerima segala isi perjanjian dengan terpaksa (*taken for granted*) sebab apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan.<sup>106</sup>

Penyalahgunaan keadaan dalam bahasa Belanda disebut dengan *misbruik van omstandigheden*. Menurut *Kamus Istilah Hukum Fockema Andrea*, *misbruik van omstandigheden* adalah suatu keadaan untuk menyalahgunakan keadaan darurat orang lain, ketergantungannya (ketidakberdayaannya), kesembronoannya, keadaan akalnya yang tidak sehat, atau ketiadaan pengalamannya dalam mengerjakan perbuatan hukum yang merugikan dirinya.<sup>107</sup>

Van Dunne membedakan penyalahgunaan keadaan menjadi 2 (dua) macam, yaitu:<sup>108</sup>

1. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan ekonomis, syaratnya:
  - a) Satu pihak harus mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain,
  - b) Pihak lain terpaksa mengadakan perjanjian.
2. Penyalahgunaan keadaan karena keunggulan psikologis atau kejiwaan, syaratnya:

---

<sup>106</sup>Agus Yudha Hernoko, *Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial Edisi 1*, Laksbang Mediatama bekerjasama dengan Kantor Advokat "Hufon & Hans Simalea", Yogyakarta, 2008. Dikutip oleh Rendy Saputra, *Op. Cit*, hlm. 51.

<sup>107</sup>Fockema Andrea, *Kamus Istilah Hukum*, Binacipta, Jakarta, 1983. Dikutip oleh *Ibid*, hlm. 52.

<sup>108</sup>H.P. Panggabean, *Op. Cit*, hlm. 51.

- a) Salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif,
- b) Salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan.

Dalam perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta, penyalahgunaan keadaan yang terjadi tidak terlihat dalam *draft* kontraknya, namun dalam pelaksanaannya. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa klub sepakbola PSIM Yogyakarta belum membayarkan upah kepada pemainnya pada bulan Oktober 2017, padahal sudah disetujui bersama bahwa upah dibayarkan pada per tanggal 10 tiap bulannya. Pemain yang seharusnya dapat menuntut haknya tersebut tidak dapat melakukan apapun dikarenakan pemain takut apabila menuntut haknya, pemain tersebut tidak akan diperpanjang kontraknya oleh klub PSIM Yogyakarta untuk kompetisi sepakbola musim berikutnya.<sup>109</sup> Menurut *Article 3 point 2 Standard Player's Contract Liga 2 2017*, ditentukan bahwa 2 bulan menjelang berakhirnya perjanjian, para pihak sudah wajib bersepakat tentang status perjanjian terkait dengan perpanjangan atau pengakhiran dan dilaporkan statusnya kepada PT Liga Indonesia Baru. Apabila kesepakatan tidak terjadi, maka perjanjian dianggap tidak diperpanjang oleh para pihak sehingga perjanjian berakhir sesuai dengan jangka waktu perjanjian.

Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta terjadi penyalahgunaan keadaan karena keunggulan psikologis yang dilakukan oleh

---

<sup>109</sup>Hasil Wawancara dengan A, selaku pemain PSIM Yogyakarta, pada tanggal 6 April 2018.

manajemen klub dengan memanfaatkan ketergantungan pemain kepada klub, sehingga klub dapat menunda pembayaran upah pemainnya.

Padahal seperti halnya pekerja lain, pemain sangat menggantungkan hidupnya pada upah. Upah merupakan hal yang sangat esensial dalam hubungan kerja tersebut. Pengertian upah sendiri menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah:

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

Dalam Pasal 55 ayat (3) huruf d Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolaraan Nasional yang merupakan *lex specialis derogate lex generalis* dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya dijelaskan bahwa olahragawan profesional mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak, sehingga terkait perlindungan upah antara pemain dengan klub sepakbola kembali menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengaturnya secara lebih terperinci. Bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdiri atas:

1. Upah minimum,
2. Upah kerja lembur,
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
6. Bentuk dan cara pembayaran upah,
7. Denda dan potongan upah,
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional,
10. Upah untuk pembayaran pesangon,
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Adapun dalam standar perjanjian kerja pemain Liga 2 2017 telah diatur bahwa upah yang diberikan kepada pemain dibagi menjadi 3 macam, yaitu:

1. Pendapatan Awal (Uang Kontrak)

Berdasarkan *Article 4 Point 2 a Standard Player's Contract Liga 2 2017* dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pendapatan awal pemain adalah pembayaran yang dilakukan setelah pemain lolos tes medis dan fisik serta tandatangan kontrak.

2. Pendapatan Bulanan Pemain (Upah/Gaji Bulanan)

Berdasarkan *Article 4 Point 2 d Standard Player's Contract Liga 2 2017* pembayaran pendapatan bulanan pemain dibayarkan sesuai tanggal yang disepakati para pihak, untuk di klub PSIM Yogyakarta, disepakati pembayaran pendapatan bulanan dilakukan tiap tanggal 10.

3. Bonus Penghargaan untuk Pemain, yang terbagi menjadi:
  - a. Bonus Menang Kandang,

- b. Bonus Seri Tandang,
- c. Bonus Menang Tandang,
- d. Bonus Gol atau Assist.

Berdasarkan *Article 4 Point 2 e Standard Player's Contract Liga 2 2017* pembayaran bonus-bonus tersebut dibayarkan setiap 7 (tujuh) hari kerja setelah pertandingan yang bersangkutan. Adapun nominal bonus berdasarkan *Article 4 Point 1 d Standard Player's Contract Liga 2 2017* tertulis *to be discussed* yang artinya sesuai kesepakatan para pihak.

Standar perjanjian kerja tersebut juga diterapkan di klub PSIM Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan manajemen, standar upah tersebut telah diterapkan sejak awal dengan mengikuti peraturan yang ditentukan PSSI dan PT Liga Indonesia Baru (LIB). Berdasarkan *Article 6 Standard Player's Contract Liga 2*, Klub berkewajiban untuk memenuhi kewajiban pemain, dalam hal ini adalah upah/gaji. Namun dalam praktik dan perjalanannya, klub juga menghadapi berbagai persoalan di lapangan sehingga terjadi penunggakan gaji atau upah pemain. Hal itulah yang menjadi faktor terjadinya pembayaran yang tidak sesuai waktu yang telah diperjanjikan.

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa upah harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh [Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003] atau tambahan upah [Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981] kepada pekerja/buruh sebesar:

1. 5% per hari keterlambatan, untuk hari ke-4 sampai hari ke-8.
2. 1% per hari keterlambatan, untuk hari ke-9 dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.
3. Apabila melebihi sebulan masih belum dibayar, di samping denda, pengusaha juga wajib membayar bunga (sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah dan dendanya sebesar 150% ditambah bunga apabila melebihi 30 hari sejak hari ke-4 keterlambatan.<sup>110</sup> Adapun di dalam Standard Player's Contract Liga 2 tidak diatur mengenai denda pembayaran upah apabila terjadi keterlambatan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, hemat peneliti hal ini seharusnya menjadi perhatian PT Liga Indonesia Baru untuk memperbaiki kualitas standar perjanjian.

