BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum, konsekuensi dari negara hukum adalah adanya peraturan yang mengikat dan memaksa para pelaku hukum. Dalam bentuknya hukum dibedakan menjadi dua bagian, hukum tertulis dan hukum tidak tertulis. Hukum tertulis adalah sekumpulan kaidah yang dikodifikasi atau di bukukan atau di undangkan dalam lembar negara yang sifatnya memaksa dan menngikat dan berlaku pada suatu saat tertentu. Berbeda dengan hukum tertulis, hukum tidak tertulis terlahir karena interaksi sosial dan kebiasaan adalah hal yang menjadikannya suatu kaidah sehingga kebiasaan yang menjadi kaidah dan normatersebut bisa ditaati bersama oleh anggota masyarakat.[1]

Hukum adalah suatu aturan yang otentik dari tangan manusia yang di buat untuk kelangsungan umat manusia dalam bermasyarakat, namun demikian pada dasarnya hukum adalah produk pengambilan keputusan yang ditentukan oleh fungsi kekuasaan yang memaksa dan mengikat para subjek dalam bentuk larangan, kewajiban, dan kebolehan.[2] Filosofi negara Indonesia adalah pancasila, sebagai tolak ukur pembuatan produk hukum atau peraturan. Maka aturan yang di buat harus berdasarkan filosofi yang terkandung dalam pancasila, dari mulai ketuhanan hingga persatuan termasuk di dalamnya keadilan sosial. Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar Negara Republik Indonesia mengamanahi negara yang dalam hal ini di wakilkan kepada pemerintah untuk melaksanakan agenda kemanusiaan yang mensejahterakan rakyat dari mulai persamaan hak, jaminan sosial, kepastian hukum, keadilan, dan kesejahteraan sosial dan lain sebagainya. Maka dengan amanat itu jugga pemerintah melakukan pemerintahan agar amanat tersebut dapat di pertanggung jawabkan kepada rakyat Indonesia, dengan demikian dalam praktiknya negara yang dalam hal ini melalui

[1] Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 21.
[2] Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 9.

pemerintahan adalah pemangku amanat Undang-Undang Dasar yang mengamanahi negara untuk menjamin terciptanya kesejahteraan.[3]

Indonesia sedang membutuhkan pembangunan nasional yang diselenggaraan berdasarkan asas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, kemandirian, kestabilan, kemajuan, dan kemakmuran penduduk atau masyarakat. Pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materil atau spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan hukum, khususnya bidang ketenagakerjaan diproyeksikan untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja, dengan demikian hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, kemanfatan, ketertiban, perlindungan, dan penegakan hukum.[4]

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Menurut Satjipto Raharjo menjelaskan bahwa dunia hukum terdapat asas yang menjamin kesetaraan atau kesamaan di hadapan hukum, kesamaan ini bisa dipahami sebagai akses terhadap hukum, bantuan, dan perlindungan hukum yang bisa di dapat oleh segenap warga negara yang dinamakan asas *equality before the law*.[5] Untuk mencapai tujuan tersebut, pelaksanaan mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Pemerintah

UIN SUNAN GUNUNG DJATI

[3] Isbandi Rukminto, *Kesejahteraan Sosial Pekerjaan, Pembangunan Sosial, Dan Kajian Pembangunan* (Jakarta: Rajawali Press, 2019), Dalam Prolog.
[4] Bhenyamin Hoessin, *Pembagian Kewenangan Antara Pusat Dan Daerah* (Malang: Universitas Brawijaya Pres, 2001), 4.
[5] Satjipto Rahardjo, *Pengantar Ilmu Hukum* (Surabaya: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 32.

berperan sebagai penyedia lapangan kerja, sementara masyarakat sebagai subjek yang bekerja untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak dan manusiawi. Manusia tidak akan pernah terlepas dari bekerja sebagai kebutuhan akan kehidupan, konstitusi negara Indonesia menjamin akan hal itu yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" ketentuan tentang jaminan hak konstitusional dalam pekerjaan ini dikrucutkan melalui tata urutan perundang-undangan dibawahnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Hubungan yang timbul dari pekerja dan pengusaha yaitu hubungan kerja, hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Akibat hukum suatu kontrak pada dasarnya lahir dari adanya hubungan hukum dari suatu perikatan, yaitu dalam bentuk hak dan kewajiban. Pemenuhan hak dan kewajiban inilah yang merupakan salah satu bentuk daripada akibat hukum suatu kontrak. Kemudian, hak dan kewajiban ini tidak lain adalah hubungan timbal balik dari para pihak, kewajiban di pihak pertama merupakan hak bagi pihak kedua, begitupun sebaliknya dimana kewajiban di pihak kedua merupakan hak bagi pihak pertama. Dengan demikian, akibat hukum di sini tidak lain adalah pelaksanaan dari pada suatu kontrak itu sendiri.[6]

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Soepomo adalah suatu perjanjian dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikatkan dirinya

[6] Aris Prio Agus Santoso et al., *Contract Drafting : Suatu Bentuk Perikatan Dalam Implementasi Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2024), 68.

untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.[7] Berdasarkan pengertian lain menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja dan harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam sautu hubungan kerja.

Perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan suatu klub menandakan bahwa telah lahirnya perjanjian sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban, dimana para pihak mengadakan perjanjian harus melaksanakan hak dan kewajiban seperti yang tertuang dalam perjanjian layaknya menaati peraturan Perundang-Undangan. Didalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menerangkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya atau mengikat kedua belah pihak. Dalam perjanjian terdapat asas-asas yang terkandung didalamnya, seperti asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, asas pacta sunt servanda, dan asas itikad baik.[8] Hubungan pemain dan klub apabila dikaitkan dengan tujuan hukum perburuhan akan sulit tercapai karena klub sebagai pihak yang kuat akan selalu menekan pihak pemain yang berada pada posisi yang rendah atau lemah, oleh sebab itu pemerintah dianggap perlu untuk membantu mengenai masalah perburuhan tersebut melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban klub maupun pemain.

Pemain sepak bola tidak mengetahui atau memahami hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha, selain itu juga terdapat pemain yang mengetahui atau memahami hak dan kewajibannya akan tetapi karena faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[7] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali perss, 2008), 40.
[8] Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*, Cet. 10 (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2022), 3–5.

dan tidak berani menuntut meskipun sebenarnya hak-hak nya telah dilanggar oleh pengusaha.

Era globalisai saat ini mendorong perkembangan hubungan ketenagakerjaan pada beberapa klub dengan menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT), hal ini dilakukan karena terdapat berbagai faktor dan ketentuan yang terdapat dalam PKWT dipandang lebih menguntungkan bagi klub tetapi di sisi lain tidak merugikan bagi pemain sejauh tidak melanggar Undang-Undang. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kini telah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. mengacu pada Pasal 1 ayat (10) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa pengertian PKWT adalah "Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu".

Saah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah PT. Persikab Bandung Bedas, berdiri pada tanggal 13 Agustus 2021 sebagai badan hukum yang menaungi dan mengelola klub sepak bola PERSIKAB Bandung yang didirikan pada 27 Juli 1963.[9] PT. Persikab Bandung Bedas bukan sekadar nama, tapi merupakan entitas bisnis yang bertanggung jawab atas segala operasional dan manajemen PERSIKAB Bandung, termasuk urusan keuangan, pemasaran, dan pengembangan klub.

Bermarkas di Stadion Sijalak Harupat, Jalan Raya Soreang No. 141/JL. Pintu Barat Stadion J, Soreang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

[9] Diakses melalui https://jabar.tribunnews.com/2021/08/13/persikab-kini-dikelola-pt-pbb-targetnya-promosi-legenda-persib-jadi-dirtek-incar-pemain-liga-1 hari Senin tanggal 2 Juni 2025, Pukul 09.40 WIB.

Klub PERSIKAB Bandung merupakan klub sepak bola yang berbasis di Kabupaten Bandung, Jawa Barat yang pernah mencapai kejayaan di era 1990-an dan kini berkompetisi di Liga Nusantara. Klub PERSIKAB Bandung didirikan untuk mengembangkan sepak bola di daerah dan menjadi wadah bagi pemain sepak bola di Kabupaten Bandung, PERSIKAB bandung merupakan bagian dari sejarah sepak bola Kabupaten Bandung yang diharapkan dapat bangkit dan kembali berjaya di kancah sepak bola nasional.

Dalam penelitian ini penulis mewawancarai mantan pemain klub berinisial DA yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di klub PERSIKAB Bandung, menurutnya sebagian pemain yang berasal dari akademi atau kelompok umur lalu masuk kedalam tim PERSIKAB pada musim 2021-2022 kompetisi Liga 3 dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu namun dalam pelaksanaannya proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dibuat secara tertulis dan pemain tidak mengetahui penuh apa saja hak dan kewajiban yang terdapat dalam klausul perjanjian. Dalam proses perekrutan pemain yang dilakukan oleh klub, pelatih memiliki hak prerogatif dalam menentukan komposisi pemain yang akan bergabung kedalam tim. Para calon pemain yang berasal dari tim kelompok umur atau melalui jalur seleksi tertutup biasanya langsung direkoemdasikan oleh pelatih kepada manajemen klub sehingga tidak ada negosiasi yang terjadi antara pemain dan klub hanya sebatas kesepakatan lisan antara pemain dan pelatih saja, itu yang membuat beberapa pemain tidak melakukan kontrak perjanjian secara tertulis.[10]

Pada dasarnya, hubungan kerja antara klub sepak bola dengan para pemainnya memiliki kesamaan dengan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Jika klub sepak bola diposisikan sebagai sebuah badan usaha, maka para pemain yang bergabung dalam klub tersebut berstatus sebagai pekerja yang terikat secara hukum melalui suatu kontrak kerja. Oleh

