

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMAIN SEPAKBOLA
ASING DENGAN PENERAPAN ASAS KEBEBASAN
DALAM PERJANJIAN TRANSFER PEMAIN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

OLEH :

**YUSRIL IHZA HARAHAHAP
NPM. 1706200297**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 146/SK/BAN-PT/2020

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> ✉ fahum@umsu.ac.id 📧 [umsumedan](#) 📱 [umsumedan](#) 🌐 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA : YUSRIL IHZA HARAHAP
NPM : 1706200297
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMAIN
SEPAKBOLA ASING DENGAN PENERAPAN ASAS
KEBEBASAN DALAM PERJANJIAN TRANSFER
PEMAIN

PEMBIMBING : BENITO ASHDIE KODYAT MS, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
25-07-2022	Supernatural	
30-07-2022	Perbil: Bab I, II, III	
03-08-2022	Supernatural	
06-08-2022	Perbil: Bab I, II, III	
10-08-2022	Supernatural	
20-08-2022	Perbil: Bab I, II, III	
09-09-2022	Supernatural	
13-09-2022	Perbil: Metodologi	
29-09-2022	Supernatural	
04-10-2022	ACC dan revisi	

Dr. Diketahui Dekan

(Dr. Faisal, S.H., M.Hum)

Dosen Pembimbing

(Benito Ashdie Kodyat MS, S.H., M.H)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/16/2013

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8631003

<http://fahum.umsu.ac.id> ✉ fahum@umsu.ac.id 📠 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : YUSRIL IHZA HARAHAP
NPM : 1706200297
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMAIN
SEPAKBOLA PROFESIONAL ASING DENGAN
PENERAPAN ASAS KEBEBASAN DALAM
PERJANJIAN TRANSFER PEMAIN

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, Oktober 2022

DOSEN PEMBIMBING

BENITO ASHDIE KODIYAT MS, S.H., M.H

NIDN: 011018801



UMSU

WALID PENCERAIAN TINGGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Khatib Sulaiman No. 1 Medan 20139 Telp. (061) 4220011 Fax. (061) 4220474

WWW.UMSU.AKADAMI.MUHAMMADIYAH.ID EMAIL: UM@UMSU.AKADAMI.MUHAMMADIYAH.ID



PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Ujian Skripsi Departemen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I Tinggi

NAMA : YUSRI IZZA HARAHAF
 NPM : 10020207
 PROGRAM : HUKUM PERDATA
 JUDUL SKRIPSI : PERINDONGAN HUKUM BAGI PEMAIN SEPAKBOLA CANGG DENGAN PENERAPAN ASAS KEBERHAASAN DALAM PERJANJIAN TRANSFER PEMAIN
 PENDAFTARAN : 11 Oktober 2022

Dengan ditandatanganinya Skripsi ini, menandakan telah lulus Ujian Skripsi, sehingga berhak menempuh gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum

Pengetahuan

Dr. FARVAL, S.H., M.Hum
NIDPM: 4122007902

BENITO ASHDIK ARIYAT S.H., M.H
NIDPM: 412200800

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Sungguh Lentera, Terang Lentera

Bila mendapat surat ini, agar ditunjukkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umhu.ac.id> <http://www.fakum.umhu.ac.id> E-mail: sekjur@umhu.ac.id fhum@umhu.ac.id

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 Selasa, tanggal 11 Oktober 2022 Jam 08,30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : YUSRIL IHZA HARAHAAP
NPM : 1706200297
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMAIN SEPAKBOLA ASING DENGAN PENERAPAN ASAS KEBEBASAN DALAM PERJANJIAN TRANSFER PEMAIN

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

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

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

ANGGOTA PENGUJI:

1. MHD. TEGUH SYUHADA LUBIS, S.H., M.H

2. IRFAN, S.H., M.Hum

3. BENITO ASHDIE KODIYAT MS, S.H., M.H

1.

3.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terampil

Widyapesta Muhammadiyah
Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/06/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [i/umsumedan](#) [t/umsumedan](#) [u/umsumedan](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	YUSRIL IHZA HARAHAP
NPM	1706200297
Program	Strata – I
Fakultas	Hukum
Program Studi	Ilmu Hukum
Bagian	Hukum Perdata
Judul Skripsi	PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL ASING DENGAN PENERAPAN ASAS KEBEBASAN DALAM PERJANJIAN TRANSFER PEMAIN

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, Oktober 2022

Saya yang menyatakan



YUSRIL IHZA HARAHAP

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEMAIN SEPAKBOLA ASING DENGAN PENERAPAN ASAS KEBEBASAN DALAM PERJANJIAN TRANSFER PEMAIN

YUSRIL IHZA HARAHAHAP

ABSTRAK

Judul penelitian hukum ini adalah kontrak kerja pemain sepak bola profesional dalam hal hukum kebebasan berkontrak. Permasalahan dalam penelitian hukum ini adalah bagaimana prosedurnya peraturan kontrak kerja untuk pemain sepak bola ditinjau melalui hukum ketenagakerjaan dan Apakah ada pengaturan khusus yang diatur dalam kontrak kerja untuk pemain sepak bola asing yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hukum perburuhan mengatur kontrak kerja sepak bola untuk pemain sepak bola dan untuk mengetahui pengaturan tertentu yang diatur dalam kontrak kerja yang diberikan kepada pemain sepak bola asing. Dalam penelitian hukum ini penulis melamar metode penelitian hukum normatif dan menggunakan sumber hukum primer dan sekunder sumber hukum sebagai sumber hukum. Untuk mengumpulkan data, penelitian hukum ini berlaku teknik penelitian literatur dengan analisis penilaian deduktif. Kesimpulannya Masalah pertama dari penelitian hukum ini adalah pemain sepak bola profesional adalah tenaga kerja. Sebagai pemain sepakbola profesional, ketika mereka harus membuat kontrak kerja mereka harus mengikuti diatur dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan, ketentuan Hukum Keolahragaan, PSSI dan FIFA. Kesimpulan dari masalah kedua ada di sana adalah pengaturan khusus dalam kontrak kerja untuk sepak bola asing pemain yang diatur oleh pemerintah.

Kata Kunci : Kontrak Kerja, Kebebasan Berkontrak, Pemain Sepak Bola

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah *rabbi`alamin*, Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihan, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan beribu kali terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung moral dan material sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan, selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Abu Sofyan Harahap dan Ibunda saya Sahuri Dalimunthe yang telah memberikan inspirasi dan motivasi kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Nurhilmiah, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Benito Ashdie Kodyat MS, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak sekali membantu penulis/peneliti dalam menyelesaikan dan menyempurnakan isi skripsi saya ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
8. Dan terima kasih kepada teman-teman: SAPMA IPK, dan seluruh teman-teman lainnya stambuk 2017 yang tidak bisa ucapkan namanya satu persatu yang telah mendoakan penulis supaya selalu sehat dalam mengerjakan Skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2022

Penulis

YUSRIL IHZA HARAHAAP

NPM. 1706200297

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	2
2. Faedah Penelitian	5
B. Tujuan Penelitian	5
C. Defenisi Operasional.....	6
D. Keaslian Penelitian.....	7
E. Metode Penelitian.....	9
1. Analisis Data	9
2. Sumber Data	10
3. Sifat Penelitian	11
4. Alat Pengumpul Data	13
5. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
1. Kebijakan Hukum di Indonesia Mengatur Tentang Kebebasan Berkontrak.	15
2. Sistem dan Mekanisme Hukum di Indonesia yang Mengatur Tentang Kontrak Pemain Sepakbola Asing.	29

3. Pengaturan Hukum Tentang Pemain Sepakbola Asing yang diberikan izin bermain dan melakukan Kontrak kerja dengan Club Sepakbola yang ada di Indonesia. 35

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Asas Berkontrak Dalam Perjanjian Transfer Pemain Sepakbola..... 65
2. Bentuk Perikatan Antara Pemain Sepakbola Dengan Club Sepakbola..... 71
3. Perlindungan Hukum Bagi Pemain Sepakbola Ditinjau Dari Perjanjian Transfer Pemain..... 75

BAB IV KESIMPULAN

- A. Kesimpulan 81
- B. Sara 82

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sepakbola adalah salah satu cabang olahraga yang sangat populer di dunia.¹ Di minati oleh kalangan tua maupun muda, di saksikan baik secara langsung di gelanggang sepakbola maupun di tonton pada siaran di Televisi, atau pun dibaca pada media cetak dan elektronik. Para pemainnya pun menjadi selebritas dunia, menjadi perbincangan publik karena skill permainan yang mereka miliki dan *track record* prestasi yang mereka punyai.

Para pemain sepakbola profesional adalah mereka yang bermain sepakbola pada liga-liga pertandingan sepakbola yang ada di berbagai belahan dunia. Para pemain sepakbola tersebut bermain untuk club sepakbola mereka masing-masing dan juga bermain untuk Tim sepakbola Nasional negara mereka masing-masing.

Pemain sepakbola profesional adalah mereka yang berprofesi sebagai pemain sepakbola. Sementara jika ada pemain sepakbola untuk hanya sekedar bermain menyalurkan hobi dan atau hanya untuk melakukan olahraga saja, mereka tersebut tidak dapat di kategorikan sebagai pemain profesional, karena para pemainnya tidak berprofesi sebagai pemain sepakbola yang profesional.

Pemain sepakbola profesional adalah mereka yang bermain sepakbola di club dan atau bermain sepakbola untuk Tim Nasional negaranya, dan mereka itu biasa bermain pada liga-liga utama sepakbola di dunia.

¹ Intan Rachmasari. *Lima Olahraga Paling Populer di Dunia*. Sportstar.id. Diakses: Juni 2022. Pukul 13.00 WIB.

Pemain sepakbola profesional menjadi kunci prestasi, baik pada club tempat mereka bermain, pada Tim kesebelasan nasionalnya masing-masing. Dan oleh sebab itulah sebuah club sepakbola profesional, tidak mudah untuk mendatangkan dan atau mendapatkan jasa pemain sepakbola profesional yang memiliki skill dalam bermain sepakbola. Dan tidak mudah pula bagi pemain sepakbola profesional untuk begitu saja menorehkan tanda tangannya bermain pada sebuah club sepakbola profesional. Ada syarat dan ketentuan yang berlaku, bagi club dan pemain profesional untuk bisa melakukan hubungan kerjasama.

Hubungan kerjasama inilah yang dikenal dengan nama kontrak antara club dan pemain profesional. Sebuah kontrak yang berdasarkan hukum berlaku dimana club tersebut berada dan pemain sepakbola profesional itu nantinya akan bermain. Dimana sangat memungkinkan kontrak tersebut memiliki klausul yang berbeda-beda, namun harus diturut dan dipatuhi oleh club dan pemain profesional, sebagai syarat kelayakan bagi keduanya. Dan jika tidak diikuti secara detail, maka akan dianggap tidak mematuhi sistem hukum yang mengatur kontrak tersebut, sehingga bisa saja kontrak tersebut dibatalkan dan dinyatakan tidak sah secara hukum yang berlaku.

Sebuah klub sepakbola profesional, juga akan memiliki ketentuan dan persyaratan tersendiri bagi pemain profesional yang di kontraknya. Dan akan tetapi kontrak seorang pemain profesional dan club sepakbola profesional, tidaklah boleh bertentangan dengan hukum kontrak yang berlaku pada suatu negara. Terlebih klub sepakbola profesional dan pemain profesional juga harus

mematuhi ketentuan yang juga di keluarkan oleh FIFA dan Organisasi Induk olahraga di negara tempat mereka berada.

FIFA (*Fédération Internationale de Football Association*)² adalah badan pengendali internasional sepak bola. FIFA juga mempromosikan sepak bola, mengatur transfer pemain antar tim, memberikan gelar Pemain Terbaik Dunia FIFA, dan menerbitkan daftar Peringkat Dunia FIFA setiap bulannya. FIFA sering mengambil peran aktif dalam menjalankan dan mengembangkan olahraga permainan di seluruh dunia. Salah satu sanksi adalah untuk menangguhkan tim dan anggota terkait dari kompetisi internasional ketika pemerintah melakukan intervensi dalam menjalankan organisasi asosiasi anggota FIFA atau jika asosiasi persepak bolaan tidak dapat berfungsi dengan baik.

Kontrak perjanjian kerjasama antara pemain sepak bola profesional, terlebih kepada pemain berkewarganegaraan asing dengan club sepakbola profesional di Indonesia, harus memenuhi standar persyaratan tertentu yang harus ditaati dan dipatuhi antara keduanya.

Mencermati hal inilah maka penulis sangat tertarik sekali untuk meneliti perihal dan keterkaitan hubungan hukum yang berlaku diantara keinginan club sepakbola yang mendatangkan pemain sepakbola profesional, mengikatkan diri mereka pada sebuah kotrak kerjasama dengan mematuhi segala unsur syarat dan ketentuan yang berlaku dimata hukum, sehingga tidak ada satu hal apapun yang luput, terlebih adanya pelanggaran hukum, oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Dan bukan hanya club sepakbola dan atau pun pemain sepakbola profesional yang

² Federasi-Internasional-Sepak-Bola.html. Diakses: 10 Juli 2022. Pukul. 21.00 WIB

dirugikan, khalayak pecinta sepakbola juga akan merasakan kekecewaan jika pemain sepakbola idolanya tidak dapat bermain karena adanya kelayakan hukum yang dilanggar. Skripsi ini diberi judul “Perlindungan Hukum Bagi Pemain Sepakbola Asing Dengan Penerapan Asas Kebebasan Dalam Perjanjian Transfer Pemain.”

Peneliti yakin dan percaya bahwa skripsi ini nantinya akan menambah wawasan keilmuan bagi kita semua. Terutama tentang keterkaitan antara hukum kontrak dengan club dan juga pemain profesional (asing) yang bermain di negara-negara tertentu. Dan adapun fokus penulisan skripsi yang dilakukan oleh peneliti adalah tentang: “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Transfer Pemain Sepakbola Asing Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dan Peraturan Keolahragaan di Indonesia”.

1. Rumusan Masalah

Penjelasan singkat pada bagian latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat 3 (tiga) rumusan masalah yang menjadi inti pokok dalam mengurai dan memaparkan hal-hal apa saja yang akan dibahas dalam isi skripsi nantinya. Dan adapun ketiga rumusan masalah tersebut antara lain:

- a. Bagaimana penerapan asas berkontrak dalam perjanjian transfer pemain sepakbola?
- b. Bagaimana bentuk perikatan antara pemain sepakbola dengan club sepakbola?
- c. Bagaimana perlindungan hukum bagi pemain sepakbola ditinjau dari perjanjian transfer pemain?

2. Faedah Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber literatur di bidang hukum terutama terkait Penerapan Kebijakan Hukum di Indonesia yang Mengatur Tentang Kebebasan Berkontrak. Bagaimana Sistem dan Mekanisme Hukum di Indonesia Mengatur Tentang Kontrak Pemain Sepakbola Profesional Asing yang bermain di Liga Utama Indonesia.
- b. Secara praktis sebagai suatu bentuk sumbangan saran buah pemikiran bagi pihak seperti masyarakat, untuk memahami dan mengetahui proses terjadinya kontrak pemain profesional asing yang bermain di Liga Utama berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Peraturan Keolahragaan di Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai di dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitianpun harus 3 (tiga). Ketiga hal tersebutlah yang menjadi pokok permasalahan yang intisarinnya harus terlihat pada kesimpulan.³

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui penerapan asas berkontrak dalam perjanjian transfer pemain sepakbola.

³ Ida Hanifah Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 16

- b. Untuk mengetahui bentuk perikatan antara pemain sepakbola dengan club sepakbola.
- c. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pemain sepakbola ditinjau dari perjanjian transfer pemain.

