

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sepakbola merupakan suatu cabang olahraga yang populer di dunia. Memasuki abad ke 21, sepakbola telah dimainkan oleh lebih 3 dari 350 juta orang di 200 negara. <sup>1</sup> Permainan sepakbola dilakukan oleh dua tim yang masing-masing beranggotakan sebelas (11) orang pemain inti dan beberapa pemain pengganti atau cadangan dan biasanya beranggotakan 24 pemain secara keseluruhan. Tujuan dari permainan sepakbola adalah memasukkan bola ke gawang lawan sebanyak-banyaknya. Sepakbola menjadi salah satu olahraga yang digemari tidak hanya di Indonesia, bahkan di seluruh dunia, kecintaan akan sepak bola sendiri di Indonesia sangatlah besar. Masyarakat Indonesia pada umumnya akan mendukung klub yang mereka bela ataupun tim nasionalnya dengan penuh semangat, hal ini menunjukkan bahwa popularitas sepakbola begitu diminati masyarakat Indonesia, bahkan banyak anak-anak yang bercita-cita ingin menjadi pemain sepakbola, tentu hal ini menunjukkan potensialnya masyarakat pada minat sepakbola.

Sepakbola pertama kali dimainkan pada abad ke 2 sebelum masehi di China. Pada waktu itu, mereka memainkan sepak bola dengan cara digiring dengan kakinya menggunakan sebuah benda bulat yang terbuat dari kulit, Pemain yang berhasil menendangnya ke jaring kecil menjadi pemenangnya. Sejarah sepak bola juga tidak terlepas dari negara Jepang yang juga sudah mengenal bola sejak pada abad ke 16. Permainan sepak bola di negara Jepang disebut dengan “Kemari”. Sepakbola pada saat sebelumnya masih belum dikembangkan dan hanya dimainkan secara tradisional. Ketika sepak bola tiba di Inggris, ternyata rakyat Inggris sangat menggemari olahraga ini.

---

<sup>1</sup> Richard C. Giulianotti et. al., 2007, “Football-Soccer”, URL : <https://www.britannica.com/sports/football-soccer>, diakses pada tanggal 20 November 2022.

Perkembangan sepakbola yang semakin pesat membuat sepakbola sebagai suatu industri. Sepakbola tidak lagi sebagai hiburan semata tetapi juga menjadi suatu pekerjaan tetap bagi para pemain sepakbola yang bermain di suatu klub. Para pemain sepakbola tersebut mendapat gaji tetap dari klubnya, sehingga mereka disebut sebagai pemain sepakbola profesional. Termuat didalam ketentuan UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan), pemain sepakbola profesional adalah buruh. Olahraga menurut UU Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional adalah segala kegiatan yang sistematis untuk mendorong, membina, serta mengembangkan potensi jasmani, rohani, dan sosial. Akan tetapi seiring berjalannya waktu olahraga tidak hanya menjadi kegiatan yang tujuannya untuk mencari kesehatan saja, terdapat sebagian manusia telah menjadikan olahraga sebagai ladang pencaharian mereka.<sup>2</sup>

Di Indonesia, setiap orang berhak bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja yang dimaksud ialah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia, Selain itu bekerja juga bisa berarti sebagai hubungan antara sesama manusia. Bagi mereka yang sedang melakukan pekerjaan dengan orang lain dapat diartikan sedang melakukan hubungan kerja apabila mereka terikat dalam suatu perjanjian dimana para pihak pekerja bersedia bekerja kepada pemberi kerja dengan menerima upah dari pemberi kerja.<sup>3</sup>

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang berwenang. Adapun Perjanjian kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu perjanjian berdasarkan atas pernyataan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak pemberi kerja dengan menerima upah dan dari pihak pemberi kerja kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayar upah. Sedangkan para ahli

---

<sup>2</sup> Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional.

<sup>3</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm.25.

menyebutkan, menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dengan seorang pemberi kerja, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas.

Beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja, ada 4 (empat) unsur penting yang menjadi dasar hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya suatu pekerjaan
2. Adanya perintah orang lain
3. Adanya upah
4. Terbatasnya waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.<sup>4</sup>

Dalam dunia sepakbola profesional, perjanjian kerja juga merupakan hal yang wajib dilakukan. Perjanjian kerja ini terjadi antara pemain yang akan bertanding untuk klub sepakbola dengan manajemen klub sepakbola. Perjanjian kerja ini mengatur hak dan kewajiban pemain maupun manajemen agar terjadi hubungan kerja yang baik sehingga tidak merugikan salah satu pihak.

Seorang pesepakbola profesional di gaji oleh klub tempat dia bermain, dalam hal ini ia berkewajiban memberikan segenap kemampuannya untuk dapat memberikan prestasi untuk klub sebagai pemberi gaji, dilain sisi klub sebagai pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan gaji serasi dengan kontrak kerja yang telah disepakati bersama-sama dengan pesepakbola tersebut. Pemain sepak bola biasanya mendapatkan gaji di awal bulan atau sesuai dengan kontrak yang sudah disepakati bersama klub tempat dia bermain. Dalam hukum positif Indonesia belum dikenal istilah upah yang menggunakan istilah upah yang mengandung pengertian setara dengan ganti rugi, sebagaimana pengertian upah menurut Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

---

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 26.

kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.<sup>5</sup>

Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia Secara Konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja sesuai dengan perjanjian kerja dalam pasal 88A ayat (3) UU 13/2003jo. UU 11/2020 dan pasal 55 ayat (1) PP 36/2021 menegaskan Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan dan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana bagi setiap yang melanggar Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 jo.UU No.11 Tahun 2020<sup>6</sup>

Seperti hal nya penunggakan gaji terhadap pesepakbola di Indonesia, merupakan bagian dari pelanggaran hak asasi manusia dan tentunya melanggar Undang-undang Ketenagakerjaan. Pesepakbola juga sama hal nya seperti buruh yang lainnya, yang haknya pun harus tertunaikan sesuai dengan perjanjian awal. Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya penunggakan gaji pemain sepakbola, khususnya pemain-pemain sepakbola yang bermain di Indonesia. Faktor yang pertama adalah karena ketiadaan dana dari klub. Klub selama ini menjalani kompetisi dengan mengedepankan dana bantuan dari pemerintah daerah dengan nilai yang tidak pasti yang berkisar antara Rp. 400.000.000 sampai dengan Rp. 500.000.000 dan kemudian dari dana hibah dari berbagai pihak seperti Komite Olahraga Nasional Indonesia (selanjutnya disebut dengan KONI) serta perusahaan

---

<sup>5</sup> Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>6</sup> Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm.100.

swasta. Sehingga pendapatan klub tidaklah sebanding dengan dana yang dibutuhkan, mulai dari menggaji pemain, pengurus maupun keperluan lain sehingga terjadilah defisit dana.<sup>7</sup> Faktor lain yang menyebabkan klub menunggak gaji adalah profesionalitas klub. Selama ini pendanaan klub-klub di Indonesia sebagian besar melalui dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (selanjutnya disebut dengan APBD) dari daerah klub masing-masing. Penyertaan modal seperti ini nyatanya hanya membentuk pribadi klub yang tidak berkembang dan kurang menggali kreatifitas dari manajemen klub bersangkutan.<sup>8</sup>

Dalam rangkaian persiapan Liga Dua musim 2023-2024, ada Sembilan klub yang tercatat mengalami tunggakan gaji, seperti Gresik United, Persijap Jepara, Kalteng Putra, PSMS Medan, PSPS Riau, Persiraja Banda Aceh, Semen Padang, PSKC Cimahi, dan PERSIKAB Kabupaten Bandung.<sup>9</sup>

Di Indonesia, industri sepakbola profesional seringkali menghadapi tantangan terkait kewajiban keuangan terhadap pemain. Ini tidak terkecuali bagi klub-klub yang berkompetisi di Liga 2, salah satu kompetisi tertinggi dalam hierarki sepakbola Indonesia yang diawasi langsung oleh PSSI. Persyaratan untuk menjaga standar pengelolaan klub yang profesional termasuk dalam mengontrak dan membayar pemain menjadi hal yang sangat penting dalam menjaga integritas kompetisi.