[10] Berdasarkan wawancara pribadi penulis dengan DA selaku Mantan Pemain PERSIKAB Bandung, di Kediaman narasumber pada hari Minggu tanggal 1 Juni 2025, Pukul 20.00 WIB.

karena itu, baik pihak klub maupun pemain memiliki kewajiban untuk melaksanakan hak dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan ketentuan dalam kontrak. Namun, dalam praktiknya tidak jarang muncul persoalan yang mengganggu kelangsungan hubungan kerja tersebut.[11]

Ketentuan yang mengatur bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis tertuang didalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah, namun unsur esensialnya tetap sama yaitu pembuatan PKWT harus dibuat secara tertulis. Perubahan tersebut dimuat dalam Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sehingga berbunyi:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Ketentuan khusus diatur dalam Regulasi Status dan Transfer Pemain Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia Pasal 18, kontrak antara pemain profesional dan klub memuat:

1. Jika ada agen yang terlibat dalam negosiasi kontrak, nama agen tersebut harus dicantumkan di dalam kontrak.
2. Jangka waktu minimum kontrak dimulai dari tanggal berlakunya kontrak hingga akhir musim, sedangkan jangka waktu maksimum kontrak adalah lima tahun. Kontrak dengan jangka waktu lain hanya diperbolehkan apabila sesuai dengan hukum nasional. Pemain yang berumur di bawah 18 tahun tidak diperbolehkan untuk menandatangani kontrak dengan jangka waktu lebih dari tiga tahun. Klausula yang mengatur jangka waktu yang lebih dari itu tidak diakui.
3. Klub yang hendak membuat kontrak dengan pemain profesional wajib memberitahu klub yang mana pemain itu berada secara tertulis sebelum bernegosiasi dengan pemain tersebut. Pemain profesional hanya bebas membuat kontrak dengan klub lain jika masa berlaku kontrak dengan klubnya tersebut telah berakhir atau akan berakhir dalam enam bulan. Pelanggaran terhadap ketentuan ini akan dikenakan sanksi yang sesuai.

[11] Andhika Maulana Rachman, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Atas Keterlambatan Gaji Yang Dilakukan Oleh Klub Sepak Bola Persikab Bandung Pada Liga 2 Tahun 2022," 2023, 11.

4. Keabsahan suatu kontrak dapat tidak tercipta berdasarkan kesuksesan pemeriksaan kesehatan dan/atau pemberian izin bermain.
5. Ketentuan pasal 13 hingga 18 berlaku jika pemain profesional membuat lebih dari satu kontrak dengan periode yang sama.

Jika ditinjau dari bentuk perjanjian kerja yang digunakan, hubungan kerja antara klub dan pemain sepak bola profesional umumnya mengacu pada jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini disebabkan karena kontrak para pemain di Indonesia biasanya bersifat jangka pendek, yakni berkisar antara satu hingga dua tahun. Dengan durasi kontrak yang terbatas tersebut, pemain sangat rentan mengalami kerugian apabila terjadi wanprestasi dari pihak klub. Untuk itu, sistem hukum di Indonesia telah mengatur mekanisme tentang perjanjian kerja, guna menjamin hak para pihak dan memberikan solusi hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap kontrak. Sebagai suatu perjanjian maka para pihak yang melakukan perjanjian tersebut haruslah memenuhi apa yang telah diperjanjikan. Perjanjian yang dibuat secara tertulis sangat penting karena ada kalanya suatu pelaksanaan perjanjian kerja tidak seperti sejak semula karena adanya wanprestasi.

Wanprestasi adalah keadaan dimana seseorang tidak memenuhi atau tidak melaksanakan janji sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian.[12] Wanprestasi ini terjadi apabila salah satu pihak yang telah mengadakan perjanjian dan telah menyetujuinya, tidak dapat memenuhi prestasi, lalai, alpa, cidera janji, atau melakukan kesalahan sehingga tidak dapat melakukan atau memenuhi kewajibannya seperti apa yang telah diperjanjikan karena suatu hal yang disengaja maupun tidak disengaja sehingga diperlukan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis untuk menerangkan lebih jelas hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian. Dalam hubungan kerja di klub PERSIKAB Bandung yang bergerak di bidang olahraga khususnya sepak bola, dapat saja terjadi berbagai persoalan yang dilakukan oleh para pihak dengan tidak

[12] Melalui https://bandungbergerak.id/article/detail/1599157/apakah-persikab-1963-bisa-diselamatkan, diakses pada hari Senin tanggal 2 Juni 2025, Pukul 09.30 WIB.

melakuakan apa yang menjadi tugasnya dan melanggar aturan yang telah di sepakati karena tidak adanya perjanjian kerja.

