

**TINJAUAN HUKUM WANPRESTASI DALAM KONTRAK KERJA
PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN PSMS MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

ARIF DARMONO
NPM: 1306200489



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



Ilmu, Cerdas dan Sejujurnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : ARIF DARMONO
NPM : 1306200489
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM WANPRESTASI DALAM KONTRAK KERJA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN PSMS MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dengan predikat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

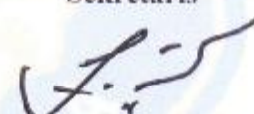
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

PANITIA UJIAN

Ketua

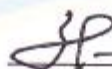
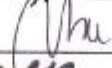


Sekretaris


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001


FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. IDA HANIFAH, S.H., M.H
2. IDA NADIRAH, S.H., M.H
3. ZAINUDDIN, S.H., M.H
4. M. TEGUH SYUHADA LUBIS, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 
4. 



Keagungan, Cerdas dan Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

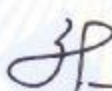
NAMA : ARIF DARMONO
NPM : 1306200489
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM WANPRESTASI DALAM KONTRAK
KERJA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN PSMS MEDAN

PENDAFTARAN : Tanggal 28 Maret 2018

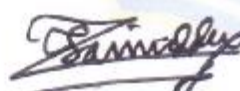
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

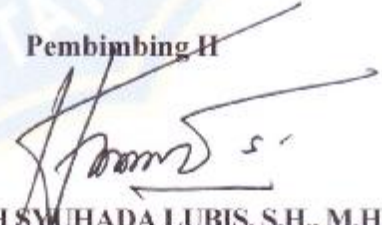
Diketahui
Dekan


IDA HANIFAH/S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I


ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

Pembimbing II


M. TEGUH SYUHADA LUBIS, S.H., M.H
NIDN: 0018098801



Wajiz, Cekas dan Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ARIF DARMONO
NPM : 1306200489
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM WANPRESTASI DALAM KONTRAK
KERJA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN PSMS MEDAN

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 05 Maret 2018

Pembimbing I

ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

Pembimbing II

M. TEGUH SYUHADA LUBIS, S.H., M.H
NIDN: 0018098801



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ARIF DARMONO**
NPM : 1406200489
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Wan Prestasi Dalam Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola dengan PSMS Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

Saya yang menyatakan



ARIF DARMONO



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
 Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul, Cerdas, Terpercaya

KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : ARIF DARMONO
NPM : 1306200489
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM WANPRESTASI DALAM KONTRAK KERJA
 PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN PSMS MEDAN
PEMBIMBING I : ZAINUDDIN, S.H., M.H
PEMBIMBING II : M. TEGUH SYUHADA LUBIS, SH., M.II

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
25-11/2017	Pengertian Skripsi, Cara Referensi buku diperbaiki, Metode Penulisan, Abstrak dan buku Metode penelitian		
10-12/2017	BAB II Tinjauan pustaka BAB III Hasil penelitian diperbaiki, Penemuan di Fokuskan, capaian ST masalah di Fokuskan. PSMS badan hukum atau tidak.		
28-12/2017	BAB III Hasil penelitian belum sesuai di Fokuskan dan BAB IV diperbaiki	Acc lanjut ke pembimbing I (satu) 18-1/2018	
25-1-18	Bab III ditambahkan pembahasannya		
5-2-18	Perbaiki lagi sesuai petunjuk.		
12-2-18	Baca dulu baru di print		
19-2-18	Bab IV khusus permasalahan ke-2 ditambahkan lagi		
5-3-18	Perbaiki lagi dan ACC di sibungkan.		

Diketahui Dekan

(Ida Manifah, S.H., M.H)

Pembimbing I

(Zainuddin, SH., M.H)

Pembimbing II

(M. Teguh Syuhada Lubis, SH., M.H)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wbr.

Alhamdulillah Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan, keselamatan dan ilmu pengetahuan yang merupakan amanah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi. Shalawat dan salam juga dipersembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini yang berjudul **“Tinjauan Hukum Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola Dengan PSMS Medan”**

Disadari skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan skripsi ini, baik moril maupun materil yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih secara khusus dan istimewa diberikan kepada orang yang paling berharga dan berjasa dalam hidup saya, merekalah yang selalu menjadi panutan dan inspirasi bagi saya selama ini yakni **“Ayahanda Jumono, S.H, M.H dan Ibunda Elli Darni, S.H”**. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan serta rezeki yang berlimpah kepada mereka.

Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah saya haturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Hj. Ida Hanifah, S.H, M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Faisal, S.H, M.Hum. Selaku Wakil Dekan I dan Bapak Zainuddin, S.H, M.H. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zainuddin, S.H, M.H, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak M. Teguh Syuhada Lubis, S.H, M.H. selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian, motivasi dan arahan serta saran dalam membimbing sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Faisal Riza, S.H, M.H selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak dan Ibu dosen yang mengajar selama ini di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Disampaikan juga terima kasih kepada seluruh Staf Biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pelayanan administrasi yang sangat bersahaja kepada seluruh mahasiswa.
8. Kepada keluarga yaitu Vida Yustiani, S.T, Henny Silvia, S.E, Wahyu Darmono, S.H, Imam Darmono, S.H, Dr. Elvina, S.Km, Azhari Prianda, S.H, Azwir Shiddiq, S.s.

-
9. Kepada teman Filzah Chairani, terima kasih atas waktu, dukungan dan kebersamaan selama ini.

Akhirnya, saya berharap semoga skripsi ini bermanfaat bukan hanya bagi saya, akan tetapi juga bagi para pembaca. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

Arif Darmono

DAFTAR ISI

Lembaran Pendaftaran Ujian	i
Lembaran Berita Acara Ujian	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing	iii
Pernyataan Keaslian	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Abstrak	x
Bab I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	5
2. Manfaat Penelitian	6
B. Tujuan Penelitian	6
C. Metode Penelitian	7
1. Sifat Penelitian	7
2. Sumber Data	8
3. Alat Pengumpul Data	8
4. Analisis Data	9
D. Definisi Operasioanal	9
Bab II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Perjanjian	11
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	19
C. Tinjauan Umum Wanprestasi	29

D. Tinjauan Umum PSSI	32
E. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum.....	36

Bab III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perjanjian Yang Dapat Memberikan Perlindungan Terhadap Pemain Sepak Bola	41
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Yang Terdapat Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja	59
C. Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Yang Tidak Dilaksanakan Antara Pemain Sepak Bola Profesional Dengan Klub PSMS Medan	63

Bab IV : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	68
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

TINJAUAN HUKUM WANPRESTASI DALAM KONTRAK KERJA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN PSMS MEDAN

ARIF DARMONO
NPM.1306200489

Suatu perjanjian kerja antara klub sepak bola dengan pemain sepak bola meskipun sudah dibuat tetapi pada kenyataannya masih banyak sekali penyimpangan dalam dunia persepakbolaan, terkadang jaminan kepastian hukum pemain sepak bola masih kurang menguntungkan bagi pemain sepak bola, misalnya salah satu pihak melakukan wanprestasi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dilakukan oleh klub sepak bola dengan seenaknya atau secara sepihak, biaya ganti rugi bagi pemain sepak bola yang mengalami cedera sangat tidak manusiawi, atau nilai kontrak yang diterima oleh pemain sepak bola tidak sesuai dengan yang telah diperjanjikan sebelumnya dan lain-lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perjanjian yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemain sepak bola, untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pemain sepak bola yang terdapat wanprestasi dalam kontrak kerja, dan untuk mengetahui akibat hukumnya terhadap perjanjian kerja yang tidak dilaksanakan antara pemain sepak bola profesional dengan klub PSMS Medan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum yang bersifat deskriptif analisis dan menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yaitu penggabungan atau pendekatan yuridis normatif dengan unsur-unsur empiris yang diambil data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, dan juga penelitian ini bersifat kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami Bentuk perjanjian kerja yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemain sepak bola adalah bentuk perjanjian tertentu yang mempunyai karakter khusus, dimana yang menjadi obyek dari perjanjian tersebut ditentukan secara terperinci dan jelas dengan ketetapan waktu, dimana pemenuhan prestasinya dikaitkan pada waktu tertentu. Terdapat beberapa perlindungan hukum yang mengatur keterlambatan pembayaran gaji di Indonesia : Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 95 ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Serta Faktor yang menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara pemain sepak bola dan klub PSMS Medan adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Statuta PSSI sebagai dasar dunia persepakbolaan Indonesia.

Kata kunci: tinjauan hukum, kontrak kerja, pemain sepak bola.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat dan antara individu itu sendiri. Ikatan-ikatan itu tercermin pada hak dan kewajiban. Dalam mengatur hubungan-hubungan hukum itu caranya beraneka ragam. Kadang-kadang hanya dirumuskan kewajiban-kewajiban seperti pada hukum pidana yang sebagian besar peraturan-peraturannya terdiri dari kewajiban-kewajiban. Sebaliknya, seiring juga hukum merumuskan peristiwa-peristiwa tertentu yang merupakan syarat timbulnya hubungan-hubungan hukum.¹

Berbicara mengenai sistem hukum, walaupun secara singkat, hendaknya harus diketahui terlebih dahulu arti dari sistem itu. Dalam suatu sistem terdapat ciri-ciri tertentu, yaitu terdiri dari komponen-komponen yang satu sama lain berhubungan ketergantungan dan dalam keutuhan organisasi yang teratur serta terintegrasi.²

Kontrak merupakan bagian yang melekat dari transaksi bisnis baik dalam skala besar maupun kecil, baik domestik maupun internasional. Fungsinya sangat penting menjamin bahwa seluruh harapan yang dibentuk dari janji-janji para pihak dapat terlaksana dan terpenuhi. Dalam hal terjadi pelanggaran maka terdapat

¹ Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, halaman 50.