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.⁴

a. Pemain Sepakbola Profesional Asing

Atlet cabang olahraga sepakbola yang berasal dari luar negeri dan atau bukan dari warga negara setempat. Di kontrak untuk bermain pada sebuah club sepakbola profesional, dengan maksud dan tujuan untuk menguatkan materi pemain club sepakbola tersebut dalam meraih prestasi pada kompetisi kejuaraan liga sepakbola.

b. Kebebasan Berkontrak

Asas ini tercantum pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata yang menyatakan bahwa, “Semua perjajian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.” Asas kebebasan berkontrak meliputi kebebasan setiap orang untuk memutuskan apakah membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian, kebebasan para pihak

⁴ *Ibid.*, halaman 17

untuk memilih dengan siapa akan membuat perjanjian, kebebasan para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian, kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian, dan kebebasan para pihak untuk menentukan cara pembuatan perjanjian termasuk dalam perjanjian standar yang cara pembuatannya telah ditentukan oleh salah satu pihak.⁵

c. Kontrak kerjasama Club Sepakbola dan Pemain Sepakbola Profesional

Perikatan Perjanjian antara Club Sepakbola dengan Pemain Sepakbola Profesional dalam suatu hubungan kerjasama untuk jangka waktu tertentu yang mengikat hak dan kewajiban antara keduanya. Disetujui sebagai kesepakatan yang dipatuhi bersama.

D. Keaslian Penelitian

1. ANI OKTIANA NIM. 0910110009. Karya Ilmiah. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Universitas Brawijaya Fakultas Hukum Malang 2013. Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Antara Pemain Dengan Persik Kediri. Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas dalam kontrak antara Pemain dengan Persik Kediri. Pemilihan tema tersebut dilatarbelakangi adanya ketidakjelasan Kontrak, misalnya mengenai hak Pemain disebutkan bahwa hak Pemain adalah mendapatkan opini medis bukan mengenai gaji Pemain, biaya opini medis tersebut juga ditanggung oleh

⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, 2005, halaman 15

kedua belah pihak yaitu Pemain dan Klub. Jika opini medis tersebut merupakan hak Pemain seharusnya Pemain tidak mendapatkan tanggungan dalam biaya opini medis. Ketidakjelasan Kontrak inilah yang dapat mendorong terjadinya isu-isu hukum, terkait dengan keterlambatan pembayaran gaji Pemain oleh Klub, selain itu adanya berita mengenai Pemain yang meninggal karena tidak mendapatkan suatu pelayanan medis yang layak. Isu hukum mengenai keterlambatan pembayaran gaji oleh Klub juga terjadi pada Persik Kediri, sehingga hal inilah yang mendorong penulis untuk mencermati Kontrak yang diadakan oleh Persik Kediri kepada para Pemain. Penerapan asas-asas perjanjian, khususnya asas kebebasan berkontrak yang memberikan kebebasan para pihak dalam melaksanakan hubungan kontraktual dan asas proporsionalitas yang menunjukkan keseimbangan hak dan kewajiban antara Pemain dan Klub sehingga terwujudnya suatu keadilan bagi para Pihak dalam penyelenggaraan Kontrak perlu diperhatikan penggunaannya dalam Kontrak. Penggunaan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas tersebut dimaksudkan agar tidak terjadinya kekaburan dan ambiguitas isi Kontrak, sehingga isu-isu hukum yang ada dapat dihindari oleh Klub, dan Pemain tidak lagi merasa irugikan oleh Klub dengan adanya keterlambatan pembayaran gaji ataupun pemenuhan pelayanan medis yang layak.

2. HANS KARIKLI. 160512346 Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta 2020. Judul penelitian hukum ini adalah kontrak kerja

Pemain sepak bola profesional ditinjau dari hukum perburuhan. Permasalahan dalam penelitian hukum ini adalah bagaimana prosedur pengaturan kontrak kerja bagi pemain sepak bola ditinjau melalui undang-undang ketenagakerjaan dan apakah ada pengaturan khusus yang diatur dalam kontrak kerja bagi pemain sepak bola asing yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana undang-undang perburuhan mengatur sepak bola. kontrak kerja bagi pemain sepak bola dan untuk mengetahui pengaturan tertentu yang diatur dalam kontrak kerja yang diberikan kepada pemain sepak bola asing. Dalam penelitian hukum ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dan menggunakan sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder sebagai sumber hukumnya. Untuk pengumpulan data, penelitian hukum ini menggunakan teknik penelitian kepustakaan dengan analisis penilaian deduktif. Kesimpulan dari masalah pertama penelitian hukum ini adalah pemain sepak bola profesional adalah tenaga kerja. Sebagai buruh, ketika harus membuat kontrak kerja harus mengikuti ketentuan pasal 52 undang-undang ketenagakerjaan. Kesimpulan dari permasalahan kedua adalah terdapat pengaturan khusus dalam kontrak kerja bagi pemain sepak bola asing yang diatur oleh pemerintah.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah suatu metode

penelitian hukum untuk memahami asas-asas hukum yang dirumuskan baik secara tersirat maupun tidak tersirat di dalam suatu peraturan perundang-undangan dan mengaitkannya dengan gejala-gejala yang menjadi permasalahan di dalam penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan untuk menyusun penulisan ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian yang bersifat deskriptif analitik. Berdasarkan sifat penelitian ini, rumusan masalah akan berusaha dijawab dengan cara menggambarkan dan menguraikan masalah, menyusun, dan menganalisa data, kemudian diberikan penjelasan dan sehingga mampu memberikan gambaran secara luas dan utuh tentang Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Transfer Pemain Sepakbola Asing Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dan Peraturan Keolahragaan di Indonesia.

Metode penelitian hukum normatif merupakan sebuah penelitian yang menyediakan penjelasan secara sistematis mengenai aturan-aturan hukum tertentu, menganalisis aturan hukum aturan-aturan hukum yang berkaitan, dan menjelaskan permasalahan yang sulit dipahami, serta menganalisis hubungan antar peraturan perundang-undangan sehingga yang menjadi fokus utama adalah norma hukum.⁶

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya, bertujuan untuk memberikan data hasil dari meneliti

⁶ Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penulisan Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, halaman 12

suatu keadaan atau fakta-fakta yang ada dilingkup masyarakat yang akan dideskripsikan dengan jelas agar dapat diterima dan dipahami oleh pembaca serta mampu memberikan gambaran tentang bagaimana proses kontrak antara pemain sepakbola profesional asing dengan club sepakbola terlaksana yang dikaitkan dengan penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian transfer pemain sepakbola asing berdasarkan kitab undang-undang hukum perdata dan peraturan keolahragaan di Indonesia.

3. Sumber Data

Penulisan hukum ini menggunakan Data Sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah peraturan perundang-undangan yang merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Hal ini karena Indonesia menganut sistem *civil law*, sehingga peraturan perundang-undangan menjadi sebuah acuan dan sumber hukum utama yang digunakan dalam sistem hukum di Indonesia.

Mengenai sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi adalah: Data Sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari Data Hukum Islam, dan Data Sekunder, dan Data Primer.

1) Sumber Data Kewahyuan

Data yang bersumber dari hukum Islam; yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim disebut juga dengan kewahyuan. Dalam rangka pengamalan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah yaitu salah satunya adalah

“menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai ajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah”.⁷

2) Data Primer

Sumber bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini yaitu :

- a) *FIFA Regulations on The Status and Transfer of Players, June 2016 Edition*
- b) *FIFA Statutes, April 2016 Edition*
- c) *Circular FIFA No. 1171 Tentang Professional Football Player Contract Minimum Requirements*
- d) Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Olahraga, LN. No. 35 Tahun 2007, TLN No. 4702
- e) Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, LN. No. 89 Tahun 2005, TLN No. 4535
- f) Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijke Wetboek*)
- g) Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia, Regulasi PSSI Tentang Status dan Transfer Pemain, Edisi 2014
- h) Liga Indonesia Baru, Regulasi Liga 1: GoJek-Traveloka, 2017
- i) Liga Indonesia Baru, Manual Liga GoJek-Traveloka Tentang Pelaksanaan Pertandingan, 2017

⁷ Ida Hanifah, *Op.Cit.*, Halaman 20

3) Data Sekunder

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari masyarakat, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, laporan hasil penelitian, dan sebagainya. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen, buku, jurnal ilmiah dan sumber hukum yang penulis kumpulkan melalui studi kepustakaan dan sumber internet.

4. Alat Pengumpul Data

Penulis dalam menyusun penulisan hukum ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan yang dimaksud adalah dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan aktivitas memberikan interpretasi, penilaian, pendapat terhadap data yang diperoleh dari penelitian dengan mendasarkan pada aturan hukum, pendapat hukum atau teori, dalam rangka menjawab permasalahan penelitian. Hal yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan analisis data adalah adanya kecenderungan, disharmoni, ataupun inkonsistensi.

Analisis data dilakukan terhadap:

- a. Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan, sesuai lima tugas ilmu hukum normatif/dogmatif, yaitu deskripsi hukum positif, sistematisasi hukum positif, analisis hukum positif, interpretasi hukum positif, dan menilai hukum positif.

- b. Bahan hukum sekunder yang berupa pendapat hukum dianalisis
- c. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder diperbandingkan, dan dicari ada tidaknya kesenjangan. Bahan hukum sekunder digunakan untuk mengkaji bahan hukum primer.

Pada penelitian hukum ini, penulis cenderung menggunakan metode pemikiran deduktif. Yaitu, penulis terlebih dahulu menerapkan hal-hal yang bersifat umum untuk selanjutnya diarahkan dan dihubungkan dalam bagian yang lebih khusus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kebijakan Hukum di Indonesia Mengatur Tentang Kebebasan Berkontrak.

Didalam hukum kontrak dikenal lima asas penting yaitu diantaranya adalah asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda* (asas kepastian hukum), dan asas kepribadian.⁸

a. Asas-Asas Dalam Perjanjian

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka (*pacta sunt servanda*). Ketentuan ini tidak hanya berlaku bagi perjanjian bernama, namun juga bagi perjanjian dalam khasanah hukum perdata, maka Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan berbagai asas umum yang dapat menjadi pedoman dan pembatas dalam mengatur dan membentuk perjanjian. Asas-asas ini perlu diperhatikan agar nantinya perikatan yang timbul dari suatu perjanjian menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, serta dapat dipaksakan pelaksanaan dan pemenuhannya.⁹

1) Asas Hukum Kebebasan Berkontrak

Asas hukum merupakan pedoman moral dan rujukan utama pengaturan perundang-undangan. Asas hukum mewarnai klausula pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan. Penggunaan asas hukum dalam peraturan

⁸ Salim HS. 2019. *Hukum Kontrak* (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak). Sinar Grafika. Jakarta. halaman 9

⁹ Nabiyla Risfa Izzati. 2021. *Penyalahgunaan Keadaan Dalam Perjanjian Kerja*. Kanasius. Jakarta. halaman 26

perundang-undangan merupakan keharusan, karena peraturan perundang-undangan yang tidak mengandung asas hukum bukanlah peraturan perundang-undangan yang baik dan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya. Peraturan perundang-undangan yang mengatur pada dasarnya harus mampu mewujudkan tujuan hukum sebagai mana dinyatakan Gustav Radbruch¹⁰ bahwa keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum merupakan tiga ide dasar hukum atau tiga nilai dasar hukum yang akan dicapai dalam setiap peraturan perundang-undangan. Hal ini tidak berarti dapat dipersamakan dengan asas hukum.

Berikut adalah pengertian prinsip atau asas hukum menurut para ahli:¹¹

- a. **G. W. Paton** mendefinisikan asas adalah suatu pikiran yang dirumuskan secara luas yang menjadi dasar bagi aturan atau kaidah hukum. Dengan demikian, asas bersifat lebih abstrak, sedangkan aturan atau kaidah hukum sifatnya konkret mengenai perilaku atau tindakan hukum tertentu.¹²
- b. **A. R. Lacey** menjelaskan asas hukum memiliki cakupan yang luas, artinya dapat menjadi dasar ilmiah berbagai aturan atau kaidah hukum untuk mengatur perilaku manusia yang menimbulkan akibat hukum yang diharapkan.¹³
- c. **Paul Scholten** mengartikan asas hukum sebagai tendensi yang disyaratkan kepada hukum oleh paham kesusilaan, artinya, asas hukum

¹⁰ Supriyono. Terciptanya Rasa Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Dalam Kehidupan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah FENOMENA, Volume XIV, Nomor 2, November 2016: 1567-1582.* 2016. halaman 1574.

¹¹ Hukum Online. Diakses: Juli 2022. Pukul 10.00 WIB.

¹² Dewa Gede Atmadja, Asas-Asas Hukum dalam Sistem Hukum, *Jurnal Kertha Wicaksana*, Vol. 12, No. 2, 2018, halaman 147

¹³ *Ibid*

sebagai pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum. Masing-masing pikiran dasar dirumuskan dalam aturan perundang-undangan dan putusan hakim.¹⁴

Menurut Purwahid Patrik Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang terdapat di dalam Pasal 1338 Ayat 3 KUHPerdara, menyatakan bahwa: “suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Rumusan ini memberikan arti bahwa suatu perjanjian yang dibuat hendaknya dari sejak perjanjian ditutup, perjanjian tersebut sama sekali tidak dimaksudkan untuk merugikan kepentingan para pihak. Pasal 1338 Ayat 3 KUHPerdara ini senapas dengan Pasal 1339 yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak memenuhi syarat-syarat itikad baik dan kepatutan, kepatutan menjadi batal dan tidak mengikat.”¹⁵

Sebab suatu perjanjian selain menghendaki adanya syarat itikad baik juga syarat kepatutan yang menghendaki bahwa dalam suatu perjanjian, suatu pihak hanya terikat pada ketentuan-ketentuan atau syarat-syarat yang sebelumnya telah diketahui dan dipahami oleh yang bersangkutan, bukan sebagaimana yang ditentukan oleh perjanjian standar/baku.

Itikad baik dan kepatutan merupakan etika dan standar moral dalam berbisnis. Sebab etika adalah refleksi kritis terhadap moralitas, dimana etika bermaksud menghimbau orang untuk bertindak sesuai dengan moralitas, dan etika bermaksud untuk menggugah kesadaran manusia untuk bertindak secara

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Tami Rusli. Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Pranata Hukum*. 2015. halaman 1

bebas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Veronika Kumalawati menyebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan etika adalah pedoman, patokan, ukuran untuk menilai perilaku manusia yang baik atau buruk yang berlaku secara umum dalam kehidupan bersama.¹⁶ Untuk itu di dalam melakukan kegiatan usaha dibutuhkan etika, yaitu nilai-nilai dan norma-norma moral yang berlaku bagi praktik bisnis.

Keterkaitan dengan nilai-nilai dan etika dalam bisnis, maka yang diharapkan dan menjadi keinginan masyarakat banyak bahwa dalam berbisnis nilai-nilai moral patut dianut dan dimiliki oleh para kreditur. Kreditur di dalam menjalankan usahanya tidak semata-mata mengejar keuntungan dengan tanpa memperhatikan rambu-rambu moral/etika akan tetapi senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam berbisnis.

Johanes Gunawan¹⁷ Standar moral di dalam berbisnis sebagaimana yang dikemukakan di atas ternyata tidak ditemukan para debitur dalam menjalankan kegiatan bisnis. Sebab debitur dijadikan sebagai objek dalam bisnis dan bukan sebagai subjek di dalam bisnis. Debitur tidak menikmati kebebasan berkontrak sebagaimana apa yang dinyatakan di dalam asas kebebasan berkontrak, yaitu:

- a. Kebebasan para pihak menutup atau tidak menutup kontrak;
- b. Kebebasan menentukan dengan siapa para pihak akan menutup kontrak;
- c. Kebebasan para pihak menentukan bentuk kontrak;
- d. Kebebasan para pihak menentukan isi kontrak;

¹⁶ Kompasiana.com. *etika-dan-hukum*. Diakses: 21 Juli 2022. Pukul 14.30 WIB

¹⁷ *Ibid.* Tami Rusli. Halaman 25

e. Kebebasan para pihak menentukan cara penutupan kontrak.