Wanprestasi atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja, pihak yang tidak mampu untuk memenuhi prestasi tersebut atau juga karena terpaksa untuk tidak melakukan prestasi tersebut. Terjadinya wanprestasi mengakibatkan pihak lain dirugikan, tindakan-tindakan wanprestasi meliputi sama sekali tidak memenuhi prestasi, prestasi yang dilakukan tidak sempurna, terlambat memenuhi prestasi, dan melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan.[13] Ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi "Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin". Dengan demikian menunjukan bahwa pentingnya PKWT tetap dibuat secara tertulis untuk menghindari masalah hukum dikemudian hari.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menganggap penting untuk untuk mengkaji lebih dalam permasalahan hukum mengenai seberapa jauh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat mengakomodir hak dan kewajiban para pihak. maka dari latar belakang yang penulis tuliskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PEMENUHAN HAK DAN KEWAJIBAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA PADA KLUB PERSIKAB BANDUNG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**".

[13] Miru, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*, 74.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut, maka penulis merusmuskan masalah dengan menguraikannya dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara pemain sepak bola dengan klub PERSIKAB Bandung?
2. Bagaimana hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada klub PERSIKAB Bandung?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan klub PERSIKAB Bandung dalam mengatasi hambatan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah dan latar belakang, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemain sepak bola dengan klub PERSIKAB Bandung.
2. Untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada klub PERSIKAB Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan klub PERSIKAB Bandung dalam mengatasi hambatan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat membrikan banyak manfaaat atau kegunaan yang dapat diperoleh. Adapun kegunaan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas khasanah pemikiran, pengetahuan, pemahaman ilmu hukum terutama ilmu tentang hukum ketenagakerjaan, serta diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan studi banding oleh peneliti lain, juga dapat dipergunakan dalam

perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keilmuan hukum ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana dalam meningkatkan pengetahuan metodologi penelitian dan sarana menerapkan langsung teori yang didapat dibangku kuliah dalam kegiatan pembelajaran.

b. Bagi Pesepak Bola

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai salah satu sumber informasi untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja dihubungkan dengan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c. Bagi Klub Sepak Bola

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu bagi pesepak bola guna meningkatkan kinerja klub.

d. Bagi Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu informasi untuk mengetahui kondisi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah di terapkan pada klub sepak bola yang belum sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku sehingga dapat digunakan untuk perbaikan pengawasan untuk selanjutnya.

E. Kerangka Pemikiran

Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini adalah salah satu yang mengamanahi negara untuk menjamin kesejahteraan melalui pekerjaan, kemudian ada juga Pasal-Pasal

lain yang secara tegas mengamanahi negara untuk mencapai kesejahteraan itu sendiri. Maka dalam hal ini pemerintah membuka lapangan kerja untuk masyarakat dapat penghidupan dari pekerjaan tersebut.

Di dalam dunia hukum, terdapat asas equality before the law yang mana asas ini menjelaskan bahwa setiap subjek hukum dalam hal ini (orang atau manusia) memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Selain memastikan bahwa setiap subjek hukum memiliki kedudukan yang sama di mata hukum, asas ini juga menjamin adanya kemudahan bagi subjek hukum dalam mengakses perlindungan atau bantuan hukum. Sebagaimana kita tahu bahwa hukum bisa diartikan sebagai suatu aturan yang memaksa dan mengikat.

Banyaknya masalah yang berkaitan erat dengan dunia kerja, masalah yang sering muncul adalah kurangnya perlindungan terhadap para pemain sepak bola. Kurangnya perlindungan terhadap pemain sepak bola ini mengakibatkan para pekerja dieksploitasi besar-besaran. Para pemain sepak bola yang posisinya menjadikan sepak bola sebagai mata pencaharian atau pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dan menghidupi keluarga tidak bisa memilih jalan lain selain menuntut haknya. Dampak dari tidak terpenuhinya hak pemain ini adalah maraknya pemain sepak bola yang tertunggak gajinya, dalam keadaan seperti ini pemain sepak bola dihadapkan pada situasi yang dilematis. Menjadi pemain sepak bola dengan mengeluarkan tenaga dan keringat dan gaji yang selalu tertunggak untuk memenuhi kebutuhan hidup atau berhenti bermain sepak bola namun tidak punya penghasilan untuk kebutuhan hidup.

Angka penunggakan gaji pemain sepak bola ini diperparah oleh keadaan yang terjadi belakangan ini, pandemi covid yang melanda membuat hampir segala lini kehidupan mengalami kemerosotan termasuk sosial-ekonomi suatu negara tanpa terkecuali Indonesia dan berhentinya seluruh kompetisi Liga di Indonesia karena adanya tragedi kanjuruhan yang terjadi. Banyak dari pemain sepak bola lokal juga pemain sepak bola luar yang mengalami penunggakan gaji karena kejadian ini, hal tersebut tentunya sangar

merugikan bagi para pemain sepak bola khususnya di klub PERSIKAB Bandung.