² R. Abdoel Djamal. 2001. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman 65.

kompensasi yang harus dibayar. Kontrak dengan demikian merupakan sarana untuk memastikan apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan dalam sebuah hubungan kerja.

Menurut Imam Soeporno, hubungan kerja mempunyai arti sebagai berikut:

“Pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dengan seorang majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian antara buruh dengan majikan, diman buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.”³

Definisi perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih menempatkan dirinya pada satu atau lebih. Perjanjian Kerja didasarkan pada kesepakatan, seperti yang diatur dalam Pasal 1320 BW. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata, perjanjian adalah merupakan salah satu sumber perikatan.

Definisi dari perikatan sendiri menurut Subekti adalah sebagai berikut:

“Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hak dari pihak lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.”⁴

Perikatan dapat dirumuskan sebagai hubungan hukum harta kekayaan antara dua orang (atau lebih), dimana pihak yang satu wajib melakukan prestasi, sedangkan pihak yang lain berhak atas prestasi itu.

Perjanjian adalah suatu peristiwa seseorang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dan peristiwa ini timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu rnenerbitkan suatu perikatan antara dua

³ Imam Soepomo. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, halaman 70.

⁴ Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, halaman 1.

orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang ditulis atau diucapkan.

Perjanjian lahir pada saat tercapainya kata sepakat diantara para pihak tanpa memerlukan adanya formalitas tertentu. Dalam Pasal 1320 BW dinyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

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

Perkembangan hubungan kerja pada dewasa ini, tidak hanya mengarah pada dunia bisnis semata tapi bidang-bidang usaha lain yang menghasilkan keuntungan atau menghasilkan uang saja, tetapi juga telah berkembang pada sisi-sisi lain kehidupan manusia, seperti misalnya dalam dunia olah raga. Sebagaimana kita ketahui bahwa olahraga itu sangat penting dan sangat diperlukan bagi manusia karena selain sebagai sarana untuk menjaga kebugaran, olahraga juga dapat mencegah suatu penyakit. Dahulu olah raga hanyalah dipandang sebelah mata. Pada waktu itu olahraga hanya sekedar dijadikan sarana untuk meningkatkan kebugaran dan kesehatan jasmani namun pada saat ini olahraga telah menjadi suatu komoditi atau aset yang memiliki prospek cukup bagus di masa mendatang dan bisa menghasilkan uang. Salah satu contohnya adalah olahraga sepak bola. Sepak bola adalah merupakan olahraga rakyat yang paling banyak dilakukan dan juga merupakan olahraga yang mendunia karena olah raga

ini banyak digemari oleh semua orang dan sepak bola merupakan olahraga yang paling populer di dunia.

Kedudukan orang yang memiliki modal atau pemilik klub sepak bola dapat dikatakan sebagai pemilik perusahaan atau majikan, sedangkan klub sepak bola sebagai perusahaan dan pemain sepak bola sebagai perusahaan dan pemain sepak bola sebagai buruh atau pekerja. Pihak klub sepak bola memperkerjakan pemain sepak bola dan pemain sepak bola mengikatkan diri untuk bermain sepak bola demi kepentingan pihak klub sepak bola. Sepak bola dapat menghasilkan uang melalui penjualan tiket dari penonton dan sponsor-sponsor yang senantiasa mendukung. Oleh karena begitu banyaknya keuntungan yang bisa dihasilkan, sepak bola pada saat ini dapat dijadikan sebagai suatu profesi baru yang memiliki prospek cukup cerah, sehingga olahraga dapat dijadikan sandaran hidup bagi seseorang untuk mencari nafkah.

Sebelum mereka bergabung membela suatu tim atau klub, terlebih dahulu antara pihak klub sepak bola dengan pemain sepak bola mengadakan suatu perjanjian kerja, dalam perjanjian kerja tersebut dicantumkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pihak pertama adalah pihak klub sepak bola anggota PSSI dan pihak kedua adalah olahragawan sepak bola yang menjadikan sepak bola sebagai pencaharian pokok. Dalam perjanjian kerja juga dicantumkan nilai kontrak pemain sepak bola dan tata sewa pembayaran uang kontrak.

Suatu perjanjian kerja antara klub sepak bola dengan pemain sepak bola meskipun sudah dibuat tetapi pada kenyataannya masih banyak sekali penyimpangan dalam dunia persepakbolaan seperti yang telah dicontohkan diatas,

terkadang jaminan kepastian hukum pemain sepak bola masih kurang menguntungkan bagi pemain sepak bola, misalnya salah satu pihak melakukan wanprestasi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dilakukan oleh klub sepak bola dengan seenaknya atau secara sepihak, biaya ganti rugi bagi pemain sepak bola yang mengalami cedera sangat tidak manusiawi, atau nilai kontrak yang diterima oleh pemain sepak bola tidak sesuai dengan yang telah diperjanjikan sebelumnya dan lain-lain. Seharusnya penyelesaian permasalahan tersebut harus berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat dan juga seharusnya isi dari perjanjian kerja mengakomodasikan kepentingan kedua belah pihak, jangan hanya menguntungkan pihak klub sepak bola saja.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun skripsi ini dengan judul:

“Tinjauan Hukum Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola Dengan PSMS Medan”

1. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan kelanjutan dari latar belakang atau pendahuluan, yaitu menentukan dan atau memilih masalah yang hendak dipecahkan melalui penelitiannya.⁵ Masalah yang dirumuskan berdasarkan uraian diatas dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian, adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana bentuk perjanjian yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemain sepak bola?

⁵ Beni Ahmad Saebani. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka setia, halaman 72.

- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemain sepak bola yang terdapat wanprestasi dalam kontrak kerja?
- c. Apa akibat hukumnya terhadap perjanjian kerja yang tidak dilaksanakan antara pemain sepak bola profesional dengan klub PSMS Medan?

2. Faedah Penelitian

Faedah dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis yaitu untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu hukum pada umumnya, khususnya dalam bidang hukum perdata mengenai Tinjauan Hukum Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola Dengan PSMS Medan.
- b. Secara Praktis sebagai sumbangan pemikiran bagi kepentingan Negara, bangsa, masyarakat, serta mahasiswa khususnya jurusan hukum perdata, serta pihak yang berkepentingan lainnya.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemain sepak bola.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pemain sepak bola yang terdapat wanprestasi dalam kontrak kerja.

3. Untuk mengetahui akibat hukumnya terhadap perjanjian kerja yang tidak dilaksanakan antara pemain sepak bola profesional dengan klub PSMS Medan.

C. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk memperoleh pemecahan masalah atau jawaban terhadap pertanyaan tertentu.⁶ Penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya pencarian dan bukannya sekedar mengamati dengan teliti terhadap suatu obyek yang mudah terpegang di tangan.⁷ Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.⁸ Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yang menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendiskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

⁶ *Ibid.*, halaman 18.

⁷ Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 27.

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo, halaman 1.

2. Sumber data

Sumber data yang diperoleh dalam materi penelitian terdiri atas:

- a. Sumber Data Primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui keterangan dan informasi dengan menggunakan hasil wawancara dengan pihak PSMS Kota Medan.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka yang terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer, yang terdiri atas Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Bahan hukum sekunder, terdiri dari buku-buku, karya ilmiah, hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian karya ilmiah.
 - 3) Bahan hukum tersier, terdiri dari bahan dari internet, dan jurnal.

3. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan studi dokumentasi atau studi kepustakaan yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan studi dokumentasi berupa hasil wawancara dengan pihak PSMS Medan.

4. Analisis data

Data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengelolah data yang ada, penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

D. Definisi operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.⁹ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “Tinjauan Hukum Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola Dengan PSMS Medan”, maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian, yaitu:

1. Wanprestasi adalah tidak dilaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang dimaksudkan dalam kontrak yang bersangkutan.
2. Kontrak Kerja adalah 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.
3. Pemain sepak bola adalah pemain cabang olahraga yang menggunakan bola yang umumnya terbuat dari bahan kulit dan dimainkan oleh dua tim yang masing-masing beranggotakan 11 (sebelas) orang pemain inti dan beberapa pemain cadangan.

⁹ Fakultas Hukum. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum, halaman 5.

4. PSMS Medan (Persatuan Sepak Bola Medan Sekitarnya) adalah sebuah klub sepak bola Indonesia yang berbasis di Medan, Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perjanjian

Manusia dalam kehidupan sehari-hari, selalu terlibat dalam pergaulan dengan sesamanya, sehingga terjadi hubungan antar manusia yang disebut juga dengan hubungan antar individu. Hubungan antar individu menimbulkan perhubungan yang dapat bersifat perhubungan biasa dan perhubungan hukum.

Suatu perhubungan disebut perhubungan hukum, apabila hubungan antara dua orang atau dua pihak tersebut diatur oleh hukum, yaitu hubungan antara sesama manusia yang dilindungi oleh hukum atau akibat-akibat yang ditimbulkan oleh pergaulan itu dilindungi oleh hukum.

Hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak atau lebih didahului oleh perbincangan-perbincangan di antara para pihak dan adakalanya mewujudkan suatu perjanjian atau perikatan, tetapi adakalanya tidak mewujudkan perjanjian atau perikatan. Hubungan hukum yang timbul karena perjanjian itu mengikat kedua belah pihak yang membuat perjanjian, sebagaimana daya mengikat Undang-Undang. Hal ini sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlakusebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya". Ikatan yang lahir dari perjanjian yang demikian dinamakan perikatan. Jadi dapat dikatakan bahwa perikatan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuat.

Berdasarkan dengan istilah “secara sah” pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Semua persetujuan yang dibuat menurut hukum atau secara sah (Pasal 1320 KUHPerdara) adalah mengikat sebagai undang-undang terhadap para pihak. Disini tersimpul realisasi asas kepastian hukum.¹⁰

Sahnya perjanjian-perjanjian, diperlukan empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terhalang.

Perjanjian merupakan sendi yang penting dari Hukum Perdata, karena Hukum Perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang berdasarkan atas janji seseorang. Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara para pihak yang membuatnya. Dengan demikian hubungan hukum antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian menerbitkan perikatan.

Perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber lain, yaitu Undang-Undang. Hal ini dapat dilihat dari Pasal 1233 KUH Perdata yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena Undang-Undang”.

Perikatan menunjukkan adanya suatu hubungan hukum antara para pihak yang berisi hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian menunjukkan suatu janji atau perbuatan hukum yang saling mengikat antara para pihak.

¹⁰ Mariam Darus Badruzaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung : Citra Aditya Bakti, halaman 82.

Beberapa sarjana memberikan definisi tentang perikatan, antara lain R.Subekti dan Pitlo. Menurut Subekti, “perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak, berdasar mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lain, berkewajiban memenuhi itu”, sedangkan Pitlo mengatakan bahwa “perikatan adalah hubungan hukum yang bersifat kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur)”.¹¹

Definisi yang dikemukakan oleh Subekti, dapat disimpulkan bahwa perikatan memiliki unsur-unsur sebagai berikut, yaitu:¹²

1. Adanya hubungan hukum, yaitu hubungan yang akibatnya diatur oleh hukum.
2. Adanya pihak kreditur dan debitur, yaitu pihak yang aktif berpiutang (kreditur) dan berhak atas prestasi tertentu, sedangkan debitur adalah pihak yang diwajibkan memberikan prestasi tertentu.
3. Adanya prestasi, yaitu hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan baik oleh kreditur maupun oleh debitur sebagaimana diatur dalam Pasal 1234 KUH Perdata yang menyatakan bahwa: “Tiap perikatan adalah untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”.

Perikatan untuk memberikan sesuatu berupa menyerahkan sesuatu barang atau memberikan kenikmatan atas suatu barang, misalnya pihak yang menyewakan berkewajiban memberikan barang atau kenikmatan dari obyek sewa menyewa kepada penyewa. Perikatan untuk berbuat sesuatu berupa perjanjian

¹¹ “pelaksanaan perjanjian sewa beli” melalui, <http://reshaaa-dchasha.blogspot.co.id/2011/12/pelaksanaan-perjanjian-sewa-beli.html>, diakses pada tanggal 12 September 2017.

¹² “unsur-unsur perikatan” melalui, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/53375/Chapter%20II.pdf?sequence=3>, diakses pada tanggal 12 September 2017.

untuk melakukan suatu pekerjaan, misalnya perjanjian perburuhan, melukis, membuat bangunan, dan lain-lain. Perikatan untuk tidak berbuat sesuatu, misalnya seorang berjanji untuk tidak mendirikan bangunan atau benteng yang tinggi sehingga menghalangi masuknya cahaya matahari ke rumah tetangga, perjanjian untuk tidak mendirikan sesuatu perusahaan yang sejenis dengan kepunyaan orang lain.

Perikatan yang terdapat dalam lapangan hukum harta kekayaan harus dapat di nilai dengan uang. Apabila perikatan tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, bukanlah merupakan perikatan yang diatur dalam Buku III KUHPerdara. Hal ini sejalan dengan pendapat Pitlo yang menyatakan bahwa mengenai obyek-obyek hubungan hukum yang tidak dapat dinilai dengan uang, pada mulanya bukanlah termasuk hubungan hukum yang diberi akibat hukum, misalnya istirahat buruh, penghinaan dan lain sebagainya. Dalam perkembangan selanjutnya, pendapat ini kurang tepat, karena dalam pergaulan masyarakat banyak hubungan yang sulit di nilai dengan uang. Jika pendapat tersebut tetap dipertahankan maka terhadap hubungan yang tidak dapat dinilai dengan uang tidak akan menimbulkan akibat hukum, sehingga akan mengganggu rasa keadilan dalam masyarakat. Pada perkembangan dewasa ini, hubungan hukum yang tidak dapat di nilai dengan uang telah diterima dalam lapangan harta kekayaan.¹³

Pengaturan tentang perikatan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perikatan menunjukkan adanya ikatan atau hubungan hukum yang dijamin oleh hukum. Perikatan mempunyai pengertian abstrak, yaitu hak yang tidak dapat

¹³ “hukum perikatan” melalui, <https://tiarramon.wordpress.com/2010/03/30/bab-i-pendahuluan/>, diakses pada tanggal 12 September 2017.

dilihat tetapi hanya dapat dibayangkan dalam pikiran manusia. Pengertian perikatan menurut Buku III KUH Perdata adalah suatu hubungan hukum mengenai kekayaan harta benda antara dua orang yang memberikan hak dan pihak yang satu berhak menuntut prestasi dari pihak yang lain dan pihak yang lain tersebut diwajibkan memenuhi tuntutan tersebut.

Perjanjian adalah sesuatu yang kongkrit yang dapat dilihat dengan panca indera. Dalam praktek, perjanjian disebut juga kontrak yang menentukan hubungan hukum antara para pihak, sedangkan perikatan bersifat abstrak namundiberi akibat oleh hukum, karena para pihak harus mematuhi hubungan hukum yang terjadi di antara para pihak.¹⁴

Perjanjian dapat melahirkan lebih dari satu perikatan, seperti dalam perjanjian jual beli, akan lahir perikatan untuk membayar, menyerahkan barang, menjamin dari cacat tersembunyi, menjamin barang yang dijual dari tuntutan pihak ketiga dan lain-lain. Perikatan yang bersumber dari Undang-Undang pada umumnya perikatan yang dilahirkan dan ditentukan secara khusus oleh Undang-Undang, seperti ganti rugi, kewajiban mendidik anak, pekarangan yang berdampingan dan lain-lain.

Perikatan diatur dalam Buku KUH Perdata. Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi karena perjanjian dan Undang-Undang. Aturan mengenai perikatan meliputi bagian umum dan bagian khusus. Bagian umum meliputi aturan yang tercantum dalam Bab I, Bab II, Bab III (Pasal 1352 dan 1353), dan Bab IV KUH Perdata yang belaku bagi perikatan umum. Adapun bagian khusus

¹⁴ *Ibid.*,

meliputi Bab III (kecuali Pasal 1352 dan 1353) dan Bab V sampai dengan Bab XVIII KUH Perdata yang berlaku bagi perjanjian-perjanjian tertentu saja, yang sudah ditentukan namanya dalam bab-bab bersangkutan.

Pengaturan nama didasarkan pada “sistem terbuka”, maksudnya setiap orang boleh mengadakan perikatan apa saja, baik yang sudah ditentukan namanya maupun yang belum ditentukan namanya dalam Undang-Undang. Sistem terbuka dibatasi oleh tiga hal, yaitu:

1. Tidak dilarang Undang-Undang
2. Tidak bertentangan dengan ketertiban umum
3. Tidak bertentangan dengan kesusilaan

Sesuai dengan penggunaan sistem terbuka, maka pasal 1233 KUH Perdata menentukan bahwa perikatan dapat terjadi, baik karena perjanjian maupun karena Undang-Undang. Dengan kata lain, sumber perikatan adalah Undang-Undang dan perjanjian. Dalam pasal 1352 KUH Perdata, perikatan yang terjadi karena Undang-Undang dirinci menjadi dua, yaitu perikatan yang terjadi semata-mata karena ditentukan dalam Undang-Undang dan perikatan yang terjadi karena perbuatan orang. Perikatan yang terjadi karena perbuatan orang, dalam pasal 1353 KUH Perdata dirinci lagi menjadi perbuatan menurut hukum (*rechmatig daad*) dan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*).

Subjek perikatan disebut juga pelaku perikatan. Perikatan yang dimaksud meliputi perikatan yang terjadi karena perjanjian dan karena ketentuan Undang-Undang. Pelaku perikatan terdiri atas manusia pribadi dan dapat juga badan

hukum atau persekutuan. Setiap pelaku perikatan yang mengadakan perikatan harus:

1. Ada kebebasan menyatakan kehendaknya sendiri
2. Tidak ada paksaan dari pihak manapun
3. Tidak ada penipuan dari salah satu pihak, dan
4. Tidak ada kekhilafan pihak-pihak yang bersangkutan

Setiap pihak dalam perikatan harus wewenang berbuat menurut hukum dalam mencapai persetujuan kehendak (ijab kabul). Persetujuan kehendak adalah pernyataan saling memberi dan menerima secara riil dalam bentuk tindakan nyata, pihak yang satu menyatakan memberi sesuatu kepada yang dan menerima sesuatu dari pihak lain. Dengan kata lain, persetujuan kehendak (ijab kabul) adalah pernyataan saling memberi dan menerima secara riil yang mengikat kedua pihak. Setiap hak dalam perikatan harus memenuhi syarat-syarat wewenang berbuat menurut hukum yang ditentukan oleh Undang-Undang sebagai berikut:

1. Sudah dewasa, artinya sudah berumur 21 tahun penuh
2. Walaupun belum dewasa, tetapi sudah pernah menikah
3. Dalam keadaan sehat akal (tidak gila)
4. Tidak berada dibawah pengampuan
5. Memiliki surat kuasa jika mewakili pihak lain

Persetujuan pihak merupakan perjanjian yang dilakukan oleh dua pihak untuk saling memenuhi kewajiban dan saling memperoleh hak dalam setiap perikatan. Persetujuan kehendak juga menentukan saat kedua pihak mengakhiri perikatan karena tujuan pihak sudah tercapai. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan

bahwa perikatan menurut sistem hukum perdata, baru dalam taraf menimbulkan kewajiban dan hak pihak-pihak, sedangkan persetujuan kehendak adalah pelaksanaan atau realisasi kewajiban dan pihak-pihak sehingga kedua belah pihak memperoleh hak masing-masing.

