



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA DALAM
PERJANJIAN KERJA DENGAN PIHAK KLUB SEPAK BOLA**
*LEGAL PROTECTION OF FOOTBALL PLAYERS BY EMPLOYMENT
AGREEMENT OCCURS WITH CLUB FOOTBALL*

Oleh :

DANANG AJI PANGESTU

NIM : 150710101316

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA DALAM
PERJANJIAN KERJA DENGAN PIHAK KLUB SEPAK BOLA**

*LEGAL PROTECTION OF FOOTBALL PLAYERS BY EMPLOYMENT
AGREEMENT OCCURS WITH CLUB FOOTBALL*

Oleh:

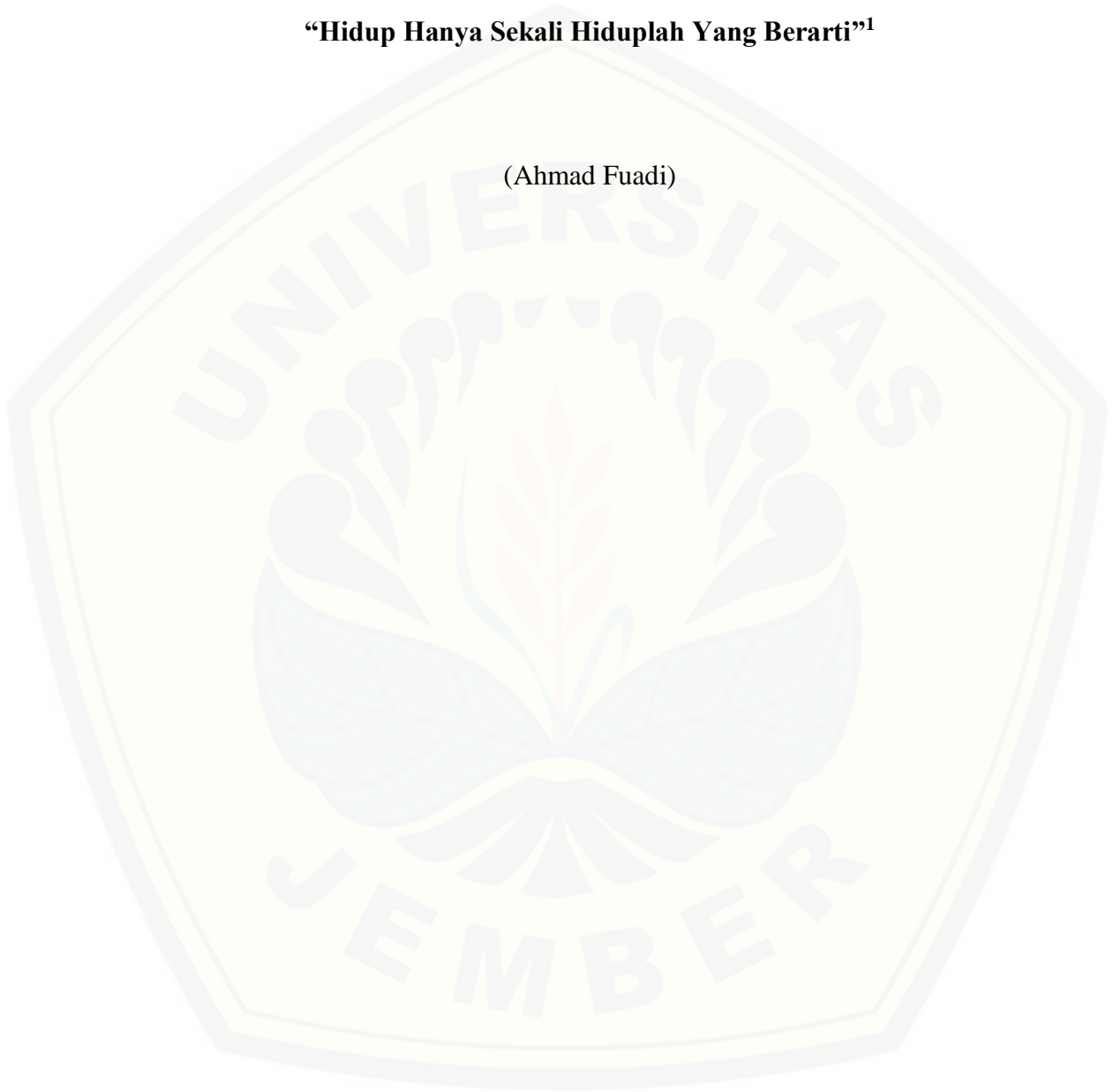
DANANG AJI PANGESTU
NIM : 150710101316

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**

MOTTO

“Hidup Hanya Sekali Hiduplah Yang Berarti”¹

(Ahmad Fuadi)



¹ Berkuliah.com, “*Biografi Ahmad Fuadi: Penulis Novel Best Seller Indonesia*”, diakses dari: <http://www.berkuliah.com/2014/10/biografi-ahmad-fuadi-penulis-novel.html>, pada tanggal 23 Maret 2020 pukul 14.20 WIB.

PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Danang Aji Pangestu

NIM : 150710101316

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Dalam Perjanjian Kerja Dengan Pihak Klub Sepak Bola”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Danang Aji Pangestu

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Alm. Bapak Surahmad dan Ibu Atik Suryandari yang telah telah senantiasa memberikan doa, motivasi, kasih sayang, nasihat dan pengorbanan yang tiada henti selama ini.
2. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember yang penulis banggakan.
3. Guru dan Dosen sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan membimbing dengan penuh kesabaran.

PRASYARAT GELAR

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA DALAM
PERJANJIAN KERJA DENGAN PIHAK KLUB SEPAK BOLA**

*LEGAL PROTECTION OF FOOTBALL PLAYERS BY EMPLOYMENT
AGREEMENT OCCURS WITH CLUB FOOTBALL*

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Jember**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2020

**PERSETUJUAN
SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 02/03/2020**

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si.
NIP.195701051986031002

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H.
NIP.197905142003121002

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA DALAM
PERJANJIAN KERJA DENGAN PIHAK KLUB SEPAK BOLA**

Oleh :

Danang Aji Pangestu

NIM: 150710101316

Pembimbing

Pembantu Pembimbing

Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si.
NIP.195701051986031002

Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H.
NIP. 197905142003121002

Mengesahkan,
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Pejabat Dekan,

Dr. Moh. Ali, S.H., M.H.
NIP. 197210142005011002

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 19

Bulan : Maret

Tahun : 2020

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji :

Ketua Dosen Penguji

Sekretaris Dosen Penguji

Edi Wahjuni, S.H., M.Hum.
NIP.196812302003122001

Nuzulia Kumala Sari, S.H., M.H.
NIP.198406172008122003

Dosen Anggota Penguji :

Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si.
NIP. 195701051986031002

.....

Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H.
NIP. 197905142003121002

.....