Setelah pemerintah memberikan lapangan kerja bagi pemain sepak bola guna memenuhi kebutuhan hidup dengan tujuan agar tercapainya pesepak bola yang makmur dan sejahtera, pemerintah juga harus melindungi para pemain sepak bola dari resiko apapun. Termasuk dalam duni kerja, pemerintah harus mampu memberikan perlindungan agar para pemain sepak bola merasa dilindungi oleh negara. Dalam hal ini pemerintah menjamin ketertiban juga keadilan dengan mengkodifikasi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. Namun pada praktiknya perlu ada pengkajian yang lebih intens dalam hal ketenagakerjaan, karena bagaimanapun menjadi pemain sepak bola di Liga Indonesia adalah suatu dilema bagi para pesepak bola. Bahkan terdapat kasus pencederaan hak dan kewajiban para pihak antara klub dan pemain sepak bola.

Hal ini menjelaskan bahwa untuk mewujudkan keadilan dan ketertiban umum, konsen yang diberikan bukan sekedar hanya pada aturan-aturan yang ada. Karena bagaimanapun keadilan tidak dapat dilihat melalui kata dan aturan, keadilan tidak juga diajarkan di bangku sekolah.[14] Dengan demikian, perlu adanya pengkajian hak-hak dan kewajiban bagi para pihak dalam perjanjian kerja bidang sepak bola di Indonesia agar bisa mencapai suatu ketertiban dan keadilan hukum sesuai dengan yang diamanahi Undang-Undang Dasar kepada negara.

Adapun teori yang mendukung penelitian ini guna menjawab permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

1. **Teori Kepastian Hukum**

   Tujuan penting dalam sistem hukum adalah kepastian hukum yang merupakan usaha untuk mencapai keadilan, hal ini tercermin dalam pelaksanaan dan penegakan hukum terhadap tindakan memandang

[14] Tri Winarno, *Guru Generasi Milenial* (Ngadirejo: Diomedia, 2018), 15.

identitas pelaku. Dalam realita kehidupan, kepastian hukum memungkinkan setiap individu memprediksi konsekuensi hukum dari tindakannya. Prinsip ini krusial untuk menjaga kesetaraan di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi, istilah "kepastian" merujuk pada prinsip kebenaran yang dalam konteks hukum terkait dengan proses hukum formal. Kepastian hukum memberikan jawaban bahwa individu dapat bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan sebaliknya, tanpa adanya kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki pedoman untuk mengatur prilakunya. Gustav Radbruch juga menegaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama dalam sisitem hukum, menurutnya teori kepastian hukum memiliki empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum, yaitu:[15]

a. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan;
b. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan;
c. Fakta yang tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilakanakan;
d. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum tersebut didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti kepastian hukum itu sendiri, Gustav Radbruch menjelaskan bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan.[16] Menurut Gustav Radbruch terkait kepastian hukum, hukum dianggap sebagai suatu hal yang positif dan mampu mengatur kepentingan setiap individu dalam masyarakat. Meskipun dianggap kurang adil, hukum

[15] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012), 19.
[16] Rahardjo, 20.

positif tersebut tetap harus ditaati. Lebih jauh lagi, kepastian hukum diartikan sebagai keadaan yang pasti dan termasuk ketentuan serta penetapan hukum.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua makna. Pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenang-wenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.[17]

Secara hakiki hukum haruslah bersifat pasti dan adil, hukum yang pasti berguna sebagai pedoman kelakuan serta adil adalah pedoman kelakuan yang harus menunjang antara suatu tatanan dan dinilai wajar. Hanya bersifat pasti dan adil, maka hukum pada dijalankan sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.

Peran pemerintah dalam hubungan ketenagakerjaan ini sangat dibutuhkan untuk menjamin keadilan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai. Pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah, atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan kepastian terkait hak dan kewajiban para pekerja terutama dalam melakukan pengawasan dan perlindungan hukum.[18]

Pasal 1 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi danmenegakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[17] Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), 23.
[18] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 47–48.

pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan".

Sudikno Mertokusumo berpendapat bahwa hukum berfungsi sebagai kepentingan perlindungan manusia, agar kepentingan manusia (pekerja/buruh) terlindungi hukum yang harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat terjadi secara normal dan damai, tetapi dapat juga terjadi karena pelanggaran hukum.[19]

Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam masyarakat, baik dalam hubungan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu, dengan adanya aturan itu maka pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.[20]

2. Teori Perjanjian

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan (perjanjian) yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian adalah peristiwa hukum yang melahirkan hak dan kewajiban diantara pembuat perjanjian, dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri kepada perjanjian yang sudah di sepakati bersama. Oleh karena mereka saling terikat, maka timbul hak dan kewajiban diantara keduanya.