Bagaimana jika halnya salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sehingga pihak lainnya tidak memperoleh hak dalam perikatan, hal ini dapat dikatakan bahwa pihak yang tidak memenuhi kewajibannya itu telah melakukan wanprestasi yang merugikan pihak lain. Dengan kata lain, perjanjian tersebut dilanggar oleh salah satu pihak.¹⁵

Perikatan hapus dikarenakan yaitu:

1. Karena pembayaran
2. Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan
3. Karena pembaharuan utang
4. Karena perjumpaan utang atau kompensasi
5. Karena percampuran utang
6. Karena pembebasan utang
7. Karena musnahnya barang yang terutang
8. Karena kebatalan atau pembatalan
9. Karena berlakunya suatu syarat pembatalan, yang diatur dalam Bab I Buku ini
10. Karena lewatnya waktu, yang diatur dalam suatu bab tersendiri

¹⁵ “perikatan” melalui, <http://rima-suryani.blogspot.co.id/2014/11/makalah-hukum-perikatan.html>, diakses pada tanggal 12 September 2017.

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:¹⁶

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan

¹⁶ Lalu Husni. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, halaman 54.

ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.

Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaanya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

1. Perjanjian;
2. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;

3. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Syarat sahnya suatu perjanjian seperti yang telah disebutkan pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, masih menjadi pegangan yang harus diterapkan dalam perjanjian kerja agar keberadaan suatu perjanjian kerja tersebut dapat dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus dipenuhi, menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda yaitu M. G. Rood, beliau menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

1. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

a) Adanya Unsur *Service* atau Pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya

berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan. Karena itu jika suatu pekerjaan yang tujuannya bukan untuk memberikan manfaat bagi si pemberi kerja, tetapi mempunyai tujuan untuk kemanfaatan si pekerja itu sendiri, maka tujuan si pekerja melakukan pekerjaan misalnya untuk kepentingan praktek seorang siswa atau mahasiswa, perjanjian tersebut jelas bukan merupakan perjanjian kerja.

b) Adanya Unsur *Time* atau Waktu Tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Dengan kata lain, dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

c) Adanya Unsur *Pay* atau Upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah, maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi. Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.

Ketentuan dengan telah diuraikannya empat unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja. Perihal syarat perjanjian kerja tersebut, ketentuan yang ada pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa definisi tentang perjanjian kerja mempunyai empat unsur essensialia yaitu:

- 1) Melakukan Pekerjaan Tertentu

Bahwa sebagai implementasi dari perjanjian kerja tersebut, maka salah satu pihak yaitu si pekerja, harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut pada prinsipnya harus dilakukan oleh pihak yang membuat perjanjian kerja dan tidak boleh digantikan oleh orang lain.

- 2) Di Bawah Perintah

Dalam melakukan pekerjaannya, harus tunduk pada perintah orang lain, orang lain tersebut tidak lain adalah si majikan sebagai pihak pemberi kerja. Hal tersebut di dalam prakteknya, si pekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang ada pada perusahaan, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 1603 ayat (b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

3) Dengan Upah

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

4) Dalam Waktu Tertentu

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya si pekerja. Pekerjaan tersebut dilakukan oleh si pekerja, sesuai dengan waktu yang telah mereka sepakati atau diperjanjikan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kebiasaan setempat.

Ada tiga unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan yang harus dilakukan, adanya perintah dan adanya upah. Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut, maka tidak ada hubungan kerja.

Selain syarat-syarat material seperti yang telah diuraikan, maka dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, dalam perjanjian kerja tersebut harus memuat syarat-syarat formal antara lain sebagai berikut :

- a) Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
- b) Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- c) Upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan;
- d) Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu; dan
- e) Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh.

Jika hanya untuk perjanjian kerja yang sifatnya sederhana saja, maka perjanjian kerja tersebut biasanya diadakan secara lisan. Walaupun demikian, buruh atau pekerja yang telah melaksanakan pekerjaannya, pekerja tersebut tetap mendapatkan hak atas upah mereka.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya. Dalam pengertian hubungan kerja, terkandung arti bahwa

pihak buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan/pimpinan/pengusaha. Pembahasan tentang hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkenaan dengan:

- a) Pembuatan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja;
- b) Hak dan kewajiban para pihak (pekerja/buruh dan majikan/pengusaha);
- c) Berakhirnya hubungan kerja; dan
- d) Penyelesaian perselisihan/sengketa antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 50 telah ditegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sebelum lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Pasal 1601 ayat (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak yang lain (majikan) untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Namun,

Iman Soepomo mengkritisi perumusan ini, karena dianggapnya tidak lengkap. Hal ini disebabkan dalam pengertian di atas yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja, tidak pihak lainnya, yaitu majikan. Padahal pada tiap perjanjian, yang mengikat diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan dan bersifat timbal balik. Perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan hukum antara kedua belah pihak yang disebut dengan hubungan kerja dan mengandung tiga ciri khas, antara lain adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan berbentuk lisan. Pembuatan perjanjian kerja secara tertulis harus sesuai dengan aturan perundang-undangan, khususnya yang menyangkut tentang hukum perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian yang telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 ayat (1) yaitu:

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

Syarat ini sebelumnya juga diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1320. Dari keempat syarat tersebut, syarat pertama dan

kedua disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat yang ketiga dan keempat, apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum atau dengan kata lain, tidak sah sama sekali. Akibat hukum dari suatu perjanjian yang sah adalah perjanjian tersebut mengikat para pihak layaknya undang-undang, jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut sehingga berakibat merugikan pihak lain, maka disebut wanprestasi.

Ketentuan dalam hukum perjanjian, tidak ada peraturan yang mengikat suatu perjanjian harus dalam bentuk dan isi tertentu, prinsip ini dijamin oleh asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320 dan Pasal 1335 dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

C. Tinjauan Umum Wanprestasi

Wanprestasi (*default* atau *non fulfilment*, ataupun yang disebutkan juga dengan istilah *breach of contract*) yang dimaksudkan adalah tidak dilaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang dimaksudkan dalam kontrak yang bersangkutan.

Salah satu sumber perikatan adalah perjanjian, dengan demikian perjanjian melahirkan perikatan. Perjanjian yang dibuat harus memperhatikan empat syarat utama yang ditetapkan oleh Pasal 1320 KUH Perdata agar dapat dikatakan sah, yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Perikatan menurut Subekti adalah :“Suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.”¹⁷

Menurut Pasal 1234 KUH Perdata ada tiga macam perikatan, yaitu :

1. Perikatan untuk berbuat sesuatu
2. Perikatan untuk menyerahkan sesuatu
3. Perikatan untuk tidak berbuat sesuatu

Berdasarkan pengertian dari Subekti, maka dalam suatu perikatan akan menimbulkan prestasi (kewajiban) dan kontraprestasi (hak). Prestasi adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh debitur yang merupakan hak dari kreditur untuk melakukan penuntutan terhadap prestasi tersebut. Prestasi terdapat dalam perjanjian sepihak artinya prestasi itu hanya ada pada satu pihak ataupun dalam perjanjian timbal balik, bahwa masing-masing pihak mempunyai prestasi yang harus dipenuhi.

¹⁷ Subekti. *Op. Cit.*, halaman 1.

Menurut kamus hukum, wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cedera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Adapun seseorang debitur dapat dikatakan telah wanprestasi ada 4 macam yaitu :

1. Sama sekali tidak memenuhi prestasi
2. Tidak tunai memenuhi prestasi
3. Terlambat memenuhi prestasi
4. Keliru memenuhi prestasi

Wanprestasi baru terjadi jika debitur dinyatakan telah lalai untuk memenuhi prestasinya, atau dengan kata lain wanprestasi ada kalau debitur tidak dapat membuktikan bahwa ia telah melakukan wanprestasi itu di luar kesalahannya atau karena keadaan memaksa. Apabila dalam pelaksanaan pemenuhan prestasi tidak ditentukan tenggang waktunya, maka seorang kreditur dipandang perlu untuk memperingatkan debitur agar ia memenuhi kewajibannya, yang disebut somasi.

Somasi harus diajukan secara tertulis yang menerangkan apa yang dituntut, atas dasar apa, serta pada saat kapan diharapkan pemenuhan prestasi. Hal ini beruna bagi kreditur apabila ingin menuntut debitur di muka pengadilan. Dalam gugatan inilah somasi menjadi alat bukti bahwa debitur betul-betul telah melakukan wanprestasi.