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala karunia dan hidayah-Nya penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PIHAK KLUB SEPAK BOLA”** yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi Ilmu Hukum serta memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa, tanpa bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang selalu sabar membimbing, meluangkan waktu, dan memberikan arahan terhadap penulis;
2. Bapak Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu sabar membimbing, meluangkan waktu, dan memberikan arahan terhadap penulis;
3. Ibu Edi Wahjuni, S.H., M.Hum selaku Ketua Penguji Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk meguji skripsi penulis;
4. Ibu Nuzulia Kumala Sari, S.H., M.H selaku Sekretaris Panitia Penguji Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk meguji skripsi penulis;
5. Bapak Eddy Mulyono, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak Dr. Moh Ali, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Ibu Dyah Ochtorina S, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan I, Bapak Echwan Iriyanto. S.H., M.H selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Aries Harianto, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III;

7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan;
8. Segenap Karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan pelayanan dan kerjasamanya sebaik mungkin;
9. Kedua orang tua penulis Alm. Bapak Surahmad dan Ibu Atik Suryandari yang memberi do'a, semangat, pengorbanan dan kasih sayang yang tidak pernah putus demi kelancaran skripsi penulis;
10. Adikku Bayu Aji P yang selalu memberi dukungan terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
11. Teman-temanku Fakultas Hukum Universitas Jember (Wahyu, Dimas, Fiqih, Nita, Mus, Hendra, Yogi, Romi, Danang, Andi, dsb yang tidak dapat disebutkan satu persatu), Teman-teman KKN, Teman-teman Situbondo dan masih banyak lagi yang penulis tidak bisa sebutkan, yang telah membantu dan mmemberikan dukungan terhadap penulis demi terselesaikan skripsi ini;
12. Semua pihak yang terlibat dalam hal apapun untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali doa bagi kalian semua, semoga semua amal kebbaikannya mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis juga menerima kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini agar memberi manfaat bagi khalayak umum.

Jember

Penulis

RINGKASAN

Sepak bola merupakan cabang olahraga populer di dunia yang dapat dinikmati dan digemari oleh berbagai jenis usia baik dari anak-anak hingga orang dewasa. Untuk saat ini sepak bola berkembang menjadi sebuah industri, yang terdiri dari beberapa komponen yaitu klub, liga, agen, serta pemain. Untuk keadaan sepak bola di Indonesia ini memang sangat memperhatikan karena masih banyak pihak klub sepak bola Indonesia yang masih belum melaksanakan kewajibannya yaitu keterlambatan dalam menggaji pemain. Klub di Indonesia juga memiliki rekor terburuk di Asia terkait pembayaran gaji yang terlambat. 82 persen pemain mengatakan mereka terlambat menerima gaji, dengan hampir sepertiga dari mereka menghadapi penundaan antara tiga sampai enam bulan.

Tidak hanya permasalahan gaji ada juga permasalahan lain mengenai hak-hak yang tidak diperoleh oleh pemain sepak bola seperti asuransi kesehatan dll. Jika melihat permasalahan di atas tentunya masih banyak pelanggaran perjanjian kerja yaitu tentang wanprestasi terhadap hak-hak pemain sepak bola. Hal ini terjadi karena masih kurangnya perlindungan hukum kepada para pemain sepak bola di Indonesia dan kurangnya pemahaman pemain sepak bola tentang hak-haknya yang tertuang dalam perjanjian kerja. Para pemain masih kebingungan tindakan apa yang harus dilakukan jika hak-haknya tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam rangka penulisan skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PIHAK KLUB SEPAK BOLA”**. Ada beberapa hal yang akan dibahas di dalam skripsi ini yaitu *Pertama*, Bagaimana hubungan hukum antara pemain sepak bola dan klub sepak bola? *Kedua*, Apa bentuk perlindungan hukum bagi pemain sepak bola dalam perjanjian kerja dengan klub sepak bola? *Ketiga*, Bagaimana upaya penyelesaian sengketa antara pemain sepak bola dengan pihak klub sepak bola?

Tujuan dari penulisan skripsi ini dibagi menjadi 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umumnya adalah Untuk melengkapi persyaratan tugas akhir skripsi dalam menyelesaikan studi Ilmu Hukum dan memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember, untuk memberikan kontribusi atas pemikiran yang bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya. Tujuan khususnya adalah Untuk memahami dan menganalisis tentang hubungan hukum antara pemain sepak bola dan klub sepak bola, Untuk memahami dan menganalisis mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pemain sepak bola dalam perjanjian kerja dengan pihak klub sepak bola, Untuk memahami dan menganalisis upaya penyelesaian yang dapat dilakukan apabila terjadi sengketa antara pemain sepak bola dengan pihak klub sepak bola

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif (*legal research*) yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan

kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Dalam penelitian hukum ini dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul, yaitu memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya atas isu yang diajukan. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang-Undang, literatur yang bersifat teoritis dan selanjutnya dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan yaitu *pertama*, Hubungan hukum yang terjadi antara pemain sepak bola dengan klub sepak bola merupakan hubungan kerja yang didasari atas perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi unsur-unsur hubungan kerja, syarat-syarat hubungan kerja, dan jenis perjanjian kerja, *kedua* Bentuk perlindungan hukum bagi pemain sepak bola dalam perjanjian kerja jika klub sepak bola melakukan wanprestasi dalam keterlambatan pembayaran gaji biasa merujuk ke dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran gaji. Sepak bola memiliki aturan khusus dalam dunia olahraga yang dikenal dengan *lex sportive*. *Lex Sportiva* mengatur perlindungan hukum bagi pemain sepak bola dalam perjanjian kerja terdapat pada Statuta PSSI yang merujuk kepada Statuta FIFA yaitu jika pemain mengalami masalah dengan klub sepak bola dapat mengajukan gugatan terhadap sengketa yang dialami melalui lembaga arbitrase yang telah ditentukan oleh PSSI maupun FIFA. *Ketiga* upaya penyelesaian sengketa berdasarkan pada Pasal 88 Undang-Undang No.3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional upaya paling pertama ialah dengan musyawarah dan mufakat, jika gagal maka dilanjutkan melalui arbitrase yang sesuai dengan yurisdiksinya. Yurisdiksinya ialah FIFA atau PSSI dan FIFA telah menyediakan 3 forum/lembaga dalam penyelesaian sengketa yaitu *Court of Arbitration for Sport (CAS)*, *National Dispute Resolution Chamber (NDRC)*, dan *Dispute Resolution Chamber (DRC)*.