Dalam kaitannya di dunia ketenagakerjaan yang mana berisi pekerja dengan pemberi kerja dan didalamnya termuat perjanjian kerja yang mengikat antara kedua belah pihak sehingga menimbulkan hak dan kewajiban antara keduanya yaitu pekerja dan pemberi kerja. Dalam

[19] Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), 14.
[20] Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008), 158.

teori perjanjian di dunia ketenagakerjaan di kenal tiga jenis perjanjian, yaitu:[21]

a. Peraturan perusahaan, adalah klausul yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;
b. Perjanjian kerja, adalah perjanjian yang dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;
c. Perjanjian Kerja Bersama, adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dalam ketenagakerjaan dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Suatu perjanjian hakikatnya merupakan suatu hubungan hukum atara dua orang atau dua pihak, berdasarkan salah satu pihak yang berhak menuntut suatu hal dari pihak lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keterkaitan perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana termuat dalam buku tiga KUHPerdata tentang perjanjian. Sebagaimana perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh para pihak yang mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik atau diubah tanpa persetujuan pihak pekerja dan pihak pemberi kerja yang mengadakan perjanjian.[22]

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja ataupun perusahaan. Di antara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan

[21] Asyhadie Zaenie and Kusuma Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Índonesía* (Semarang: Prenada Media Group, 2019), 10.
[22] Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), 53.

dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dalam kasus ini, di PERSIKAB Bandung terdapat beberapa pemain sepak bola yang merasa dirugikan karena adanya wanprestasi terhadap perjanjian kerja serta pelanggaran-pelanggaran terhadap perjanjian kerja para pihak, seperti penunggakan pemabayaran gaji atau upah dan tindakan indisipliner.

3. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha.

Menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja adalah perjanjian antara satu orang yang berada di pihak pemberi kerja dan orang lainnya yang berada di pihak penerima kerja untuk mendapatkan upah. Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja dapat diartikan suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lain. Sementara Aloysius Uwiyono berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara buruh/pekerja dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.[23]

Definisi pemain profesional menurut regulasi pemain dan transfer pemain Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut PSSI) adalah pemain yang memiliki kontrak tertulis dengan klub dan mendapat bayaran lebih selama bermain sepak bola, setiap pemain yang tidak memenuhi kriteria tersebut dianggap sebagai pemain amatir.

[23] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 2003), 9.

Hubungan antara pemain dengan klub merupakan perikatan ketenagakerjaan, hal ini ditunjukan dengan pemain sepak bola bertindak sebagai subjek hukum yang mentandatangani kontrak dengan klub. Dalam Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian mengikat layaknya Undang-Undang bagi yang membuatnya, dengan demikian mengikatnya perjanjian bagi subjek hukum yang menandatanganinya menimbulkan hubungan hukum diantara keduanya yang setara dan harus menjalankan prestasinya masing-masing dengan itikad baik.

Pemain sepak bola menerima sejumlah uang dari klub sehingga memenuhi unsur "upah" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Lebih lanjut, dalam Pasal 1 ayat (3) dan ayat (15) telah mendefinisikan pekerjaan dan hubungan kerja yaitu "pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Mengacu pada ketentuan di atas, menunjukan bahwa karakteristik pemain sepak bola secara yuridis ternyata memenuhi unsur sebagai pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dibandingkan sebagai aset perusahaan karena adanya unsur "pekerjaan", "upah", dan "Perintah" dari klub yang mengontraknya.

Dari penjelasan diatas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub PERSIKAB Bandung adalah:

a. Adanya kesepakatan antara pemain bola dengan manajemen klub PERSIKAB Bandung baik itu kontrak maupun upah
b. Dalam melakukan pekerjaan, pemain sepak bola harus tunduk dan berada dibawah perintah manajemen klub PERSIKAB Bandung dan klub harus memberikan hak kepada pemain sepak bola sesuai dengan perjanjian awal

c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pemain sepak bola berhak atas upah yang wajib dibayar oleh manajemen klub PERSIKAB Bandung.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian ini secara sederhana mencakup penentuan metode penelitian dan cara pengolahan serta analisis data yang akan ditempuh, langkah-langkah ini tergantung pada masalah dan tujuan penulisan yang sudah ditentukan sebelumnya.

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam peneilitan ini adalah penelitian deskriptif analitis yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran secara sisteatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti untuk kemudian dianalisis.[24] Dalam hal ini menggambarkan data dan fakta baik berupa data primer yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendeketan yuridis empiris, pendekatan yuridis empiris yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta dan data yang dibutuhkan. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah.[25] Penelitian ini dilakukan dengan cara terjun langsung kepada objeknya yaitu klub PERSIKAB Bandung dan mantan pemain PERSIKAB Bandung yang

[24] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014), 10.
[25] Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 15.

melaksanakan pemenuhan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.

3. Jenis Data dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustkaan yang mengumpulkan sumber data seku

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala sosial di masyarakat serta data kualitatif dari sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder. Data deskriptif diambil dari wawancara dengan pihak klub PERSIKAB Bandung.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dan dari bahan pustaka.[26] Data yang diperoleh langsung masuk kedalam data primer yaitu data utama yang dijadikan pedoman penelitian, sedangkan data yang diperoleh dari bahan pustaka merupakan jenis data sekunder, yaitu data pembanding yang berguna sebagai data penunjang analisa yang akan dilakukan.

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dengan cara melakukan penelitian lapangan (*field research*) melalui wawancara dengan narasumber dari instansi terkait. Pada penelitian ini instansi terkait yaitu klub PERSIKAB Bandung dan narasumber dari mantan pemain PERSIKAB Bandung.