Adapun apabila terjadi perselisihan yang timbul dari atau dalam hubungannya dengan perjanjian maupun pelaksanaannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur penyelesaian perselisihan atau

---

<sup>110</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum....*, *Op. Cit*, hlm. 134.

sengketa. Perselisihan menurut Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berarti:

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi 4 (empat) macam, yakni:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).

4. Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial, macam-macamnya adalah sebagai berikut:

1. Bipartit

Berdasar ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>111</sup>

2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat

---

<sup>111</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 185.

buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.<sup>112</sup>

### 3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Perbedaannya dengan mediator ialah konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.<sup>113</sup>

### 4. Arbitrase

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian

---

<sup>112</sup>*Ibid*, hlm. 186.

<sup>113</sup>Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hlm. 112.

perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>114</sup>

#### 5. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak atau keduanya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu proses berperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari. Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses di pengadilan akan berlarut-larut.<sup>115</sup>

Adapun menurut *Article 13 Standard Player's Contract Liga 2 2017* yang telah ditetapkan oleh PSSI dan PT Liga Indonesia Baru, penyelesaian segala

---

<sup>114</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 191.

<sup>115</sup>Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hlm. 128.

perselisihan yang timbul dari atau dalam hubungannya dengan perjanjian kerja maupun pelaksanaannya akan dibawa kepada *National Dispute Resolution Chamber* (NDRC) atau *Court of Arbitration for Sports* (CAS) dengan mengacu kepada regulasi yang dibuat oleh PSSI dan FIFA. Artinya penyelesaian hubungan perjanjian kerja antara pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta mengacu pada isi perjanjian yang berlaku sesuai dengan *Standard Player's Contract Liga 2*.

Di Indonesia sendiri badan penyelesaian sengketa sebagaimana diatur dalam *Standard Player's Contract Liga 2 2017* baru akan dibentuk dan dapat berjalan pada musim kompetisi 2018.<sup>116</sup> Badan tersebut merupakan salah satu dari keputusan Kongres Biasa PSSI 2018 tentang Keorganisasian. Oleh karena itu, sesuai *Article 17 Point 4 Standard Player's Contract Liga 2 2017*, perjanjian kerja tunduk dan karenanya harus ditafsirkan berdasar pada peraturan hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, maka penyelesaian sengketa juga mengacu pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional.

Sebagai perbandingan, dalam perjanjian kerja antara pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta pada tahun 2008 atau sebelum diberlakukannya *Standard Player's Contract Liga 2 2017* diatur tentang penyelesaian sengketa yang jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, maka dalam hal terjadi sengketa antara

---

<sup>116</sup><http://republika.co.id/berita/sepakbola/liga-indonesia/18/01/14/p2jpct428-pssi-bentuk-otoritas-penyelesaian-sengketa-pemain>, Diakses pada tanggal 27 April 2018 pukul 21.00 WIB

pemain dengan klub PSIM Yogyakarta, akan ditempuh penyelesaian melalui tahapan sebagai berikut:

- (1) Penyelesaian sengketa keolahragaan diupayakan melalui musyawarah dan mufakat yang dilakukan oleh induk organisasi cabang olahraga.
- (2) Dalam hal musyawarah dan mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian sengketa dapat ditempuh melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Apabila penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui pengadilan yang sesuai dengan yurisdiksinya.

Penyelesaian sengketa antara pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta dilakukan dengan memaksimalkan penyelesaian di luar pengadilan yakni dengan musyawarah.<sup>117</sup>

Kenyataan yang terjadi pada 2017 lalu saat ada keterlambatan pembayaran upah atau gaji, klub PSIM Yogyakarta melakukan musyawarah dengan pemain yang hasilnya meminta pemain untuk menunggu hingga klub memiliki dana yang cukup untuk membayar upah atau gaji pemain. Pemain hanya bisa menerima saja keputusan tersebut karena takut tidak akan diperpanjang kontraknya untuk musim kompetisi selanjutnya. Musyawarah yang dilakukan ini secara tidak langsung merupakan praktik penyalahgunaan keadaan, karena keputusannya bukan merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak, melainkan kesepakatan sepihak oleh klub PSIM Yogyakarta yang terpaksa harus ikut disepakati oleh pemain. Dari

---

<sup>117</sup>Hasil Wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta berkesesuaian dengan A, selaku pemain PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

hal yang terjadi ini, maka dapat dikatakan bahwa penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pemain sepakbola dengan klub PSIM Yogyakarta telah diabaikan.

Berbeda dengan hal yang berkaitan dengan asuransi kesehatan, penyelesaian perselisihan yang terjadi antara kiper PSIM, Tito Rama dengan klub PSIM Yogyakarta karena tidak adanya asuransi kesehatan dapat diselesaikan secara kekeluargaan dengan musyawarah. Hasil dari musyawarah tersebut adalah klub PSIM Yogyakarta bersedia menanggung sebagian besar dari biaya operasi cedera lutut yang dialami oleh Tito Rama, dan Tito Rama pun setuju dengan keputusan tersebut.<sup>118</sup>

Untuk penyelesaian perselisihan seperti yang ada pada *Standard Player's Contract Liga 2 2017*, sudah pernah dilakukan oleh 3 orang pemain asing yang bermain untuk PSIM pada kompetisi Divisi Utama 2011-2012. Para pemain tersebut adalah Kristian Adelmund, Emile Linkers, dan Lorenzo Rimkus. Mereka mengajukan gugatan ke Court of Arbitration for Sports (CAS) yang ada di Swiss, dan memenangkan gugatan tersebut.<sup>119</sup> Akibatnya PSIM pada kompetisi musim 2018 ini mendapatkan sanksi pengurangan 9 (sembilan) poin dan diwajibkan membayarkan tunggakan gaji ditambah bunga 5% per tahun yang jumlah totalnya hampir menyentuh angka Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup>Hasil Wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

<sup>119</sup>Hasil Wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

<sup>120</sup><http://jogja.tribunnews.com/2018/03/25/psim-yogyakarta-ditagih-lunasi-tunggakan-sanksi-pengurangan-poin-mengancam>, Diakses pada tanggal 27 April 2018 pukul 22.00 WIB.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang peneliti lakukan dalam penelitian hukum ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain dengan klub sepakbola PSIM Yogyakarta terjadi penyalahgunaan keadaan yang dilakukan oleh klub sepakbola PSIM Yogyakarta dengan memanfaatkan ketergantungan pemain pada klub sepakbola PSIM Yogyakarta, sehingga pemain hanya bisa diam melihat wanprestasi yang dilakukan oleh klub sepakbola PSIM Yogyakarta terkait penunggakan upah atau gaji. Selain itu, PSIM Yogyakarta juga belum melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan asuransi kesehatan kepada pemainnya dikarenakan ketentuan mengenai asuransi kesehatan yang tertuang di dalam standart kontrak baru dapat diberlakukan mulai tahun 2018 dengan mengikutkan semua pemain sebagai peserta BPJS..

