

BAB II

TINJAUAN UMUM

2.1 Sejarah PSSI (Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia)

PSSI (Persatuan Sepak bola seluruh Indonesia) yang dibentuk 19 April 1930 di Yogyakarta. PSSI sebagai organisasi olahraga yang dilahirkan di zaman penjajahan Belanda. Kelahiran PSSI Sesungguhnya terkait dengan kegiatan politik menentang penjajahan. Jika meneliti dan menganalisa saat- saat sebelum, selama dan sesudah kelahirannya, sampai 5 tahun pasca Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, jelas sekali bahwa PSSI lahir karena dibidani politisi bangsa yang baik secara langsung maupun tidak, menentang penjajahan dengan strategi menyemai benih - benih nasionalisme di dada pemuda-pemuda Indonesia.

2.1.1. Awal Mula Berdirinya PSSI

PSSI didirikan oleh seorang insinyur sipil bernama Soeratin Sosrosoegondo. Beliau menyelesaikan pendidikannya di Sekolah Teknik Tinggi di Heckelenburg, Jerman pada tahun 1927 dan kembali ke tanah air pada tahun 1928. Ketika kembali ke tanah air Soeratin bekerja pada sebuah perusahaan bangunan Belanda "*Sizten en Lausada*" yang berpusat di Yogyakarta. Ia merupakan satu - satunya orang Indonesia yang duduk dalam jajaran petinggi perusahaan konstruksi yang besar itu. Akan tetapi, didorong oleh jiwa nasionalis yang tinggi Soeratin mundur dari perusahaan tersebut.¹

Setelah berhenti dari "*Sizten en Lausada*" ia lebih banyak aktif di bidang pergerakan, dan sebagai seorang pemuda yang gemar bermain sepak bola, Soeratin

¹ <http://www.pssi.or.id/dev/page/detail/5/Sejarah-PSSI>

menyadari sepenuhnya untuk mengimplementasikan apa yang sudah diputuskan dalam pertemuan para pemuda Indonesia pada 28 Oktober 1928 (Sumpah Pemuda). Soeratin melihat sepakbola sebagai wahana terbaik untuk menyemai nasionalisme di kalangan pemuda, sebagai tindakan menentang Belanda.

Untuk melaksanakan cita-citanya itu, Soeratin mengadakan pertemuan demi pertemuan dengan tokoh-tokoh sepak bola di Solo, Yogyakarta dan Bandung . Pertemuan-pertemuan tersebut dilakukan dengan kontak pribadi demi menghindari sergapan Polisi Belanda (PID). Kemudian ketika diadakannya pertemuan di hotel kecil *Binnenhof* di Jalan Kramat 17 Jakarta dengan Soeri sebagai ketua VIJ (*Voetbalbond Indonesische Jakarta*) bersama dengan pengurus lainnya, dimatangkanlah gagasan perlunya dibentuk sebuah organisasi persepakbolaan kebangsaan, yang selanjutnya dilakukan juga pematangan gagasan tersebut di kota Bandung, Yogyakarta dan Solo yang diikuti dengan tokoh pergerakan nasional seperti Daslam Hadiwasito, Amir Notopratomo, A Hamid, Soekarno (bukan Bung Karno). Sementara dengan kota lainnya dilakukan kontak pribadi atau dengan kurir seperti Soediro di Magelang (Ketua Asosiasi Muda).

Kemudian pada tanggal 19 April 1930, berkumpul wakil - wakil dari VIJ (Sjamsoedin - mahasiswa RHS); wakil Bandoengsche Indonesische *Voetbal Bond* (BIVB) Gatot; Persatuan Sepakbola Mataram (PSM) Yogyakarta, Daslam Hadiwasito, A.Hamid, M. Amir Notopratomo; *Vortenlandsche Voetbal Bond* (VVB) Solo Soekarno; *Madioensche Voetbal Bond* (MVB), Kartodarmoedjo; *Indonesische Voetbal Bond Magelang* (IVBM) E.A Mangindaan (saat itu masih menjadi siswa HKS/Sekolah Guru,

juga Kapten Kes.IVBM) *Soerabajashe Indonesische Voetbal Bond* (SIVB) diwakili Pamoedji. Dari pertemuan tersebut maka, lahirlah PSSI (Persatoean Sepakraga Seloeroeh Indonesia) nama PSSI ini diubah dalam kongres PSSI di Solo 1950 menjadi Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia yang juga menetapkan Ir. Soeratin sebagai Ketua Umum PSSI.