2) Sumber Data Sekunder

[26] Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 12.

Sumber data sekunder adalah data yang pada umumnya telah dalam keadaan siap terbuat bahan data, sumber data sekunder memiliki beberapa bahan hukum yaitu sebagai berikut:

b) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang bersifat autoriatif berupa peraturan perundang-undangan.

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional
6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan
7) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan
9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
10) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan

c) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah pendapat hukum dan non hukum dari literatur yang terkait, begitu juga data yang sudah tercatat dalam buku ataupun suatu laporan namun juga merupakan

hasil perumusan antara lain perundang-undangan dan literasi atau karya ilmiah para ahli hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti atau yang berkaitan dengan bahan hukum primer meliputi buku-buku, dan hasil-hasil penelitian.

d) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang mendukung terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder guna mempermudah dalam memahami penjelasannya, bahan hukum tersier yang digunakan yaitu ensiklopedia hukum, bibliografi, kamus hukum, kamus bahasa, dasar hukum, dan bahan hukum lainnya yang berkaitan.[27]

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

a. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.[28]

b. Penelitian Lapangan

1. Observasi

Observasi adalah mengamati gejala atau peristiwa yang penting dalam mempengaruhi hubungan sosial antara orang-orang yang diamati prilakunya.[29] Langkah ini dilakukan penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[27] Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 13.
[28] Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 107.
[29] Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 248.

tertentu.[30] Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan wawancara dengan beberapa responden/narasumber dari pihak mantan pemain dan manajemen di klub PERSIKAB Bandung.

c. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, jurnal, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

5. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan secara kualitatif dan selanjutnya hasilnya dipaparkan dalam bentuk deskriptif, metode deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan dan memaparkan data yang seteliti mungkin sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

6. Lokasi Penelitian

a. Lokasi Penelitian

1. Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan gunung Djati Bandung Jl. A.H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat.
2. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provini Jawa Barat (BAPUSIPDA) Jl. Kawaluyaan Indah III No. 4, Jatisari, Kec. Buah Batu, Kota Bandung, Jawa Barat, 40286.

b. Lokasi Lapangan

1. Kantor Klub PERSIKAB BANDUNG Jalan Raya Soreang No. 141/JL. Pintu Barat Stadion J, Soreang, Kabupaaten Bandung, Jawa Barat.

[30] Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 95.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-Penelitian terdahulu di bawah ini merupakan referensi yang digunakan di dalam penelitian ini, penelitian terdahulu ini dipilih berdasarkan kesamaan topik yang dibahas dan dijadikan sebagai acuan atau dasar pada pengembangan skripsi ini.

No.	Nama dan Judul Penelitian	Metode Pendekatan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Abraham Victor Martua L. Tobing yang berjudul Akibat Hukum Wanprestasi dalam Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola dengan Klub PSMS Medan, dari Universitas Medan Area Tahun 2023.[31]	Yuridis Normatif	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja, sementara untuk perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada spesifikasi permasalahan pembayaran upah gaji, objek penelitian, dan metode pendekatan penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[31] Abraham Victor Martua L. Tobing, "Akibat Hukum Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola Dengan Klub PSMS Medan" (Universitas Medan Area, 2023).

2.	Danang Aji Pangestu yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Dalam Perjanjian Kerja Dengan Pihak Klub Sepakbola, dari Universitas Jember Tahun 2020.[32]	Yuridis Normatif	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja, sementara untuk perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada spesifikasi permasalahan yang diteliti terkait perlindungan pemain sepak bola dan upaya penyelesaian sengketa antara pemain dan klub di Indonesia serta adanya perbedaan dalam metode penelitian yang digunakan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[32] Danang Aji Pangestu, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Dalam Perjanjian Kerja Dengan Pihak Klub Sepakbola" (Universitas Jember, 2020).

3.	Karen yang berjudul Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub Psms Medan Dengan Pemain Asing (Studi Pada Klub Mess Psms Medan Sumatera Utara), dari Universitas Medan Area Tahun 2019.[33]	Yuridis Empiris	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja serta persamaan dalam menentukan metode yuridis empiris. Untuk perbedaannya terdapat pada permasalahan pertanggung jawaban dan juga akibat hukum pada pemain asing yang di putus kontraknya secara sepihak di klub PSMS Medan yang diteliti dan juga objek atau lokasi penelitiannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[33] Karen, "Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Klub Psms Medan Dengan Pemain Asing (Studi Pada Klub Mess Psms Medan Sumatera Utara)" (Universitas Medan Area, 2019).