2. Dalam hal terjadi perselisihan atau sengketa di dalam perjanjian kerja atau pelaksanaan perjanjian kerja, pemain dan klub sepakbola PSIM Yogyakarta sepakat untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa yang timbul tersebut sesuai dengan *Standard Player's Contract Liga 2 2017*, yaitu melalui NDRC atau CAS. Namun pada kenyataannya, penyelesaian perselisihan terkait upah yang ada di PSIM Yogyakarta dilakukan dengan musyawarah yang berujung pada keputusan sepihak, sehingga penyelesaian perselisihan atau sengketa terkesan diabaikan. Berbeda dengan perselisihan yang terkait dengan asuransi kesehatan, perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan musyawarah yang hasilnya disepakati oleh kedua belah pihak.

## **B. Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemain harus lebih berani dalam menuntut haknya kepada klub sepakbola PSIM Yogyakarta, karena pemain telah melakukan kewajibannya secara maksimal sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, dan klub PSIM Yogyakarta harus beriktikad baik melaksanakan kewajibannya sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.
2. Sebaiknya PSSI dan PT Liga Indonesia Baru secara aktif melakukan pengawasan pada klub-klub peserta liga sehingga dapat meminimalisir terjadinya perselisihan. Serta mempertimbangkan kembali

penyelesaian perselisihan atau sengketa yang ditentukan dalam *Standard Player's Contract Liga 2 2017*, karena badan penyelesaian sengketa yang diatur dalam standar kontrak tersebut (CAS atau NDRC) belum ada di Indonesia, sehingga hal tersebut belum bisa dilaksanakan di Indonesia. Lebih baik penyelesaian perselisihan yang diatur dalam *Standard Player's Contract Liga 2 2017* dibuat sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- A. Hasymi Ali, *Bidang Usaha Asuransi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Keempat, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia( Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, ctk. Kedua, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1989.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- H.P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 2010.
- J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, Penerbit Alumni, Bandung, 1993.
- Radiks Purba, *Memahami ASURANSI di Indonesia*, ctk.Kedua, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1995.
- Rendy Saputra, *Kedudukan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) dalam Hukum Perjanjian Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2016.
- Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia, Dalam Perspektif Perbandingan Bagian Pertama*, ctk. Kedua, FH UII Press, Yogyakarta, 2014.
- Ridwan Khairandy, *Iktikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Program Pascasarjana FH UI, Jakarta, 2004.
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004.
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1994.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Ctk. Kelima, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ctk. Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2006.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996.

Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan (Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam)*, Pustaka Setia, Bandung, 2011.

Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, ctk. Kedua, Alumni, Bandung, 1986.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional

## **C. Data Wawancara**

Hasil Wawancara dengan A, selaku pemain PSIM Yogyakarta, pada tanggal 6 April 2018.

Hasil Wawancara dengan Agung Damar, selaku Ketua Umum PSIM Yogyakarta, pada tanggal 27 April 2018.

## **D. Data Elektronik**

<http://jogja.tribunnews.com/2017/11/01/psim-kemungkinan-kehilangan-tito-rama-hingga-musim-depan-ia-terbaring-di-rumah-sakit>, Diakses terakhir pada tanggal 7 Mei 2018 pada pukul 19.50.

<http://jogja.tribunnews.com/2017/11/12/aksi-lelang-jersey-solidaritas-pemain-psim-untuk-tito-rama>, Diakses terakhir pada tanggal 7 Mei 2018 pada pukul 19.55.

<http://jogja.tribunnews.com/2018/03/25/psim-yogyakarta-ditagih-lunasi-tunggakan-sanksi-pengurangan-poin-mengancam>, Diakses pada tanggal 27 April 2018 pukul 22.00 WIB.

<https://cendananews.com/2017/11/jagi-tak-kunjung-dibayar-psim-ultimatum-manajemen.html>, Diakses pada tanggal 28 April 2018 pukul 23.30 WIB.

<http://republika.co.id/berita/sepakbola/liga-indonesia/18/01/14/p2jpct428-pssi-bentuk-otoritas-penyelesaian-sengketa-pemain>, Diakses pada tanggal 27 April 2018 pukul 21.00 WIB

[http://www.krjogja.com/web/news/read/23972/Deal\\_Inilah22PemainPSIMLiga22017](http://www.krjogja.com/web/news/read/23972/Deal_Inilah22PemainPSIMLiga22017), Diakses pada tanggal 3 April 2018.

**LAMPIRAN**



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS HUKUM

Jl. Tamansiswa 158 PO BOX 1133 Yogyakarta 55151; Telp. (0274) 379178, Fax. (0274) 377043  
e-mail: fh@uii.ac.id, Website: www.uii.ac.id

Nomor : 165 /Dek/70/Div.URT/TU/H/IV/2018  
Hal : Permohonan Wawancara

13 April 2018 M  
26 Rajab 1439 H

Kepada Yth.  
Pemain Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram  
(PSIM) Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa sebelum mengakhiri kuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, setiap mahasiswa diwajibkan membuat karya ilmiah yang berwujud skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas mahasiswa kami :

Nama : Unggul Hangga Yudha  
No. Mahasiswa : 13410204  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Perum Gumuk Indah B14 Sidoarum Godean Sleman Yogyakarta  
Telp Rumah/HP : 0895396591347  
Dosen Pembimbing : Ery Arifudin, S.H., M.H

Bermaksud melakukan wawancara dengan Pemain Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta untuk menyusun skripsinya dengan judul "Pelaksanaan Perjanjian Kerja tentang Upah Antara Pemain dengan Klub Sepakbola Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta".

Sehubungan dengan kelancaran dan legalitas penelitian tersebut disyaratkan adanya persetujuan/ijin dari instansi yang Bapak/Ibu pimpin, besar harapan kami Bapak/Ibu dapat memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut.

Perlu kami beritahukan pula, bahwa hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan, tidak disajikan kepada pihak luar.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ijin Penyelenggaraan Prodi  
Surat No. : 7263/D/T/K-V/2011



TÜVRheinland  
Precisely Right.

Standard Certificate Registr ISO 9001:2008  
No. 01 100 096609



BAA-PT  
Status Akreditasi A  
SK/078/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2014

### SURAT KETERANGAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini adalah narasumber dari klub sepakbola PSIM Yogyakarta, menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia:

Nama : Unggul Hangga Yudha

NIM: : 13410204

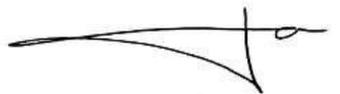
Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum

Benar-benar melakukan penelitian pada tanggal 27 April 2018 di Wisma PSIM untuk menyusun skripsi dengan judul **Pelaksanaan Perjanjian Kerja tentang Upah antara Pemain dengan Klub Sepakbola Perserikatan Sepakbola Indonesia Mataram (PSIM) Yogyakarta.**

Demikian surat ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 April 2018

Manajemen Klub PSIM Yogyakarta



(ASLING DAMAR K, SE)



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
 Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
 Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 18 April 2018

Kepada Yth. :

Nomor : 074/4981/Kesbangpol/2018  
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Walikota Yogyakarta  
 Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
 Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia  
 Nomor : 165/Dek/70/SR/Div.URT/TU/H/IV/2018  
 Tanggal : 13 April 2018  
 Perihal : Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : "PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA TENTANG UPAH ANTARA PEMAIN DENGAN KLUB SEPAKBOLA PERSERIKATAN SEPAKBOLA INDONESIA MATARAM (PSIM) YOGYAKARTA" kepada:

Nama : UNGGUL HANGGA YUDHA  
 NIM : 13410204  
 No.HP/Identitas : 0895396591347/3404023008950001  
 Prodi/Jurusan : Ilmu Hukum  
 Fakultas : Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia  
 Lokasi Penelitian : Manajemen PSIM Yogyakarta dan Pemain PSIM Yogyakarta  
 Waktu Penelitian : 19 April 2018 s.d 19 Agustus 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
3. Yang bersangkutan.