Setelah terbentuknya PSSI, Soeratin dkk mulai menyusun program yang pada dasarnya "menentang" berbagai kebijakan yang diambil pemerintah Belanda melalui NIVB. PSSI melahirkan "*stridij program*" yakni program perjuangan seperti yang dilakukan oleh partai dan organisasi massa yang telah ada. Kepada setiap bonden/perserikatan diwajibkan melakukan kompetisi internal untuk strata I dan II, selanjutnya di tingkatkan ke kejuaraan antar perserikatan yang disebut "*Steden Tournooi*" dimulai pada tahun 1931 di Surakarta .

Kegiatan sepakbola kebangsaan yang oleh digerakkan PSSI , kemudian menggugah Susuhunan Paku Buwono X, setelah kenyataan semakin banyaknya rakyat pesepakbola di jalan-jalan atau tempat-tempat dan di alun-alun, di mana Kompetisi I perserikatan diadakan. Paku Buwono X kemudian mendirikan stadion Sriwedari dilengkapi dengan lampu, sebagai apresiasi terhadap kebangkitan "Sepakbola Kebangsaan" yang digerakkan PSSI. Stadion itu diresmikan pada Oktober 1933. Dengan adanya stadion Sriwedari ini kegiatan persepakbolaan semakin gencar.²

Lebih jauh Soeratin mendorong pula pembentukan badan olahraga nasional, agar kekuatan olahraga pribumi semakin kokoh melawan dominasi Belanda pada tahun 1938

² <http://www.pssi.or.id/dev/page/detail/5/Sejarah-PSSI>

berdirilah ISI (Ikatan *Sport* Indonesia), yang kemudian menyelenggarakan Pekan Olahraga (15-22 Oktober 1938) di Solo.

Karena kekuatan dan kesatuan PSSI yang semakin lama semakin bertambah akhirnya NIVB pada tahun 1936 berubah menjadi NIVU (*Nederlandsh Indische Voetbal Unie*) dan mulailah dirintis kerja sama dengan PSSI. Sebagai tahap awal NIVU mendatangkan tim dari Austria "*Winner Sport Club*" pada tahun 1936.

Pada tahun 1938 atas nama *Dutch East Indies*, NIVU mengirimkan timnya ke Piala Dunia 1938, namun para pemainnya bukanlah berasal dari PSSI melainkan dari NIVU walaupun terdapat 9 orang pemain pribumi / Tionghoa. Hal tersebut sebagai aksi protes Soeratin, karena beliau menginginkan adanya pertandingan antara tim NIVU dan PSSI terlebih dahulu sesuai dengan perjanjian kerjasama antara mereka, yakni perjanjian kerjasama yang disebut "*Gentlemen's Agreement*" yang ditandatangani oleh Soeratin (PSSI) dan Masterbroek (NIVU) pada 5 Januari 1937 di Jogjakarta. Selain itu, Soeratin juga tidak menghendaki bendera yang dipakai adalah bendera NIVU (Belanda). Dalam kongres PSSI 1938 di Solo, Soeratin membatalkan secara sepihak Perjanjian dengan NIVU tersebut.³

Soeratin mengakhiri tugasnya di PSSI sejak tahun 1942, setelah sebelumnya menjadi ketua kehormatan antara tahun 1940 hingga tahun 1941, dan terpilih kembali di tahun 1942. Masuknya bala tentara Jepang ke Indonesia menyebabkan PSSI pasif dalam berkompetisi, karena Jepang memasukkan PSSI sebagai bagian dari *Tai Iku Kai*, yakni

³ ibid

badan keolahragaan yang dibuat oleh Jepang, kemudian menjadi bagian dari Gelora (1944) dan baru melepaskan otonom kembali dalam kongres PORI III di Yogyakarta (1949).