Van Dunne¹⁸ Melihat pemahaman terhadap makna asas kebebasan berkontrak dalam kaitannya dengan perjanjian standar/baku, tentunya perjanjian standar/baku telah bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak. Di dalam perjanjian standar/baku, kedudukan kreditur dan debitur tidak seimbang. Ketidakseimbangan kedudukan antara kreditur dan debitur telah terjadi penyalahgunaan keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*), menyangkut keadaan-keadaan yang berperan pada terjadinya kontrak yaitu: menikmati keadaan orang lain tidak menyebabkan isi kontrak atau maksudnya menjadi tidak dibolehkan, tetapi menyebabkan kehendak yang disalahgunakan menjadi tidak bebas.

2) Asas Kebebasan Berkontrak Berdasarkan Pendapat Para Ahli

Istilah kebebasan berkontrak dalam kepustakaan *common law*, dituangkan dalam istilah *freedom of contract* atau *liberty of contract* atau *party autonomy*. Pada kepustakaan yang berbahasa Inggris istilah yang pertama lebih umum dipakai dari pada istilah yang kedua atau ketiga. Kebebasan berkontrak dalam sistem *civil law* dikenal dengan istilah *private autonomy*.¹⁹

Kebebasan berkontrak berarti kebebasan untuk memilih dan membuat kontrak, dan kebebasan para pihak untuk menentukan isi dan janji mereka,²⁰ dan kebebasan untuk memilih subjek perjanjian.

Ridwan Khairandy²¹ sendiri dalam bukunya itikad baik dalam kebebasan berkontrak menyatakan kebebasan berkontrak dalam hukum kontrak memiliki

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Nabiyla Risfa Izzati. *Op.Cit.* halaman 28

²⁰ *Ibid.*

makna kebebasan berkontrak yang positif dan negatif. Kebebasan berkontrak yang positif adalah bahwa para pihak memiliki kebebasan untuk membuat kontrak yang mengikat yang mencerminkan kehendak bebas para pihak. Berdasar prinsip tersebut, maka pembentukan suatu kontrak dan pemilihan isi kontrak adalah hasil kehendak bebas para pihak. Kebebasan berkontrak negatif bermakna bahwa para pihak bebas dari suatu kewajiban sepanjang kontrak yang mengikat itu tidak mengaturnya.²²

A.L. Terry sebagaimana dikutip oleh Sutan Remy Sjahdeini menyatakan bahwa yang dimaksud asas kebebasan berkontrak adalah kebebasan para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian untuk dapat menyusun dan menyetujui klausul-klausul dari perjanjian tersebut, tanpa campur tangan pihak lain. Campur tangan tersebut dapat datang dari negara melalui peraturan perundang-undangan yang menetapkan ketentuan-ketentuan yang diperkenankan atau dilarang. Campur tangan tersebut dapat pula datangnya dari pihak pengadilan, berupa putusan pengadilan yang membatalkan sesuatu klausul dari suatu perjanjian atau seluruh perjanjian itu, atau berupa putusan yang berisi pernyataan bahwa suatu perjanjian batal demi hukum.²³

Kebebasan, menurut Immanuel Kant (1724-1804) tidak mungkin dilepaskan dari hukum moral dan dalam perjanjian dikenal dengan itikad baik. Kebebasan yang dimiliki oleh para pihak untuk memperjanjikan hal apapun baru akan memberikan kemanfaatan yang adil bagi para pihak jika hal-hal yang diperjanjikan tersebut dilandaskan oleh itikad baik dari para pihak. Kebebasan

²¹ Tami Rusli. *Op. Cit.* halaman 25

²² *Ibid.* Nabiyla Risfa Izzati. halaman 29

²³ *Ibid.* Tami Rusli. halaman 26

dalam membuat perjanjian adalah nilai utama dan absolut, karena kehendak bebas tersebut mencerminkan keadilan bagi para pihak dan mengikat sebagai undang-undang. Nilai kebebasan tersebut akan kehilangan keutamaan dan kemutlakannya jika ternyata perjanjian tersebut menimbulkan ketidakadilan atau menindas salah satu pihak.

Sementara itu Johannes Gunawan²⁴ mengatakan bahwa asas ini mengandung arti bahwa masyarakat memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian sesuai dengan kehendak atau kepentingan mereka.

Selanjutnya dikatakan kebebasan yang dimaksud meliputi:

- (1) Kebebasan tiap orang untuk memutuskan apakah ia akan membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian.
- (2) Kebebasan tiap orang untuk memilih dengan siapa ia akan membuat suatu perjanjian.
- (3) Kebebasan para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian.
- (4) Kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian.
- (5) Kebebasan para pihak untuk menentukan cara pembuatan perjanjian.

3) Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian²⁵

Asas kebebasan berkontrak atau dikenal dengan istilah *freedom of contract, party autonomy, liberty of contract* berkembang seiring dengan kapitalisme dan individualisme. Kegiatan ekonomi apapun tidak boleh dibatasi. Setiap orang berhak atas kenikmatan dari apa yang ia usahakan. Kebebasan

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Tami Rusli. *Op.Cit.* halaman 27

berkontrak sangat lekat dengan konsepsi hak asasi manusia. Kebebasan membuat perjanjian merupakan wujud nyata dari penghormatan hak asasi manusia. Oleh sebab itu, pengaturan perjanjian dalam KUHPerduta dikatakan bersifat terbuka, karena terbuka untuk memperjanjikan apapun yang dikehendaki oleh para pihak.

Hingga saat ini tetap menjadi asas penting dalam sistem hukum perjanjian baik dalam sistem *civil law system*, *common law system* maupun dalam sistem lainnya.

Hal ini dikarenakan *pertama*, asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang bersifat universal yang berlaku disemua negara di dunia ini, *kedua*, asas kebebasan berkontrak ini mengandung makna sebagai suatu perwujudan dari kehendak bebas para pihak dalam suatu perjanjian yang berarti juga sebagai pancaran atas pengakuan hak asasi manusia.

4) Keberlakuan Asas Kebebasan Berkontrak

Berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian di Indonesia antara lain dapat dilihat dari beberapa pasal KUHPerduta sebagai berikut.²⁶

- 1) Pasal 1320 Ayat (1) *jo.* Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerduta

Pasal 1320 Ayat (1) menyatakan sebagian salah satu syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan adanya “sepakat mereka yang mengikatkan dirinya”.

- 2) Pasal 1338 Ayat (1) menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang

²⁶ *Op.Cit.* Tami Rusli. halaman 29

membuatnya”.

Berdasarkan dua pasal dalam KUHPerdara tersebut dapatlah dikatakan, berlakunya asas kebebasan berkontrak di dalam hukum perjanjian memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Tanpa sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian maka perjanjian yang dibuat tidak sah, sehingga tanpa sepakat maka perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan. Orang tidak dapat dipaksa untuk memberikan sepakatnya. Sepakat yang diberikan dengan paksa adalah *Contradictio Interminis*. Adanya paksaan menunjuk kan tidak adanya sepakat, yang mungkin dilakukan oleh pihak lain adalah untuk memberikan pilihan kepadanya, yaitu untuk setuju mengikatkan diri pada perjanjian yang dimaksud, atau menolak mengikatkan diri pada perjanjian dengan akibat transaksi yang diinginkan tidak terlaksana (*take it or leave it*).²⁷

Adanya konsensus dari para pihak, maka kesepakatan itu menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya undang-undang (*pacta sunt servanda*). Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan hukum menjadi hukum bagi mereka. Asas inilah yang menjadi kekuatan mengikatnya perjanjian. Ini bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati. Sebagai konsekuensinya, maka hakim maupun pihak ketiga tidak mencampuri isi perjanjian yang dibuat para pihak tersebut.

Menurut Subekti²⁸, cara menyimpulkan asas kebebasan berkontrak (*beginsel der contractsvrijheid*) adalah dengan jalan menekankan pada perkataan

²⁷ *Ibid.* Tami Rusli. halaman 29

²⁸ *Ibid*

semua yang ada di muka perkataan perjanjian sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerduta.

Dikatakan bahwa Pasal 1338 Ayat (1) tersebut seolah-olah membuat pernyataan bahwa masya rakat diperbolehkan membuatperjanji an apa saja dan itu akan mengikat sebagaimana mengikatnya undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pembatasan terhadap kebebasan itu hanya berupa apa yang dinamakan ketertiban umum dan kesusilaan.

Mariam Darus Badruzaman, dalam artikel Cahyono Pembatasan Asas “*Freedom of Contract*” Dalam Perjanjian Komersial²⁹ menyatakan “semua” mengandung arti meliputi seluruh perjanjian, baik yang namanya dikenal maupun yang tidak dikenal oleh undang-undang. Asas kebebasan berkontrak (*contract-vrijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentu kan apa dan siapa perjanjian itu diadakan. Perjanjian yang diperbuat sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerduta ini mempunyai kekuatan mengikat:

- 1) Pasal 1320 Ayat (4) *jo.* Pasal 1337 KUHPerduta

Pasal 1320 Ayat (4) KUHPerdutamenyatakan salah satu syarat sahnya perjanjian apabila dilakukan atas suatusebab yang halal.

- 2) Pasal 1337 KUHPerduta menentukan bahwa suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Berdasarkan dua pasal ini dapat disimpulkan asalkan bukan karena sebab (*causa*) yang halal (dilarang) oleh undang-undang atau bertentangan dengan

²⁹ [https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/Cahyono.Pembatasan Asas “Freedom Of Contract” Dalam Perjanjian Komersial.](https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/Cahyono.Pembatasan%20Asas%20%22Freedom%20Of%20Contract%22%20Dalam%20Perjanjian%20Komersial)

kesusilaan baik atau ketetapan umum, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya.

1) Pasal 1329 *jo.* Pasal 1330 dan 1331 KUHPerdata

Pasal 1329 KUHPerdata menyatakan kan setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika ia ditentukan tidak cakap oleh undang-undang.

2) Pasal 1330 KUHPerdata menyatakan kan tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

- a) Orang-orang yang belum dewasa
- b) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan.
- c) Wanita yang sudah bersuami.

Pasal 1331 KUHPerdata menyatakan orang-orang yang di dalam pasal yang lalu dinyatakan tidak cakap, boleh menuntut pembatalan perikatan-perikatan yang telah mereka perbuat dalam hal-hal dimana kekuasaan itu tidak dikecualikan dalam undang-undang.

Atas dasar tiga pasal tersebut dapat diketahui bahwa KUHPerdata tidak melarang bagi seseorang untuk membuat perjanjian dengan pihak manapun juga yang dikehendakinya. Undang-undang hanya menentukan bahwa orang-orang tertentu tidak cakap untuk membuat perjanjian. Oleh karena itu dapatlah dikatakan bahwa setiap orang bebas untuk memilih pihak dengan siapa ia menginginkan untuk membuat perjanjian asalkan pihak tersebut bukan pihak yang tidak cakap untuk membuat perjanjian. Bahkan menurut Pasal 1331, bila seseorang membuat perjanjian dengan seseorang lain yang menurut undang-

undang tidak cakap membuat perjanjian, maka perjanjian itu tetap sah selama tidak dituntut pembatalannya oleh pihak yang tidak cakap.

- 1) Pasal 1332 KUHPerdara, menentukan hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok perjanjian-perjanjian. Pasal ini menegaskan bahwa asalkan menyangkut barang-barang yang bernilai ekonomis, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya.
- 2) Ketentuan Buku III KUHPerdara kebanyakan bersifat hukum pelengkap (*aanvullend Recht*) artinya para pihak dapat secara bebas membuat syarat-syarat atau aturan tersendiri dalam suatu perjanjian menyimpang dari ketentuan undang-undang, namun jika para pihak tidak mengatur dalam perjanjian maka ketentuan Buku III KUHPerdara akan melengkapinya untuk mencegah adanya kekosongan hukum sesuai dengan isi materi perjanjian sebagaimana yang dikehendaki para pihak.

Asas kebebasan berkontrak ini merupakan refleksi dari sistem terbuka (*open system*) dari hukum kontrak tersebut. Asas konsensualisme yang terdapat di dalam Pasal 1320 KUHPerdara mengandung arti “kemauan” (*will*) para pihak untuk saling berpartisipasi, ada kemauan untuk saling mengikatkan diri.

Kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu dipenuhi. Asas kepercayaan ini merupakan nilai etis yang bersumber dari moral. Asas kebebasan berkontrak ini adalah salah satu asas yang sangat penting dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

Kebebasan berkontrak hanya dapat mencapai keadilan jika para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Kebebasan berkontrak yang sebenarnya akan dapat eksis jika dalam perjanjian memiliki keseimbangan secara ekonomidan sosial. *Bargaining power* yang tidak seimbang terjadi bila pihak yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, hingga pihak yang lemah mengikuti saja syarat-syarat perjanjian yang diajukan kepadanya. Sehingga tidak mungkin ada kebebasan berkontrak tanpapada saat yang sama ada pengakuan keseimbangan posisi tawar dari para pihak. Hal ini sesuai dengan ajaran klasik dari asas kebebasan berkontrak yang berasumsi bahwa posisi tawar para pihak dalam perjanjian adalah seimbang. Oleh karena itu dapat berarti setiap orang dapat memilih apa saja yang diinginkannya melalui kesepakatan bersama.

Faktanya para pihak dalam suatu perjanjian sering kali tidak seimbang sehingga dimungkinkan sekali pihak yang punya kedudukan atau posisi tawar yang lemah dalam suatu perjanjian akan banyak dirugikan. Lebih-lebih jika pihak yang mempunyai kedudukan atau posisi yang kuat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah untuk keuntungan bagi pihak yang punya kedudukan atau posisi yang kuat tersebut. Akibatnya, kontrak tersebut menjadi tidak masuk akal dan bertentangan dengan aturan-aturan hukum yang adil.

Melihat hal tersebut maka dalam perkembangannya penerapan asas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian dibatasi pemberlakuannya, oleh negara dengan peraturan perundang- undangannya dan oleh hakim pengadilan dengan melalui putusan-putusannya serta dalam praktik kebutuhan kegiatan ekonomi dalam masyarakat. Hal ini dikarenakan asumsi yang berkembang adalah

bahwa memegang teguh ajaran asas kebebasan berkontrak dapat menyebabkan dan melahirkan ketidakadilan dalam suatu perjanjian.

Pembatasan terhadap kebebasan berkontrak hanya bersifat terbatas sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara yaitu sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Kebebasan berkontrak memang sangat penting khususnya dalam bidang ekonomi, agar kegiatan ekonomi yang sangat luas dan dinamis tersebut dapat diperjanjikan menurut kemanfaatan bagi para pihak. Segala hal yang menyangkut kegiatan yang diperjanjikan diserahkan kepada para pihak yang membuat perjanjian.

Kebebasan berkontrak ini mengandung makna sebagai suatu perwujudan dari kehendak bebas para pihak dalam suatu perjanjian yang berarti juga sebagai pancaran atas pengakuan hak asasi manusia.

Kebebasan berkontak adalah merupakan refleksi dari perkembangan pasar bebas yang dipelopori Adam Smith³⁰ pada abad ke sembilanbelas. Adam Smith dengan filsafat ekonomi klasiknya menekankan pada ajaran *laissez faire* yang menekankan prinsip non intervensi oleh negara terhadap kegiatan ekonomi dan bekerjanya pasar. Atas ajaran tersebut Smith mengusulkan suatu asas *political economy* yang menyatakan bahwa perundang-undangan sebaiknya tidak digunakan untuk mencampuri kebebasan berkontrak karena kebebasan ini penting bagi kelanjutan perdagangan dan industri. Menurut Smith pemerintah yang terbaik adalah pemerintah yang mengatur sedikit. Kebijakan ekonomi yang terbaik adalah yang berasal dari kegiatan orang-orang yang timbul secara spontan dan tanpa

³⁰ *Ibid.* Cahyono. halaman 1

halangan.