**PERJANJIAN KERJA  
PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL  
PROFESSIONAL PLAYERS' CONTRACT**

Perjanjian Kerja Pemain Sepakbola Profesional antara:  
*This Agreement of Professional Football Player between:*

**(NAMA KLUB)**

*dengan / and*

**(NAMA PEMAIN)**

dibuat dan ditandatangani pada:

*made and undersigned on:*

**(TANGGAL KONTRAK DITANDATANGANI)**

*oleh dan antara / by and between:*

1. **(NAMA PEMAIN), (TANGGAL LAHIR), (WARGA NEGARA), (NO IDENTITAS)**

*beralamat di / domicile in*

**(ALAMAT PEMAIN)**

dari dan oleh karenanya bertindak untuk dan atas nama diri sendiri

*from and therefore act for and on behalf of his own personal*

(selanjutnya disebut sebagai "Pemain").

*(hereinafter mentioned as the "Player").*

2. **(NAMA KLUB),**

adalah klub sepakbola anggota Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia ("PSSI"), yang berkedudukan di:

*is a football club member of Football Association of Indonesia ("PSSI"), which domicile in:*

**(ALAMAT RESMI KLUB)**

dalam hal ini diwakili oleh / *in this matter represented by :*

**(NAMA KETUA UMUM atau NAMA PRESIDEN)**

dalam kapasitasnya sebagai / *in his capacity as*

**KETUA UMUM/PRESIDEN**

dari dan oleh karenanya sah bertindak untuk dan atas nama

*and therefore legally to act on behalf of*

**(NAMA KLUB)**

(selanjutnya disebut sebagai "Klub").

*(hereinafter mentioned as "Club")*

Pemain dan Klub selanjutnya secara bersama-sama disebut sebagai "Para Pihak".

*The Player and the Club jointly mentioned as the "Parties".*

Para Pihak dengan ini terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut:

*The Parties prior herewith certify the matters as follows:*

- a. Bahwa **Klub** adalah klub sepakbola anggota Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia ("PSSI") yang mengikuti kompetisi Liga 2 2017.  
*That the **Club** is a professional football member of Indonesia Football Association (PSSI) that join the Liga 2 2017.*
- b. Bahwa **Pemain** adalah individu yang memiliki keahlian di bidang olahraga sepakbola yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana ditetapkan oleh PSSI dan PT Liga Indonesia Baru ("LIB") untuk bermain di klub sepakbola profesional di Indonesia dengan ikatan kerja dalam waktu tertentu dan pada saat Perjanjian ini ditandatangani tidak sedang terikat ikatan kerja sebagai pemain sepakbola dengan pihak manapun.  
*That **Player** is an individual having the ability in the line of football sport that has fulfilled the requirement as established by PSSI and LIB to play for professional in Indonesia with the work agreement for a certain period and at the time of this agreement undersigned is not related of work agreement as a football player with any other parties.*
- c. Bahwa dalam rangka keikutsertaan Klub di kompetisi dan turnamen baik nasional maupun internasional yang diselenggarakan oleh PSSI, LIB, Asean Football Federation ("AFF"), Asian Football Confederation ("AFC") dan Federation Internationale de Football Association ("FIFA") maka Klub bermaksud untuk melakukan ikatan kerja dengan Pemain.  
*That in the participation of the Club in competition and tournament locally as well as internationally, held by PSSI, LIB, AFF, AFC, and FIFA, hence the club intend to make the work agreement with the Player.*
- d. Bahwa Pemain dengan ini sepakat untuk bermain di Klub sebagai Pemain profesional di seluruh kompetisi dan turnamen yang diikuti oleh Klub baik lokal maupun internasional.  
*That the **Player** herewith agrees to play in Club as the professional Player in overall competition and tournaments followed by the Club locally and internationally.*

Maka, berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Para Pihak telah saling sepakat untuk mengadakan ikatan kerja dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

*Hence, base on the above matters, the Parties have bound one each other to have work agreement by considering the following conditions:*

**PASAL 1**  
**ARTICLE 1**  
**DEFINISI**  
**DEFINITION**

Di dalam Perjanjian ini, kecuali ditentukan lain secara tegas atau konteksnya menyatakan lain:

*In this agreement, unless certified different clearly or its context stated differently:*

**"PSSI"** berarti The Indonesian Football Association  
*"PSSI" means The Indonesian Football Association*

**"AFC"** berarti The Asian Football Confederation.  
*"AFC" means The Asian Football Confederation.*

**"FIFA"** berarti The Federation Internationale De Football Association.  
*"FIFA" means The Federation Internationale De Football Association.*

**"Klub"** berarti klub sepakbola anggota Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia ("PSSI")  
*"Club" means football club member of Football Association of Indonesia ("PSSI")*

**"LIB"** berarti PT Liga Indonesia Baru, penyelenggara kompetisi Liga 2 2017.  
*"LIB" means PT. Liga Indonesia Baru, the governing body of Liga 2 2017.*

**"Intermediary"** berarti orang atau badan hukum yang dibayar atau secara cuma-cuma, mewakili Pemain atau Klub dalam melakukan negosiasi dengan maksud melakukan ikatan kontrak kerja atau mewakili Klub dengan maksud mencapai kesepakatan perpindahan (transfer) sebagaimana diatur dalam regulasi FIFA.

*"Intermediary" shall mean a natural or legal person who, for a free or free of charge, represents players and/or clubs in negotiations with a view to concluding an employment contract or represents clubs in negotiations with a view to concluding a transfer agreement.*

**"Regulasi Sepakbola"** berarti regulasi LIB dan peraturan-peraturan PSSI konstitusi, perundang-undangan, kebijakan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang diimplementasikan oleh LIB dan PSSI setiap saat, termasuk Registrasi, Regulasi, Peraturan LIB, Peraturan Disiplin, Dan Peraturan Penyelesaian Pertikaian Nasional.

*"Football Regulation" means LIB and PSSI regulations, constitution, by-laws, rules, policies and procedures as implemented by LIB and PSSI from time to time, including Registration Regulations, LIB Regulations, Disciplinary Regulations and National Dispute Resolusion Regulations.*

**PASAL 2**  
**ARTICLE 2**  
**RUANG LINGKUP PERJANJIAN**  
**COVERAGE OF THE AGREEMENT**

Perjanjian ini mengatur hubungan kerja antara Klub dengan Pemain termasuk Hak dan Kewajiban Para Pihak sesuai dengan persyaratan dan regulasi yang diatur oleh FIFA, PSSI, dan LIB.