Pada tahun 2021, masalah tunggakan pembayaran terhadap pemain menjadi sorotan utama. Tidak kurang dari 9 klub, dilaporkan mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban finansial mereka terhadap pemain. Hal ini mencerminkan tantangan yang dihadapi klub-klub di tengah persaingan sengit dalam Liga 2. Meskipun mereka terlibat dalam seleksi ketat untuk mengontrak pemain, menjalankan kontrak dengan baik dan tepat waktu tetap menjadi tantangan tersendiri.

---

<sup>7</sup> Aminullah, 2015, "*Wanprestasi Dalam Perjanjian Sepak Bola Antara Pemain Dengan Klub (Suatu Penelitian di Klub Sepak Bola Persiraja Banda Aceh)*", Skripsi Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, hlm. 39

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Muhammad Robbani "*Jelang Liga 2, 9 Klub Masih Tunggak Gaji 138 Pemain Rp. 5,4 Miliar*" diakses dari <https://sport.detik.com/sepakbola/liga-indonesia/> Pada Sabtu, 02 Maret 2024 pukul 13.03 WIB

Regulasi yang diberlakukan oleh PSSI menetapkan bahwa semua klub harus mematuhi peraturan kontrak pemain dengan sungguh-sungguh. Hal ini tidak hanya menyangkut kualitas permainan di lapangan tetapi juga integritas keuangan klub secara keseluruhan. Oleh karena itu, masalah keuangan seperti tunggakan terhadap pemain menjadi fokus perhatian dalam upaya menjaga keberlanjutan dan profesionalisme dalam kompetisi sepakbola Indonesia.

Perjanjian kerja antara klub dengan pemain ini tidak semuanya berjalan dengan lancar. Pihak Manajemen klub masih belum membayar gaji/upah dan bonus pemain yang telah diperjanjikan selama mengarungi musim kompetisi liga 2 tahun 2021, padahal pemain telah bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen.<sup>10</sup> Hal ini bertentangan dengan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi ‘Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, Kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan’.

Tetapi, pemain yang seharusnya dapat menuntut haknya tersebut tidak dapat berbuat apa-apa dan hanya bisa menunggu sampai upahnya dibayarkan entah kapan karena pemain takut apabila menekan salah satu klub di liga dua tersebut untuk segera membayarkan upahnya, pemain tersebut justru tidak diperpanjang kontraknya untuk musim depan, sedangkan belum ada klub sepakbola profesional lainnya yang berminat untuk memakai jasanya.<sup>11</sup> Namun meski telah dibuat perjanjian kerja antara pemain dengan klub, masih tetap ada masalah yang dihadapi, tidak sepenuhnya dapat tercapai apa yang telah disepakati, misalnya kebanyakan isi kontrak pesepakbola di Indonesia selalu mendahulukan musyawarah dan mufakat terlebih dahulu apabila sebuah sengketa antara para pihak dalam kontrak/perjanjian timbul, baru kemudian ada sebagian kontrak yang menyertakan forum mediasi apabila musyawarah tidak bisa dilakukan,

---

<sup>10</sup> Hasil Wawancara, selaku pemain di Liga dua (2), Pada Tanggal 11 Desember 2022

<sup>11</sup> Hasil Wawancara, selaku pemain di Liga dua (2), Pada Tanggal 11 Desember 2022

sebelum akhirnya menuju tahap terakhir apabila mediasi juga tidak berhasil yakni sebuah badan peradilan yang memiliki wewenang untuk memutus di ranah sepakbola yang tunduk pada aturan FIFA.<sup>12</sup>

Kasus penunggakan gaji terhadap pemain sepakbola salah satunya terjadi di wilayah Kab Bandung. Sesuai data yang saya peroleh dari APPI kasus penunggakan gaji dari tahun ketahunnya selalu meningkat, mulai dari tahun 2018 hingga 2022.