2.1.2. Perkembangan PSSI

Pasca Soeratin, ajang sepakbola nasional ini terus berkembang walaupun perkembangan dunia persepakbolaan Indonesia ini mengalami pasang surut dalam kualitas pemain, kompetisi dan organisasinya. Akan tetapi, olahraga yang dapat diterima di semua lapisan masyarakat ini tetap bertahan apapun kondisinya. PSSI sebagai induk dari sepakbola nasional ini memang telah berupaya membina team nasional (timnas) dengan baik yang menghabiskan dana milyaran rupiah, walaupun hasil yang diperoleh masih kurang menggembirakan. Hal ini disebabkan pada cara pandang yang keliru. Untuk mengangkat prestasi Timnas, tidak cukup hanya membina Timnas itu sendiri, melainkan juga dua sektor penting lainnya yaitu kompetisi dan organisasi, sementara tanpa disadari kompetisi nasional kita telah tertinggal.

Pada masa sebelum tahun 70-an, banyak pemain Indonesia yang bisa bersaing di tingkat internasional diantaranya era Ramang dan Tan Liong Houw, kemudian era Sucipto Suntoro dan belakangan era Ronny Pattinasarani.

Dalam perkembangannya PSSI sekarang ini telah memperluas jenis kompetisi dan pertandingan yang dinaunginya. Kompetisi yang diselenggarakan oleh PSSI di dalam negeri ini terdiri dari⁴ :

- a) Divisi utama yang diikuti oleh klub sepakbola dengan pemain yang berstatus non amatir.

⁴ ibid

- b) Divisi satu yang diikuti oleh klub sepakbola dengan pemain yang berstatus non amatir.
- c) Divisi dua yang diikuti oleh klub sepakbola dengan pemain yang berstatus non amatir.
- d) Divisi tiga yang diikuti oleh klub sepakbola dengan pemain yang berstatus amatir.
- e) Kelompok umur yang diikuti oleh klub sepakbola dengan pemain:
 - 1. Dibawah usia 15 tahun (U-15)
 - 2. Dibawah usia 17 tahun (U-17)
 - 3. Dibawah Usia 19 tahun (U-19)
 - 4. Dibawah usia 23 tahun (U-23)
 - 5. Sepakbola Wanita

2.1.3. Liga Primera Indonesia Sportindo (LPIS)

Seperti diketahui sebelumnya bahwa pemain sepak bola merupakan tenaga kerja di dalam “industry” sepak bola dan sebagai seorang pekerja atau buruh bagi suatu klub sehingga Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diterapkan untuk melindungi hak setiap pemain sepak bola yang berlaga di kompetisi Indonesia. Sebagaimana yang tercantum di dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang konsensual (artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara buruh dan majikan mengenai pekerjaan dan upah atau gaji).

Perjanjian antara pemain sepak bola dan Pemilik klub mempunyai standart kontrak sesuai dengan standart PT.Liga Prima Indonesia Sportindo (yang selanjutnya akan disebut dengan LPIS), selaku badan penyelenggara kompetisi Sepak Bola di Indonesia yang berada di bawah naungan PSSI sebagai induk organisasi sepak bola di Indonesia. Draft Kontrak LPIS merupakan standart kontrak atau perjanjian yang dilakukan oleh pemain sepak bola sebagai tenaga kerja dengan pemilik klub. Draft kontrak ini mengatur mengenai Hak dan Kewajiban Pemain sepak bola. Seperti yang tercantum Pasal 4 Draft Kontrak LPIS.