2. Sistem dan Mekanisme Hukum di Indonesia yang Mengatur Tentang Kontrak Pemain Sepakbola Asing.

Berdasarkan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), tenaga kerja asing (“TKA”) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan).

Perlu dipahami bahwa berdasarkan Lampiran II Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 708 Tahun 2012 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Kesenian, Hiburan, dan Rekreasi Golongan Pokok Kegiatan Hiburan, Kesenian, dan Kreativitas dan Golongan Pokok Olahraga dan Rekreasi Lainnya (“Kepmenakertrans 708/2012”), Pemain Sepak Bola (*Football Player*) dengan kode *International Standard Classification of Occupations* (ISCO) 3475, termasuk ke dalam jabatan yang dapat diduduki oleh TKA.

Selain itu, berdasarkan Diktum Ketiga Kepmenakertrans 708/2012, jabatan pemain sepak bola dapat diduduki oleh TKA paling lama 5 (lima) tahun dan tidak dapat diperpanjang. TKA yang masa kerjanya habis dan

tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh TKA lainnya (Pasal 42 ayat (6) UU Ketenagakerjaan).

Menjawab penjabaran sebelumnya, dapat dipahami juga bahwa pemain sepak bola asing (berasal dari luar negeri) dapat dikategorikan sebagai TKA dan oleh karena itu, maka tunduk pada aturan dalam UU Ketenagakerjaan.

1) Dasar Hukum Penggunaan TKA Selain UU Ketenagakerjaan³¹

Namun mengenai penggunaan TKA, pengaturannya bukan hanya terdapat dalam UU Ketenagakerjaan saja, tetapi juga terdapat dalam peraturan perundang-undangan lain seperti Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“Perpres 20/2018”) yang mulai berlaku pada 29 Juni 2018. Perlu dipahami bahwa aturan ini bukan merupakan *lex specialis* dari aturan yang lebih umumnya (*lex generalis*) karena dalam penerapan asas *lex specialis derogat legi generalis*, peraturan perundang-undangannya harus setingkat/sederajat, seperti undang-undang dengan undang-undang. Penjelasan lebih lanjut tentang asas ini simak artikel Mengenai Asas Lex Specialis Derogat Legi Generalis.

2) Ketentuan Penggunaan TKA

Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing (“Pemberi Kerja TKA”) adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya, Pemberi Kerja TKA (Pasal 3 Perpres 20/2018) meliputi:

³¹ Abi Jam'an Kurnia, S.H. *Aturan tentang Pemain Sepak Bola Asing di Indonesia*. Hukum online.com. Diakses: 01September 2022. Pukul 21.00 WIB

- a) instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, dan organisasi internasional;
- b) kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c) perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- d) badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- e) lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
- f) usaha jasa impresariat; dan
- g) badan usaha sepanjang tidak dilarang Undang-Undang.

Klub sepak bola sebagai organisasi olahraga profesional yang menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan olahraga profesional diwajibkan berbadan hukum (simak artikel *Wajibkah Klub Sepak Bola Berbadan Hukum?*)³². Maka sebagai badan hukum, klub sepak bola dapat dikategorikan juga sebagai Pemberi Kerja TKA.

Setiap Pemberi Kerja TKA yang menggunakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“RPTKA”) yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 7 ayat (1) Perpres 20/2018).

RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh

³²<https://www.hukumonline.com/klinik/a/wajibkah-klub-sepak-bola-berbadan-hukum>.Sovia Hasanah, S.H. *Wajibkah Klub Sepak Bola Berbadan Hukum hukum online*. Di akses: 14 Agustus 2022. Pukul 16.30 WIB.

menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 1 angka 4 Perpres 20/2018)

RPTKA (Pasal 7 ayat (2) Perpres 20/2018) paling sedikit memuat:

- a. alasan penggunaan TKA;
- b. jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- c. jangka waktu penggunaan TKA; dan
- d. penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

Sebagai tambahan, Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA menyampaikan data calon TKA kepada Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Data calon TKA (Pasal 14 ayat (1) dan (2) Perpres 20/2018) tersebut meliputi:

- a. nama, jenis kelamin, tempat dan tanggal lahir;
- b. kewarganegaraan, nomor paspor, masa berlaku paspor, dan tempat paspor diterbitkan;
- c. nama jabatan dan jangka waktu bekerja;
- d. pernyataan penjaminan dari Pemberi Kerja TKA; dan
- e. ijazah pendidikan dan surat keterangan pengalaman kerja atau sertifikat kompetensi sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki TKA.

Setiap TKA yang bekerja di Indonesia wajib mempunyai Visa Tinggal Terbatas (Vitas) untuk bekerja (Pasal 17 ayat (1) Perpres 20/2018).

Vitas adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi Orang Asing untuk melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal Terbatas dalam rangka bekerja (Pasal 1 angka 5 Perpres 20/2018)

Vitas dimohonkan oleh Pemberi Kerja TKA atau TKA kepada menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat imigrasi yang ditunjuk (Pasal 17 ayat (2) Perpres 20/2018).

Permohonan Vitas sekaligus dapat dijadikan permohonan Izin Tinggal Terbatas (“Itas”). Dalam hal pengajuan permohonan Itas dilakukan sekaligus dengan permohonan, proses permohonan pengajuan Itas dilaksanakan Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang merupakan perpanjangan dari Direktorat Jenderal Imigrasi (Pasal 20 Perpres 20/2018)

Itas adalah izin yang diberikan kepada orang asing tertentu untuk berada dan tinggal di Wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja (Pasal 1 angka 6 Perpres 20/2018).

Sebagai tambahan, aturan lain mengenai pemain sepak bola asing juga tertuang dalam kompetisi Go-Jek Liga 1 Musim 2017, yang merupakan kompetisi kasta tertinggi antar klub sepak bola profesional di Indonesia, yaitu dalam Regulasi Liga 1 2017.

Mengenai kelengkapan dokumen dalam pendaftaran pemain yang akan berkompetisi pada Go-Jek Liga 1 musim 2018, khusus untuk pemain asing (Pasal 32 Dokumen Pendaftaran Pemain Regulasi Liga 1 2017) harus melampirkan:³³

- a. Salinan (sesuai dengan asli) ITC yang diterbitkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam RSTP. (RSTP adalah FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (Edisi 2018).
- b. Bagi Pemain asing yang baru bermain di Indonesia atau sudah pernah bermain di Indonesia tetapi sebelum penyelenggaraan Liga 1 musim 2018 bermain di kompetisi yang terdaftar di federasi sepak bola asing/luar Indonesia);
- c. salinan (sesuai dengan asli) Kartu Izin Tinggal Sementara (KITAS);
- d. salinan (sesuai dengan asli) kontrak kerja antara Pemain asing dan Intermediaries; dan
- e. dokumen-dokumen yang menyatakan bahwa Pemain bersangkutan telah memenuhi ketentuan-ketentuan mengenai strata dan verifikasi Pemain asing berdasarkan Pasal 32 Regulasi ini.

Dalam bagian Definisi pada Regulasi Liga 1 2017 dijelaskan bahwa ITC adalah *International Transfer Certificate*, yang diterbitkan oleh sebuah asosiasi/federasi anggota FIFA yang menyatakan bahwa pemain yang tercantum dalam naskah ITC tersebut dinyatakan secara sah berpindah pendaftarannya dari federasi yang menerbitkan ITC tersebut (federasi asal) ke federasi lain (federasi baru). ITC dikeluarkan atas permintaan federasi dimana pemain terikat dengan

³³ Regulasi Go-Jek Traveloka Liga1. 2017. *Liga Indonesia Baru*. Jakarta. halaman 26

klub (baru) yang merupakan anggotanya.

3. Pengaturan Hukum Tentang Pemain Sepakbola Asing yang diberikan izin bermain dan melakukan Kontrak kerja dengan Club Sepakbola yang ada di Indonesia.

Perjanjian kerja antara klub sepakbola dengan atlet sepakbola yang ada pada kenyataannya terjadi penyimpangan dalam dunia persepakbolaan. Masalah penunggakan gaji yang selalu terjadi dan klausul mengenai tunduk atau tidaknya atlet sepakbola terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, hingga jaminan kepastian hukum bagi atlet sepakbola masih kurang menguntungkan bagi atlet sepakbola. Sehingga menimbulkan sengketa antara pihak klub sepakbola dengan atlet sepakbola yang membutuhkan upaya penyelesaian yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Sepakbola merupakan olahraga yang paling populer di dunia. Beberapa tahun belakangan ini sering terdengar kabar mengenai carut marutnya kondisi sepakbola negaraini. Salah satunya adalah kasus gaji atlet sepakbola profesional di Indonesia yang tidak terbayarkan dan tertunggak. Mulai dari atlet lokal hingga atlet asing. Bahkan, beberapa di antaranya harus menghembuskan nafas terakhir di Indonesia karena sakit dan tidak mampu untuk berobat. Ada pula yang tidak bisa pulang ke negaranya karena tidak mempunyai ongkos bahkan ada atlet asing yang harus bekerja di warung yang pada akhirnya harus di deportasi ke negara asalnya. Di Indonesia sepakbola berada dibawah naungan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut PSSI), sedangkan asosiasi tertinggi yang

menaungi sepakbola dunia adalah *Federation of International Football Association* (selanjutnya disebut FIFA).³⁴

Sengketa tersebut terus-menerus terjadi karena kurangnya perlindungan hukum terhadap atlet sepakbola profesional di Indonesia dan pemahaman atlet sepakbola profesional mengenai hak-haknya. Saat terjadi sengketa atlet sepakbola mengalami kebimbangan mengenai apa yang harus dilakukan, kemana harus mengadu dan siapa yang harus bertanggung jawab. Sebagai contoh yang menarik untuk dibahas adalah perjanjian kerja/kontrak kerjanya atlet sepakbola profesional dengan pihak manajemen klub. Sebagaimana telah diatur bahwasanya atlet sepakbola profesional Indonesia harus membuat suatu perjanjian tercantum dalam pasal 57 ayat (8) dan (9) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Keolahragaan (selanjutnya disebut PP Penyelenggaraan Keolahragaan), dimana dalam pasal ini jelas menyebutkan bahwa atlet profesional harus membuat perjanjian berupa kontrak kerja yang berisi hak, dan kewajiban, dengan adanya kesepakatan dan pengaturan tentang upah,bonus, tunjangan, asuransi, masa berlaku, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Di dalam Burgelijk Wetboek (selanjutnya disebut BW) dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah jelas mengatur mengenai perjanjian dan syarat sahnya suatu perjanjian.

Klausul perjanjian kerja/Kontrak kerja Atlet Sepakbola Indonesia dengan manajemen klub yang secara eksplisit mencantumkan bahwa, kontak atlet

³⁴ Syifa Usdurah. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Atlet Sepakbola Profesional Indonesia Terhadap Manajemen Klub Yang Melakukan Wanprestasi. *Jurnal Media Hukum dan Peradilan*. halaman 248

sepakbola bersifat khusus dan tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Hal ini yang membuat kebingungan atlet sepakbola semakin jelas. Permasalahan harus tunduk atau tidaknya suatu Perjanjian/Kontrak Kerja atlet sepakbola kepada UU Ketenagakerjaan menjadi problematika tersendiri. Pasalnya ada yang berpendapat bahwa UU Ketenagakerjaan tidak dapat berlaku untuk atlet sepakbola profesional, karena ada kekhususan dalam dunia olahraga, termasuk hukumnya dan hal ini dikenal sebagai *Lex Sportiva*. Dimtiros Panagiotopoulos³⁵ menyatakan bahwa:

“... Lex Sportiva is a legal order, which incorporates state-adopted law and the law adopted by the national and international bodies representing organized sport. These bodies operate to the standards of unions and in the context of the autonomy granted to such bodies and operate within states in a pyramid-like fashion and at international level in the form of a special relationship linking them to the relevant international sports federation. The law produced in this manner is thus a law which is, in essence, non-national law, which claims for itself direct and preferential application within sports legal orders and the par excellence law in sports life”.

Ada juga yang menyebut *Lex Sportiva* sebagai global sport law. menjelaskan bahwa:³⁶

“Global sports law, by contrast, may provisionally be defined as a transnational autonomous legal order created by the private global institutions that govern international sport”. It is a sui generis set of principles created from transnational legal norms generated by the rules, and the interpretation thereof, of international sporting federations. This is a separate legal order that is globally autonomous. This implies that international sporting federations cannot be regulated by national courts or governments. They can only be self-regulated by their own internal institutions or by external institutions created or validated by them. Otherwise they enjoy a diplomatic-type immunity from legal regulation”.

Pernyataan kedua diatas dapat diartikan secara singkat bahwa, *Lex Sportiva* adalah peraturan yang di buat oleh Induk Organisasi Olahraga, semacam organisasi atau Statuta Organisasi olahraga, dimana setiap anggota organisasi

³⁵ *Ibid.* Syifa Usdurah. halaman 249

³⁶ *Ibid.*

tersebut harus tunduk terhadap organisasi atau statutenya. Namun ada juga yang berpendapat bahwa UU Ketenagakerjaan berlaku untuk atlet sepakbola, sebab unsur-unsur telah terpenuhi. Pada pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan atlet sepakbola profesional telah memenuhi unsur sebagai pekerja/buruh dan unsur seperti adanya hubungan kerja, adanya pekerjaan, adanya upah, adanya perintah dan adanya unsur perjanjian kerja waktu tertentu. Tetapi ada kelemahan tersendiri jika atlet sepakbola tunduk pada UU Ketenagakerjaan seperti, hubungan hak dan kewajiban antara PSSI, hukum yang mengatur penyelesaian sengketa, dan durasi jam kerja atlet sepakbola profesional. Sedangkan jika tidak tunduk sebagaimana telah dinyatakan dalam klausul perjanjian/kontrak atlet berarti atlet sepakbola profesional berlaku hukum kontrak. Padahal kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam hal ini pekerja/buruh dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.

Upaya penyelesaian sengketa hubungan kerja antara atlet sepakbola profesional dengan manajemen klub, jika merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) maka permasalahan penunggakan gaji akan diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun hal ini bertentangan dengan Isi perjanjian kerja atlet sepakbola. Sedangkan dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional (selanjutnya disebut

UU Sistem Keolahragaan Nasional) bahwa penyelesaian sengketa dengan cara mufakat dan jika belum terselesaikan dapat dilakukan melalui pengadilan yang sesuai dengan yuridiksinya.

Dalam pasal 68 statuta FIFA disebutkan “*Recourse to ordinary courts of law is prohibited unless specifically provided for in the FIFA regulations. Recourse to ordinary courts of law for all types of provisional measures is also prohibited.*” Dapat diartikan bahwa FIFA melarang penyelesaian dalam Pengadilan Negeri, kecuali telah diatur secara khusus oleh peraturan FIFA. Hal ini juga tercantum dalam Statuta PSSI pasal 70 ayat (1). Forum penyelesaian sengketa yang telah disediakan oleh FIFA antara lain,³⁷ *National Dispute Resolution Chamber* (selanjutnya disebut NDRC), *Dispute Resolution Chamber* (selanjutnya disebut DRC), hingga yang paling tinggi *Court of Arbitration for Sport* (selanjutnya disebut CAS). *National Dispute Resolution Chamber* (NDRC) adalah yang paling murah biaya perkaranya namun belum juga terbentuk karena terdapat dualisme asosiasi atlet sepakbola profesional Indonesia yaitu Asosiasi Pesepakbola Profesional Indonesia (selanjutnya disebut APPI) yang diakui oleh *Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels* (selanjutnya disebut FIFpro) dan Asosiasi Atlet Sepakbola Nasional Indonesia (selanjutnya disebut APSNI) yang diakui oleh PSSI tapi tidak diakui oleh FIFpro. Sedangkan dalam tingkat PSSI terdapat Arbitrase PSSI dan Komite Status Atlet.