**Table 1.1**

Data kasus penunggakan gaji terhadap pemain sepakbola di Indonesia.

No	Tahun	Jumlah Kasus
1	2018	13
2	2019	17
3	2020	24
4	2021	25
5	2022	28

Sumber: APPI

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menganggap penting untuk dilakukan kajian lebih mendalam akan seluk-beluk mengenai perlindungan hukum terhadap pemain sepakbola yang upah atau gajinya ditunggak oleh pihak klub. Oleh karena itu penulis memilih penelitian dengan judul **PENUNGGAKAN GAJI PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL LIGA DUA (2) OLEH PIHAK MANAJEMAN KLUB DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NO 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan mengenai pengupahan pemain sepak bola professional di Indonesia?

---

<sup>12</sup> <http://www.appi-online.com/forum-penyelesaian-perselisihan-dalam-kontrakpesepakbola-di-indonesia-masih-berbeda-beda/> (Diakses pada 20 November 2022 pukul 20.30 WIB)

2. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa pengupahan pada pemain sepak bola di Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan mengenai pengupahan pemain sepak bola profesional di Indonesia
2. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian sengketa pengupahan pada pemain sepak bola di Indonesia

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat teoritis  
Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat berguna memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan yakni Ilmu Hukum pada umumnya, serta menambah referensi keilmuan di bidang hukum perdata.
2. Manfaat Praktis  
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan sumbangan data informasi mengenai penunggakan gaji pemain sepakbola liga dua oleh pihak manajemen klub

### **E. Kerangka Pemikiran**

Suatu perjanjian hakikatnya adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Perjanjian kerja diatur dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003. Keterkaitan perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya dapat terlihat dari ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana termuat dalam buku ketiga KUHPperdata, yang merupakan bagian buku ketiga mengenai perjanjian. Sebagaimana perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh pihak-pihak yang

mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mengadakan perjanjian.<sup>13</sup>

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban pengusaha. Beberapa ahli hukum pun memberikan definisinya, antara lain adalah<sup>14</sup>:

1. Menurut Wiwoho Soedjono menyatakan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara orang satu dengan orang lainnya pada satu pihak adalah pengusaha satu pihak lainnya adalah bekerja untuk mendapatkan upah .
2. Menurut Imam Soepomo menyatakan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan dirinya untuk memperkejakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lain.
3. Menurut Aloysius Uwiyono menyatakan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah Perjanjian yang dibuat antara buruh (Pekerja) dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri untuk berkerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan dirinya untuk mempekerjan buruh dengan membayar upah.

Menurut Regulasi pemain dan Transfer Pemain PSSI, Definisi Pemain Professional adalah Pemain yang memiliki kontrak tertulis dengan klub dan dibayar lebih banyak dibandingkan dengan pengeluarannya dalam kegiatan sepak bola. Setiap pemain yang tidak memenuhi kriteria tersebut dianggap sebagai pemain amatir.

---

<sup>13</sup> Aloysius Uwiyono, 2004, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 53

<sup>14</sup> Wiwoho Soedjono, 2003, *Hukum perjanjian kerja*, Jakarta: Bina Aksara, hlm.9.

Hubungan antara pemain dengan klub merupakan perikatan ketenagakerjaan, hal ini tidak lain karena pemain sepakbola bertindak sebagai subyek hukum yang menandatangani kontrak dengan klub, Pasal 1338 KUHPerdara menyatakan bahwa perjanjian mengikat layaknya undang-undang bagi yang membuatnya. Dengan demikian, mengikatnya perjanjian bagi subyek hukum yang menandatangani menyebabkan keduanya mempunyai hubungan hukum yang setara dan harus menjalankan prestasinya masing-masing dengan itikad baik.