Pasal 4 tentang *Standart Professional Contract Player* menyatakan :

1. Klub dapat:
 - a. Menyediakan pemain, setiap tahun, dengan kopi/salinan dari semua Peraturan yang berpengaruh terhadap pemain serta syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan dari setiap kebijakan asuransi yang berkaitan dengan Pemain dimana Pemain diharapkan untuk mematuhi;
 - b. Segera mengatur pemeriksaan dan pengobatan untuk pemain dengan biaya Klub terkait dengan cedera atau penyakit (termasuk penyakit mental atau disorder) dari Pemain dimana cedera atau penyakit tersebut disebabkan oleh kegiatan atau tindakan pemain yang melanggar Pasal 3.2(a) berikut dalam hal Klub tidak hanya berkewajiban untuk mengatur dan membayar pengobatan sepanjang biaya tersebut discover oleh kebijakan asuransi kesehatan Klub;
 - c. Klub harus menggunakan upaya yang wajar untuk meyakinkan bahwa ketentuan asuransi yang dijaga oleh Klub untuk kepentingan Pemain tetap berlanjut

memberikan perlindungan atas setiap pemeriksaan dan/atau pengobatan sampai pemeriksaan dan/atau pengobatan tersebut selesai

- d. Setiap waktu menjaga dan memberlakukan polis kesehatan dan keamanan yang layak untuk menjaga keamanan dan keselamatan fisik Pemain pada saat ia melakukan tugasnya berdasarkan Perjanjian ini
 - e. Dalam setiap kasus dimana Klub akan bertanggung jawab atas setiap tindakan atau kelalaian Pemain dalam kinerja yang sah dan layak dalam bermain atau tugas pelatihannya dibawah Perjanjian ini, membela Pemain terhadap setiap proses hukum terhadapnya sebagai akibat tindakan atau kelalaiannya tersebut;
 - f. Melepaskan pemain sebagaimana yang ditentukan dalam rangka memenuhi kewajiban untuk terlibat dalam pertandingan perwakilan kepada asosiasi nasional berdasarkan peraturan FIFA;
 - g. Melakukan pemotongan dari remunerasi Pemain apabila diotorisasi oleh Pelatih secara tertulis atau dalam sebuah perintah hukum.
2. Klub dilarang tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari Pemain untuk:
- a. menggunakan atau membuka isi dari laporan medis atau informasi medis yang menyangkut Pemain yang didapatkan dari Klub yang disimpan dengan tujuan untuk memeriksa kesehatan dan kebugaran Pemain, mendapatkan asuransi dan medis dan mematuhi Kewajiban Klub di bawah Peraturan PSSI dan LPIS;
 - b. Mengambil, menggunakan atau mengizinkan untuk menggunakan foto dari Pemain untuk tujuan apapun kecuali yang diperbolehkan berdasarkan Perjanjian ini.

2.2 Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada awalnya keberadaan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase pada abad 120 SM. Ketika bangsa Indonesia mengenal adanya sistem gotong royong diantara sesama anggota masyarakat.

Gotong royong adalah sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga dengan tujuan untuk mengisi kekurangan tenaga. Sifat gotong royong memiliki nilai luhur yang juga diyakini membawa kemaslahatan. Dengan nilai-nilai kebaikan, kebijakan, dan hikmah untuk masyarakat hingga gotong royong menjadi sumber terbentuknya Hukum Ketenagakerjaan Adat. Karena bersifat konvensional regulasi dari Hukum Ketenagakerjaan Adat tidak tertulis. Namun Hukum Ketenagakerjaan Adat menjadi identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia yang merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad keabad.⁵

Memasuki abad masehi, saat mulai berdirinya kerajaan di Indonesia hubungan kerja dilakukan dengan adanya perbudakan. Ketika zaman Kerajaan Hindia Belanda terdapat sistem pengkastaan dengan 5 perbeadaan kasta antara lain, brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria. Kasta paling rendah adalah golongan sudra sedangkan paria adalah budak dari kasta brahmana, ksatria, dan waisya, Golongan paria layaknya budak hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan.