Saran yang dapat diberikan ialah Para pemain sepak bola hendaknya lebih berani lagi dalam memperjuangkan haknya dan lebih teliti lagi dalam melakukan perjanjian kerja dengan pihak klub sepak bola. Bagi pihak klub sepak bola seharusnya lebih profesional lagi dalam mengelola dana klub agar dapat melaksanakan kewajibannya dalam membayar gaji tepat waktu, memberikan jaminan asuransi kesehatan, dan fasilitas yang lengkap bagi pemain sepak bola yang dikontraknya demi kenyamanan bersama. PSSI sebagai induk organisasi sepak bola Indonesia yang mengatur, mengurus, dan menyelenggarakan kompetisi sepak bola Indonesia seharusnya lebih berperan aktif dan tegas dalam menyikapi permasalahan persepakbolaan di Indonesia terutama menyangkut hak pemain sepak bola.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	ix
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
RINGKASAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
1.4 Metode Penelitian	7
1.4.1 Tipe Penelitian.....	7
1.4.2 Pendekatan Masalah	8
1.4.3 Bahan Hukum.....	9
1.4.4 Analisis Bahan Hukum	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Perlindungan Hukum.....	12
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	12

2.1.2	Tujuan Perlindungan Hukum	13
2.1.3	Bentuk Perlindungan Hukum	14
2.2	Perjanjian Kerja	16
2.2.1	Hubungan Kerja.....	16
2.2.2	Pengertian Perjanjian Kerja.....	17
2.2.3	Unsur-Unsur Perjanjian Kerja	18
2.2.4	Jenis Perjanjian Kerja	20
2.3	Wanprestasi.....	22
2.3.1	Pengertian Wanprestasi.....	22
2.4	Sepak Bola	26
2.4.1	Pengertian Sepak Bola	26
2.4.2	Klub Sepak Bola.....	26
2.4.3	Pemain Sepak Bola.....	27
BAB III	PEMBAHASAN.....	28
3.1	Hubungan Hukum Antara Pemain Sepak Bola dan Klub Sepak Bola.....	28
3.2	Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pemain Sepak Bola Dalam Perjanjian Kerja Dengan Klub Sepak bola	38
3.3	Upaya Penyelesaian Sengketa Antara Pemain Sepak Bola Dengan Pihak Klub Sepak Bola.....	50
BAB IV	PENUTUP	59
4.1	Kesimpulan	59
4.2	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan hubungan kerja saat ini telah berkembang yang sekarang telah masuk ke dalam dunia olahraga terutama olahraga sepak bola. Sepak bola merupakan cabang olahraga populer di dunia yang dapat dinikmati dan digemari oleh berbagai jenis usia baik dari anak-anak hingga orang dewasa. Untuk saat ini sepak bola berkembang menjadi sebuah industri, yang terdiri dari beberapa komponen yaitu klub, liga, agen, serta pemain. Untuk mendapatkan sebuah dana atau pemasukan, Klub sepak bola diharuskan mengoptimalkan pendapatan dari sponsor-sponsor yang mendukung, hak siar televisi, penjualan tiket pertandingan, dan *merchandise* klub.

Liga dalam sepak bola dapat dikatakan sebagai wadah atau tempat kompetisi yang terdiri dari beberapa klub yang saling bersaing untuk memenangkan atau menjuarai kompetisi liga tersebut. Untuk agen dalam sepak bola berperan sebagai pihak ketiga, yaitu perantara atau penghubung antara pemain dan klub sepak bola. Namun agen tidak selalu dibutuhkan dan itu semua tergantung keputusan para pemain sepak bola untuk menggunakan jasa agen atau tidak.

Sebuah klub sepak bola dapat mengontrak atau menggaji para pemain sepak bola profesional melalui pendapatan yang diperoleh dari sponsor, penjualan tiket pertandingan dll. Tentunya pihak klub memiliki hubungan yang terikat dengan pemain sepak bola yang akan di kontraknya. Hubungan tersebut ialah hubungan kerja. Hubungan-kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu perjanjian antara pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja

dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah²

Subekti mengatakan bahwa, “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana ada 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.³ Perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum antara dua pihak yang saling berjanji berdasarkan kesepakatan untuk mencapai sesuatu hal yang diinginkan. Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian tersebut lahir pada saat tercapainya kata sepakat dari kedua belah pihak. Dalam Pasal 1320 KUHPerduta dinyatakan bahwa syarat untuk sahnya suatu perjanjian ada empat syarat yaitu:

1. Sepakat mengikatkan diri
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
3. Mengenai suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal/diperbolehkan.

Berkaitan dengan kesepakatan dan lahirnya suatu perjanjian, Mariam Darus Badruzaman mengemukakan salah satu teori mengenai lahirnya perjanjian tersebut, yaitu teori kepercayaan (*vertrowenstheorie*). Teori ini mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.⁴

² Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, hlm.43.

³ R, Subekti, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, hlm. 36.

⁴ Mariam Darus Badruzaman, 2009, *Kompilasi Hukum Jaminan*, Jakarta: Mandar Maju, hlm.

Hubungan kerja yang di dasari oleh perjanjian kerja sebagai pemain sepak bola dapat diartikan sebagai pihak pekerja/buruh, sedangkan pihak klub sepak bola sebagai pihak pemilik perusahaan atau pemberi kerja. Dalam hal ini pihak klub sepak bola akan memperkerjakan pemain sepak bola dan pemain sepak bola memiliki keterikatan untuk bermain sepak bola demi kepentingan klub sepak bola yang telah dibelanya. Sebelum pihak klub sepak bola merekrut pemain sepak bola. pihak klub terlebih dahulu menyeleksi para pemain untuk bisa menjadi bagian dari klub tersebut.

Setelah proses seleksi maka diadakan pertemuan untuk membuat perjanjian kerja dengan para pemain sepak bola yang akan di kontraknya berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, keduanya harus saling melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing yang telah tercantum dalam isi perjanjian kerja. Sebagai contoh pihak pemain berkewajiban untuk memenuhi tugasnya sebagai pemain sepak bola dan mematuhi tata tertib yang telah dibuat sedangkan pihak klub wajib membayarkan gaji untuk para pemainnya yang telah terikat dalam perjanjian kerja tersebut.

Namun pada faktanya meskipun telah dibuat perjanjian yang telah disepakati, masih ada permasalahan yang terjadi dalam dunia persepakbolaan. Salah satunya yang dialami oleh Marzuki Madong salah satu pemain dari klub Persewangi Banyuwangi yang berkompetisi di liga 3 Indonesia. Marzuki Madong mengungkapkan bahwa sudah tiga bulan gajinya belum dibayarkan yang nilainya kurang lebih Rp 9 juta. “Kami tetap bertahan, karena masih dijanjikan untuk pelunasan gaji, kami sangat berharap agar gaji kami segera dibayarkan,” ungkap pemain asli Parepare, Sulawesi Selatan tersebut.⁵

⁵ Ardian Fanani, “Gaji Belum Dibayar, Pemain Persewangi Banyuwangi Terlantar”, diakses dari <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3823563/gaji-belum-dibayar-pemain-persewangi-banyuwangi-terlantar>, pada tanggal 28 Oktober 2019 pukul 09.45 WIB.