*This Agreement ministers the work agreement between the Club and the Player include the Rights and Duties of The Parties in according to the requirements and regulations established by FIFA, PSSI, and LIB.*

**PASAL 3**  
**ARTICLE 3**  
**JANGKA WAKTU PERJANJIAN**  
**DURATION OF THE AGREEMENT**

1. Perjanjian ini berlaku sejak tanggal perjanjian ini ditandatangani dan berakhir pada:

*This agreement valid and accounted since this the date of the agreement is undersigned and end on:*

**(TANGGAL KONTRAK HABIS)**

setelah terpenuhinya Hak dan Kewajiban Para Pihak berdasarkan Perjanjian ini.

*after the Rights and Duties of the Parties fulfilled based on this Agreement. (MINIMAL DURASI KONTRAK 5 BULAN DAN MAKSIMAL DURASI KONTRAK 8 BULAN)*

2. 2 (dua) bulan menjelang berakhirnya Perjanjian ini, Para Pihak sudah wajib bersepakat tentang status Perjanjian terkait dengan perpanjangan atau pengakhiran dan dilaporkan statusnya kepada LIB.

*2 (two) months before this Agreement end, the Parties have been obliged to agree in regards to the status of the Agreement related with the extension or termination and its status reported to LIB.*

3. Apabila kesepakatan pada ayat 2 pasal ini tidak terjadi, maka Perjanjian ini dianggap tidak diperpanjang oleh Para Pihak sehingga Perjanjian ini berakhir sesuai dengan jangka waktu Perjanjian.

*If the Agreement in paragraph 2 on this article is not occurred, hence it is considered that this Agreement is not extended anymore by the Parties then this Agreement end in according to the term of the Agreement.*

4. Para Pihak tidak diperbolehkan melakukan negosiasi atau pembicaraan apapun kepada pihak ketiga terkait dengan ikatan kerja sebelum jangka waktu perjanjian berakhir dan/atau dalam masa negosiasi sebagaimana dijelaskan dalam ayat 2 pasal ini.

*The Parties are not allowed to conduct negotiation or any discussion to the third party related with the work agreement before the term of this agreement end and/or in the period of negotiation as explained in paragraph 2 this article.*

**PASAL 4**  
**ARTICLE 4**  
**NILAI PERJANJIAN DAN CARA PEMBAYARAN**  
**VALUE OF THE AGREEMENT AND TERMS OF PAYMENT**

1. Para Pihak sepakat pada Nilai Perjanjian, dengan keterangan sebagai berikut:

*The Parties agree upon the Value of the Agreement with the detail as follows:*

- a. Pendapatan Awal ("Uang Kontrak") untuk Pemain sebesar:  
*Beginning Income ("Signing Fee") for Player as much of:*  
tertulis/ written: \_\_\_\_\_  
terbilang/ in word: \_\_\_\_\_
- b. Pendapatan Bulanan Pemain ("Gaji Bulanan") dengan ketentuan:  
*Player Monthly Income ("Monthly Salary"):*
  - Babak penyisihan dibayarkan selama 5 bulan dengan nilai per bulan /*Group stage paid for 5 months duration*  
tertulis/ written: \_\_\_\_\_  
terbilang/ in words: \_\_\_\_\_
  - Jika Klub lolos ke Babak 16 Besar dan Babak 8 Besar dibayarkan selama 2 bulan dengan nilai per bulan /*If Club qualify to the 16 Rounds and 8 Rounds paid for 2 months duration*  
tertulis/ written: \_\_\_\_\_  
terbilang/ in words: \_\_\_\_\_
  - Jika Klub lolos ke semifinal dan final dibayarkan selama 1 bulan dengan nilai per bulan /*If Club qualify to the semifinal and final paid for 1 month duration*  
tertulis/ written: \_\_\_\_\_  
terbilang/ in words: \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
- c. Biaya Intermediary, yaitu:  
*Intermediary's Fee, which is:*  
tertulis/ written: \_\_\_\_\_  
terbilang/ in words: \_\_\_\_\_
- d. Bonus Penghargaan untuk Pemain, yaitu:  
*Appreciation Bonus for Player, which is:*
  - i. "Bonus Menang kandang" sebesar / *"Home Win Bonus" as much of*  
**(to be discussed)**
  - ii. "Bonus Seri Tandang" sebesar / *"Away Draw Bonus" as much of*  
**(to be discussed)**

- iii. "Bonus Menang Tandang" sebesar / "Away Win Bonus" as much of  
*(to be discussed)*
  - iv. "Bonus Gol atau Assist" sebesar / "Goal or Assist Bonus" as much of  
*(to be discussed)*
  - e. Fasilitas Kesejahteraan Pemain, yaitu:  
*Player Welfare Facility, that is:*
    - i. **1 (satu) Tiket Pesawat PP, (Negara Asal – Indonesia) 1 (one) Round Trip Flight Ticket, (Origin Country –)**
    - ii. Akomodasi, dalam bentuk: **Rumah / Apartemen**  
*Accommodation, in form of: House / Apartment*
    - iii. dan lain-lain, yaitu: (Sebutkan terperinci)  
*and others, which is: (mentioned in detail)*  
**(Tidak Ada / None)**
2. Jadwal Pembayaran Nilai Perjanjian dilakukan dengan tahap-tahap berikut:  
*Payment Schedule on the Agreement Value conducted in stages as follows:*
- a. Pembayaran Pendapatan Awal Pemain dilakukan setelah:  
*Payment of Player Signing Fee conducted after:*  
**Pemain Lolos Tes Medis dan Fisik serta Tandatangani Kontrak**  
**Player Passed Medical and Physical Test and Signed the Contract**
  - b. Pemberian Fasilitas Kesejahteraan Pemain dilakukan setelah:  
*Providing of Player Welfare Facility conducted after:*  
**ITC dan KITAS (Ijin Tinggal) Pemain telah diterima Klub**  
**Club receive Player ITC and KITAS (Stay Permit)**
  - c. Pembayaran Biaya *Intermediary* dilakukan setelah:  
*Payment of Intermediary's Fee conducted after:*  
**Pendaftaran Pemain telah disahkan oleh LIB**  
**Player Registration are Authorized by LIB**
  - d. Pembayaran Pendapatan Bulanan Pemain dibayarkan setiap:  
*Payment of Player Monthly Salary are paid on every:*  
**(Tanggal untuk Pembayaran Pendapatan Bulanan)**
  - e. Pembayaran Bonus Penghargaan Pemain dibayarkan setiap:  
*Player Appreciation Bonus Payment paid on every:*  
**7-tujuh hari kerja setelah pertandingan yang bersangkutan**  
**7-seven working days after the mentioned match**
3. Pembayaran Pendapatan Pemain dilakukan dengan cara transfer ke Rekening Bank Pemain dan disertai dengan Bukti Penerimaan atau Slip Gaji.  
*Payment of the Player Income conducted by transfer to the Player Bank Account and with the receipt of Salary Slip.*
4. Nilai yang diterima oleh Pemain adalah nilai nominal diluar pajak.  
*The value received by the Player is nominal value exclude taxes.*

5. Pendapatan sebagaimana yang diuraikan dalam ayat 1 pasal ini, akan tetap dibayarkan kepada Pemain walaupun Pemain dalam kurun waktu tertentu tidak dapat melaksanakan kewajibannya yang disebabkan oleh karena:

*The income as mentioned in paragraph 1 this article will be remained paid to the Player even though the Player in the certain period of time can not do his duties because of:*

- a. Sakit/cedera yang ditimbulkan dari kegiatan Pemain atas instruksi atau perintah Klub.  
*Illness/Injury caused of the activity of the Player on the instruction or the insetting of the Club.*
- b. Pemain dipanggil Tim Nasional, kecuali ditetapkan lain oleh PSSI.  
*The Player called by the National Team, unless because of other matter on the agreement of the Club.*
- c. Hal-hal lain atas persetujuan para pihak.  
*Other condition based on both parties agreement.*

**PASAL 5  
ARTICLE 5  
KEWAJIBAN PEMAIN  
DUTIES OF THE PLAYER**

Pemain berkewajiban untuk:

*The Player has the duty to:*

- a. bermain maksimal (jika dimainkan) dalam pertandingan yang diikuti oleh Klub ;  
*to play matches to the best of his best ability, when selected;*
- b. mengikuti seluruh pertandingan, program latihan dan persiapan pertandingan lainnya berdasarkan instruksi dan perintah dari pelatih Klub atau personil lain yang ditunjuk oleh Klub;  
*to punctually attend all Matches, training sessions, official team meetings and functions of the Club based on the instruction and the commandment of the Club Head Coach or other personnel appointed by the Club;*
- c. bertanggung jawab terhadap kesehatan pribadi, pola hidup dan kebugaran pribadi terkait dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pemain profesional;  
*to maintain a healthy lifestyle and high standard of fitness that relate with duties and responsibilities as a professional player;*
- d. mengikuti dan berindak berdasarkan instruksi dan perintah dari official Klub selama perintah dan instruksi tersebut dapat diterima dengan alasan yang jelas;  
*follow and to act based on the instruction and command of the Club officers, as long as the instruction receivable with the clear reason.*
- e. menghadiri kegiatan sosial dan komersial yang diselenggarakan oleh Klub;  
*to attend social and commercial events of the Club;*
- f. mematuhi peraturan Klub yang diberitahu sebelum tandatangan kontrak;  
*to obey Club rules duly notified to him before signing the contract;*

- g. menjaga tingkah laku pribadi dalam lingkup sportif terhadap orang lain di dalam pertandingan dan latihan, mempelajari dan menjalankan *Laws of The Game* dan menerima seluruh keputusan wasit dalam pertandingan;  
*to behave in a sporting manner towards people involved in matches, training sessions, to learn and observe the Laws Of The Game and to accept decision by match officials;*
- h. menolak dan tidak mengikuti kegiatan lain di luar sepakbola atau kegiatan lain yang dapat membahayakan keselamatan atau kegiatan yang dilarang oleh Klub;  
*to abstain from participating in other football activities, other activities or potentially dangerous activities not prior approved by the Club;*
- i. menjaga peralatan yang milik Klub dan mengembalikan (apabila dipinjamkan) pada saat Perjanjian berakhir;  
*to take care of the property of the club and to return it after the expiry of the Contract;*
- j. memberitahukan dengan segera kepada Klub dalam hal terjadi sakit atau kecelakaan dan tidak diperbolehkan untuk melakukan tindakan medis dalam bentuk apapun sebelum memberitahukan kepada dokter Klub (kecuali dalam keadaan darurat) dan menyerahkan Data Medis kepada Klub;  
*to immediately notify the Club in case of illness or accident and to not undergo any medical treatment without prior information to the Club's doctor (except in emergencies) and to provide a medical certificate of incapacity;*
- k. menjalankan pemeriksaan medis dan perawatan medis berdasarkan permintaan dari Dokter Klub;  
*to undergo regular medical examination and medical treatment upon request of the Club's doctor;*
- l. menjalankan dan menghormati Statuta FIFA dan PSSI, Regulasi LIB, PSSI, AFC, FIFA dan seluruh keputusan yang dibuat oleh FIFA, AFC, PSSI dan LIB;  
*The Player adheres to the Statues, Regulations including the Code of Ethics, and decisions of FIFA, AFC, PSSI and LIB.*
- m. tidak melakukan pernyataan publik yang mencemarkan nama baik Klub.  
*not to bring the Club or football into disrepute statement;*
- n. tidak melakukan praktek perjudian atau tindakan lain yang berkaitan dengan sepakbola.  
*not to gamble or undertake other related activities within football*

**PASAL 6**  
**ARTICLE 6**  
**KEWAJIBAN KLUB**  
**DUTIES OF THE CLUB**

Klub berkewajiban untuk:  
*The Club has the duty to*

- a. melakukan kewajiban kesejahteraan kepada Pemain sebagai berikut:  
*conduct welfare duty to the Player as follows*
  - i. Pendapatan Pemain seperti pada Pasal 4 - Nilai Perjanjian

*Income of the Player according as in Article 4 – The Value of the Agreement*

- ii. Bonus Penghargaan seperti pada Pasal 4 - Nilai Perjanjian  
*Appreciation Bonus according as Article 4 – Values of the Agreement*
- iii. Fasilitas Kesejahteraan seperti pada Pasal 4 - Nilai Perjanjian  
*Welfare Facilities/Natural according as in Article 4 – Values of the Agreement.*
- iv. Asuransi kesehatan (Wajib) dan pembayaran pendapatan pada saat Pemain tidak bisa melakukan kewajiban karena sakit atau cedera yang dialami Pemain karena bertanding atau hal lain karena instruksi atau perintah Klub  
*Health Insurance (Obliged) and the payment of income at the time the player is not able to do his duty because of sick or having accident facing the Player when playing games or other cases because of the instruction or the command of the Club.*
- v. Dana Pensiun dan Asuransi (Wajib)  
*Pension Fund and Social Insurance (Obliged)*
- vi. Biaya Penggantian terhadap biaya yang telah dikeluarkan Pemain terhadap keperluan atau kepentingan Klub, yang telah disepakati Para Pihak  
(contoh: Biaya KITAS, tiket pesawat, dan lain-lain)  
*Reimbursement of the expenses issued by the Player for the utility or the interest of the Club that have been agreed by the Both Parties*  
(for instance: Fee of KITAS, airplane ticket, etc.)
- b. menyediakan seluruh fasilitas dan peralatan yang dibutuhkan Pemain sehubungan dengan pertandingan yang diikuti oleh Klub.  
(contoh : akomodasi, makanan, transportasi, dan lain-lain);  
*prepare all facilities and the equipments needed by the Player in regards to the game followed by the Club.*  
(example: accommodation, meal, transportation, etc.)
- c. memberikan jaminan kesehatan dalam bentuk asuransi atau bentuk perlindungan lain kepada Pemain;  
*give health insurance in the form of insurance or in the form of other protection to the Player.*
- d. memberikan hak kepada Pemain sehubungan dengan hari libur Klub maupun hari libur resmi yang disepakati oleh Para Pihak;  
*give rights to the Player in regards with holiday of the Club or public holiday agreed by the Parties.*
- e. menjamin dan memberikan perlindungan terhadap hak asasi dan non-diskriminasi terhadap Pemain;  
*granted and to give protection to human rights and non discrimination to the Player.*
- f. melepas Pemain yang secara resmi dipanggil oleh tim nasional untuk mengikuti pertandingan dimana ketentuan pelepasan pemain mengacu kepada regulasi FIFA.  
*release the Player that legally called by national team to join the game whereas the requirement of releasing relates to the regulation of FIFA.*