³⁷ Forum Penyelesaian Perselisihan dalam Kontrak Pesepakbola di Indonesia Masih Berbedabeda, <http://www.appi-online.com/forum-penyelesaian-perselisihan-dalam-kontrak-pesepakbola-diindonesia-masih-berbeda-beda/> Dikunjungi pada 2 September 2022. Pukul 21.00 WIB.

a. Perjanjian Kerja Atlet Sepakbola Berdasarkan *Burgelijk Wetboek*³⁸

Membahas masalah perjanjian atlet sepakbola, maka tidak bisa terlepas dari masalah Perikatan. Buku III *Burgelijk Wetboek* (selanjutnya disebut BW) tentang Perikatan (*van Vebintensis*) tidak memberikan definisi tentang apa yang dimaksud dengan Perikatan. Tetapi pada Pasal 1233 BW dinyatakan bahwa perikatan bisa lahir dari perjanjian ataupun dari undang-undang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian adalah bersumber dari suatu perikatan.

b. Bentuk Perjanjian³⁹

Dalam BW tidak disebutkan secara sistematis tentang bentuk perjanjian. Namun pada dasarnya bentuk perjanjian tidak menjadi patokan untuk membuat suatu perjanjian. Hal ini disebabkan adanya penerepan asas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian. Ada beberapa bentuk perjanjian menurut bentuknya yang dapat dipilih oleh para pihak:

- a) Bentuk perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Perjanjian tertulis dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:
 - 1) Perjanjian dibawah tangan ditandatangani oleh pihak yang bersangkutan saja. Dan perjanjian ini hanya mengikat para pihak dalam perjanjian tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga.
 - 2) Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tanda tangan para pihak yang bertujuan untuk melegalisir kebenaran tanda tangan

³⁸ *Op.Cit.* Syifa Usdurah. halaman 251

³⁹ *Ibid.* Syifa Usdurah. halaman 251

para pihak.

- 3) Perjanjian yang dibuat di hadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notareil. Bentuk perjanjian ini merupakan alat bukti yang sempurna dalam arti kata memiliki kekuatan hukum tetap. Tercantum dalam pasal 1682 BW.
- 4) Bentuk perjanjian lisan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan para pihak saja. Disamping itu pembagian bentuk perjanjian tersebut dikenal juga pembagian menurut bentuknya yang lain, yaitu perjanjian standar.

Perjanjian standar merupakan perjanjian yang telah dituangkan dalam bentuk formulir atau disebut juga perjanjian baku. Ciri-ciri perjanjian standar, yaitu:⁴⁰

- a) bentuk perjanjian standar tertulis.
- b) format perjanjian distandarisasi.
- c) syarat-syarat perjanjian (term) ditentukan oleh pengusaha.
- d) konsumen hanya memiliki pilihan untuk menerima atau menolak.
- e) penyelesaian sengketa melalui musyawarah atau badan peradilan.
- f) perjanjian standar selalu menguntungkan pengusaha.

Adapun jenis-jenis perjanjian standar Menurut Mariam Darus Badruzaman dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:⁴¹

- a. Perjanjian standar sepihak
- b. Perjanjian standar yang ditetapkan pemerintah

⁴⁰ *Ibid.* Syifa Usdurah. halaman 252

⁴¹ Mariam Darus Badruzaman, 2005. *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, halaman

c. Perjanjian standar yang ditentukan di lingkungan notaris

Dari penjabaran diatas jika dikaitkan dengan perjanjian kerja atlet sepakbola yang telah ada, bahwasanya perjanjian atlet sepakbola tersebut berbentuk tertulis dan merupakan perjanjian standar yang dimana telah memenuhi unsur sebagai perjanjian standar. Isi dalam perjanjian tersebut dibuat secara sepihak oleh pihak manajemen klub untuk seluruh atlet yang akan dikontrak atau akan bergabung dengan klub tersebut.

c. Syarat Sahnya Perjanjian⁴²

Menurut pasal 54 Undang-undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:

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

Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan, artinya satu pihak tidak dapat mengajukan kepada pengadilan

⁴² Lihat pasal 54 Undang-undang Ketenagakerjaan

untuk membatalkan perjanjian yang disepakati. Akan tetapi, apabila para pihak tidak ada keberatan maka perjanjian tetap dianggap sah. Syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi, maka perjanjian batal demi hukum, artinya bahwa dari awal perjanjian itu dianggap tidak ada.

Jadi, perjanjian atlet sepakbola yang ada tersebut sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian dalam BW. Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa atlet sepakbola dan pihak manajemen klub telah sepakat untuk membuat suatu perjanjian kerja dan telah cakap. Dengan pekerjaan sebagai atlet sepakbola sebagai objek perjanjian, yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak. Dalam syarat keempat disebutkan suatu sebab yang halal atau suatu sebab yang diperbolehkan, yang dapat dikaitkan dengan perjanjian yang dibuat tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

d. Asas-Asas Dalam Perjanjian⁴³

Ada beberapa asas-asas hukum penting yang dikenal dalam BW adalah sebagai berikut :

- 1) Asas Kebebasan Berkontrak, masalah yang berkaitan dengan perjanjian dalam BW diatur dalam buku III, yang menganut sistem terbuka dan asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract* yang maksudnya adalah BW memberikan kebebasan kepada para pihak yang mengadakan perjanjian dan menentukan isi perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. BW memberikan hak kepada para pihak untuk membuat dan melakukan

⁴³ Syifa Usdurah. *Op.Cit.* halaman 252

kesepakatan, selama mereka memenuhi syarat-syarat sah perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 BW. Asas ini dianalisis dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) BW yang menyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kebebasan ini adalah perwujudan dari keinginan untuk bebas membuat perjanjian dan merupakan pancaran dari hak asasi. Asas kebebasan berkontrak berhubungan dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan tentang apa yang diperjanjikan, dengan siapa perjanjian itu dibuat, isi perjanjian, dan bentuk perjanjian.

- 2) Asas Konsensualitas, asas ini merupakan penerapan dari sistem terbuka, dengan asas ini perjanjian yang dibuat memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pihak untuk membuat suatu perjanjian yang akan mengikat mereka. Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 angka 1 BW, dalam pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Asas konsensualitas merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, atau dengan kata lain secara lisan.
- 3) Asas Personalitas, asas personalitas ini dapat ditemui dalam rumusan pasal 1315 BW dan pasal 1340 BW. Dari kedua rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya perjanjian hanya akan melahirkan hak-hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuatnya. Ini berarti perjanjian yang dibuat oleh para pihak

tersebut, demi hukum hanya akan mengikat para pihak yang membuatnya.

- 4) Asas Daya Mengikat (*Pacta Sunt Sevanda*), didasarkan pada pendapat bahwa kekuatan mengikat kontrak karena adanya kesepakatan para pihak. Dalam perspektif BW daya mengikat dapat dicermati dalam rumusan pasal 1338 ayat (1) BW bahwa, “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang- undang bagi mereka yang membuatnya”. Pengertian berlaku secara sah sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya menunjukkan bahwa undang- undang sendiri mengakui dan menempatkan posisi para pihak dalam perjanjian sejajar dengan pembuat undang-undang.
- 5) Asas Itikad Baik , asas ini tercantum dalam pasal 1338 ayat (3) BW yang menyatakan penegasan lebih lanjut sebagai pelaksanaan dari suatu perjanjian yang telah dibuat secara sah. Asas ini dibagi menjadi dua macam yaitu, itikad baik nisbi dan itikad mutlak. Pada itikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad baik mutlak, penilainnya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan menurut norma- norma yang objektif.⁴⁴

Telah jelas dalam BW telah diatur tentang asas-asas perjanjian, sebagaimana dikaitkan dengan perjanjian kerja atlet sepakbola, bahwa dengan adanya asas kebebasan berkontrak dan keterbukaan ini manajemen klub dapat

⁴⁴ *Ibid.* halaman 11

membuat kesepakatan sesuai yang di inginkan dengan atlet sepakbola dengan klausul-klausul yang telah disepakati bersama.

e. Perjanjian Kerja Atlet Sepakbola Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Atlet sepakbola dapat dikatakan sebagai pekerja/buruh sebab disini atlet menyumbangkan tenaganya dalam sebuah team yang dinaungi sebuah klub untuk mendapatkan keuntungan.

Unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut dapat ditarik beberapa unsur yakni:

- 1) Adanya unsur pekerjaan. Pekerjaan disini berarti segala perbuatan yang harus di lakukan oleh pekeja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja. Selain itu dalam suatu perjanjian kerja itu haruslah ada pekerjaan yang dipejanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh.

- 2) Adanya upah, upah di sini berarti merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh. Upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.
- 3) Adanya perintah, perintah merupakan unsur yang ketiga. Perintah merupakan unsur yang paling khas dalam hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.

Dari uraian di atas kontrak atlet sepak bola dengan manajemen klub sepakbola merupakan hubungan kerja, dimana memenuhi unsur seperti adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah. Atlet sepak bola mempunyai pekerjaan yaitu, memberikan jasanya dengan kemampuan bermain sepak bola dan bermain dengan baik guna menaikkan prestasi klub kemudian mendapatkan upah dan juga atlet sepak bola dalam bekerja juga karena adanya perintah dari manajemen klub.

f. Bentuk Perjanjian

Dalam pasal 51 UU Ketenagakerjaan telah diatur :

- 1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
- 2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka di dalam perjanjian harus memuat sebagaimana yang tercantum dalam pasal 54 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:

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

Dari urain diatas bahwa dalam perjanjian kerja/kontrak atlet sepakbola ada yang tidak klop dengan isi pasal 54 huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan, pasalnya di dalam perjanjian kerja atlet sepakbola tersebut tidak disebutkan nominal dan cara pembayaran gaji atlet sepakbola yang bersangkutan.

g. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Menurut Iman Soepomo dalam buku Indra Afrita Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu

(buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁴⁵

Berdasarkan pasal 52 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Ketentuan mengenai pasal 52 UU Ketenagakerjaan ini sebenarnya sama dengan syarat sahya perjanjian pada pasal 1320 BW. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah

⁴⁵ Indra Afrita, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Absolut Media, Bantul Jogjakarta, halaman 15

cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan dikatakan cakap membuat perjanjian jika seseorang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.⁴⁶

Telah jelas bahwa kontrak atlet sepak bola professional dengan manajemen klub adalah sah sebagai perjanjian kerja, karena semua syarat sah-nya perjanjian kerja tersebut terpenuhi seperti, adanya kesepakatan antara atlet sepak bola dengan klub, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁷

h. Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlakunya sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka berlakunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Terkait dengan pekerjaan dimaksud perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu.⁴⁸ Sedangkan dalam pasal 59 UU Ketenagakerjaan di sebutkan mengenai syarat-syarat PKWT atau pekerjaan yang termasuk dalam PKWT sebagai berikut:

⁴⁶ Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang University Press. Semarang. halaman 18

⁴⁷ *Ibid.* Endah Pujiastuti. halaman 18

⁴⁸ *Op.Cit.* halaman 19

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui. Dari uraian mengenai PKWT tersebut dapat dilihat bahwa atlet sepak bola dibatasi oleh waktu tertentu karena atlet sepak bola bekerja jika ada suatu keadaan tertentu yaitu adanya musim kompetisi sepak bola yang diputar yang jangka waktunya sekitar 10 bulan dalam setahun dan perjanjian kerja/ kontrak kerja atlet sepakbola bisa diperbarui sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Sehingga, atlet sepakbola statusnya merupakan PKWT.

i. Hubungan Hukum Antara Atlet Sepakbola dengan Pihak Manajemen

Dari uraian tersebut di atas dapat dilihat bahwa atlet sepakbola merupakan pekerja/buruh. Memenuhi unsur-unsur dalam hubungan kerja dan memenuhi syarat sah dalam perjanjian menurut BW maupun UU Ketenagakerjaan. Kemudian kembali kepada rumusan masalah awal, tunduk atau tidaknya atlet sepakbola kepada UU Ketenagakerjaan. Jika melihat kesimpulan di atas dan juga atlet sepakbola memenuhi segala unsur-unsur dalam ketenagakerjaan seperti unsur pekerja/buruh, unsur hubungan kerja dan syarat perjanjian kerja. Maka sudah

seharusnya atlet sepakbola tunduk pada UU Ketenagakerjaan.⁴⁹

Di Indonesia terdapat UU Sistem Keolahragaan Nasional Pasal 1 angka 1 UU Sistem Keolahragaan Nasional⁵⁰ menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan keolahragaan adalah “segala aspek yang berkaitan dengan olahraga yang memerlukan pengaturan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengembangan, dan pengawasan”. Dari pengertian tersebut di atas dapat ditafsirkan bahwa dalam kegiatan olahraga memerlukan pengaturan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengembangan dan pengawasan. Salah satunya adalah pengaturan mengenai hubungan kerja antara klub sepakbola dengan atlet sepakbola profesional yang timbul dari adanya kompetisi atau kejuaraan dibidang olahraga dan merupakan salah satu bentuk kegiatan olahraga.

Berdasarkan asas preferensi, khusus untuk kegiatan olahraga, hubungan hukum antara atlet sepakbola dan klub sepakbola berlaku ketentuan dalam UU Sistem Keolahragaan Nasional. Namun, dalam pasal 55 ayat 2 UU Sistem Keolahragaan Nasional⁵¹ disebutkan bahwa, “Setiap orang dapat menjadi olahragawan profesional setelah memenuhi persyaratan:

- a) pernah menjadi olahragawan amatir yang mengikuti kompetisi secara periodik;
- b) memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yang dipersyaratkan;
- c) memenuhi ketentuan medis yang dipersyaratkan; dan
- d) memperoleh pernyataan tertulis tentang pelepasan status dari olahragawan amatir menjadi olahragawan profesional yang diketahui

⁴⁹ Syifa Usdurah. *Op.Cit.* halaman 257

⁵⁰ Lihat UU No. 11 Tahun 2022 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional

⁵¹ *Ibid.* UU No. 11 Tahun 2022 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional

oleh induk organisasi cabang olahraga yang bersangkutan.”

Dari ketentuan pasal 55 ayat 2 huruf b tersebut dapat kita lihat bahwasannya UU Sistem keolahragaan Nasional mengembalikan pengaturan kepada UU Ketenagakerjaan. Jika terjadi sengketa antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Sistem Keolahragaan. Karena UU Sistem Keolahragaan Nasional merupakan *lex specialis* dari UU Ketenagakerjaan, maka saat terjadi sengketa antara kedua UU tersebut yang berlaku adalah norma pada UU Sistem Keolahragaan Nasional. Sehingga, pengaturan mengenai hubungan kerja atlet sepakbola dan manajemen klub sepakbola berlaku ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan kecuali apa yang diatur khusus dalam UU Sistem Keolahragaan Nasional.

Tetapi, menurut penulis ada kelemahan pada UU Sistem Keolahragaan Nasional dan UU Ketenagakerjaan, jika diterapkan secara mutlak tanpa memperhatikan peraturan-peraturan FIFA dan PSSI terhadap atlet sepak bola dan klub sepak bola di Indonesia. Hal tersebut karena dalam UU Ketenagakerjaan masih belum ada ketentuan yang mengakomodir kepentingan atlet sepak bola professional. Karena adanya pengaturan khusus di dunia olahraga, termasuk di bidang hukum, atau dikenal sebagai *Lex Sportiva*. Sehingga terdapat kekosongan hukum, ketidakcocokan dan disharmonisasi antara sistem hukum nasional dengan hukum olahraga (Peraturan FIFA).