Pemain sepak bola juga menerima sejumlah uang dari klub sehingga memenuhi unsur “upah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Lebih lanjut, Pasal 1 angka 3 jo. Pasal 1 angka 15 telah mendefinisikan pekerja dan hubungan kerja yaitu “ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>15</sup>

Merujuk pada ketentuan di atas, menunjukkan bahwa karakteristik pemain sepakbola secara yuridis ternyata lebih memenuhi unsur sebagai pekerja sesuai dengan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan dibandingkan sebagai aset perusahaan karena adanya unsur “pekerjaan”, “upah” dan “perintah” dari klub yang mengikatnya.

Dari pengertian/perumusan di atas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan klub adalah:

1. Adanya kesepakatan antara pemain sepakbola dengan manajemen klub baik itu upah maupun kontak

---

<sup>15</sup> hubungan-hukum-pemain-sepakbola-dengan-klub-aset-ataukah-tenaga-kerja/ (Diakses pada 27 Februari 2023 pukul 03:10 WIB <https://www.ybp-law.com/>)

2. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja pemain sepakbola harus tunduk dan berada di bawah perintah Manajemen klub dan Manajemen klub harus memberikan hak kepada pemain sepakbola sesuai dengan perjanjian awal.
3. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pemain sepakbola berhak atas upah yang wajib dibayar oleh oleh Manajemen klub.

Lebih lanjut, terkait perjanjian kerja ada pula pendapat dari Salim H.S, menyatakan dalam bukunya *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah: “Terjemahan dari bahasa inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa belanda disebut *overeenschomsrecht*. Menurut Salim H.S, kontrak kerja atau perjanjian ialah sebuah kejadian yang mana seseorang berbuat janji terhadap orang lain atau dimana kedua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal. Begitupun juga sama halnya dengan kontrak bisnis adanya suatu perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja.

Menurut Salim H.S, kontrak bisnis adalah perjanjian antara pekerja dan bisnis secara lisan atau tertulis dalam bentuk hard copy, baik untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tertentu yang berisi syarat-syarat kerja, hak dan komitmen. Setiap organisasi diharuskan memberikan kontrak bisnis pada hari pertama anda bekerja. Dalam kontrak bisnis, jelas bahwa buruh memiliki hak istimewa untuk mengikuti pedoman organisasi sesuai dengan Peraturan Perburuhan sebagai hukum positif di Indonesia.<sup>16</sup> Pada dasarnya, pengaturan kerja dibuat dalam bentuk tertulis, namun dengan keadaan budaya yang pluralistik, pengaturan kerja dapat dilakukan secara lisan. Pengaturan kerja yang dibuat dalam bentuk hard copy harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku di Indonesia, antara lain pengaturan kerja waktu tertentu, kerja teritorial, kerja antar negara dan pengaturan kerja laut. Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yaitu:

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

---

<sup>16</sup> Salim H.S, 2007, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm.62.

2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif, pengaturan kerja yang tersusun memastikan keyakinan akan hak dan komitmen pertemuan, sehingga jika ada perselisihan, itu akan sangat berguna dalam pembuktian. Bagaimanapun, pada dasarnya, jelas bahwa masih banyak organisasi yang tidak atau belum menetapkan pengaturan kerja yang tersusun karena kegagalan (SDM) atau karena kesamaan keinginan, sehingga berdasarkan kepercayaan mereka memutuskan membuat perjanjian kerja dengan lisan.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:<sup>17</sup>

1. Adanya pekerjaan/*arbeid*

Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan persturan perundangundangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

2. Di bawah perintah/*gezag ver houding* (buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi)

Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

1. Adanya upah tertentu

Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha

---

<sup>17</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, , hlm 43.

atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Dalam waktu/*tijd* yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)

Buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

## **F. Langkah-langkah Penelitian**

Langkah-langkah Penelitian dalam setiap penelitian yaitu menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum itu dilakukan.<sup>18</sup> Agar mempermudah dalam mengarahkan metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis menyajikan beberapa hal yang terkait yaitu:

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah jenis penelitian yang lebih menekankan Analisa atau deskriptif dimana landasan teori dimanfaatkan oleh peneliti sebagai pemandu, agar proses penelitian sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan Ketika melakukan penelitian.