Pada masa Kerajaan Islam meskipun tidak secara tegas adanya sistem pengangkatan. Namun pada pokoknya sama saja, pada masa ini kaum bangsawan (raden) mempunyai kekuasaan atau hak penuh atas para tukangnyanya. Nilai-nilai keislaman tidak

⁵ Salim H.S. *hukum kontrak*, sinar grafika, Jakarta, 2006, Hal.32

dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku sejak 6 abad sebelumnya.

Ketika Hindia Belanda menduduki Indonesia, masalah perbudakan semakin meningkat. Terdapat perlakuan sangat keji dan tidak berprikemanusiaan terhadap budak. *Problem solving*nya adalah memberikan kedudukan yang sama antara budak dengan manusia merdeka secara sosiologis, yuridis dan ekonomis. Langkah nyata dalam menyelesaikan masalah perbudakan tersebut adalah pada masa Belanda dengan dikeluarkannya *Staatblad* 1817 No. 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke Pulau Jawa. Pada tahun 1818 di tetapkan pada suatu UUD HB (*Regeling Reglement*) 1818 berdasarkan pasal 115 RR yang menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1 Juni 1960 perbudakan dihapuskan.

Berbagai masalah perbudakan dalam ketenagakerjaan terjadi di masa lalu. Namun selain berbagai kasus pada masa pendudukan Hindia Belanda mengenai perbudakan yang keji terdapat perbudakan lain yang dikenal dengan istilah rodi yang pada dasarnya sama saja dengan perbudakan lainnya. Rodi pada dasarnya merupakan kerja paksa yang pada awalnya dilakukan gotong royong oleh semua penduduk desa-desa tertentu. Dengan keadaan tersebut maka penjajah memanfaatkannya menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda.

2.2.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Berdasarkan

uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.

Peraturan hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja (*pra employment*) adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan.⁶

Peraturan hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan selama hubungan/masa kerja timbul karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja. Dalam hubungan kerja diatur hukum yang berkaitan dengan:

- a) norma kerja, antara lain meliputi waktu kerja, istirahat.
- b) pekerja anak
- c) pengawasan perburuhan
- d) perselisihan perburuhan

⁶ Ibid Hal 34

e) perlindungan upah, pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

f) JAMSOSTEK

Peraturan hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja, termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya PHK tersebut. Pasal 153 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan antara lain :

- a) berhalangan masuk kerja, karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
- b) pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- c) pekerja/buruh menikah.
- d) pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut.

Dalam literatur dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu :

1. PHK oleh majikan/pengusaha
2. PHK oleh buruh/pekerja
3. PHK demi hukum

4. PHK oleh pengadilan.⁷

Apabila terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2.2.2. Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan

1. Buruh/ Pekerja

Undang-Undang Nomor 13/2003 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula upah buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

2. Pengusaha

Pasal 1 angka 5 UU no. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha yaitu :

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam point tersebut di atas, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

⁷ Setiawan, *pokok-pokok hukum perikatan*, Jakarta, binacipta. 2010

Selain itu, dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 muncul istilah pemberi kerja. Istilah itu muncul untuk mengantisipasi orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha, khususnya bagi pekerja pada sektor informal, misalnya pembantu rumah tangga, *baby sitter*.

3. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh menjamin bahwa setiap pekerja /buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun.

4. Organisasi Pengusaha

KADIN (Kamar Dagang dan Industri), APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia)

5. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan Perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

2.3 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, menurut Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "*dierstverhanding*") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).⁸

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

Didalam perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-

⁸ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, hal. 63.

Undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang :

Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek dari perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Dengan demikian Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut adalah sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

2.3.1 Unsur-Unsur Dalam Suatu Perjanjian Kerja

1. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan

tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Misalnya seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

4. Waktu Tertentu

Maksud dengan waktu tertentu atau *zekere tijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi, bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan Perundang-undangan atau kebiasaan.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak

diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dengan demikian, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang tersebut dapat dituntut di muka pengadilan terhadap pengusaha apabila pengusaha tersebut menerapkan pada pekerja.