Hal yang dialami oleh Marzuki Madong merupakan salah satu contoh pelanggaran dalam perjanjian kerja oleh pihak klub sepak bola Persewangi. Beberapa contoh tindakan Mengenai tindakan *wanprestasi* yang dilakukan oleh pihak klub terhadap pemainnya seperti hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, Tunggakan gaji dan lain-lain. *Wanprestasi* (kelalaian atau kealpaan) dapat terjadi baik disengaja maupun tidak sengaja. Pihak yang melakukan wanprestasi ini dapat terjadi karena memang tidak mampu untuk memenuhi prestasi atau karena terpaksa untuk tidak melakukan prestasi tersebut.⁶

Untuk keadaan sepak bola di Indonesia ini memang sangat memperhatikan karena masih banyak pihak klub sepak bola Indonesia yang masih belum melaksanakan kewajibannya yaitu keterlambatan dalam menggaji pemain. Tertunggaknya gaji tersebut tidak hanya dialami oleh pemain lokal tetapi pemain asing pun juga mengalaminya. Klub di Indonesia juga memiliki rekor buruk di Asia terkait pembayaran gaji yang terlambat. 82 persen pemain mengatakan mereka terlambat menerima gaji, dengan hampir sepertiga dari mereka menghadapi penundaan antara tiga sampai enam bulan. 27 persen dilaporkan diintimidasi oleh pihak eksekutif klub atau pelatih.⁷

Gaji atau upah merupakan faktor yang paling penting dalam hubungan kerja yang seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pihak klub terhadap pemain. Akibat dari keterlambatan dalam pembayaran gaji tentunya berpengaruh terhadap kesejahteraan pemain. Kejadian tersebut sangatlah merugikan para pemain sepak bola, karena para pemain sudah melakukan kewajibannya namun haknya tidak terpenuhi seperti apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

⁶ Ahmad Miru, 2007, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm.74.

⁷ Muhammad Aris Adnan, "FIFpro: Klub Indonesia Torehkan Rekor Terburuk Soal Keterlambatan Gaji Pemain", diakses dari <https://www.goal.com/id/berita/fifpro-klub-indonesia-torehkan-rekor-terburuk-soal-keterlambatan-/10kfaayq7j55c1nbac59h3vmo9>, pada tanggal 17 Juli 2019 pukul 15.26 WIB.

Tidak hanya permasalahan gaji, ada juga permasalahan mengenai asuransi kesehatan. Hal ini dialami oleh pemain PSIM Yogyakarta yaitu Tito Rama Maydhike yang dihantam cedera lutut. Manajer PSIM, Agung Damar Kusumandaru, mengaku masih berusaha untuk mengumpulkan dana guna membayar hak para pemain. “Harap bersabar ini masih diusahakan,” ujar Agung.⁸ Akibat ketidakejelasan dari pihak manajemen PSIM, para pemain PSIM berinisiatif melelang jersey mereka untuk membantu biaya operasi Tito.

Jika melihat permasalahan di atas tentunya masih banyak pelanggaran perjanjian kerja yaitu tentang wanprestasi terhadap hak-hak pemain sepak bola. Hal ini terjadi karena masih kurangnya perlindungan hukum kepada para pemain sepak bola di Indonesia dan kurangnya pemahaman pemain sepak bola tentang hak-haknya yang tertuang dalam perjanjian kerja. Para pemain masih kebingungan tindakan apa yang harus dilakukan jika hak-haknya tidak terpenuhi.

Pemerintah harus memiliki peran dalam mengatasi permasalahan yang saat ini terus terjadi antara klub sepak bola dengan para pemain sepak bola. Hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap pemain sepak bola. Perlindungan hukum tersebut berupa terjaminnya hak-hak pemain sepak bola dalam perjanjian kerja dan juga mekanisme dalam hal penyelesaian sengketa dengan pihak klub. Karena banyak generasi muda Indonesia yang ingin menjadi pemain sepak bola profesional dan bercita-cita untuk membela Timnas Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam rangka penulisan skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PIHAK KLUB SEPAK BOLA”**

⁸ Ronald Seger Prabowo, “Kiper Cedera Parah, Pemain PSIM Sepakat Lelang Jersey”, diakses dari <https://www.bola.com/indonesia/read/3160007/kiper-cedera-parah-pemain-psim-sepakat-lelang-jersey>, pada tanggal 13 November 2019 Pukul 12.45 WIB.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan hukum antara pemain sepak bola dan klub sepak bola?
2. Apa bentuk perlindungan hukum bagi pemain sepak bola dalam perjanjian kerja dengan klub sepak bola?
3. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa antara pemain sepak bola dengan pihak klub sepak bola?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas untuk memperoleh sasaran yang jelas dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka tujuan dari penulisan skripsi ini meliputi 2 (dua) jenis tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk melengkapi persyaratan tugas akhir skripsi dalam menyelesaikan studi Ilmu Hukum dan memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang deperoleh dari bangku perkuliahan baik teori maupun praktek yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.
3. Untuk memberikan kontribusi atas pemikiran yang bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk memahami dan menganalisis tentang hubungan hukum antara pemain sepak bola dan klub sepak bola.
2. Untuk memahami dan menganalisis mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pemain sepak bola dalam perjanjian kerja dengan pihak klub sepak bola.
3. Untuk memahami dan menganalisis upaya penyelesaian yang dapat dilakukan apabila terjadi sengketa antara pemain sepak bola dengan pihak klub sepak bola

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁹ Penelitian hukum dituangkan dalam suatu tulisan yang berisi mengenai penalaran hukum dan tentunya berkaitan dengan isu hukum yang akan dipecahkan. Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif (*legal research*) yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Dalam penelitian hukum ini dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul, yaitu memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya atas isu yang diajukan. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang-Undang, literatur yang bersifat teoritis dan selanjutnya dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, hlm.60.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Ada beberapa pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian yuridis normatif ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statuate approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Dari pendekatan kasus tersebut. Penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statuate approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*)¹⁰.

1. Pendekatan perundang-undangan (*statuate approach*) adalah pendekatan yang menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk meneliti norma hukum dalam satu kesatuan yang diangkat dari permasalahan pokok.

Hasil dari pendekatan perundang-undangan ini digunakan penulis untuk menjawab dari rumusan masalah yang pertama dan ketiga yaitu tentang hubungan hukum antara pemain sepak bola dan klub sepak bola dan juga mengenai upaya penyelesaian sengketa yang terjadi antara pemain sepak bola dengan pihak klub sepak bola.

2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu mempelajari pandangan dan doktrin-doktrin yang terdapat dalam ilmu hukum, dengan pemahaman akan doktrin ini agar dapat dijadikan sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang ada.¹¹ Dengan pemahaman serta doktrin-doktrin yang ada didalam ilmu hukum tersebut, hal itu akan menjadi dasar peneliti untuk menemukan sebuah gagasan atau ide-ide dan memecahkan masalah pada rumusan masalah yang kedua mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pemain sepak bola dalam perjanjian kerja dengan pihak klub sepak bola.

¹⁰ *Ibid*, hlm.133.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Ibid*, hlm.135-136.