---

<sup>18</sup> Bambang Waluyo, 1996, *penelitian Dalam Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm 17

## 2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif. Data kualitatif adalah data berupa jawaban atas pertanyaan yang di ajukan sesuai dengan rumusan masalah yang di rumuskan kepada intansi yang bersangkutan.

## 3. Sumber Data

### a. Sumber data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari UU, dokumen, hasil penelitian, dan wawancara. Data dari UU dan dokumen diambil secara langsung dari sumbernya, sedangkan hasil penelitian dan wawancara diperoleh dengan melakukan studi di lapangan. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi terkait penelitian, termasuk informan PSSI Jawa Barat, pemain sepakbola liga dua, serta manajemen dari pihak klub.

### b. Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder dalam peneltian ini berupa literatur-literatur yang berkaitan dengan KUH Perdata, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah no 36 Tahun 2021, buku, Internet, wawancara kepada pihak yang berkaitan dengan penulisan skirpsi ini.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang akan diolah dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

### a. Studi Literatur

Studi literatur melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber pustaka seperti buku, majalah, dan artikel terkait dengan masalah penelitian yang sedang diteliti. Tujuan dari teknik ini adalah untuk menemukan teori-teori yang relevan dan digunakan sebagai referensi dalam analisis hasil penelitian. Studi literatur juga mencari referensi teori yang sesuai dengan kasus atau permasalahan yang sedang diteliti. Secara umum, studi literatur adalah metode untuk mengatasi masalah dengan

mengkaji sumber-sumber tulisan yang telah ada sebelumnya, sering kali disebut juga sebagai studi pustaka. Pentingnya memiliki wawasan yang luas terkait objek penelitian sangat ditekankan, karena hal ini dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dari penelitian yang dilakukan.<sup>19</sup>

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada subjek penelitian. Wawancara berupa informasi dan percakapan dengan tujuan memberikan banyak data kepada peneliti.

c. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan suatu Teknik awal yang selalu digunakan dalam penelitian hukum. Studi dokumen menggunakan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian, seperti mengutip dari buku, jurnal dan yang lainnya.

5. Metode Analisis Data

Sebagai tindak lanjut proses pengolahan data, untuk dapat memecahkan dan menguraikan masalah yang akan diteliti berdasarkan data yang diperoleh, maka diperlukan adanya teknik analisis data. Setelah didapatkan data-data yang diperlukan, maka penulis melakukan analisis secara kualitatif yakni dengan menggambarkan data yang ada untuk menjawab pertanyaan berdasarkan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Semua data yang terkumpul secara keseluruhan baik itu berupa studi pustaka dan studi lapangan, kemudian dilakukan analisis. Analisis data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah analisis secara deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

---

<sup>19</sup> Dania dan Wasriah, 2009, *Metode Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan UPI, hlm.80.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan, dalam BAB ini berisi tentang Latar belakang masalah yang menguraikan alasan disusunnya penelitian ini, Rumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, langkah-langkah penelitian.
2. BAB II Tinjauan Teoritis, Memuat tentang tinjauan pustakaterhadap judul ataupun rumusan masalah yang dibahas didalam penelitian ini. Peneliti akan membagi pembahasan kedalam beberapa bagian yang menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan dalam skripsi atau penelitian ini
3. BAB III Hasil dan Pembahasan, Memuat hasil penelitian dan pembahasan yang akan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu pembahasan rumusan masalah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Selain itu, dalam bab ini peneliti akan mencoba menganalisis dengan menggunakan teori teori yang sudah dijelaskan dalam bab 2 (dua), sehingga terjadi dialektika atau pencarian kebenaran atau jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh peneliti dalam skripsi atau penelitian ini.
4. BAB IV, kesimpulan dan saran