- g. menjalankan dan menghormati Statuta FIFA dan PSSI, regulasi LIB, PSSI, AFC, FIFA dan seluruh keputusan yang dibuat oleh FIFA, AFC, PSSI dan LIB  
*comply and to respect FIFA and PSSI Statute, LIB regulations., PSSI, AFC, FIFA and all decisions made by FIFA, AFC, PSSI and LIB*

**PASAL 7  
ARTICLE 7  
HAK PENAMPILAN  
IMAGE RIGHTS**

1. Para Pihak sepakat bahwa Klub dapat melakukan eksploitasi terhadap *Image Rights* Pemain dalam kaitan dengan promosi, publiksi, periklanan dan perjanjian sponsor serta program kegiatan lainnya yang dianggap perlu untuk kepentingan Klub, PSSI dan LIB baik secara individu maupun secara tim.

*The Parties agree that Club may conduct exploitation upon Image Rights of the Player in its relation with promotion, publication, advertisement, and sponsorship deal and other activities programs considered necessary for the interest of the Club, PSSI and LIB, individually or as a team.*

2. Terhadap eksploitasi tersebut, Pemain berhak atas pendapatan dalam bentuk apapun yang nilainya disepakati oleh Para Pihak.

*Upon the exploitation, the Player entitles on the income in the form of anything that its values agreed by the Parties.*

3. Pemain diberikan hak untuk melakukan eksploitasi terhadap *Image Rights* Pemain selama tidak bertentangan dengan kepentingan Klub atau sponsor Klub dengan pendapatan terhadap hal tersebut menjadi hak Pemain.

*The Player is entitled to conduct exploitation upon the Image Rights of the Player as long as it does not contrast with the interest of the Club or the Sponsor of the Club and the income upon that matter becomes entitle to the Player.*

**PASAL 8  
ARTICLE 8  
EVALUASI  
EVALUATION**

1. Klub (melalui Pelatih Kepala) berhak untuk melakukan evaluasi terhadap Pemain (teknik, fisik maupun tingkah laku) secara berkala terhadap dan wajib memberikan hasil evaluasi tersebut secara tertulis kepada Pemain.  
*Club (through Head Coach) entitle to conduct evaluation upon the Player (techniques, physical, or behavior) regularly, and obliged to give the result of the evaluation in written to the Player.*

2. Pemain diberikan hak untuk melakukan klarifikasi terhadap hasil evaluasi tersebut dan disampaikan secara tertulis kepada Klub.  
*The Player is entitled to give clarification upon the result of the evaluation and submitted in written to the Club.*
3. Terhadap hasil evaluasi tersebut, apabila Pemain dianggap tidak melakukan peningkatan dan perbaikan maka Klub berhak untuk memberikan peringatan secara tertulis kepada Pemain.  
*Upon the result of the evaluation, if the Player deemed does not conduct development and correction hence the Club entitle to give warnings in written to the Player.*

**PASAL 9  
ARTICLE 9  
PEMINJAMAN  
LOAN**

Para Pihak sepakat bahwa mekanisme peminjaman Pemain kepada klub lain dilakukan berdasarkan regulasi dan peraturan yang dibuat oleh PSSI, LIB dan FIFA.

*The Parties agree that loan mechanism of the Player to the other Club conducted based on the regulations and the laws made by PSSI, LIB and FIFA.*

**PASAL 10  
ARTICLE 10  
DISIPLIN  
DISCIPLINE**

1. Klub berhak untuk membuat peraturan secara tertulis terkait dengan disiplin terhadap Pemain dengan menjelaskan sanksi dan prosedur lainnya yang wajib dihormati oleh Pemain.  
*The Club entitles to provide regulations in written related with discipline to the Player by explaining sanctions and other procedures that obliged to be respected by the Player.*
2. Dalam hal Pemain melakukan pelanggaran terhadap kewajiban Pemain berdasarkan Perjanjian, Klub dapat memberikan sanksi dalam bentuk denda dengan melihat dari jenis pelanggaran yang dilakukan dan mengacu kepada peraturan disiplin yang dibuat oleh Klub sebagai berikut:  
*In case the Player conduct violation upon the duties of the Player based on the Agreement, the Club may give sanction in the form of fine by viewing the type of violation conducted and related with discipline regulation made by the Club as follows:*  
(Jenis pelanggaran dan sanksi) / (Type of violations and sanctions).

3. Pemain berhak untuk mengajukan sanggahan atau banding terhadap sanksi yang dijatuhkan oleh Klub serta berhak untuk didampingi oleh Kapten Tim, *Intermediary* atau organisasi pemain yang diakui oleh PSSI.  
*The Player entitles to propose rejection or appeal upon the sanction given by the Club and entitle to be accompanied by the team Captain, the intermediary, or the organization of the Player recognized by PSSI.*

**PASAL 11**  
**ARTICLE 11**  
**DOPING**  
**DOPING**

1. Para Pihak sepakat untuk menghormati regulasi tentang doping yang berlaku.  
*The Parties agree to respect regulations in regards to the effect doping.*
2. Doping dilarang dan seluruh pihak yang terbukti terlibat dalam pelanggaran terhadap regulasi tentang doping akan dikenakan sanksi oleh Komisi Disiplin PSSI atau badan lain yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman.  
*Doping is prohibited and all parties that are proven involved in the violation upon the regulation in regards with doping will be given the sanction by the PSSI Disciplinary Committee or other Board that has the authority to give the sanction.*
3. Klub berhak untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pemain yang terbukti bersalah menggunakan doping.  
*The Club entitles to conduct the investigation upon the Player that is proven guilty to use doping.*

**PASAL 12**  
**ARTICLE 12**  
**PENGAKHIRAN PERJANJIAN**  
**END OF AGREEMENT**

1. Perjanjian ini hanya dapat diakhiri karena berakhir sesuai dengan jangka waktu Perjanjian atau karena berakhirnya partisipasi Klub dalam Liga 2 2017 atau karena diakhiri berdasarkan kesepakatan tertulis dari Para Pihak, dan Kesepakatan Tertulis tersebut ditembuskan/diketahui terhadap LIB.  
*This Agreement can only be terminated because it end in according to the term of the Agreement or because of sporting finish in Liga 2 2017 or because of it is terminated based or written agreement of the Parties, that Written Agreement enclosed/known to LIB.*
2. Perjanjian ini dapat diakhiri oleh masing-masing pihak tanpa konsekuensi apapun, apabila salah satu pihak melakukan hal-hal dibawah ini:

*This Agreement can be ended by each Party without any consequences, if any parties conduct the following matters:*

