

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Penyelesaian Sengketa Antara Pemain Sepak Bola Dengan Klub PSS Sleman Maupun PT Putra Sleman Sembada.

Berdasarkan wawancara saya dengan Bapak Rumadi selaku Manager Official PT Putra Sleman Sembada, jika ada sengketa antara pemain dengan klub maupun PT Putra Sleman Sembada maka akan diselesaikan dengan cara Arbitrase apabila tidak menemukan mufakat diantara kedua belah pihak, tetapi disini berdasarkan wawancara saya dengan Bapak Rumadi lebih diutamakan dengan Arbitrase. Arbitrase yang digunakan disini yaitu merujuk pada UU Arbitrase Republik Indonesia No.30 Tahun 1999 dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang menggunakan Hukum Acara BAKI (Badan Arbitrase Keolahragaan Indonesia)

Berdasarkan pasal 1 Hukum Acara Badan Arbitrase Keolahragaan Indonesia secara tegas menyatakan bahwa setiap perselisihan, sengketa, tuntutan, ketidak-sepahaman, penafsiran ketentuan dari kontrak atau perjanjian, yang berhubungan dengan kegiatan keolahragaan, yang terjadi dan menyangkut atau melibatkan KOI dan/atau jajarannya dan/atau setiap Anggota dan/atau jajarannya dan/atau setiap perselisihan yang menyangkut keolahragaan dan/atau yang mempunyai kaitan dengan kegiatan atau kepentingan keolahragaan, diantara KOI dan/atau jajarannya dan/atau Anggota dan/atau jajarannya dan/atau individu yang menjadi anggota dari Anggota, tanpa ada yang dikecualikan (Perselisihan), yang tidak dapat

diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan/atau melalui mekanisme internal organisasi yang berlaku, harus dan wajib disampaikan kepada, untuk diperiksa dan diputus oleh BAKI.

Saat terjadinya perselisihan dan kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan lewat peran Arbitrase BAKI, maka kedua belah pihak mengajukan permohonan ke BAKI melalui Sekretariat, dalam Pasal 10 Hukum Acara BAKI pemohon harus mencantumkan :

1. Nama dan alamat lengkap (para) Termohon.
2. Pernyataan singkat mengenai dan menyangkut Perselisihan, yaitu fakta dan dalil hukum, termasuk rincian perselisihan yang dijatuhkan untuk memperoleh keputusan.
3. Hal yang dimohonkan oleh Pemohon.
4. Keterangan yang menyatakan kepadanya berlaku ketentuan Arbitrase Mandatori sebagaimana ditentukan Pasal 1 Hukum Acara ini dan dokumen pendukung keterangan itu, atau salinan dari perjanjian atau kesepakatan yang berisi klausula arbitrase atau dokumen apapun yang mengatur klausula arbitrase yang memenuhi ketentuan sebagaimana ditentukan Pasal 2 Hukum Acara ini.
5. Setiap informasi yang relevan mengenai jumlah dan pilihan Arbitrase, khususnya apabila perjanjian atau kesepakatan arbitrase menentukan 3 (tiga) Arbiter, nama dan alamat (para) Arbiter yang dipilih oleh Pemohon dari daftar Arbiter.

6. Apabila permohonan didasarkan dan sesuai dengan ketentuan dari perjanjian atau kesepakatan khusus yang telah dibuat dan berlaku antara Para Pihak, maka hal itu harus dimasukkan dan menjadi bagian dari permohonan.
7. Apabila relevan, proposal mengenai hukum yang mengatur dan bahasa yang mengatur, dan
8. Setiap dan seluruh Alat Bukti sebagaimana dikemukakan atau rujuk didalam Permohonan, tidak ada yang dikecualikan.

Dalam permohonan tersebut ada suatu keterbukaan, keterbukaan dalam hal ini menurut Pasal 10 ayat 1 angka 1 Hukum Acara Badan Arbitrase Keolahragaan Indonesia pemohon pada saat dan ketika menyampaikan dan mendaftarkan Permohonan harus dan berkewajiban untuk menyampaikan fakta dan melampirkan pada Permohonan itu setiap dan seluruh Alat Bukti yang berhubungan dan relevan dengan Perselisihan, atau yang oleh Pemohon dianggap relevan. Setelah majukan dan mendaftarkan Permohonan pada Sekretariat, pemohon harus membayar biaya dimuka.

Arbiter BAKI menurut Pasal 6 Hukum Acara Badan Arbitrase Keolahragaan Indonesia :

1. Setiap Arbiter yang ditetapkan oleh Kongres atau Rapat Anggota sesuai dengan ketentuan AD dan ART, akan dimasukkan di dalam Daftar Arbiter.
2. Apabila seorang Arbiter mengundurkan diri, meninggal atau berhalangan melaksanakan tugasnya dengan alasan apapun, maka ia akan digantikan untuk selama sisa masa jabatannya, sesuai dengan ketentuan AD dan ART yang berlaku.

3. Setiap Arbiter yang masuk di dalam Daftar Arbiter dapat ditugaskan untuk menjadi anggota Majelis yang ditetapkan oleh Pengurus. Dengan pengangkatan dan penetapan mereka, setiap Arbiter wajib menandatangani suatu pernyataan yang mewajibkan pelaksanaan tugas mereka secara pribadi, dengan tujuan dan kemandirian sepenuhnya dan sesuai dengan ketentuan Hukum Acara ini.
4. Setiap Arbiter tidak dapat bertindak sebagai penasehat bagi suatu pihak dihadapan BAKI.
5. Setiap Arbiter terikat oleh tugas kerahasiaan yang diatur di dalam Hukum Acara ini dan secara khusus, tidak boleh mengungkapkan kepada pihak ketiga manapun tanpa terkecuali setiap fakta atau informasi lain yang berkaitan dengan proses yang dilangsungkan di hadapan BAKI.

Berdasarkan Pasal 17 ayat 1 angka 1 Hukum Acara Badan Arbitase Keolahragaan Indonesia, seorang Arbiter tunggal akan ditunjuk dan ditetapkan oleh Pengurus kecuali apabila oleh Para Pihak sebelumnya telah disetujui bahwa jumlah Arbiter akan terdiri dari 3 (tiga) Arbiter atau apabila menurut pendapat Pengurus, dengan mempertimbangkan kerumitan dan/atau jumlah yang terkait atau dituntut di dalam Permohonan dan/atau Tuntutan Balik, Perselisihan secara layak dan wajar sebaiknya diperiksa dan diputus oleh 3 (tiga) Arbiter dan menurut Pasal 34 angka 4 Hukum Acara Badan Arbitase Keolahragaan Indonesia setiap keputusan Majelis yang diberitahukan oleh Sekretariat bersifat final dan mengikat.

B. Penggantian Kerugian Keterlambatan Upah/Gaji Pada Pemain Sepak Bola Di PSS Sleman

Setelah penulis mengadakan penelitian dilapangan maka penulis mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini tentunya data yang dapat menunjang dalam menganalisa kasus yang ada dalam penelitian ini.

Seperti yang dikatakan Busari, salah satu pemain sepakbola pemain PSS Sleman, terkadang gaji pemain telat dibayarkan. Menurutnya gaji yang seharusnya dibayarkan tanggal setiap bulannya kadang tertunggak antara 1 (satu) minggu sampai 2 (dua) minggu. Hal ini menurutnya sebenarnya sangat mengganggu pemain karena gaji merupakan harapan hidup pemain. Namun menurutnya manajemen tetap bertanggung jawab membayar gaji pemainnya, dan secara garis besar pemain masih menerima hal tersebut.

Selain itu dalam lingkungan pekerja atau pemain PSS Sleman tidak adanya serikat pekerja, walaupun adanya serikat pekerja di dalam suatu perusahaan tidak diwajibkan oleh Undang-Undang, namun kedudukan serikat pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting dalam pengambilan keputusan tentang ketenagakerjaan di dalam perusahaan dengan pengusaha.

Serikat buruh/pekerja sangatlah penting karena serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh dan keluarganya.

Wawancara penulis dengan Bapak Rumadi, selaku Manager Official PT. Putra Sleman Sembada, jika ada gaji pemain telat dibayarkan maka

sistem penggantian kerugian keterlambatan gaji sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Menurut ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah. Upah dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak. Lebih lanjut dalam Pasal 19 PP Pengupahan disebutkan pula bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Persentase denda ini diatur oleh pemerintah dalam Pasal 55 PP Pengupahan:

- (1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:

- a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

Dari uraian di atas jelas bahwa upah merupakan komponen yang penting dan pokok dalam hubungan industrial, sehingga UU Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 memberikan perlindungan atas upah. Upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini adalah menempuh melalui jalur atau cara-cara sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI) . Dasar perselisihan antara Anda dengan pengusaha adalah perselisihan hak.

Yang dimaksud dengan perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU PPHI adalah:

“Perselisihan hak adalah 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”.

Jalur atau cara yang dapat ditempuh berdasarkan ketentuan UU PPHI dalam upaya penyelesaian perselisihan mengenai hak atas upah antara lain:

1. Jalur Bipartit

Suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari.

Jika dalam perundingan bipartit dicapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Apabila perundingan Bipartit ini gagal atau pengusaha menolak berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur Tripartit yaitu dengan mendaftarkan ke Suku Dinas atau Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kabupaten atau kotamadya wilayah tempat kerja tersebut.

2. Jalur Tripartit

Merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Apabila mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam suatu Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak terdapat titik temu, maka Mediator menuangkan hasil perundingan dalam suatu anjuran tertulis dan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka salah satu pihak dapat melakukan gugatan perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial

Jalur yang ditempuh oleh pekerja/pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang mewilayahi tempat kerja Anda dengan dasar gugatan Perselisihan Hak berupa upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.