Berdasarkan adanya wanprestasi tersebut, maka kreditur dapat menuntut debitur melaksanakan prestasi, ataupun kreditur dapat meminta debitur membayar ganti rugi kepada kreditur. Kreditur juga dapat meminta keduanya, yaitu

pemenuhan prestasi beserta ganti rugi. Ganti kerugian yang dapat dituntut oleh kreditur kepada debitur yaitu :

1. Kerugian yang telah dideritanya, yaitu berupa penggantian biaya-biaya kerugian.

Kerugian adalah berkurangnya harta kekayaan disebabkan adanya kerusakan atau kerugian.

2. Keuntungan yang sedianya akan diperoleh, seperti yang tertera dalam Pasal 1246 KUH Perdata, yang ditujukan kepada bunga-bunga.

Bunga-bunga adalah keuntungan yang akan dinikmati kreditur.

Menurut Pasal 1249 KUH Perdata ditentukan bahwa penggantian kerugian yang disebabkan wanprestasi hanya ditentukan dalam bentuk uang. Dewasa ini, menurut para ahli dan berdasarkan yurisprudensi, kerugian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Ganti rugi materiil

Suatu kerugian yang diderita kreditur dalam bentuk uang, kekayaan atau benda.

2. Ganti rugi imateriil

Suatu kerugian yang diderita oleh kreditur yang tidak bernilai uang, seperti rasa sakit, mukanya pucat dan lain-lain.

D. Tinjauan Umum PSSI

Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) telah menjadi anggota *The Federation Internationale De Football Association* (FIFA) sejak tanggal 1 November 1952 pada saat kongres FIFA di Helsinki. Setelah diterima

menjadi anggota FIFA, selanjutnya PSSI diterima pula menjadi anggota *The Asian Football Confederation* (AFC) pada tahun 1952, bahkan menjadi pelopor pembentukan *The Asean Football Federation* (AFF). Lebih dari itu, pada tahun 1953 PSSI memantapkan posisinya sebagai organisasi yang berbadan hukum dengan mendaftarkan ke Departemen Kehakiman dan mendapat pengesahan melalui Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor J.A.5/11/6 pada tanggal 2 Februari 1953, tambahan berita Negara Republik Indonesia tanggal 3 Maret 1953 Nomor 18, berarti PSSI adalah satu-satunya induk organisasi olahraga yang terdaftar dalam berita Negara sejak 8 tahun setelah Indonesia merdeka.

Berdasarkan perkembangannya, kepengurusan PSSI telah sampai ke pengurusan di tingkat daerah-daerah di seluruh Indonesia. Hal ini membuat sepakbola semakin menjadi olahraga dari rakyat dan untuk rakyat. Penyusunan landasan organisasi yang ditetapkan dalam statuta PSSI atas dasar upaya untuk meningkatkan pembinaan organisasi persepakbolaan nasional yang kuat dan teratur serta menyelenggarakan kegiatan-kegiatan persepakbolaan dengan memperhatikan seluruh ketentuan dan peraturan organisasi.

Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia merupakan organisasi kemasyarakatan dan independen yang didirikan berdasarkan hukum dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, terdaftar di Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan berdomisili di Jakarta. PSSI merupakan satu-satunya organisasi sepakbola nasional yang

berwenang untuk mengatur, mengurus dan menyelenggarakan semua kegiatan atau kompetisi sepakbola di Indonesia. Dalam Statuta PSSI, disebutkan bahwa tujuan dari PSSI adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan mempromosikan sepakbola secara terus menerus, mengatur dan mengawasinya di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan semangat *fair play* (bermain adil) dan menyatukannya melalui pendidikan, budaya dan nilai-nilai kemanusiaan terutama melalui program pengembangan pemain usia muda;
2. Mengadakan kompetisi-kompetisi internal dalam semua bentuk dan tingkatan pada tingkat nasional, dengan menentukan secara tepat, wilayah kewenangan yang diakui sesuai dengan tujuan pembentukan dari berbagai liga sepakbola;
3. Menyusun peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan tentang penyelenggaraan sepakbola dan memastikan penegakannya;
4. Melindungi kepentingan anggota;
5. Mencegah segala pelanggaran Statuta, peraturan-peraturan, instruksi dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan FIFA, AFC, AFF dan PSSI serta peraturan permainan dan memastikan bahwa semua peraturan tersebut dipatuhi oleh seluruh anggotanya;
6. Membentuk metode dan sistem yang tepat untuk mencegah terjadinya intervensi dari pihak manapun yang mengakibatkan tercederainya nilai-nilai sportivitas dalam sepakbola;

7. Mengendalikan dan mengawasi semua bentuk pertandingan persahabatan yang berlangsung di wilayah Indonesia;
8. Memelihara hubungan internasional di bidang keolahragaan dengan Asosiasi Sepakbola lainnya dalam segala bentuk dan aktivitas olahraga; dan
9. Menjadi tuan rumah dari kompetisi pada tingkat internasional dan level-level lainnya.

Menurut Pasal 10 Statuta PSSI, bahasa resmi yang digunakan PSSI adalah bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Dokumen resmi dan teks ditulis dalam kedua bahasa tersebut. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara pengertian teks yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, maka teks dalam bahasa Inggris yang dianggap berlaku dan mengikat.

Pasal 22 Statuta PSSI menyebutkan bahwa kongres merupakan forum pertemuan anggota PSSI dan merupakan badan supremasi dan legislatif tertinggi PSSI yang mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan-keputusan. Kongres merupakan lembaga yang berwenang menetapkan apakah akan mengakui atau mengesahkan, menghentikan sementara atau menskorsing maupun memberhentikan anggotanya. Keanggotaan dapat berakhir melalui pengunduran diri maupun suatu pemberhentian. Namun, kehilangan hak keanggotaan tidak membebaskan anggota yang diberhentikan dari kewajiban keuangannya terhadap PSSI atau kepada anggota PSSI lainnya, sebaliknya menyebabkan pembatalan atas semua haknya didalam

PSSI secara otomatis. Berdasarkan Pasal 12 Statuta PSSI, anggota-anggota PSSI meliputi :

1. Klub;
2. Pengurus provinsi;
3. Asosiasi sepakbola wanita;
4. Asosiasi klub futsal;
5. Asosiasi wasit;
6. Asosiasi pemain; dan
7. Asosiasi pelatih.

Kewajiban-kewajiban para anggota PSSI diatur pada Pasal 15 Statuta PSSI. Kongres dapat melakukan pemberhentian apabila anggotanya tidak memenuhi kewajiban keuangannya kepada PSSI dan apabila secara serius telah melanggar statuta, peraturan-peraturan, instruksi atau keputusan-keputusan yang dikeluarkan oleh FIFA, AFC, AFF dan PSSI. Pasal 65, Pasal 66 dan Pasal 67 Statuta PSSI pada menyebutkan badan peradilan PSSI yang terdiri dari:

1. Komisi Disiplin yang ketentuan-ketentuan mengenai komisi ini tunduk pada ketentuan mengenai kekuasaan kedisiplinan suatu Kongres dan Komite Eksekutif khususnya atas hal mengenai skorsing dan pemecatan anggota;
2. Komisi Banding yang bertanggung jawab untuk mendengarkan kesaksian banding terhadap keputusan-keputusan Komisi Disiplin yang belum dinyatakan final; dan

3. Komisi Etika yang fungsinya diatur dalam Kode Etika PSSI sebagaimana disusun oleh Komite Eksekutif PSSI.

Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia memiliki pengadilan arbitrase yang menangani semua perselisihan atau sengketa internal nasional antara PSSI, anggotanya, pemain, pelatih, petugas dan pertandingan serta agen pemain yang tidak berada dibawah kewenangan badan hukumnya. Komite eksekutif menyusun peraturan khusus mengenai komposisi, yurisdiksi dan prosedur peraturan mengenai pengadilan arbitrase ini.

E. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Pengertian hukum menurut Van Apeldoorn dalam bukunya yang berjudul *Inleiding tot de Studie van het Nederlandse Recht* (Pengantar Ilmu Hukum Belanda) menyatakan bahwa hukum itu banyak seginya dan demikian luasnya, sehingga tidak mungkin menyatakan dalam satu rumusan yang memuaskan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Lemaire dalam bukunya *Het Recht in Indonesia* (Keadilan di Indonesia) yang menyatakan bahwa hukum banyak seginya dan meliputi segala macam hal itu menyebabkan tidak mungkin orang membuat suatu definisi apa hukum sebenarnya. Menurut pendapat I Kisch dalam karangannya *Rechtswetenschap* (Ilmu Hukum), “karena hukum itu tidak dapat ditangkap oleh pancaindera, maka sulit untuk membuat definisi hukum yang memuaskan umum”. Utrecht dalam bukunya, Pengantar Hukum Indonesia mengemukakan bahwa hukum adalah himpunan petunjuk-petunjuk hidup (perintah-perintah dan larangan-

larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat, dan oleh karena itu seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan. Wirjono Prodjodikoro¹⁸ dalam tulisan yang berjudul *Rasa Keadilan Sebagai Dasar Segala Hukum* menyatakan bahwa, hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat.

Menurut Riduan Syahrani¹⁹, berdasarkan pengertian tersebut, hukum memiliki tujuan. Manfaat hukum merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh masyarakat, pemerintah atau negara yang membuat hukum. Tujuan hukum tersebut terbagi atas beberapa teori sebagai berikut:

1. Menurut Teori Etika (*Etische Theorie*)

Hukum hanya semata-mata bertujuan mewujudkan keadilan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh filsuf Yunani, Aristoteles dalam karyanya "*Ethica Nicomache*" dan "*Rhetorika*" yang menyatakan bahwa hukum mempunyai tugas suci, yaitu memberi kepada setiap orang yang berhak menerimanya. Untuk itu, tentu saja peraturan hukum dibuat untuk setiap orang atau untuk menyelesaikan suatu kasus tertentu.