Adapun beberapa hal yang menjadi kritik penulis terhadap UU ketenagakerjaan jika diterapkan pada atlet sepakbola professional dan klub sepakbola sebagai berikut:

- a. Waktu Kerja Atlet Sepak bola Professional. Mengenai waktu kerja, atlet sepak bola tidak mungkin bekerja menurut jam kerja seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan karena atlet tidak mungkin bertanding atau berlatih secara rutin selama 7 jam atau 8 jam setiap hari. Selain itu juga dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dilakukan Secara Terus Menerus yang merupakan ketentuan penyimpangan terhadap pasal 77 UU Ketenagakerjaan, Atlet (atlet sepakbola) tidak disebutkan di dalamnya.
- b. Hukum yang Dipakai jika Menyelesaikan Sengketa Atlet Sepak Bola dengan Klub melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Sengketa hubungan kerja antara klub dan atlet sepakbola tidak hanya sebatas pada perselisihan mengenai upah. banyak perselisihan yang bisa saja terjadi, seperti sengketa mengenai ITC (International Transfer Certificate), sengketa mengenai perselisihan solidarity mechanism, training compensation, sengketa pemilikan atlet, sengketa sah atau tidaknya atlet, sengketa mengenai penggunaan atlet untuk Tim Nasional, sengketa tentang transfer dan peminjaman atlet, sengketa antara klub, pelatih. agen dan atlet. Jika menyelesaikan melalui Pengadilan hubungan Industrial, karena hal tersebut tidak diatur dalam Peraturan perundang-undangan maupun UU Ketenagakerjaan.

j. Sikap FIFA Sebagai Federasi Tertinggi Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Suatu Negara

FIFA tidak menolak adanya UU Ketenagakerjaan di suatu Negara, hal ini dapat dilihat dalam *Regulation on the Status and Transfer of Player* (selanjutnya disebut RSTP) sendiri pada article 1 paragraph 3 point b di sebutkan bahwa:⁵²

“Each association shall include in its regulations appropriate means to protect contractual stability, paying due respect to mandatory national law and collective bargaining agreements.”

Dapat diterjemahkan secara singkat bahwa setiap asosiasi harus mencakup peraturan cara yang tepat untuk melindungi stabilitas kontrak, tunduk kepada hukum nasional dan perjanjian kerja bersama. Namun yang sangat ditakutkan adalah jika hukum di suatu negara bertentangan dengan statuta FIFA dan Peraturan-Peraturan yang dibuat oleh FIFA. Pasalnya kekuatan hukum yang dibuat oleh FIFA bisa lebih kuat dari hukum nasional. Menurut penulis, UU ketenagakerjaan sebagai Hukum Nasional harus tetap mempertimbangkan prinsip-prinsip khusus dalam kontrak atlet sepak bola yang disebutkan di dalam RSTP tersebut dan peraturan yang lain.

k. Upaya Penyelesaian Sengketa Antara Atlet Sepakbola dan Pihak Manajemen Klub Berdasarkan Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja Atlet

Suatu hubungan kerja di dalam dunia sepakbola dapat berlangsung secara terus-menerus, jika hubungan antara pihak atlet sepakbola dan manajemen klub terdapat sengketa di kemudian hari, maka salah satu cara penyelesaiannya dengan litigasi dan non-litigasi. Litigasi adalah penyelesaian sengketa melalui pengadilan, sedangkan non-litigasi adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan.

⁵² Syifa Usdurah. *Op.Cit.* halaman 259

Penyelesaian sengketa sepakbola menggunakan cara non-litigasi sebagaimana telah disebutkan pada pasal 21 perjanjian kerja/kontrak kerja bahwa:⁵³ “Dalam hal terjadinya sengketa, perselisihan dan konflik diantara para pihak sehubungan dengan perjanjian ini, maka sengketa, perselisihan atau konflik tersebut akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari.”

Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari perjanjian ini perselisihan tersebut tidak dapat di selesaikan secara musyawarah mufakat, maka para pihak sepakat menyelesaikan perselisihan tersebut melalui BAKI yang keputusannya bersifat final.” Dari perjanjian kerja/kontrak kerja atlet pasal 21 dapat dijelaskan, jika terjadinya sengketa antara pihak atlet sepakbola dengan manajemen klub menggunakan cara sesuai dengan pasal 21 ayat (1) yaitu melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara kedua belah pihak.

Penyelesaian sengketa antara atlet sepakbola dengan pihak manajemen klub melalui musyawarah adalah hanya melibatkan kedua belah pihak saja, tanpa campur tangan pihak ketiga. Hal ini dilakukan agar sengketa antara kedua belah pihak cepat selesai. Pada dasarnya musyawarah dilakukan dengan cara kekeluargaan. Hal ini dapat dikatakan agar tidak merusak hubungan baik antara atlet sepakbola dengan pihak manajemen klub. Apabila penyelesaian sengketa dengan cara musyawarah tidak menemui jalan keluar atau solusinya, maka sengketa akan diselesaikan dengan cara sesuai dengan pasal 21 angka 21.2 yaitu Badan Arbitrase Keolahragaan Indonesia (selanjutnya disebut BAKI). Menurut

⁵³ *Ibid.* Syifa Usdurah. halaman 259

pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa(selanjutnya disebut UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa) yang di maksud dengan arbitrase adalah cara penyelesaian sesuatu sengketa perdata diluar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Dalam penyelesaian sengketa BAKI bertindak sebagai lembaga Arbitrase, sebagaimana telah disebutkan dalam pasal 1 angka 8 UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa tentang lembaga arbitrase adalah badan yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu, lembaga tersebut juga dapat memberikan pendapat yang mengikat mengenai suatu hubungan hukum tertentu dalam hal belum timbul sengketa.

Pada dasarnya para pihak yang bersengketa (pihak manajemen klub dan atlet sepakbola) dapat menyatakan perjanjian untuk menentukan bahwa arbiter dalam memutus perkara wajib berdasarkan ketentuan hukum atau sesuai dengan rasa keadilan. Dalam hal ini arbiter diberi kebebasan untuk memberikan putusan berdasarkan keadilan dan kepatutan, maka peraturan perundang-undangan dapat dikesampingkan. Akan tetapi dalam hal tertentu, hukum bersifat memaksa yang harus diterapkan dan tidak dapat dikesampingkan atau diabaikan oleh arbiter.

Semua penyelesaian sengketa yang diserahkan kepada BAKI merupakan langkah terakhir yang keputusannya bersifat final dan mengikat. Pihak yang bersengketa yaitu atlet sepakbola dengan pihak manajemen klub harus menjalankan atau memenuhi keputusan BAKI dengan penuh rasa tanggungjawab. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai penyelesaian sengketa melalui

cara arbitrase yang ditempuh BAKI menjadi berlarut-larut atau tidak terselesaikan.

Tetapi dalam prakteknya, penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh pihak manajemen klub tidak menggunakan cara yang sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Manajemen klub menggunakan cara opsi (pilihan) yang tidak dicantumkan dalam kontrak kerja atlet sepakbola.

Pihak manajemen klub memeberikan dua pilihan kepada para atlet menyangkut remunerasi (penggajian), yang pertama pihak manajmen klub memberikan remunerasi (penggajian) yang terhutang atau belum terselesaikan secara penuh, tetapi belum ada kepastian kapan akan diberikan. Kedua pihak manajemen klub memberikan remunerasi (penggajian 20% dua bulan gaji dalam waktu satu bulan.

1. Penyelesaian Sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional pasal 88 juga diatur mengenai tata cara penyelesaian sengketa keolahragaan.⁵⁴

Pasal 88

- 1) Penyelesaian sengketa keolahragaan diupayakan melalui musyawarah dan mufakat yang dilakukan oleh induk organisasi cabang olahraga.
- 2) Dalam hal musyawarah dan mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian sengketa dapat ditempuh melalui

⁵⁴ Lihat dalam UU No 3 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional

arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- 3) Apabila penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui pengadilan yang sesuai dengan yurisdiksinya.

Kemudian yang dimaksud dengan sengketa keolahragaan dalam pasal 88 UU Sistem Keolahragaan Nasional. Dalam UU Sistem Keolahragaan Nasional tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai apa yang dimaksud tentang sengketa keolahragaan. Tetapi, jika kita menarik dari pasal 1 angka 1 UU Sistem Keolahragaan Nasional yang dimaksud dengan keolahragaan adalah “segala aspek yang berkaitan dengan olahraga yang memerlukan pengaturan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengembangan, dan pengawasan”. Maka, dapat disimpulkan bahwa sengketa keolahragaan yang dimaksudkan adalah sengketa yang dapat saja muncul dari segala aspek yang berkaitan dengan olahraga (sepakbola) baik dari sejak pengaturan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengembangan maupun pengawasan yang berkenaan dengan olahraga (sepakbola) sebagai suatu kegiatan yang sistematis untuk mendorong, membina serta mengembangkan potensi jasmani, rohani dan sosial.

Jika dirumuskan lebih lengkap, maka rumusan definisi sengketa sepakbola professional dalam pasal 88 ayat 1 UU Sistem Keolahragaan Nasional dapat dijelaskan bahwa kegiatan pengaturan, penyelenggaraan dan pengelolaan kompetisi sepakbola professional dapat menimbulkan sengketa dan karenanya menjadi objek yang dimaksudkan dalam rumusan sengketa sepakbola

professional. Sengketa sesama pengurus sepakbola atau sengketa antara atlet dan klub, atau sengketa antara klub dan liga sebagai pengelola kompetisi, serta sengketa dengan pihak ketiga di luar stakeholder sepakbola dapat saja terjadi dan masuk ke dalam kategori sengketa sepak bola professional.

Dalam Pasal 88 mengamanatkan bahwa penyelesaian sengketa keolahragaan terlebih dahulu diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat, kemudian jika tidak tercapai kesepakatan maka diselesaikan melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa sesuai dengan peraturan perundang-undangan kemudian jika penyelesaian sengketa melalui jalur arbitrase tidak tercapai maka dapat berlanjut melalui pengadilan sesuai dengan yurisdiksinya.

Hal ini berbeda dengan apa yang diatur pada UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana tidak semua sengketa dapat diselesaikan melalui arbitrase. Dalam UU Sistem Keolahragaan Nasional terdapat tahapan untuk menyelesaikan sengketa, mulai dari musyawarah dan mufakat kemudian arbitrase dan pengadilan sebagai pilihan terakhir.

Sehingga berdasarkan pasal 88 UU Sistem Keolahragaan Nasional ini, Arbitrase tidak lagi menjadi lembaga alternatif penyelesaian sengketa tapi menjadi salah satu lembaga penyelesaian sengketa karena kedudukan arbitrase tidak sejajar dengan pengadilan tetapi ada hierarki yang mana arbitrase didahulukan ketimbang pengadilan. Yang menarik dalam pasal 88 ayat 3 UU Sistem Keolahragaan Nasional adalah pemilihan pengadilan sebagai lembaga penyelesaian sengketa yang bersifat optimal karena terdapat kata „dapat“. Sehingga jika atlet sepakbola professional dan klub dalam kontrak kerja sepakat untuk tidak memilih

pengadilan sebagai lembaga penyelesaian sengketa namun memilih forum penyelesaian seperti apa yang diatur dalam peraturan FIFA dan PSSI adalah sah dan tidak menyalahi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Hal tersebut lumrah terjadi pada kontrak atlet sepakbola profesional di Indonesia yang tidak memilih Pengadilan Hubungan Industrial sebagai forum penyelesaian sengketa sebagaimana diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan jo UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika terjadi perselisihan hubungan industrial, tetapi mengikuti tatacara penyelesaian sengketa yang sesuai dengan Statuta FIFA dan Statuta PSSI. Hal tersebut untuk menghormati apa yang ada dalam Statuta FIFA dan Statuta PSSI untuk menghindari penyelesaian melalui pengadilan dan menyelesaikan melalui lembaga arbitrase yang disediakan dalam statuta.

m. Penyelesaian Sengketa yang disediakan Berdasarkan Statuta PSSI

Ada beberapa forum yang ditunjuk oleh PSSI untuk penyelesaian suatu sengketa yang terjadi dalam ruang lingkup sepak bola Indonesia yaitu:⁵⁵

- 1) Badan Arbitrase PSSI merupakan badan arbitrase yang dibentuk sendiri oleh PSSI berdasarkan Surat Keputusan Nomor: SKEP/87/JAH/XI/2013 tentang Pembentukan Badan Arbitrase PSSI dan juga berdasarkan pasal 69 Statuta PSSI. Yurisdiksi Badan arbitrase PSSI diatur dalam pasal 1 Regulasi Badan Arbitrase PSSI tentang Peraturan dan Acara Arbitrase yang menyebutkan bahwa arbitrase PSSI mempunyai wewenang untuk menangani sengketa

⁵⁵ Syifa Usdurah. *Op.Cit.* halaman 263

antar anggota PSSI, atlet, pelatih, agen atlet dan/atau agen pertandingan ataupun pihak ketiga yang berkepentingan yang tidak diatur dalam kode disiplin PSSI, Kode Etik PSSI dan Badan Yudisial ad-hoc PSSI maka para pihak wajib membawa sengketa yang timbul di antara mereka ke arbitrase di hadapan Badan Arbitrase PSSI. Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa segala sengketa antar anggota PSSI, atlet, pelatih, Agen atlet dan/atau agen pertandingan ataupun pihak ketiga yang berkepentingan yang tidak diatur dalam kode disiplin PSSI, Kode Etik PSSI dan Badan Yudisial ad-hoc PSSI harus dibawa terlebih dahulu ke arbitrase PSSI.

- 2) Komisi Status Atlet PSSI. Kewenangan Komisi Status Atlet PSSI ini ada berdasarkan pasal 23 Regulasi Status dan Transfer Atlet. Komisi Status Atlet mengadili kasus yang diuraikan dalam pasal 22 dan juga sengketa lain yang timbul karena penerapan peraturan ini berdasarkan pasal 24 dan Transfer Atlet PSSI dan pasal 1 Regulasi Badan Arbitrase PSSI tentang Peraturan dan Acara Arbitrase terlihat tumpang tindih kewenangan karena baik Badan Arbitrase PSSI maupun Komisi Status Atlet sama-sama berwenang untuk menyelesaikan sengketa yang timbul diantara anggota PSSI dan atlet. Ini menimbulkan kebingungan kemanakah sengketa akan dibawa terlebih dahulu, ke Arbitrase PSSI terlebih dahulu atukah ke Komisi Status Atlet terlebih dahulu.

Menurut penulis, hal tersebut tidak akan membingungkan jika saja

terdapat pembagian lembaga penyelesaian sengketa seperti halnya pada DRC dan Players Status Committee FIFA yang telah dibagi secara jelas masing-masing kewenangannya dalam RSTP FIFA.

Hukum acara yang mengatur proses di Komisi Status atlet diatur dalam Regulasi Mengenai Hukum Acara Ajudikasi Sengketa Atlet di Komite Status Atlet. Pasal 3 ayat 1 Regulasi Badan Arbitrase PSSI tentang Peraturan dan Acara Arbitrase menyatakan pengajuan permohonan diajukan secara tertulis dengan menguraikan secara lengkap, jelas dan cermat, disertai dengan bukti permulaan yang cukup. Surat permohonan diajukan dengan mengirimkan ke alamat Sekretariat PSSI secara resmi dan diajukan kepada PSSI.

Dari uraian tersebut diatas, pada umumnya kontak kerja atlet sepak bola dengan klub adalah kontrak baku yang ditetapkan oleh asosiasi dimana mereka menetapkan untuk tidak memilih Pengadilan Negeri maupun Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian sengketa, namun memilih forum penyelesaian sengketa yang disediakan oleh FIFA maupun PSSI. Hal tersebut tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, karena berdasarkan pasal 1338 BW mengenai kebebasan berkontrak dan ketentuan dalam UU Sistem Keolahragaan Nasional mengenai forum penyelesaian sengketa juga bersifat mengatur (*regelentrecht*) dan optional. Selain itu, dari beberapa lembaga penyelesaian sengketa yang tersedia, atlet sepakbola dapat menyelesaikan sengketa melalui arbitrase yang disediakan oleh FIFA dan PSSI berdasarkan kewenangan dan yurisdiksi masing-masing forum penyelesaian sengketa. Penyelesaian sengketa lewat arbitrase yang disediakan FIFA maupun PSSI dapat

selesai lebih cepat, lebih paham sekaligus mempunyai pengetahuan lebih untuk menyelesaikan sengketa dibidang keolahragaan. Cepat inilah yang dibutuhkan atlet karena atlet dikejar dengan masa berakhirnya jeda kompetisi yang hanya sekitar 2-3 bulan saja.