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan Hukum yaitu merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan isu hukum yang ada atau permasalahan serta memberikan preskripsi tentang apa yang seharusnya sehingga tercipta keteraturan dan kesempurnaan. Adapun bahan hukum dalam peneilitian hukum dibedakan menjadi bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang sifatnya otoriatif dan bahan hukum sekunder yang berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Untuk itu sumber bahan hukum yang digunakan antara lain:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoriatif yang artinya mengikat dan mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam skripsi ini adalah:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah seluruh informasi atau publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tersebut meliputi buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum. Disamping itu juga kamus-kamus hukum, dan komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan dari bahan hukum sekunder itu sendiri adalah untuk memberikan suatu petunjuk untuk menganalisis isu hukum serta memiliki hubungan yang berkaitan dengan sumber bahan hukum primer. Sehingga dapat mendukung, membantu, melengkapi dan membahas masalah-masalah yang timbul dalam skripsi

ini.¹² Dalam skripsi ini bahan hukum sekunder yang peneliti gunakan untuk memecahkan permasalahan hukum yang ada yaitu buku-buku hukum, skripsi, jurnal hukum (*e journal*), dan juga situs-situs internet

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum adalah sebuah cara atau metode yang digunakan untuk menemukan jawaban dari isu hukum atau permasalahan yang ada. Untuk menimpulkan analisis yang digunakan adalah metode yang berpangkal dari hal yang umum menjadi suatu hal yang khusus. Penggunaan metode deduktif didalam penulisa ini nantinya untuk mencapai tujuan dalam penulisan skripsi ini. Dengan menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan selanjutnya dapat memberikan preskripsi mengenai apa yang harusnya diterapkan berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini.

Peter Mahmud Marzuki menyatakan dalam melakukan penelitian hukum digunakan langkah-langkah sebagai berikut¹³ :

1. Mengidentifikasi fakta hukum untuk menetapkan isu hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan juga bahan-bahan non hukum;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang telah diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan prekripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.

Kelima langkah tersebut sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum

¹² Peter Mahmud Marzuki, 2016 *Ibid*, hlm.182.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Ibid*, hlm.213.

menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum oleh karena itu langkah-langkah tersebut dapat diterapkan baik dalam penelitian untuk kebutuhan praktis maupun untuk kajian akademis.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Perlindungan berasal dari kata lindung yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi dari sesuatu hal yang dianggap berbahaya yaitu dalam hal yang berupa kepentingan atau hak seseorang maupun benda yang di miliki

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Dalam pernyataan tersebut Indonesia sebagai Negara hukum tentunya harus menjamin hak-hak warga negaranya dengan memberikan perlindungan hukum. Keberadaan hukum dalam masyarakat merupakan hal yang penting untuk menciptakan keamanan, ketertiban, dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat di Negara Indonesia. Pengertian perlindungan hukum menurut Mochtar Kusumaadmadja adalah perlindungan hukum yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.¹⁴

Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim dalam buku Hukum Tata Negara Indonesia yang di dalam bukunya mengutip beberapa pendapat ahli tentang pengertian perlindungan hukum, yaitu: ¹⁵

¹⁴ Ahmadi Miru dan Sutarmn Yodo, 2004, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 270.

¹⁵ Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, 1988, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Sinar Bakti, hlm.98.

“Menurut Muktie A. Fadjar, Perlindungan Hukum perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interkasinya dengan sesama manusia serta lingkungannya..”

“Menurut CST Kansil, Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”

Menurut pendapat dari Satjipto Raharjo¹⁶, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara social, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dan fungsi hukum, yaitu hukum yang bisa memberikan suatu ketertiban,keadilan, kemanfaatan,kepastian dan juga kedamaian bagi masyarakat. Tentunya perlindungan hukum ini sebagai sarana bagi siapa saja yang hak-haknya dilanggar. Pada dasarnya perlindungan hukum ini ditujukan bagi siapa saja baik pria atau wanita, tua atau muda, dan yang paling utama adalah bagi warga negara Indonesia. Penting bagi seseorang yang akan melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja untuk dilindungi haknya atau kepentingannya agar tidak terjadi wanprestasi maupun tindakan pelanggaran.

2.1.2 Tujuan Perlindungan Hukum

Setiap warga Negara Indonesia berhak mendapatkan perlindungan hukum tanpa terkecuali. Perlindungan hukum harus sejalan dengan tujuan hukum yaitu untuk mencapai keadilan, kedamaian, kemanan, dan kepastian hukum sehingga terwujudnya

¹⁶ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm.54.

kesejahteraan bagi masyarakat. Menurut Fitzgrald¹⁷, pada teori perlindungan hukum Salmomd bahwa hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena berada pada satu jalur kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di pihak lain, sehingga hukum memiliki peranan tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum juga memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan yang tegas terhadap hak asasi manusia yang haknya belum terpenuhi atau yang telah dirugikan oleh orang lain. Perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang telah diberikan oleh hukum.

2.1.3 Bentuk Perlindungan Hukum

Untuk menjalankan dan memberikan perlindungan hukum perlu adanya suatu wadah atau sarana dalam melaksanakan dan memberikan perlindungan hukum yang maksimal, Menurut Philipus M.Hadjon¹⁸, bahwa sarana perlindungan hukum ada dua bentuk yaitu.

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang sifatnya mencegah, pada perlindungan hukum preventif ini subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan

¹⁷ Sudut Hukum, "Tujuan Perlindungan Hukum". Diakses dari <https://suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html>, diakses hari jum'at 02 Agustus 2019 Pukul 01.45 WIB.

¹⁸ Philipus M.Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm.2.

adanya perlindungan hukum yang *preventif* pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil suatu keputusan

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bersifat penerapan sanksi yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Lahirnya konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah

Pada hakekatnya setiap orang yang melakukan suatu hubungan atau kegiatan tertentu berhak menapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Menurut Muchsin¹⁹ perlindungan hukum dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

¹⁹ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, hlm.14.

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Bentuk perlindungan hukum terdapat 2 macam yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Dalam hal ini bentuk perlindungan hukum preventif berfungsi sebagai pencegahan yang untuk mencegah sebelum terjadi atau adanya pelanggaran tersebut. Jika pelanggaran tersebut sudah terjadi atau telah dilakukan dan tidak bisa dicegah maka timbul bentuk perlindungan hukum represif. Perlindungan represif ini terjadi pada saat telah terjadi pelanggaran yang mana pelanggar tersebut akan dikenai sanksi berupa denda, penjara dan hukuman lainnya.

2.2 Perjanjian Kerja

2.2.1 Hubungan Kerja

Hubungan kerja dapat terjadi jika adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak yaitu pengusaha/majikan sebagai pemberi upah dan buruh sebagai penerima upah. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Abdul Hakim²⁰ menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah :

“Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.”

Hubungan kerja merupakan suatu bentuk yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja suatu bentuk yang nyata/konkret. Jadi hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara dua pihak antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang di dasari oleh perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja tersebut yang di dasari perjanjian kerja maka

²⁰ Abdul Hakim, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 25.

timbul hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dalam pekerjaan yang dilakukan. Di dalam hubungan kerja terdapat beberapa unsur dari perjanjian kerja tersebut yaitu pekerjaan, upah, dan perintah.

2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda sering disebut dengan istilah *arbeidsoverenkoms* dan memiliki pengertian dari berbagai sumber. Pengertian tersebut antara lain tertian dalam pasal 1601 huruf a KUH Perdata menyatakan bahwa:

”Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Selain pengertian normatif di atas, Abdul Hakim²¹ dalam buku Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengutip beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian dari perjanjian kerja, yaitu :

1. Soepomo dalam Djumadi :
“Suatu perjanjian di mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”
2. Soebakti dalam Khakim :
“Perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperetas (*duenstverhoeding*), di mana

²¹ Abdul Hakim, 2017, *Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 64.

pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”

Prinsip dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, ia otomatis harus bersedia di bawah perintah orang lain. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban dari suatu pihak untuk bekerja.