2. Menurut Teori Kegunaan (*Utilities Theorie*)

Hukum bertujuan mewujudkan semata-mata apa yang berfaedah saja. Hukum bertujuan menjamin adanya kebahagiaan sebanyak-banyaknya pada orang yang sebanyak-banyaknya. Teori ini diajarkan oleh Jeremy Bentham (1748-1832), seorang ahli hukum dari Inggris

¹⁸ "pengertian hukum" melalui, www.repository.ac.id, diakses pada tanggal 21 Desember 2017.

¹⁹ *Ibid.*,

dalam bukunya "*Introduction to the morals and legislation*" (Pengenalan Moral dan Hukum).

3. Menurut Teori Campuran

Teori ini merupakan penggabungan dari kedua teori diatas dikemukakan oleh para sarjana berikut ini, Bellefroid, yang dapat dikelompokkan pada teori campuran ini, dalam bukunya *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland* (Pengantar Ilmu Hukum Belanda) menyatakan bahwa isi hukum harus ditentukan menurut dua asas, yaitu keadilan dan faedah. Kemudian, Van Apeldoorn dalam bukunya *Inleiding tot de Studie van het Nederlandse Recht* (Pengantar Ilmu Hukum Belanda) mengatakan bahwa tujuan hukum adalah untuk mengatur pergaulan hidup secara damai. Hukum menghendaki kedamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia yang tertentu, yaitu kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya terhadap apa yang merugikannya.

Hukum mengatur hubungan hukum yang terdiri dari ikatan-ikatan antara individu-individu dan masyarakat dimana diantara ikatan-ikatan itu tercermin dalam hak dan kewajiban. Dalam mengatur hubungan-hubungan hukum itu caranya beraneka ragam, misalnya pada hukum pidana yang sebagian besar peraturan-peraturannya terdiri dari kewajiban-kewajiban. Hukum sering juga merumuskan peristiwa-peristiwa tertentu yang merupakan syarat timbulnya hubungan-hubungan hukum. Dalam literatur hukum

Belanda, hukum disebut “*objective recht*”, obyektif karena sifatnya umum, mengikat setiap orang. Kata “*recht*” dalam bahasa hukum Belanda dibagi menjadi dua, yaitu “*objective recht*” yang berarti hukum, dan “*subjective recht*” yang berarti hak dan kewajiban. Hubungan hukum memiliki bermacam-macam bentuk, seperti hubungan dalam perkawinan, tempat kediaman (domisili), pekerjaan, perjanjian dan lain-lain. Semua hubungan yang beraneka ragam itu dinamakan hubungan kemasyarakatan yang diatur oleh apa yang disebut hukum. Dari beberapa perumusan tentang hukum dapat diambil kesimpulan bahwa hukum itu meliputi beberapa unsur, yaitu:

1. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
2. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi (pihak-pihak yang berwenang);
3. Peraturan itu bersifat memaksa; dan
4. Sanksi terhadap pelanggaran tersebut adalah tegas.

Untuk dapat mengenal hukum, kita harus dapat mengenal ciri-ciri hukum, yaitu adanya perintah dan/atau larangan, perintah dan/atau larangan itu harus ditaati setiap orang. Setiap orang wajib bertindak sedemikian rupa dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga tata tertib dalam masyarakat itu tetap terpelihara dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, hukum meliputi berbagai peraturan yang menentukan dan menyatukan hubungan orang yang satu dengan yang lain, yakni peraturan-peraturan hidup kemasyarakatan yang dinamakan kaidah hukum.

Berdasarkan uraian di atas mengenai apa yang dimaksud dengan hukum, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah suatu aturan yang sengaja diciptakan atau dibuat guna melindungi kepentingan masyarakat yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang mungkin terjadi dengan disertai sanksi-sanksi tegas bagi yang melanggarnya.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perjanjian Yang Dapat Memberikan Perlindungan Terhadap Pemain Sepak Bola

Kehadiran hukum dalam masyarakat di antaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukan-tubrukan itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Memang, dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan dilain pihak.²⁰

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Sejalan dengan ketentuan tersebut, segala aspek kehidupan dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum.

Eksistensi perjanjian sebagai salah satu sumber perikatan dapat kita temui landasannya pada ketentuan Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”. Ketentuan tersebut dipertegas lagi

²⁰ Satjipto Rahardjo. 2006. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, halaman 53.

dengan rumusan ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih”. Pasal tersebut secara tegas telah menjelaskan bahwa perjanjian melahirkan perikatan. Dengan kata lain, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa tidak ada suatu perikatan yang berasal dari luar perjanjian dan karena hal-hal yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Perikatan melahirkan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang membuat perjanjian. Dengan membuat perjanjian, pihak yang mengadakan perjanjian, secara sukarela telah mengikatkan diri untuk menyerahkan sesuatu, berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Dengan sifat sukarela, perjanjian harus lahir dari kehendak dan harus dilaksanakan sesuai dengan maksud dari pihak yang membuat perjanjian.

Pasal 1319 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa “Semua perjanjian, baik yang mempunyai nama khusus, maupun yang tidak terkenal dengan suatu nama tertentu, tunduk pada peraturan-peraturan umum, yang termuat didalam bab ini dan bab yang lalu”. Pasal tersebut menjelaskan 2 (dua) jenis perjanjian yaitu :

1. Perjanjian yang dikenal dengan suatu nama khusus, yaitu perjanjian yang diatur secara khusus didalam undang-undang dan diberi nama resmi didalam undang-undang atau disebut juga dengan perjanjian khusus.

Yang termasuk perjanjian khusus ialah :

- a. Perjanjian jual beli,

- b. Perjanjian tukar menukar,
 - c. Perjanjian sewa menyewa,
 - d. Perjanjian untuk melakukan pekerjaan,
 - e. Perjanjian persekutuan,
 - f. Perjanjian perkumpulan,
 - g. Perjanjian hibah,
 - h. Perjanjian penitipan barang,
 - i. Perjanjian pinjam pakai,
 - j. Perjanjian pinjam meminjam,
 - k. Perjanjian bunga tetap atau bunga abadi,
 - l. Perjanjian untung-untungan,
 - m. Perjanjian pemberian kuasa,
 - n. Perjanjian penanggungan, dan
 - o. Perjanjian perdamaian.
2. Perjanjian tidak bernama (*innominat contract*), yaitu perjanjian yang tidak diatur dalam undang-undang tetapi terdapat dalam masyarakat. Perjanjian ini tidak terbatas dan nama yang disesuaikan dengan kebutuhan para pihak. Contohnya adalah :
- a. Perjanjian kerjasama,
 - b. Perjanjian pemasaran, dan
 - c. Perjanjian pengolahan.

Berdasarkan sifatnya secara mendasar, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, membedakan perjanjian menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian *konsensuil* adalah perjanjian yang dianggap sah apabila telah terjadi kesepakatan antara pihak yang membuat perjanjian,
2. Perjanjian *riil* adalah perjanjian yang memerlukan kata sepakat tetapi barangnya harus diserahkan, dan
3. Perjanjian formal adalah perjanjian yang memerlukan kata sepakat tetapi undang-undang mengharuskan perjanjian tersebut dibuat oleh pejabat umum Notaris atau Pejabat Pembuat Akta Tanah.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata membedakan perjanjian menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yang mana suatu pihak menghendaki dari pihak-lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak-lawan itu. Biasanya pihak lawan ini adalah seorang ahli dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dan biasanya ia juga sudah memasang tarif untuk jasanya. Contohnya, hubungan antara dokter dan pasien.
2. Perjanjian Kerja/Perburuhan dimana yang dimaksudkan dengan jenis ini adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” yang ditandai dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan

dan adanya “hubungan diperatas” (bahasa Belanda “*dienstverhouding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh yang lainnya.

3. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak yang pertama menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan.

Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Hal ini yang disebut ahli hukum sebagai “hubungan diperatas”.

Tidak ada 1 (satu) pun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan “asas kebebasan berkontrak”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320, Pasal 1335, dan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Menurut ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, syarat sahnya perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Kata-kata sepakat mereka mengikatkan diri pada Pasal 52 ayat (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini adalah asas konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian. Artinya, pada dasarnya perjanjian dan perikatan itu telah

dilahirkan sejak tercapainya kata sepakat. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dan tidak memerlukan bentuk yang formil (tertulis). Pasal 52 ayat (b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mempersyaratkan para pihak yakni pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja mempunyai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jo. Pasal 1329, Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, subjek hukum yang membuat perjanjian harus cakap untuk melakukan tindakan hukum menurut hukum. Hakikat subjek hukum dibedakan antara pribadi kodrati (*natuurlijk persoon*) yaitu manusia tanpa terkecuali, pribadi hukum (*recht persoon*), dan badan hukum seperti perseroan terbatas.

Mengenai syarat subjektif, Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa para pihak dalam perjanjian kerja adalah subjek hukum dan tidak membatasi hanya untuk subjek hukum menurut hukum perdata tetapi juga termasuk subjek hukum publik, yakni badan hukum yang mengemban kepentingan publik yang dikelola atau ditangani oleh negara. Berdasarkan Pasal 52 ayat (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja harus mempunyai pekerjaan yang diperjanjikan. Hal tersebut mengandung makna bahwa yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja

harus mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan Pasal 52 ayat (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 jo. Pasal 1335-Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian kerja harus berdasarkan suatu sebab yang halal. Maksud sebab yang halal disini adalah tujuan atau maksud yang dikehendaki dari suatu perjanjian kerja. Adapun yang dimaksud dengan halal adalah isi pekerjaan tersebut tidak boleh melanggar undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan,
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh,
3. Jabatan atau jenis pekerjaan,
4. Tempat pekerjaan,
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya,
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh,
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan jangka waktu (sementara atau terus-menerus) dan jenis suatu pekerjaan (berulang-ulang atau selesainya suatu pekerjaan tertentu), hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja yang dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Ketentuan dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun

2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dimaksud dengan perjanjian kerja tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sesuai dengan Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kerja. (Lalu Husni, 2010:70)

Syarat kerja dan ketentuan yang memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh yang diperjanjikan dalam PKWT, dipersyaratkan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 2 Kep.100/Men/VI/2004 jo. Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Yang dimaksud dengan tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. (Hidayat Muharam, 2006:6)

Sesuai ketentuan Pasal 56-Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu,
- b. Harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia,
- c. Tidak boleh ada masa percobaan,
- d. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dan
- e. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi bergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu membedakan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 4 (empat) bagian, yaitu :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, yang dimaksud adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu dan dibuat untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu, pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut, tidak boleh ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, sesuai dengan Pasal 3 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- b. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman, yang dimaksud adalah pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung kepada musim atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, sesuai ketentuan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai pekerjaan musiman dan hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman ini tidak dapat dilakukan pembaharuan (Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu yang berhubungan dengan produk baru. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 (satu) tahun tetapi tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru hanya dapat diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan (Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

- d. Perjanjian kerja harian lepas, perjanjian ini mengenai pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja harian lepas harus memenuhi ketentuan bahwa pekerja/ buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Mengenai pekerja/buruh yang bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

yang bersifat tetap (Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mempersyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan tersebut, pengusaha dilarang membayarkan upah minimum yang berlaku sesuai dengan ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika diperjanjikan mengenai masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu, selama waktu 3 (tiga) bulan masing-masing pihak berhak mengakhiri seketika hubungan kerjanya dengan pemberitahuan penghentian yang sesuai dengan ketentuan Pasal 1603 I Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa syarat masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan sesuai

dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama dan alamat pekerja,
- b. Tanggal mulai bekerja,
- c. Jenis pekerjaan, dan
- d. Besarnya upah.

Ketentuan dalam hal penggunaan tenaga kerja di Indonesia, selain diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia wajib memperhatikan peraturan lain seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.02/Men/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, dan dalam hal penggunaan Pelatih Asing, wajib memperhatikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional, dan Statuta PSSI yang menjadi dasar dalam penggunaan pelatih sepakbola asing di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan Klub PSMS Medan, bentuk perjanjian tersebut merupakan bentuk perjanjian untuk melakukan suatu jasa tertentu, yang mana satu pihak menghendaki dari pihak lawannya, dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, dimana ia bersedia membayar upah, sedangkan

apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut diserahkan kepada pihak lawan itu, dimana yang menjadi pihak lawan tersebut merupakan seorang ahli dalam melakukan suatu pekerjaan dan biasanya ia juga sudah memasang tarif tertentu untuk jasanya, dalam hal ini adalah pelatih asing. Bentuk perjanjian tersebut harus sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Statuta PSSI.

Berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap perjanjian kerja antara pemain sepak bola dan klub PSMS Medan, bentuk perjanjian tersebut merupakan perjanjian kerja yang tidak memiliki kekuatan hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Statuta PSSI. Setiap pelatih asing yang ingin bekerja di Indonesia sebaiknya didampingi oleh seorang Agen Pelatih yang berarti setiap orang yang mewakili, bernegosiasi atas nama atau bertindak bagi pelatih (selain seorang ahli hukum yang memberikan saran resmi profesional) dalam konteks registrasi maupun transfer dari registrasi Pelatih atau memperkerjakan dan atau jangka waktu penempatan Pelatih oleh Klub dan telah mempunyai perizinan yang diatur dalam regulasi Agen FIFA untuk urusan tersebut. Agen tersebut yang akan mempromosikan pelatih kepada klub sepakbola serta melakukan negosiasi dengan klub yang tertarik untuk menggunakan jasa pelatih asing.

Selain mendapatkan klub untuk pelatih asing, agen tersebut juga bertugas untuk membuat perjanjian kerja kedua belah pihak (pelatih asing dan klub sepakbola) sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dengan memperhatikan segala hal dan kepentingan pelatih asing untuk menghindari terjadinya hal-hal yang dapat merugikan pelatih asing. Perjanjian kerja tersebut dibuat 3 (tiga) rangkap asli dengan isi yang sama diatas kertas bermaterai cukup serta memiliki kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani oleh para pihak, termasuk oleh Agen Pelatih. Namun, posisi agen pelatih dalam hal ini hanya sebagai pihak ketiga yang merupakan konsultan bagi pelatih asing, dimana agen tersebut biasanya sudah memasang tarif tertentu untuk jasanya. Isi dari suatu perjanjian kerja antara klub dengan pelatih asing sekurang-kurangnya memuat tentang:²¹

1. Identitas pelatih asing sebagai pekerja,
2. Identitas klub sebagai pemberi kerja,
3. Tanggal pembuatan perjanjian kerja,
4. Jabatan atau jenis pekerjaan,
5. Defenisi-defenisi,
6. Ruang lingkup perjanjian,
7. Jangka waktu perjanjian,
8. Nilai dasar perjanjian dan metode pembayaran upah/gaji,
9. Kewajiban para pihak,
10. Pengakhiran perjanjian,

²¹ Hasil wawancara dengan Manajemen PSMS Medan, tanggal 10 September 2017 di Kantor PSMS Medan.

11. Penyelesaian keluhan,
12. Regulasi sepakbola,
13. Penutup, dan
14. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain itu, suatu perjanjian kerja antara pelatih asing dengan klub wajib menggunakan dua bahasa resmi PSSI, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, sesuai dengan ketentuan Pasal 10 Statuta PSSI yang menyebutkan bahwa bahasa resmi yang digunakan oleh PSSI adalah bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Dokumen resmi dan teks ditulis dalam kedua bahasa tersebut. Dalam hal terjadi ketidaksesuaian antara pengertian teks yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, maka teks dalam bahasa Inggris yang dianggap berlaku dan mengikat. Apabila hal tersebut diatas tidak tercantum dalam suatu perjanjian kerja antara klub dan pelatih asing, maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah atau tidak memiliki kekuatan hukum karena tidak memenuhi syarat-syarat perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Statuta PSSI.

Berdasarkan uraian diatas, bentuk perjanjian kerja yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemain dan pelatih adalah:²²

1. Bentuk perjanjian tertentu yang mempunyai karakter khusus, dimana yang menjadi obyek dari perjanjian tersebut ditentukan secara terperinci dan jelas,

²² Hasil wawancara dengan Manajemen PSMS Medan, tanggal 10 September 2017 di Kantor PSMS Medan.

2. Bentuk perjanjian dengan ketetapan waktu, dimana pemenuhan prestasinya dikaitkan pada waktu tertentu atau dengan peristiwa tertentu yang sudah pasti terjadi,
3. Bentuk perjanjian yang menggunakan dua bahasa resmi PSSI, yaitu dengan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris mengingat adanya pemain sepak bola asing dan pelatih asing.

Perlu adanya suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga guna pemberian perlindungan pada pelatih asing dan pemain asing, dalam hal ini, Agen sebagai pihak ketiga yang merupakan konsultan bagi pelatih asing dan pemain asing.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Yang Terdapat Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja

Ketentuan dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Salah satu hal yang paling esensial dalam perjanjian kerja adalah masalah upah atau biasa disebut gaji. Upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh atau pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Gaji atau upah diatur secara khusus dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha yang dinyatakan dalam bentuk uang yang dibayarkan dan di tetapkan dalam suatu perjanjian kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh.

Terdapat beberapa perlindungan hukum yang mengatur keterlambatan pembayaran gaji di Indonesia:

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Pengaturan tentang pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran gaji menurut UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 95 ayat (2) yaitu “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kealaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah , dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh” dan dalam ayat (3), “Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah”. Dijelaskan bahwa pengusaha yang karena sengaja atau lalai terlambat membayar gaji pekerjanya, maka dikenakan denda. Untuk pengenaan dendanya akan dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

Ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dijelaskan bahwa untuk waktu pembayaran upah dijelaskan dalam Pasal 18 ayat (1) yaitu, “Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan

Pekerja/Buruh.” Menurut Pasal 19 dan 20 juga dijelaskan 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”. “Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.”

Ketika isi dari perjanjian kerja tidak dilaksanakan dengan baik dan benar atau salah satu pihak ada yang melanggar maka dalam Peraturan Pemerintah ini dijelaskan tentang pengenaan denda yang diberikan kepada yang melanggar tersebut.²³ Hal ini tertulis dalam Pasal 53 bahwa “Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjelaskan denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha akibat terlambat membayar atau tidak membayar upah pekerjanya. Tetapi pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Denda yang harus diterima oleh pengusaha yaitu sebagai berikut :

²³ Hasil wawancara dengan Manajemen PSMS Medan, tanggal 10 September 2017 di Kantor PSMS Medan.

1. 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;
2. 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
3. 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.

Menurut Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, sanksi administratif yang dikenakan kepada pengusaha apabila tidak membayar gaji/upah sampai melewati jangka waktu dan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud berupa: teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pembekuan kegiatan usaha.

Berdasarkan dalam pelaksanaan penerapan sanksi administratif tersebut diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan

Pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan yang disebutkan dalam Pasal 60 ayat (2) dan (3).

C. Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Yang Tidak Dilaksanakan Antara Pemain Sepak Bola Profesional Dengan Klub PSMS Medan

Berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub PSMS Medan, klub PSMS Medan sebagai pemberi kerja, tidak memenuhi prosedur-prosedur yang berlaku mengenai penggunaan tenaga kerja. Selain itu, klub tersebut tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak, padahal para pemain tersebut telah menjalankan tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara klub dengan pelatih pada dasarnya merupakan keseluruhan perjanjian antara klub dengan pelatih yang mengandung mengenai pokok perjanjian dan pasal pengganti pemahaman sebelumnya, perwakilan atau perjanjian antara para pihak, termasuk setiap penawaran dari klub. Dalam hal terjadinya sebuah keluhan, pelatih dan klub hendaknya berusaha untuk menyelesaikan dengan jalan musyawarah dan mufakat. Apabila pelatih dan klub tidak mampu untuk menyelesaikan keluhan, dengan mempertimbangkan keadilan bagi pelatih dan klub, keduanya diminta untuk mengacu permasalahan kepada Pengadilan Ketenagakerjaan atau kedua belah pihak dapat menyerahkan keluhan kepada penyelesaian yang dapat dicapai melalui *National Dispute Resolution Chamber* (badan yang dibentuk oleh PSSI yang bertujuan menyelesaikan perselisihan antara klub, pemain dan pelatih) atau dengan cara mengajukan

perselisihan tersebut kepada Pengadilan Arbitrase untuk Olahraga (*Court of Arbitration For Sport*) yang berkedudukan di Lausanne, Swiss.

Apabila ada ketidakcocokan antara regulasi sepakbola dan perjanjian kerja antara klub dan pemain/pelatih, maka apapun yang menguntungkan bagi pelatih dalam perjanjian kerja harus dipertahankan. Selain itu, tidak ada isi dari perjanjian kerja antara klub dengan pelatih yang mengusik hak pelatih didalam Hukum Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Faktor yang menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub sepakbola adalah pemenuhan kewajiban klub untuk kesejahteraan pemain sepak bola dan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pemain sepak bola mengenai hak-haknya apabila terjadi perselisihan atau tidak terpenuhinya kewajiban oleh klub, pemenuhan kewajiban klub untuk kesejahteraan pelatih asing meliputi:

1. Pendapatan (uang kontrak dan gaji bulanan),
2. Bonus penghargaan,
3. Asuransi dan pembayaran pendapatan saat pemain/pelatih tidak bisa melakukan kewajibannya dikarenakan sakit atau cedera yang dialami pelatih oleh karena atau hal lain berdasarkan instruksi atau perintah dari klub,
4. Biaya penggantian terhadap biaya yang telah dikeluarkan pemain/pelatih untuk keperluan atau kepentingan klub yang telah disepakati oleh para pihak, contohnya biaya pembuatan ijin tinggal

pelatih selama berada dan bekerja di Indonesia serta tiket pesawat pulang pemain/pelatih ke negara asalnya,

5. Penyediaan seluruh fasilitas dan peralatan yang dibutuhkan pemain/pelatih sehubungan dengan pertandingan yang diikuti oleh klub, contohnya akomodasi, makanan, transportasi,
6. Pemberian jaminan kesehatan dalam bentuk asuransi atau bentuk perlindungan lain kepada pemain/pelatih,
7. Pemberian hak kepada pemain/pelatih sehubungan dengan hari libur klub maupun hari libur nasional, dan
8. Pemberian perlindungan terhadap hak asasi dan non-diskriminasi pelatih.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas telah mengatur mengenai ketentuan pidana dan sanksi administratif untuk memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pasal 185 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan (2) akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana kejahatan.

2. Pasal 187 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) bulan atau paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tindak pidana ini merupakan tindak pidana pelanggaran.
3. Pasal 190 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan yang diatur pada Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), dan Pasal 48. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud berupa :
 - a. Teguran,
 - b. Peringatan tertulis,
 - c. Pembatasan kegiatan usaha,
 - d. Pembekuan kegiatan usaha,
 - e. Pembatalan persetujuan,
 - f. Pembatalan pendaftaran,
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi,
 - h. Pencabutan ijin.

Berdasarkan uraian dari penjelasan diatas, faktor yang menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub sepakbola adalah:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
2. Statuta PSSI sebagai dasar dunia persepakbolaan Indonesia,
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian,
4. Pemenuhan kewajiban klub untuk kesejahteraan pelatih asing, dan

Untuk memberikan perlindungan hukum bagi pemain/pelatih mengenai hak-haknya apabila terjadi perselisihan atau tidak terpenuhinya kewajiban oleh klub.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Bentuk perjanjian kerja yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemain sepak bola adalah bentuk perjanjian tertentu yang mempunyai karakter khusus, dimana yang menjadi obyek dari perjanjian tersebut ditentukan secara terperinci dan jelas dengan ketetapan waktu, dimana pemenuhan prestasinya dikaitkan pada waktu tertentu atau dengan peristiwa tertentu yang sudah pasti terjadi dengan menggunakan dua bahasa resmi PSSI, yaitu dengan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, dan juga adanya suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga guna pemberian perlindungan pada pemain sepak bola.
2. Terdapat beberapa perlindungan hukum yang mengatur keterlambatan pembayaran gaji di Indonesia : Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 95 ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dijelaskan bahwa untuk waktu pembayaran upah dijelaskan dalam Pasal 18 ayat (1) yaitu, “Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.”
3. Akibat hukum terhadap perjanjian yang tidak dilaksanakan adalah menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Perjanjian memiliki

hubungan sebab akibat (kausalitas). Jika salah satu pihak telah melaksanakan prestasi, maka pihak lain wajib memberikan kontra prestasi sebagai pemenuhan atas prestasi yang sudah dijalankan. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan dan/atau tidak memiliki itikad baik untuk memenuhi kewajiban yang sudah disepakati dalam perjanjian, maka terjadi wanprestasi. Apabila sudah terjadi wanprestasi, maka timbul sengketa. Dalam kaitan ini sengketa dapat dilakukan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui lembaga arbitrase.

B. Saran

1. Bagi pemain sepak bola khususnya pemain asing, sudah seharusnya didampingi oleh seorang agen ataupun penerjemah dalam proses penandatanganan perjanjian kerja dengan klub. Sebelum menandatangani perjanjian kerja, pemain asing harus lebih memahami dan teliti terhadap klausula-klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja, jangan sampai ketidakpahaman dan kurang telitinya, pelatih tersebut mengalami perselisihan dengan pihak klub yang akan merugikan dirinya sendiri.
2. Bagi pihak klub, sudah seharusnya memperhatikan kepentingan-kepentingan pemain/pelatih, tidak hanya mencari keuntungan untuk kemajuan klubnya sendiri. Jaminan kepastian hukum pemain/pelatih perlu mendapat perhatian khusus dari pihak klub dengan cara pembentukan dan pengembangan hubungan kerja para pihak yang terkait secara harmonis, terbuka, timbal balik, dan saling menguntungkan, sehingga memungkinkan semua pihak untuk melaksanakan

kewajibannya secara optimal dan kepastian untuk memperoleh haknya, serta memungkinkan berjalannya mekanisme kontrol untuk menghindari kekurangan dan penyimpangan sehingga tujuan dan target kemajuan dunia persepakbolaan Indonesia dapat tercapai.

3. Diharapkan bagi Pemerintah agar lebih memperhatikan masalah-masalah yang terjadi dalam klub Sepak bola, karena setidaknya mereka juga ikut mengharumkan nama daerah masing-masing serta secara tidak langsung mengharumkan juga nama Indonesia karena dalam suatu klub terdapat pula pemain/pelatih dari Negara lain.

Judul ACC
Beban Buku

DAFTAR PUSTAKA

[Signature]
19-3-18.

A. Buku

Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers ✓

Beni Ahmad Saebani. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka setia ✓

Fakultas Hukum. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum ✓

Imam Soepomo. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan ✓

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

Mariam Darus Badruzaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung : Citra Aditya Bakti ✓

R. Abdoel Djamal. 2001. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada ✓

Satjipto Rahardjo. 2006. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti ✓

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo ✓

Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa ✓

Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka

B. Peraturan-Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Internet

“pelaksanaan perjanjian sewa beli” melalui, <http://reshaaa-dchasha.blogspot.co.id/2011/12/pelaksanaan-perjanjian-sewa-beli.html>, diakses pada tanggal 12 September 2017

“unsur-unsur perikatan” melalui, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456>

789/53375/Chapter%20II.pdf?sequence=3, diakses pada tanggal 12 September 2017

“hukum perikatan” melalui, <https://tiarramon.wordpress.com/2010/03/30/bab-i-pendahuluan/>, diakses pada tanggal 12 September 2017

“perikatan” melalui, <http://rima-suryani.blogspot.co.id/2014/11/makalah-hukum-perikatan.html>, diakses pada tanggal 12 September 2017

“pengertian hukum” melalui, www.repository.ac.id, diakses pada tanggal 21 Desember 2017.