Jika kita mengkaji kontrak kerja antara atlet (M) dengan klub (J) yang terjadi pada tanggal 1 Maret 2013. Pada pasal 21 mengenai arbitrase, disebutkan bahwa jika terjadi perselisihan maka para pihak menyelesaikan sengketa secara musyawarah mufakat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari. Jika gagal, maka para pihak memilih BAKI sebagai lembaga penyelesaian sengketa.

Pemilihan BAKI dalam penyelesaian sengketa kontrak atlet tersebut cukup beralasan karena pada saat itu belum terdapat lembaga arbitrase lain yang berkompeten menyelesaikan sengketa atlet lokal ditingkat nasional. Sehingga, pemilihan forum penyelesaian sengketa atlet kembali lagi pada isi klausul penyelesaian sengketa dalam masing-masing kontrak antara atlet sepakbola dengan manajemen klub.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Asas Berkontrak Dalam Perjanjian Transfer Pemain Sepakbola.

Sepakbola di era masa kini tidak hanya menjadikan olahraga ini sebagai hobi, olahraga ini telah menjadi sebuah hiburan tontonan atau lahan industri di dunia olahraga yang menjadikan pemain sepakbola sebagai profesi atau tenaga kerja pada klub yang melalui perekrutan hingga perjanjian kontrak kerja.

Klausul kontrak pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola secara eksplisit mencantumkan bahwa kontrak pemain sepakbola bersifat khusus dan tidak tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan atlet sepakbola profesional mempunyai hukum yang khusus yaitu *Lex sportiva*. Kontrak kerja pemain sepakbola profesional tunduk pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional merupakan *Lex Specialis* dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan FIFA penyelesaian sengketa yang terjadi antara atlet sepakbola profesional dengan klub dapat di selesaikan melalui Arbitrase yang telah disediakan oleh induk organisasi sepakbola tersebut.

Setiap orang dapat menjadi olahragawan profesional setelah memenuhi persyaratan diantaranya yaitu pernah menjadi olahragawan amatir yang mengikuti kompetisi secara periodik, memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yang dipersyaratkan, memenuhi ketentuan medis yang dipersyaratkan, dan memperoleh pernyataan tertulis tentang pelepasan status dari olahragawan amatir menjadi olahragawan profesional yang diketahui oleh induk organisasi cabang olahraga yang bersangkutan.

Dalam klub sepakbola perekrutan pemain adalah hal yang paling penting guna mendapatkan pemain yang dibutuhkan untuk tujuan atau target klub. Adapun ketentuan FIFA yang tertuang dalam *FIFA Regulation for the Status and transfer of player*, PSSI berhak membuat dan memiliki sistem status, alih status, dan perekrutan pemain.

FIFA atau PSSI berwenang dalam tata cara perekrutan yang dilakukan oleh setiap klub. Rekrutmen dilaksanakan dengan dasar aturan atau tata cara yang telah ditetapkan FIFA atau PSSI. Pihak klub yang akan merekrut pemain profesional dapat melalui pemain itu sendiri atau agen dengan klub. Maka langkah selanjutnya adalah para pihak menjalin sebuah kerja sama dalam bentuk kontrak/perjanjian kerja. Pemain profesional yang terikat perjanjian kerja dengan pihak klub profesional berkewajiban mengikuti aturan yang diberlakukan dari awal kesepakatan pelaksanaan sampai dengan berakhirnya kontrak oleh kedua pihak tersebut.

Perjanjian kerja pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola di Indonesia tentunya harus memperhatikan buku III KUHPdata, sebagai dasar

dalam membuat suatu perjanjian. Perjanjian atau “*overeekomst*” merupakan salah satu sumber perikatan (selain Undang- Undang) karena para pihak mempunyai kebebasan untuk mengadakan segala jenis perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁵⁶

Pasal 1313 KUHPerdara membahas mengenai definisi perjanjian yakni “perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih”. Artinya, dalam perjanjian tersebut terdapat hak dan kewajiban dari para pihak untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana yang telah disepakati dan tertera dalam perjanjian yang biasanya dirumuskan dalam satu kontrak.

Berdasarkan pemahaman diatas menandakan bahwa perjanjian kerja atlet sepakbola profesional dengan klub sepakbola di Indonesia mengacu dan memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Pertama, sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya. Artinya pemain sepakbola profesional dan klub sepakbola tersebut telah sepakat mengenai hak dan kewajiban yang muncul dalam perjanjian kerja tersebut, seperti jumlah gaji pemain, jangka waktu kontrak kerja tersebut, *bonus loyalty*, bonus penampilan, bonus lainnya (apabila klub tersebut mendapatkan gelar juara), sanksi apabila pemain melanggar kontrak, pilihan hukum akan dilanjutkan ke pengadilan apabila timbul sengketa diantara para pihak (keterlambatan gaji, tindakan wanprestasi dari salah satu pihak) dan lain-lain tentunya unsur yang pertama ini penting untuk

⁵⁶ Djaja S. Melialala, *Hukum Perdata Dalam Perspektif BW*, Bandung, Nuasa Aulia, 2012, hal. 159. Dalam Jurnal Raka Fauzan Hatami. Perjanjian Kerja Antara Pemain Sepak Bola dan Klub Sepak Bola Indonesia Dengan Lex Sportiva dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

dipahami oleh kedua belah pihak karena menyangkut hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dalam jangka waktu perjanjian atau kontrak kerja yang telah disepakati.

Kedua, kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Dari rumusan ini tentu dipahami bahwa setiap pemain sepakbola profesional harus cakap untuk membuat suatu perjanjian kerja dengan klub sepakbola. Biasanya, pemain sepakbola diwakili oleh seorang agen untuk bernegosiasi dengan klub dan hal tersebut tentunya tidak menjadi masalah selama agen tersebut telah diberikan mandat oleh pemain tersebut.

Ketiga suatu hal tertentu. Rumusan ini sudah jelas bahwa perjanjian kerja harus memuat hal-hal tertentu, dalam perjanjian kerja pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola unsur ketiga ialah berkaitan dengan jasa, yakni keahlian pemain sepakbola untuk bertanding dan membawa klub yang mengontraknya menjadi juara dikompetisi yang mereka ikuti.

Keempat, sebab yang halal. Artinya, perjanjian yang dibuat pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola di Indonesia tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Ketentuan lain yang harus dipahami adalah “mengenai asas-asas dalam pembentukan perjanjian, terutama asas kebebasan berkontrak yang berhubungan dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan “apa” dan dengan “siapa” perjanjian itu diadakan”.⁵⁷ Asas ini tercantum pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa, “Semua perjanjian yang dibuat secara sah

⁵⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, 2005, halaman 15.

berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.” Asas Asas kebebasan berkontrak meliputi kebebasan setiap orang untuk memutuskan apakah membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian, kebebasan para pihak untuk memilih dengan siapa akan membuat perjanjian, kebebasan para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian, kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian, dan kebebasan para pihak untuk menentukan cara pembuatan perjanjian termasuk dalam perjanjian standar yang cara pembuatannya telah ditentukan oleh salah satu pihak. Selain itu, dalam asas ini meliputi juga kesepakatan para pihak dalam suatu perjanjian untuk memilih yurisdiksinya dan pilihan hukum yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUHPerdata.

Hikmahanto Juana, selaku pakar hukum internasional berpendapat bahwa, “dalam implementasi dari asas kebebasan berkontrak yang sifatnya universal dalam suatu perjanjian juga tergantung pada posisi tawar menawar (*bargaining power*) diantara para pihak disuatu perjanjian untuk menentukan kedua hal tersebut diatas”.⁵⁸ Asas kebebasan berkontrak ini menjadi dasar bahwa isi perjanjian kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub sepakbola tergantung pada negosiasi dan kesepakatan kedua belah pihak berkaitan dengan menentukan isi perjanjian mengenai hak dan kewajiban yang muncul dalam perjanjian kerja sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya dibagian syarat sahnya suatu perjanjian, yakni sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya.

⁵⁸ Albert Aries, “menentukan pilihan hukum saat perjanjian”, 7 Mai 2018, *Hukumonline.com*, 28 Agustus 2022, halaman 100.

Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) juga memberikan kebebasan bagi pemain sepakbola profesional dan klub profesional untuk tunduk pada ketentuan suatu hukum tertentu karena perjanjian tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini berkaitan dengan pilihan hukum (*choise of law/rechtswahli*) dari para pihak untuk dapat memilih sendiri hukum yang harus dipakai untuk perjanjian dengan pembatasan, yaitu sepanjang tidak melanggar ketertiban umum dan tidak boleh menjelma menjadi penyeludupan hukum.

Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa federasi olahraga terutama FIFA mempunyai sistem hukum sendiri yang otonomi dan independen. Bahkan negara sekalipun tidak bisa ikut campur didalamnya. Meskipun harus diakui hukum negara tetap berlaku dan bersinambungan, karena aktivitas olahraga berlangsung dalam wilayah suatu negara. PSSI harus mengikuti tata cara seperti pengamanan pertandingan, perizinan penggunaan stadion, pembentukan klub sepakbola, dan pembentukan asosiasi sepakbola. Tetapi, perlu ditekankan bahwa dunia hukum bidang olahraga tersebut tidak membentuk suatu dunia yang benar-benar terpisah dari negara. Sebab, bagaimanapun juga jika aturan yang mengatur olahraga tersebut dibuat oleh organisasi-organisasi olahraga privat internasional, namun olahraga tetap saja tidak bisa menghindar dari penerapan hukum negara dimana olahraga tersebut dipertandingkan. Seperti perizinan keamanan, ketentuan pajak, ketentuan pembentukan badan hukum bagi asosiasi dan klub, dan lain-lain.

2. Bentuk Perikatan Antara Pemain Sepakbola Dengan Club Sepakbola.

Perjanjian kerja antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia tentunya harus memperhatikan Buku III KUHPerdara, sebagai dasar dalam membuat suatu perjanjian. Perjanjian atau “overeenkomst” merupakan salah satu sumber perikatan (selain undang-undang) karena para pihak mempunyai kebebasan untuk mengadakan segala jenis perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁵⁹

Pasal 1313 KUHPerdara membahas mengenai definisi perjanjian, yakni “Perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih”. Dari rumusan pasal di atas, dapat dijelaskan bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana para pihak, baik dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan hukum kekayaan untuk mencapai prestasi yang diinginkan oleh pihak-pihak tersebut.⁶⁰ Artinya, dalam perjanjian tersebut terdapat hak dan kewajiban dari para pihak untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana yang telah disepakati dan tertera dalam perjanjian yang biasanya dirumuskan dalam suatu kontrak.

Berdasarkan pemahaman di atas menandakan bahwa perjanjian kerja antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia juga mengacu dan memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya suatu perjanjian. Pertama, sepakat bagi mereka yang mengikatkan

⁵⁹ Djaja S. Meliala, 2012. *Hukum Perdata Dalam Perspektif BW*. Bandung: Nuansa Aulia,), halaman 159.

⁶⁰ *Ibid*

dirinya, artinya pemain sepak bola profesional dan klub sepak bola tersebut telah sepakat mengenai hak dan kewajiban yang muncul dalam perjanjian kerja tersebut, seperti jumlah gaji pemain, jangka waktu kontrak kerja tersebut, bonus loyalty, bonus penampilan, bonus lainnya (apabila klub tersebut mendapatkan gelar juara), sanksi apabila pemain melanggar kontrak, pilihan hukum akan diajukan ke pengadilan apabila timbul sengketa di antara para pihak (keterlambatan gaji, adanya tindakan wanprestasi dari salah satu pihak) dan lain-lain. Tentunya unsur yang pertama ini penting untuk dipahami oleh kedua belah pihak karena menyangkut hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dalam jangka waktu perjanjian atau kontrak kerja yang telah disepakati.

Kedua, kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Dari rumusan ini tentu dipahami bahwa setiap pemain sepak bola profesional harus cakap untuk membuat suatu perjanjian kerja dengan klub di Indonesia. Biasanya, pemain diwakili oleh seorang agen untuk bernegosiasi dengan klub dan hal tersebut tentunya tidak menjadi masalah selama agen tersebut telah diberikan mandat oleh pemain tersebut. Ketiga, suatu hal tertentu. Rumusan ini sudah jelas bahwa perjanjian kerja harus memuat hal-hal tertentu. Dalam perjanjian kerja pemain sepak bola profesional dan klub sepak bola, unsur ketiga ialah berkaitan dengan jasa, yakni keahlian pemain sepak bola untuk bertanding dan membawa klub yang mengontraknya menjadi juara di kompetisi yang mereka ikuti. Keempat ialah sebab yang halal. Artinya, perjanjian yang dibuat oleh pemain sepak bola

profesional dengan klub sepak bola di Indonesia tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Ketentuan lain yang harus dipahami adalah mengenai asas-asas dalam pembentukan perjanjian, terutama asas kebebasanberkontrakyang berhubungan dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan “apa” dan dengan “siapa” perjanjian itu diadakan.⁶¹ Asas ini tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1)

KUHPerdata yang menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Johannes Gunawan dalam buku Sukarmi (*Cyber Law: Kontrak Elektronik Dalam Bayang-bayang Pelaku Usaha*) menjelaskan bahwa asas kebebasan berkontrak meliputi kebebasan setiap orang untuk memutuskan apakah membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian, kebebasan para pihak untuk memilih dengan siapa akan membuat perjanjian, kebebasan para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian,kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian, dan kebebasan para pihak untuk menentukan cara pembuatan perjanjian termasuk dalam perjanjian standar yang cara pembuatannya telah ditentukan oleh salah satu pihak.⁶²

Selain itu, dalam asas ini meliputi juga kesepakatan para pihak dalam suatu perjanjian untuk memilih yurisdiksi dan pilihan hukum yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Hikmahanto Juwana, selaku pakar hukum internasional berpendapat bahwa dalam implementasi dari

⁶¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*. 2005. Jakarta: Intermassa. halaman 15.

⁶² Sukarmi. 2008. *Cyber Law: Kontrak Elektronik Dalam Bayang-bayang Pelaku Usaha*. Pustaka Sutra. Bandung. halaman 123

asas kebebasan berkontrak yang sifatnya universal dalam suatu perjanjian juga tergantung pada posisi tawar menawar (*bargaining power*) di antara para pihak dalam suatu perjanjian untuk menentukan kedua hal tersebut di atas.⁶³

Asas kebebasan berkontrak ini menjadi dasar bahwa isi perjanjian kerja antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola tergantung kepada negosiasi dan kesepakatan kedua belah pihak berkaitan dengan menentukan isi perjanjian mengenai hak dan kewajiban yang muncul dalam perjanjian kerja sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya di bagian syarat sahnya suatu perjanjian, yakni sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya.

Asas kebebasan berkontrak juga memberikan kebebasan bagi pemain sepak bola profesional dan klub profesional untuk tunduk pada ketentuan suatu hukum tertentu karena perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini berkaitan dengan pilihan hukum (*choice of law/rechtswahl*) dari para pihak untuk dapat memilih sendiri hukum yang harus dipakai untuk perjanjian dengan pembatasan, yaitu sepanjang tidak melanggar ketertiban umum dan tidak boleh menjelma menjadi penyelundupan hukum.

Pada intinya, berdasarkan konsep dasar hukum perdata yang tercantum dalam KUHPperdata, kontrak antara pemain sepak bola dengan klubnya sama dengan kontrak pada umumnya di mana para pihak sama-sama mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian. Kontrak kerja tersebut didasarkan pada ketentuan Pasal 1338 KUHPperdata yang memberikan kebebasan berkontrak bagi para pihak untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian serta pilihan hukum dari para pihak

⁶³ *Ibid.* Albert Aries. halaman 100

untuk dapat memilih sendiri hukum yang akan digunakan dalam perjanjian selama tidak bertentangan ketertiban, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Selain itu, para pihak juga harus memerhatikan ketentuan tentang syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdota.