2.2.3 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian dari perjanjian kerja di atas, maka terdapat beberapa unsur dari perjanjian kerja menurut Lalu Husni²² yaitu :

a. Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau sebuah objek perjanjian. Perjanjian tersebut harus dilaksanakan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam buku KUHPdata pada Pasal 1603 yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”

b. Adanya unsur perintah atau *command*

Di dalam hubungan kerja kedudukan kedua belah pihak antara pengusaha/majikan sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh tidaklah sama. Pengusaha sebagai pemberi kerja berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya sedangkan pekerja/buruh sebagai pihak yang menerima upah untuk melaksanakan pekerjaan berkewajiban untuk tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

²² Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, hlm.56.

c. Adanya upah atau *pay*

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah 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 dilakukan. Yang dimaksud dengan imbalan, termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus²³.

Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Dalam perjanjian kerja kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian. Upah juga dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang ketentuan upah dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah dalam peraturan perundang-undangan

d. Dalam Waktu Tertentu

Dalam penuaian kerja, pribadi manusia sangat tersangkut kepada kerja. Tersangkutnya pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu. Dengan demikian jika penunaan kerja telah selesai misalnya karena pensiun, pribadi manusia tidak hanyut dalam kerja dan pribadi manusia tetap mandiri lagi atau dengan kata lain pribadi manusia tetap utuh. Dalam waktu tertentu pekerja/buruh tidak terikat lagi dalam hubungan kerja dengan pengusaha yang memberi kerja karena

²³ FX. Djumialdji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 19.

berakhirnya suatu hubungan kerja tersebut sesuai dengan waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang tertulis dalam perjanjian kerja.

2.2.4 Jenis Perjanjian Kerja

Terdapat 2 (dua) jenis atau macam tentang perjanjian kerja yang dapat diketahui berdasarkan beberapa pasal dalam KUHPerdata yaitu²⁴ :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari Pasal 1603 e ayat (1) KUHPerdata yang berbunyi:

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

Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdapat di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain²⁵:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

²⁴ FX. Djumialdji, 1997, *Ibid.* hlm.24.

²⁵ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.56.

Kewajiban perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila nantinya ada tuntutan dari pihak lain dalam hal perjanjian kerja, Jika Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia atau tidak memenuhi syarat-syarat diatas maka perjanjian tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni²⁶:

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

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja tidak tertentu dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 2 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dengan demikian yang dinamakan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-Undang ataupun dalam kebiasaan.²⁷ Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tulis

²⁶ Zaeni Asyhadie, 2007, *Ibid.* hlm.56.

²⁷ FX. Djumialdji, 1997, *Op.cit.*, hlm.26.

maupun lisan, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu juga dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam masa percobaan kerja tersebut pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku hal ini di atur dalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemain sepak bola dengan pihak klub sepak bola ini termasuk jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tentunya sangat sesuai dengan pelaksanaan perjanjian antara pemain sepak bola dengan pihak klub. Seperti pembuatannya harus secara tertulis, memiliki jangka waktu tertentu dan selesai dalam waktu tertentu.

2.3 Wanpretasi

2.3.1 Pengertian Wanprestasi

Terdapat beberapa pengertian mengenai wanprestasi baik itu dari para ahli maupun KUHPerduta. Wanprestasi juga memiliki beberapa istilah yaitu wanprestasi dapat dikatakan cidera janji, ingkar janji, melanggar janji dan lain sebagainya. Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda yang memiliki arti prestasi buruk. Wanprestasi adalah sikap dimana seseorang tidak memenuhi sesuatu atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur.²⁸

Wirjono Prodjodikoro mengatakan bahwa wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi didalam hokum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali dalam Bahasa Indonesia dapa menggunakan istilah “pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaannya janji untuk wanprestasi.”²⁹

²⁸ Abdul R Saliman, 2004, *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*, Jakarta: Kencana, hlm.15.

²⁹ Wirjono Prodjodikoro, 1999, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Sumur, hlm.17.

Yahya Harahap mendefinisikan wanprestasi sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut seharusnya³⁰. Sehingga menimbulkan keharusan bagi pihak debitur untuk memberikan atau membayar gaji, atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian.

Wanprestasi juga terdapat dalam KUHPERdata di buku III yang diatur dalam pasal sebagai berikut :

Pasal 1238 KUHPERdata :

“Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan”.

Pasal 1243 KUHPERdata :

“Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tidak terpenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”.

Dinyatakan lalai yang dimaksud ialah peringatan atau pernyataan dari kreditur tentang saat selambat-lambatnya debitur wajib memenuhi prestasi. Apabila saat ini dilampauinya, maka debitur ingkar janji (wanprestasi).

R. Subekti berpendapat bahwa ”wanprestasi” adalah kealpaan atau kelalaian yang terdapat berupa 4 macam yaitu :³¹

1. Tidak melakukan apa yang telah disanggupi akan dilakukannya.
2. Melaksanakan apa yang telah diperjanjikannya, tetapi tidak sebagai mana yang diperjanjikan.
3. Melakukan apa yang diperjanjikan namun terlambat.

³⁰ M. Yahya Harahap, 1982, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, hlm.60.

³¹ R.Subekti, 1970, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Kedua, Jakarta: Pembimbing Masa, hlm.50.

4. Melakukan suatu perbuatan yang menurut perjanjian tidak dapat dilakukan.

Mariam Darus Badruzaman berpendapat bahwa apabila debitur “karena kesalahannya” tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka debitur itu wanprestasi atau ciderajanji. Kata karena salahnya sangat penting, oleh karena debitur tidak melaksanakan prestasi yang diperjanjikan sama sekali bukan karena salahnya.³² Dalam hal ini wanprestasi terjadi jika salah satu pihak melakukan suatu kesalahan dalam suatu perjanjian yaitu tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan.

Uraian di atas tersebut dapat kita ketahui bahwa seseorang dapat dikatakan wanprestasi jika salah satu pihak tidak melaksanakan atau memenuhi isi perjanjian yang telah disepakati. Wanprestasi tersebut dapat terjadi jika “tidak memberikan atau melakukan prestasi sama sekali, terlambat melaksanakan prestasi, melakukan prestasi tidak menurut ketentuan yang telah ditentukan dalam perjanjian. Untuk itu seseorang yang melaksanakan perjanjian maka harus wajib melaksanakan isi dari perjanjian tersebut yang telah disepakati kedua belah pihak.

Ada dua kemungkinan pokok yang dapat dituntut oleh pihak yang dirugikan, yaitu pembatalan atau pemenuhan kontrak. Namun, jika dua kemungkinan pokok tersebut diuraikan lebih lanjut, kemungkinan tersebut dapat dibagi menjadi empat yaitu :³³

1. Pembatalan kontrak saja;
2. Pembatalan kontrak disertai tuntutan ganti rugi;
3. Pemenuhan kontrak saja;
4. Pemenuhan kontrak disertai tuntutan ganti rugi.