- a. Melakukan perbuatan pidana berdasarkan kaidah hukum yang berlaku.  
*Conduct criminal action based on the effect Laws.*
- b. Terbukti memalsukan dokumen atau data-data diri atau pihak ketiga lainnya.  
*Proven to falsify document or personal data or other third party.*
- c. Melakukan kegiatan usaha, etika dan/atau terdapat indikasi yang menjerus ke arah penyuapan dan atau menerima uang suap berdasarkan bukti/saksi yang diperoleh.  
*To conduct business activities, ethics, and/or there is an indication towards the bribing and or to receive bribing money based on the evidence /witness achieved.*
- d. Melakukan ikatan kerja atau bekerja dengan pihak ketiga tanpa izin Klub.  
*To conduct work agreement or work with the third party without the permission of the Club.*

3. Pemain dapat melakukan pengakhiran Perjanjian secara sepihak karena alasan *Just Sporting Cause*, yaitu: Jumlah Pertandingan dimana Pemain bermain kurang dari 10 % (sepuluh persen) dari Total Jumlah Pertandingan Resmi yang telah dilakukan oleh Klub.  
*The Player may conduct the termination of the Agreement in part because the reason of Just Sporting Cause, that is the number of the games whereas the Player less than 10% (ten percent) of the Total Legal Games have been conducted by the Club.*
4. Apabila Pengakhiran Perjanjian ini dilakukan, maka Pemain hanya dapat melakukan Pengakhiran Perjanjian 15 (lima belas) hari setelah Pertandingan Resmi Terakhir yang dilakukan oleh Klub pada Musim Kompetisi dan/atau Turnamen yang berjalan.  
*If the termination of this Agreement conducted, hence the Player can only to conduct the Termination of the Agreement (fifteen) days after the Last Legal Game conducted by the Club in Competition Season and/or the standing Tournament.*
5. Perjanjian ini tidak dapat diakhiri pada saat berjalannya Musim Kompetisi dan/atau Turnamen yang sedang berjalan.  
*This Agreement can not be terminated at the time of Competition Season is running and/or the standing Tournament.*
6. Ketentuan tentang pengakhiran Perjanjian ini mengacu kepada regulasi FIFA.  
*The requirement in regards with the Termination of the Agreement related to the regulations of FIFA.*

**PASAL 13**  
**ARTICLE 13**  
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN**  
**DISPUTE RESOLUTION**

Para Pihak sepakat untuk menyelesaikan segala perselisihan yang timbul dari atau dalam hubungannya dengan Perjanjian ini maupun pelaksanaannya akan dibawa kepada NDRC atau CAS dengan mengacu kepada regulasi yang dibuat oleh PSSI dan FIFA.

*The Parties agree to settle all disputes arisen from or in its relation with this Agreement or its application will be brought to NDRC or CAS relating with the regulations made by PSSI and FIFA.*

**PASAL 14**  
**ARTICLE 14**  
**KERAHASIAAN**  
**CONFIDENTIALITY**

Para Pihak sepakat untuk menjaga kerahasiaan seluruh isi Perjanjian ini pada setiap saat, kecuali berdasarkan suatu persetujuan tertulis dari Para Pihak dan kewajiban pengungkapan yang diwajibkan berdasarkan peraturan hukum yang berlaku.

*The Parties agree to keep confidential of overall the content of this Agreement at any time, unless based on a written agreement from the Parties and the obligation of disclosure obliged based on the effect legal regulations.*

**PASAL 15**  
**ARTICLE 15**  
**REGULASI SEPAKBOLA**  
**FOOTBALL REGULATION**

1. Para Pihak tunduk kepada Statuta FIFA dan PSSI, regulasi LIB, PSSI, AFC, FIFA dan seluruh keputusan yang dibuat oleh FIFA, AFC, PSSI dan LIB.

*The Parties loyal to the Statutes of FIFA and PSSI, LIB regulations, PSSI, AFC, FIFA and decisions made by FIFA, AFC, PSSI and LIB.*

2. Para Pihak wajib untuk memahami Regulasi Sepakbola sebagaimana tersebut pada ayat (1) pasal ini yang dapat berubah sewaktu-waktu.

*The Parties obliged to understand Football Regulations as mentioned in paragraph (1) this article that can change any time.*

**PASAL 16**  
**ARTICLE 16**  
**PEMBERITAHUAN DAN KORESPONDENSI**  
**CONFIRMATION AND CORRESPONDENCE**

Semua pemberitahuan dan korespondensi lain berdasarkan Perjanjian harus dibuat secara tertulis diserahkan langsung, melalui faksimili, surat pos tercatat atau jasa kurir dengan tanda terima yang jelas di alamat sebagai berikut:

*All other confirmation and correspondence based on the Agreement must be made in written submitted directly, through facsimile, registered post mail, or courier service with clear receipt in the address as follows:*

**Pemberitahuan kepada Klub / Confirmation to the Club**

**Ketua Umum / CEO dari (Nama Klub)**

**Address: (Alamat Resmi Klub)**

**Telepon:**

**Fax:**

**U.p:**

**Pemberitahuan kepada Pemain / Confirmation to the Player**

**Address:**

**Telepon:**

**Faks:**

**PASAL 17**  
**ARTICLE 17**  
**PENUTUP**  
**CLOSING**

1. Segala ketentuan dan syarat-syarat Perjanjian ini berlaku serta mengikat Para Pihak yang menandatangani.

*All requirements and conditions of this Agreement valid and bind the Parties undersigned.*

2. Selama berlangsungnya Perjanjian Para Pihak tidak diperbolehkan memindahkan seluruh atau sebagian hak dan kewajibannya dalam Perjanjian kepada pihak lain, dan apabila terjadi perubahan, harus mendapat persetujuan secara tertulis Para Pihak terlebih dahulu.

*As long as the effective of this Agreement the Parties are not allowed to remove all or partly of his rights and duties in the Agreement to other parties, and in case it occurs changes must have prior agreement in written of the Parties.*

3. Apabila ada hal-hal lain yang belum diatur atau yang perlu dirubah baik dengan penambahan atau pembedulan dalam Perjanjian, maka Para Pihak sepakat untuk mengaturnya kemudian dalam suatu Perjanjian tambahan atau perubahan yang ditandatangani oleh Para Pihak dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan serta mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan Perjanjian.

*If there are any other matters that are not arranged or necessary to change by addition or correction in the Agreement hence the Parties agree to arrange it later in an Addendum or changes undersigned by the Parties and inseparable parts and have similar legal power as the Agreement.*

4. Perjanjian ini tunduk dan karenanya harus ditafsirkan berdasar pada peraturan hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

*This Agreement loyal and therefore must be considered based on the legal law in effect in the Country of Republic of Indonesia.*

5. Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) asli, masing-masing dengan isi yang sama, di atas kertas bermeterai cukup serta mempunyai kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani oleh Para Pihak.

*This Agreement made in 2 (two) original copies, each with similar content, on sufficient stamped paper and have similar legal power after undersigned by the Parties.*

Demikian Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh Para Pihak pada tanggal sebagaimana termaktub dalam bagian awal Perjanjian ini.

*Therefore this Agreement made and undersigned by the Parties on the date as mentioned in the beginning of this Agreement.*

**PEMAIN/PLAYER**

**KLUB/CLUB**  
KETUA UMUM / PRESIDENT

**(NAMA PEMAIN)**

**(NAMA KETUA UMUM)**

**INTERMEDIARY**  
**(In Indonesia)**

**(INTERMEDIARY'S NAME)**