3. Perlindungan Hukum Bagi Pemain Sepakbola Ditinjau Dari Perjanjian Transfer Pemain.

Hubungan kontraktual yang terjalin antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola didasarkan pada kontrak pokok atau isi perjanjian yang mencakup prestasi dan kewajiban dari kedua belah pihak. Apabila hak dan kewajiban tersebut tidak dilaksanakan dengan baik oleh kedua belah pihak, maka akan menimbulkan akibat hukum. Jika pemain berkewajiban bermain di dalam pertandingan resmi klub, maka kewajiban klub adalah membayar si pemain. Dalam ilmu hukum perdata, kewajiban yang tidak dijalankan atau dipenuhi adalah wanprestasi (ingkar janji). Kondisi itu yang akan menjadi sengketa dan harus diselesaikan oleh para pihak yang terlibat di dalam kontrak sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Oleh karena itu, ketika kontrak perjanjian kerja tersebut dibuat di Indonesia, maka KUHPerdota tetap menjadi acuan bagi kedua belah pihak dalam membentuk suatu perjanjian kerja walaupun isi perjanjian tersebut tunduk pada ketentuan *lex sportiva* FIFA seperti halnya perjanjian kerja antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia.

Status pemain sepakbola profesional bukanlah buruh karena perjanjian kerja yang terbentuk antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola merupakan perjanjian pada umumnya di mana kedua belah pihak saling mengikatkan diri untuk mencapai prestasi yang diinginkan, diikuti dengan adanya hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, bukan termasuk ke dalam perjanjian perburuhan/kerja. Hal ini didasarkan pada adanya unsur-unsur utama dalam pembentukan perjanjian diantara kedua belah pihak, yakni unsur keahlian dan unsur koordinatif.

Pemain sepak bola harus mempunyai keahlian khusus (dalam hal ini bermain sepak bola) untuk dapat dikerjakan oleh klub sepak bola. Unsur keahlian diartikan sebagai keahlian bermain sepak bola secara profesional yang berbeda dengan orang-orang lainnya (amatir). Salah satu indikator dikatakan profesional ialah adanya lisensi pemain profesional yang dimiliki.⁶⁴

Dalam era industri sepak bola, klub-klub berusaha untuk merekrut pemain yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan klub tersebut. Dengan direkrutnya pemain yang berkualitas tentu akan membantu klub yang mengontraknya meraih kesuksesan dengan memenangkan pertandingan. Selain itu, pemain-pemain yang dikontrak tersebut dapat mendongkrak pendapatan klub melalui penjualan merchandise. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pihak klub melalui manajemen klub tidak memberikan perintah mengenai bagaimana cara pemain tersebut bermain sepak bola, tetapi hanya mengontrak pemain

⁶⁴ Lihat Pasal 7 ayat (3) Peraturan Organisasi Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) Tahun 2010 Nomor 02/ MUNASLUB-PSSI/2009 tentang Statuta PSSI yang menyatakan bahwa "Dalam mengatur persepakbolaan nasional, PSSI mengesahkan pemain amatir dan pemain profesional." Ketentuan statuta PSSI tersebut juga mengacu pada Pasal 55 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional

tersebut dengan tujuan untuk mencapai prestasi yang diinginkan sehingga unsur hubungan koordinatif telah terpenuhi.

Hal ini berbeda dengan hubungan kerja antara buruh dan majikan di mana buruh, mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak majikan dan tunduk serta taat kepada perintah majikan. Apalagi dari sudut pandang *lex sportiva* sebagai peraturan sepak bola yang dibentuk oleh FIFA, dalam statuta FIFA 2011 pemain sepak bola disebut sebagai *player*, sedangkan dalam statuta PSSI, pemain sepak bola disebut pemain.

Maka sudah jelas bahwa status pemain sepak bola dalam kontrak kerja berbeda dengan buruh. Artinya, dalam perjanjian kerja sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia, harus dipahami terlebih dahulu bahwa klub-klub sepak bola Indonesia berkompetisi di bawah naungan PSSI sebagai induk persepakbolaan Indonesia yang merupakan anggota FIFA. FIFA merupakan komunitas internasional yang melahirkan *lex sportiva* sebagai hukum transnasional yang hidup dan berlaku secara terus menerus dan diikuti oleh anggota-anggotanya, termasuk PSSI. Berdasarkan hal tersebut, perjanjian kerja pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia tentunya mengikuti ketentuan *lex sportiva* FIFA tersebut yang menjadi acuan dalam pembentukan dan pelaksanaan kontrak. Hal tersebut sah-sah saja karena sebagaimana asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang merumuskan perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak yang telah sepakat untuk itu seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena itu, karakteristik *lex sportiva* merupakan peraturan

kontraktual dengan kekuatan mengikatnya didasarkan pada perjanjian untuk menyerahkan kekuasaan dan hak kepada otoritas dan yurisdiksi federasi olahraga internasional dan tidak diatur oleh sistem hukum nasional.

Keberadaan *lex sportiva* yang dibentuk oleh organisasi privat internasional seperti FIFA di mana setiap anggota organisasi tersebut harus tunduk terhadap statuta organisasi tersebut dan juga diterapkan dalam perjanjian kerja antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia. Artinya, walaupun perjanjian tunduk pada ketentuan *lex sportiva*, tetap saja harus disesuaikan dengan nilai-nilai serta prinsip yang dianut oleh Indonesia dalam pembentukan dan pelaksanaan perjanjian sehingga pembentukan dan pelaksanaan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak harus menyesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Ketentuan tersebut juga terdapat dalam Pasal 55 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. Berdasarkan rumusan pasal tersebut, tentunya isi dari perjanjian kerja yang disepakati oleh pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia harus juga mengacu pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, seperti usia kerja atlet dan terutama berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak seperti pembayaran gaji/upah yang tepat waktu, pembayaran bonus di luar gaji, perlindungan bagi pemain sepak bola ketika mengalami cedera, dan asuransi kerja. Oleh karena itu, penundukan kepada *lex sportiva* dalam perjanjian kerja antara pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia juga harus menyesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

FIFA sendiri tidak mempermasalahkan hal tersebut karena dalam statuta FIFA mengenai *Regulation on the Status and Transfer of Player* tidak menolak hukum ketenagakerjaan suatu negara. Akan tetapi, FIFA mensyaratkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul dalam perjanjian kerja tersebut harus sesuai dengan ketentuan yang disyaratkan dalam statuta FIFA, yakni lembaga arbitrase yang disediakan oleh FIFA.

FIFA mewajibkan bahwa dalam isi perjanjian kerja pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola apabila terdapat perselisihan diantara kedua belah pihak, maka harus diselesaikan dalam forum penyelesaian sengketa yang disediakan FIFA sebagaimana disebutkan sebelumnya dalam Pasal 68 Statuta FIFA 2011.

Beberapa forum penyelesaian sengketa seperti National Dispute Resolution Chamber, Dispute Resolution Chamber, Court of Arbitration for Sport dibentuk oleh FIFA untuk menyelesaikan perselisihan dalam perjanjian tersebut. PSSI sebagai induk persepakbolaan Indonesia juga melarang penyelesaian perselisihan perjanjian tersebut melalui Pengadilan Negara dan mewajibkan diselesaikan dalam forum yang disediakan FIFA dan PSSI.

Penyelesaian sengketa melalui forum arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa dalam keolahragaan juga tercantum dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. Hal tersebut berbeda dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana penyelesaian sengketa harus dilaksanakan di Pengadilan Hubungan Industrial. Perjanjian kerja antara pemain sepak bola

profesional dengan klub sepak bola di Indonesia yang mengacu pada ketentuan *lex sportiva* dalam statuta FIFA tentunya dapat dibenarkan, apabila kedua belah pihak telah sepakat untuk menyelesaikan sengketa di forum yang disediakan oleh FIFA dan PSSI kembali kepada karakteristik *lex sportiva* yang tidak diatur oleh sistem hukum nasional. Sehingga, pilihan lembaga penyelesaian hukum dari kedua belah pihak tentunya harus ditaati dan dipatuhi. Hal ini kembali lagi kepada asas kebebasan berkontrak yang disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja pemain sepak bola profesional dengan klub sepak bola di Indonesia tunduk pada *lex sportiva* dalam statuta FIFA, terutama berkaitan dengan pilihan forum penyelesaian sengketa yang telah disediakan FIFA dengan memperhatikan dan tidak bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan, kepentingan umum, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di mana olahraga tersebut dipertandingkan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pemain profesional asing adalah pemain asing yang bermain/mengikat kontrak pada klub sepakbola nasional Indonesia. Terkait dengan klausul dalam perjanjian kerja/kontrak kerja atlet sepakbola dengan pihak manajemen klub yaitu tunduk atau tidaknya atlet sepakbola kepada atauran UU Ketenagakerjaan, maka dalam hal ini atlet sepakbola tetap tunduk pada aturan UU Ketenagakerjaan dengan asas preferensi.
2. Perjanjian kerja/kontrak kerja atlet sepakbola dan pihak manajemen klub yang telah memenuhi syarat sahnya perjanjian dalam 1320 BW maupun dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian berbentuk tertulis dan dibuat dalam bentuk perjanjian standar atau dapat disebut juga perjanjian baku. Perjanjian secara sepihak oleh pihak manajemen klub dan digunakan untuk semua atlet sepakbola yang dikontrak maupun yang akan dikontrak oleh pihak manajemen klub.
3. Upaya penyelesaian sengketa dalam sepakbola berbeda dengan sengketa di bidang perdata lainnya. Di dalam sengketa sepakbola hanya menggunakan penyelesaian non-litigasi yaitu penyelesaian sengketa diluar pengadilan, hal tersebut sesuai dengan pasal 21 perjanjian kerja atlet sepakbola profesional dan sesuai dengan pada pasal 88 UU No 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. Diawali dengan musyawarah dan mufakat, jika musyawarah dan mufakat gagal dapat dilanjutkan melalui arbitrase

atau alternatif penyelesaian sengketa sesuai dengan UU No. 30 tahun 1999, yang sudah ditentukan dalam perjanjian yaitu Badan Arbitrase Keolahragaan Nasional (BAKI) yang keputusan bersifat final dan mengikat para pihak yang bersengketa. Tetapi pada kenyataannya bahwa pihak manajemen klub tidak menggunakan cara penyelesaian yang tertera dalam kontrak, manajemen klub memberikan opsi atau pilihan untuk penyelesaian sengketa.

B. Saran

1. Klub sepakbola nasional dalam merekrut pemain sepakbola profesional asing harus selektif untuk peningkatan prestasi klub khususnya dan prestasi sepakbola nasional umumnya.
2. Bagi atlet sepakbola profesional harus lebih teliti membaca setiap perjanjian kerja/kontra kerja yang akan ditandatangani. Jangan sampai ketidakpahaman dan kurang telitian atlet sepakbola menimbulkan sengketa dan kerugian. Atlet sepak bola harus didampingi oleh seorang manager dan perjanjian kerja yang dibuat harus melalui notaris.
3. UU Sistem Keolahragaan Nasional dan UU Ketenagakerjaan harus di perbarui, karena UU Sistem Keolahragaan Nasional dan UU Ketenagakerjaan saat ini kurang mengakomodir kepentingan atlet sebagai tenaga kerja dan terutama mengenai forum penyelesaian sengketa. Undang-Undang harus jelas dalam menentukan batasan pengertian sengketa keolahragaan kemudian forum yang dapat dipilih sebagai forum penyelesaian sengketa dan hukum yang diterapkan jika terjadi sengketa.

Karena jika tidak, akan terjadi benturan sistem hukum, konflik norma, dan terjadi ketidakharmonisan antara sistem hukum nasional dengan sistem hukum FIFA (Lex Sportiva).

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku.

- Djaja S. Meliala. 2012. *Hukum Perdata Dalam Perspektif BW*. Nuansa Aulia. Bandung:
- Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang University Press. Semarang.
- Ida Hanifah Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima,
- Mariam Darus Badruzaman, 2005, “Aneka Hukum Bisnis”, Alumni, Bandung
- Nabiyla Risfa Izzati. 2021. *Penyalahgunaan Keadaan Dalam Perjanjian Kerja*. Kanasius. Jakarta.
- Salim HS. 2019. *Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak)*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*. 2005. Intermassa. Jakarta
- Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penulisan Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta

B. Peraturan Perundang-Undangan

- UU No. 11 Tahun 2022 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional
- Undang-undang Ketenagakerjaan.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Regulasi Go-Jek Traveloka Liga1. 2017. Liga Indonesia Baru. Jakarta.
- Peraturan Organisasi Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) Tahun 2010 Nomor 02/ MUNASLUB-PSSI/2009 tentang Statuta PSSI yang menyatakan bahwa “Dalam mengatur persepakbolaan nasional, PSSI mengesahkan pemain amatir dan pemain profesional.” Ketentuan statuta PSSI tersebut juga mengacu pada Pasal 55 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional

C. Karya Ilmiah/Jurnal/Artikel/Kamus Hukum

Dewa Gede Atmadja, Asas-Asas Hukum dalam Sistem Hukum, *Jurnal Kertha Wicaksana*, Vol. 12, No. 2, 2018

Raka Fauzan Hatami. Perjanjian Kerja Antara Pemain Sepak Bola dan Klub Sepak Bola Indonesia Dengan Lex Sportiva dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Johannes Gunawan, Penggunaan Perjanjian Standard dan Implikasinya Pada Asas Kebebasan Berkontrak, *Padjadjaran Majalah Ilmu Hukum dan Pengetahuan Masyarakat* No. 3-4, Jilid XVII, (Bandung; Alumni, 1987),

Supriyono. Terciptanya Rasa Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Dalam Kehidupan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah FENOMENA, Volume XIV, Nomor 2, November 2016: 1567-1582*. 2016. Hukum Online. Diakses: Juli 2022. Pukul 10.00 WIB.

Syifa Usdurah. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Atlet Sepakbola Profesional Indonesia Terhadap Manajemen Klub Yang Melakukan Wanprestasi. *Jurnal Media Hukum dan Peradilan*.

Sukarmi. 2008. *Cyber Law: Kontrak Elektronik Dalam Bayang-bayang Pelaku Usaha*. Pustaka Sutra. Bandung.

Tami Rusli. Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Pranata Hukum*. 2015.

Cahyono. Pembatasan Asas “*Freedom Of Contract*” Dalam Perjanjian Komersial.

D. Internet

Sovia Hasanah, S.H. Wajibkah Klub Sepak Bola Berbadan Hukum hukum online. Di akses: 14 Agustus 2022. Pukul 16.30 WIB.

Albert Aries, “*menentukan pilihan hukum saat perjanjian*”, *Hukumonline.com*, Diakses 28 Agustus 2022. Pukul 11.00 WIB

Federasi-Internasional-Sepak-Bola.html. Diakses: 10 Juli 2022. Pukul. 21.00 WIB

Forum Penyelesaian Perselisihan dalam Kontrak Pesepakbola diIndonesia Masih Berbedabeda, <http://www.appi-online.com/forum-penyelesaian-perselisihan-dalam-kontrak-pesepakbola-diindonesia-masih-berbeda-beda/> Dikunjungi pada 2 September 2022. Pukul 21.00 WIB.

Intan Rachmasari. Lima Olahraga Paling Populer di Dunia. Sportstar.id. Diakses: Juni 2022. Pukul 13.00 WIB.

Kompasiana.com. etika-dan-hukum. Diakses: 21 Juli 2022. Pukul 14.30 WIB

Abi Jam'an Kurnia, S.H. Aturan tentang Pemain Sepak Bola Asing di Indonesia. Hukum online.com. Diakses: 01 September 2022. Pukul 21.00 WIB