Tidak terpenuhinya suatu prestasi atau yang biasa disebut wanprestasi dapat dikarenakan beberapa hal atau alasan. Alasan tersebut berupa :

³² R. Subekti, 1970, *Ibid*, hlm.59.

³³ Ahmad Miru, 2007, *Op.cit.*, hlm.75.

1. Kesalahan debitur baik karena sengaja atau kelalaiannya

Kesalahan disini adalah kesalahan yang menimbulkan kerugian. Kerugian tersebut timbul dari wanprestasi akibat kesalahan, kesalahan yang dimaksud dapat berupa kesalahan yang disengaja dan tidak sengaja atau kelalaian. Kesalahan yang disengaja berarti dapat dikatakan seseorang tersebut sudah ada niat dan dikehendaki oleh seorang tersebut sedangkan kelalaian adalah peristiwa dimana seorang debitur seharusnya tahu atau patut menduga, bahwa dengan perbuatan atau sikap yang diambil olehnya akan timbul kerugian.³⁴ Dengan demikian kesalahan disini berkaitan dengan masalah dapat menghindari (dapat berbuat atau bersikap lain) dan dapat menduga (akan timbulnya kerugian).³⁵

2. Karena keadaan memaksa (*Overmacht / Force Majure*)

Keadaan memaksa ialah keadaan dimana tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh pihak debitur karena terjadi suatu peristiwa bukan karena kesalahannya, peristiwa mana tidak dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan³⁶ Dalam hokum anglo saxon (inggris) keadaan memaksa ini dilukiskan dengan istilah "*Frustration*" yang berarti halangan, yaitu suatu keadaan atau peristiwa yang terjadi diluar tanggung jawab pihak-pihak yang membuat perikatan (perjanjian) itu tidak dapat dilaksanakan sama sekali.³⁷ Dalam keadaan memaksa ini debitur tidak dapat disalahkan karena keadaan memaksa tersebut timbul diluar kemauan dari debitur.

³⁴ J. Satrio, 1999, *Hukum Perikatan*, Bandung: Alumni, hlm.84.

³⁵ J. Satrio, 1999, *Ibid*, hlm.91.

³⁶ Abdulkadir Muhammad, 1990, *Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm.

³⁷ Abdulkadir Muhammad, 1990, *Ibid*, hlm. 31.

2.4 Sepak Bola

2.4.1 Pengertian Sepak Bola

Pengertian dalam bahasa Inggris, sepak bola disebut sebagai *football* dan di Negara Amerika Serikat diartikan sebagai *soccer*. Sepak bola berasal dari dua kata yaitu sepak dan bola. Sepak adalah menendang menggunakan kaki sedangkan bola adalah alat permainan olahraga yang berbentuk bulat dengan bahan karet atau kulit. Pengertian sepak bola menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah permainan beregu di lapangan, menggunakan bola sepak dari dua kelompok yang berlawanan yang masing-masing terdiri atas sebelas pemain, berlangsung selama 2 x 45 menit, kemenangan ditentukan oleh selisih gol yang masuk ke gawang lawan. Dalam statuta PSSI Pasal 1 ayat (5) mendefinisikan sepak bola adalah permainan sepak bola asosiasi (*association football*) yang diatur oleh FIFA dan diselenggarakan berdasarkan *Laws of the Game* (Aturan Permainan) yang dikeluarkan oleh *International Football Association Board*.

2.4.2 Klub Sepak Bola

Klub adalah sarana utama pembinaan. Klub merupakan tempat dimana pemain, pelatih, dan wasit melakukan proses pembinaan yang teratur dan berkesinambungan hingga diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan siap pakai untuk kepentingan nasional.³⁸ Dalam Statuta PSSI Klub adalah Anggota PSSI yang membentuk klub sepak bola yang terdiri dari Klub Profesional (non-amatir) dan Klub amatir. Klub sepak bola amatir menurut PSSI adalah seluruh klub sepakbola anggota sah Pengcab PSSI, klub anggota PSSI pusat dan berkompetisi di tingkat I, II, III. Terkait pengelolaan klub amatir memperbolehkan klub berbentuk perserikatan dan menggunakan dana bantuan APBD sedangkan klub profesional

³⁸ Sulistiyono, "Transformasi Pengelolaan Klub Sepakbola Di Indonesia", Jurnal Media Ilmu Keolahragaan Indonesia, Vol.2 Edisi 2, 2012, hlm.128.

tidak diperbolehkan menggunakan dana APBD. Profesional dalam konteks ini adalah klub menjalankan kegiatannya dengan tujuan memperoleh keuntungan.³⁹

2.4.3 Pemain Sepak Bola

Pemain sepak bola merupakan atlet atau pemain yang pekerjaannya bermain sepak bola. Pemain sepak bola dibedakan menjadi dua yaitu pemain sepak bola profesional dan pemain sepak bola amatir. Pemain sepak bola profesional adalah orang yang menjadikan sepak bola sebagai tempat untuk penghasilan utamanya dan tidak merangkap pekerjaan yang lain selain bermain sepak bola dan tentunya telah di kontak oleh klub sepak bola sedangkan pemain sepak bola amatir tidak menjadikan statusnya sebagai pesepakbola untuk pekerjaan utama karena masih memiliki pekerjaan yang lebih penting.⁴⁰

³⁹ *Ibid*, hlm.129.

⁴⁰ Rae Arani, “Pesepakbola Profesional Sekaligus Amatir”, diakses dari <https://www.kompasiana.com/aranigr/551fb2bfa33311db2bb67194/pesepakbola-profesional-sekaligus-amatir>, pada tanggal 2 September 2019 pukul 20.50 WIB

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari bab-bab yang sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan hukum yang terjadi antara pemain sepak bola dengan klub sepak bola merupakan hubungan kerja yang didasari atas perjanjian kerja. Jenis perjanjian kerjanya yaitu PKWT perjanjian antara pemain sepak bola dan klub sepak bola dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.. Dalam hal ini terdapat aturan hukum sepak bola sendiri yang dapat mengatur mengenai hubungan hukum antara pemain sepak bola dan klub sepak bola tentang perjanjian kerja yang tentunya mengikuti sesuai aturan statuta PSSI dan FIFA namun semua itu harus sesuai dan tidak bertentangan dengan hukum nasional seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan yang kedua Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional.
2. Bentuk perlindungan hukum bagi pemain sepak bola dalam perjanjian kerja jika klub sepak bola melakukan wanprestasi dalam keterlambatan pembayaran gaji diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran gaji. Namun karena sepak bola memiliki aturan khusus dalam dunia olahraga yang dikenal dengan *lex sportive*. *Lex Sportiva* jika dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai hukum olahraga dan dikenal juga sebagai *global sports law* yang didefinisikan sebagai suatu orde hukum yang mandiri dan bersifat transnasional yang dibuat oleh institusi-institusi global privat untuk mengelola, mengatur, dan tentunya menyelenggarakan kompetisi sepak bola yang bersifat global dan berdaulat sendiri. Bentuk perlindungan hukum bagi pemain sepak bola

dalam perjanjian kerja terdapat pada Statuta PSSI yang merujuk kepada Statuta FIFA yaitu jika pemain mengalami masalah dengan klub sepak bola dapat mengajukan gugatan terhadap sengketa yang dialami melalui lembaga arbitrase yang telah ditentukan oleh PSSI maupun FIFA dan pihak klub yang digugat oleh pemain dapat terkena sanksi disiplin jika terbukti melakukan pelanggaran. Sanksi tersebut terdapat pada Statuta PSSI Pasal 63 ayat (1) c yang berupa Larangan transfer pemain, bermain di pertandingan tanpa penonton, melakukan pertandingan di wilayah netral, larangan bermain di stadion tertentu, pembatalan hasil pertandingan, pemberhentian, dinyatakan kalah dalam pertandingan tertentu (*forfeit*), pengurangan nilai/poin, penurunan ke divisi yang lebih rendah (*degradasi*)

3. Upaya penyelesaian sengketa antara pemain sepak bola dengan pihak klub sepak bola berdasarkan pada Pasal 88 Undang-Undang No.3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional upaya paling pertama ialah dengan musyawarah dan mufakat, jika gagal maka dilanjutkan melalui arbitrase yang sesuai dengan yurisdiksinya. Yurisdiksinya ialah FIFA atau PSSI dan FIFA telah menyediakan 3 forum/lembaga dalam penyelesaian sengketa yaitu *Court of Arbitration for Sport (CAS)*, *National Dispute Resolution Chamber (NDRC)*, dan *Dispute Resolution Chamber (DRC)*.

4.2 Saran

1. Mengenai hak dan kewajiban dari pemain sepak bola dan klub sepak bola, Para pemain sepak bola hendaknya lebih berani lagi dalam memperjuangkan haknya dan lebih teliti lagi dalam mempelajari isi dari perjanjian kerja dengan pihak klub sepak bola sedangkan bagi klub sepak bola harus bisa mengelola dana klub baik itu pemasukan atau pengeluaran agar bisa melaksanakan kewajibannya membayar gaji pemain memberikan asuransi kesehatan dan fasilitas-fasilitas lainnya

2. Perlindungan hukum pemain oleh PSSI yang sebagai induk organisasi sepak bola Indonesia yang mengatur, mangurus, dan menyeleggarakan kompetisi sepak bola Indonesia seharusnya lebih berperan aktif mengenai pengecekan pengelolaan dana di setiap klub dan tegas dalam menyikapi permasalahan persepakbolaan di Indonesia terutama menyangkut perjanjian kerja antara pemain dan klub sepak bola.
3. Perlu adanya sosialisasi terhadap pemain sepak bola dan klub sepak bola dalam forum yang akan digunakan untuk menyelesaikan sengketa sepak bola di Indonesia



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Agusmidah.2010.,*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*,Bogor: Ghalia Indonesia

Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo.2004.*Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

Ahmadi Miru.2007.*Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

Abdul Hakim.2017.*Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Abdul R Saliman.2004.*Esensi Hukum Bisnis Indonesia*, Jakarta: Kencana

FX. Djumialdji.1997.*Perjanjian Kerja*,Jakarta:Bumi Aksara

Hinca Pandjaitan.2011.*Kedaulatan Negara Vs Kedaulatan FIFA, Bagaimana Mendudukan Masalah PSSI dan Negara (Pemerintah Indonesia)*, Jakarta: Gramedia

Lalu Husni.2008.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Mariam Darus Badruzaman.2005.*Aneka Hukum Bisnis*, Cet.2, Bandung: Alumni

Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim.1988.*Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Sinar Bakti

Muchsin.2003.*Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Inestor di Indonesia*,Surakarta,Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret

Philipus M.Hadjon.2007.*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesisa*, Surabaya: Bina Ilmu

Peter Mahmud Marzuki.2016.*Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

R Subekti.2001.*Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa

Satjipto Raharjo.2000.*Ilmu Hukum*,Bandung: Citra Aditya Bakti

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

Peraturan Perundang-Undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional

Jurnal :

Eko Noer Kristiyanto.2016. *Peranan Hukum Nasional Dalam Penyelenggaraan Kompetisi Sepakbola Profesional di Indonesia*. Jurnal Rechtsvinding, Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol.5, No.3

Raka Fauzan Hatami.2019.*Perjanjian Kerja Antara Pemain Sepak Bola dan Klub Sepak Bola Indonesia Dengan Lex Sportiva dan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Wawasan Yuridika, Vol.3 No.1

Richard H. McLaren.2001. *Introducing the Court of Arbitration for Sports: The Ad Hoc Division a Olympic Games*. Jurnal Marquette Sports Law Review Vol 12

Sulistiyono.2012.*Transformasi Pengelolaan Klub Sepakbola Di Indonesia*. Jurnal Media Ilmu Keolahragaan Indonesia. Vol.2 Edisi 2

Internet :

Muhammad Aris Adnan.2017.*FIFpro: Klub Indonesia Torehkan Rekor Terburuk Soal Keterlambatan Gaji Pemain*, melalui : <https://www.goal.com/id/berita/fifpro-klub-indonesia-torehkan-rekor-terburuk-soal-keterlambatan-/10kfaayq7j55c1nbac59h3vmo9>, pada tanggal 17 Juli 2019 pukul 15.26 WIB.

Ardian Fanani, “*Gaji Belum Dibayar, Pemain Persewangi Banyuwangi Terlantar*”, diakses dari <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3823563/gaji-belum-dibayar-pemain-persewangi-banyuwangi-terlantar>, pada tanggal 28 Oktober 2019 pukul 09.45 WIB.

Tujuan Perlindungan Hukum.2016 melalui [:https://suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html](https://suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html), pada tanggal 2 Agustus 2019 Pukul 01.45 WIB.

PSSI.2019.“*NDRC Indonesia Terbentuk*”, diakses dari <https://www.pssi.org/news/agenda-hari-pertama-seminar-ndrc>, pada tanggal 11 Januari 2019 Pukul 22.00 WIB

Rae Arani.2013.*Pesepakbola Profesional Sekaligus Amatir*, melalui : <https://www.kompasiana.com/aranigr/551fb2bfa33311db2bb67194/pesepakbola-profesional-sekaligus-amatir>, pada tanggal 2 September 2019 pukul 20.50 WIB.

Ronald Seger Prabowo, “*Kiper Cedera Parah, Pemain PSIM Sepakat Lelang Jersey*”, melalui : <https://www.bola.com/indonesia/read/3160007/kipercedera-parah-pemain-psim-sepakat-lelang-jersey>, pada tanggal 10 November 2019 Pukul 12.45 WIB

Surya, “*Hakim Perintahkan PT Persegres Jaka Samudra Bayar Tunggakan Gaji Pemain Rp 458 Juta*”, melalui: <https://surabaya.tribunnews.com/2019/10/16/hakim-perintahkan-pt-persegres-jaka-samudra-bayar-tunggakan-gaji-pemain-rp-458-juta>, pada tanggal 22 Maret 2020 Pukul 19.55 WIB.