4.	Muzzamil Widodo yang berjudul Tanggung Jawab Hukum Antara Persis Dengan Pemain Sepakbola Dalam Melaksanakan Olahraga Sepakbola, dari Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2014.[34]	Yuridis Normatif	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja, sementara untuk perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada spesifikasi permasalahan pembayaran upah gaji, objek penelitian, dan metode pendekatan penelitian.
5.	Muhammad Firdaus Nasyaya yang berjudul Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pemain Sepak Bola Dengan Klubnya (Studi Kasus Di Persatuan Sepak Bola Sleman, dari	Yuridis Empiris	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak

[34] Muzzamil Widodo, "Tanggung Jawab Hukum Antara Persis Dengan Pemain Sepakbola Dalam Melaksanakan Olahraga Sepakbola" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

	Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2014.[35]		kerja serta persamaan dalam menentukan metode yuridis empiris, sementara untuk perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada spesifikasi permasalahan pembayaran upah gaji, objek penelitian, dan metode pendekatan penelitian.
6.	Fajar Kurniawan yang berjudul Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pemain Sepak Bola Dengan Klub Sepak Bola Di PSS Sleman Yogyakarta 2007, dari Universitas Islam Indonesia Tahun 2007.[36]	Yuridis Empiris	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja serta persamaan dalam

[35] Muhammad Firdaus Nasyaya, "Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pemain Sepak Bola Dengan Klubnya (Studi Kasus Di Persatuan Sepak Bola Sleman" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014).

[36] Fajar Kurniawan, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pemain Sepak Bola Dengan Klub Sepak Bola Di PSS Sleman Yogyakarta 2007" (Universitas Islam Indonesia, 2007).

			menentukan metode yuridis empiris. Perbedaan dalam penelitian tertetak pada objek penelitian dan fokus permasalahan yang dikajinya pada pelaksanaan perjanjian kerja dan penyelesaian wanprestasi dalam perjanjian kerja.
7.	Eka Putra Bari Sakbani dan Any Suryani Hamzah yang berjudul Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pemain Sepak Bola Profesional Di NTB Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dari Universitas Mataram Tahun 2025.[37]	Yuridis Empiris	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja serta persamaan dalam menentukan metode yuridis

[37] Eka Putra Bari Sakbani and Any Suryani Hamzah, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pemain Sepak Bola Profesional Di NTB Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan," no. Vol. 1 No. 1 (2025): Rekomendasi Hukum, Universitas Mataram (2025).

			empiris. Perbedaan dalam penelitian tertetak pada objek penelitian dan fokus permasalahan yang dikajinya pada pemberdayaan dan kesejahteraan pemain dan pelaksanaan perjanjian yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
8.	Andhika Maulana Rachman yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Atas Keterlambatan Gaji Yang Dilakukan Oleh Klub Sepak Bola Persikab Bandung Pada Liga 2 Tahun 2022, dari	Yuridis Normatif	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja serta kesamaan objek yang diteliti, sementara untuk perbedaannya dalam penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

	Universitas Pasundan Tahun 2023.[38]		ini terletak pada fokus permasalahan yang membahas perlindungan hukum terhadap pemain sepakbola di Indonesia dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pemain sepakbola di Indonesia yang mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah serta perbedaan dalam penggunaan metode penelitian.
9.	Nandhika Fajar Prasetya dan Elan Jaelani yang berjudul Perlindungan Hukum Pembayaran Tunggakkan Gaji Atlet Sepak Bola Profesional	Yuridis Normatif	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[38] Andhika Maulana Rachman Alhabsi, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Atas Keterlambatan Gaji Yang Dilakukan Oleh Klub Sepak Bola Persikab Bandung Pada Liga 2 Tahun 2022," *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat* 1, no. 02 (2023).

	Di Indonesia dari Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2023.[39]		dalam kontrak kerja, untuk perbedaan dalam penelitian ini terletak pada fokus masalah yang membahas tentang penunggakan gaji merupakan salah satu permasalahan yang seringkali dihadapi oleh atlet sepak bola profesional Indonesia dengan klub sepak bola kemudian membahas perlindungan hukum bagi atlet sepak bola mencakup lex sportiva, hukum nasional, statuta PSSI, serta statuta FIFA dan perbedaan yang terletak pada

[39] Nandhika Fajar Prasetya and Elan Jaelani, "Perlindungan Hukum Pembayaran Tunggakkan Gaji Atlet Sepak Bola Profesional Di Indonesia," 2023.

			metode penelitian yang digunakan.
10.	Giovanni Gianni Sihasale, Sri Setyadji dan Gufron yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Di Indonesia Atas Hak Pokoknya, Dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Tahun 2021.[40]	Yuridis Normatif	Persamaan dari penelitian ini adalah fokus pembahasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja serta kesamaan objek yang diteliti, sementara untuk perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada fokus permasalahan yang membahas ketidak terpenuhinya hak yang harusnya didapatkan oleh pemain sepak bola dan tidak mengerti hak nya dalam isi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[40] Giovanni Gianini Sihasale, Sri Setyadji, and Hufron, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola Di Indonesia Atas Hak Pokoknya," *INSPIREE: Indonesian Sport Innovation Review* 2, no. 1 (January 27, 2021): 17–28, https://doi.org/10.53905/inspiree.v2i1.28.

			perjanjian sehingga peran dari PSSI sangat dibutuhkan untuk melindungi pemain sepak bola, perbedaan juga terletak pada metode penelitian yang digunakan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG