

**PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEMAIN
SEPAK BOLA DENGAN KLUBNYA
(Studi Kasus Di Persatuan Sepak Bola Sleman)**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun Dan Diajukan untuk melengkapi Tugas–Tugas Dan Syarat–Syarat Guna
Mencapai Derajat Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh

MUHAMMAD FIRDAUS NASYAYA
C 100080034


**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

PERSETUJUAN

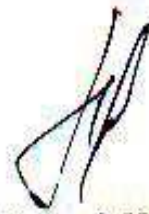
Naskah Publikasi Ini Telah Disetujui Untuk Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pembimbing I



Septarina Budiwati, S.H., CN., M.H

Pembimbing II



Moh. Sandjoyo, S.H., M.Hum

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum



Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, S.H.M.Hum)

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD FIRDAUS NASYAYA
NIM : C 100080034
Alamat : Babad RT.31/RW.14 Trucuk, Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa,

1. Karya tulis saya, naskah publikasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di universitas Muhammadiyah Surakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Surakarta, 17 Maret 2014

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Firdaus Nasyaya
NIM. C 100080034

ABSTRAK

Muhammad Firdaus Nasyaya, C100080034, 2014. **PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEMAIN SEPAK BOLA DENGAN KLUBNYA (STUDI KASUS DI PERSATUAN SEPAK BOLA SLEMAN)**. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kontrak kerja antara klub dengan pemain kemudian saya korelasikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, maka dapat saya simpulkan bahwa perjanjian kerja antara klub PSS Sleman dan pemain klub tersebut sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian. Syarat sahnya perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian Kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan/kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusuilaan. Keempat hal tersebut sudah dipenuhi pihak pemberi kerja dalam hal ini PT Putra Sleman Sembada. Penyelesaian masalah jika ada sengketa dalam pelaksanaan kerja dilaksanakan secara musyawarah dan jika tidak berhasil diselesaikan melalui BAKI (Badan Arbitrase Keolahrgaan Indonesia).

Kata Kunci: *Kontrak Kerja, Pemain Sepak Bola, Klub*

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF CONTRACT BETWEEN THE SOCCER PLAYERS CLUB (CASE STUDY IN SOCCER ASSOCIATION SLEMAN). Faculty of Law, University of Muhammadiyah Surakarta.

The employment contract between the club with players then I correlated with Law No. 13 of 2003 concerning labor, then I can conclude that the employment agreement between PSS Sleman clubs and players the club have qualified validity agreements. Terms validity employment agreement pursuant to Article 52 paragraph (1) of Law No.13 of 2003 concerning Manpower Employment Agreement which must be made by agreement of both parties, ability / proficiency in performing legal acts, existence of the contracted work, employment agreements must not conflict with the Act, public order, and kesusuilaan. These have already met the employer in this case PT Putra Sleman Sembada. Completion of a problem if there is a dispute in the execution of the work carried out by consensus and if not successfully resolved through IAS (Indonesian Arbitration of Sport).

Keywords: *Employment Contracts, Soccer Players, Clubs*

PENDAHULUAN

Sepakbola merupakan olahraga yang paling populer di dunia ini, hal ini bisa dibuktikan begitu antusiasnya masyarakat jika ada event sepakbola, seperti Piala Dunia, Piala Eropa, Liga Inggris, maupun liga-liga lainnya. Di Indonesia sendiri kita tentunya masih ingat ketika Piala AFF berlangsung, begitu banyak orang yang sangat ingin menyaksikan pertandingan tim nasional Indonesia atau saat kompetisi Indonesia Super League berlangsung, begitu banyak suporter yang datang ke stadion untuk mendukung klubnya masing-masing.

Kasus Diego Mendieta tentunya menjadi tampan tersendiri bagi dunia persepakbolaan di Indonesia. Karena pesepakbola sebagai tenaga kerja tidak dipenuhi hak-haknya oleh klubnya sebagai pihak yang memperkerjakan pesepakbola. Tentu saja pesepakbola sebagai pekerja memerlukan perlindungan hukum agar hak-haknya terpenuhi.

Adanya kontrak kerja antara pemain sepakbola dan klubnya, berarti telah terjadi peristiwa hukum, yaitu hukum perjanjian, dimana para pihak yang mengadakan perjanjian harus melakukan hak dan kewajiban seperti yang tertuang dalam perjanjian layaknya mereka menaati Undang-Undang, hal tersebut biasa disebut dengan asas *pacta sunt servanda*, yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan, “*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”.

Selain itu telah terjadi hubungan industrial klub sepakbola sebagai pemberi kerja dengan pemain sepakbola sebagai pekerja, yang berarti hal tersebut diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana menurut Senjun H. Manulang seperti yang dikutip oleh Hari Supriyanto, tujuan

hukum perburuhan adalah: untuk mencapai atau melaksanakan keadilan social dalam bidang ketenagakerjaan; dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.¹

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pelaksanaan kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan PSS Sleman, 2) Apakah problematika dan upaya penyelesaian permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan PSS Sleman.

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka peneliti menentukan tujuan penelitian, yaitu 1) Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan PSS Sleman, 2) Mengetahui dan menganalisis problematika yang muncul dan upaya penyelesaiannya dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan PSS Sleman.

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat, yaitu: 1) Manfaat teoritis, mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk ilmu pengetahuan, terutama di bidang hukum, khususnya dalam proses pelaksanaan kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan klubnya, 2) Manfaat praktis, dapat membantu para pelaku industri persepakbolaan di Indonesia, untuk memahami kontrak kerja antara pihak klub sebagai pemberi kerja dan juga pemain sepakbola sebagai pekerja.

¹ Hari Supriyanto. 2004. *Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.hal.19

Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis (*empiris*).² Dalam pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat lintas disiplin, yakni mengkaji aspek-aspek normatif dan mencoba melihat bagaimana pelaksanaan perjanjian kontrak kerja antara pihak klub sebagai pemberi kerja dan juga pemain sepakbola sebagai pekerja. Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analisis. Lokasi penelitian ini bertempat di PT Putra Sleman Sembada, Sleman. Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara (*interview*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pemain Sepakbola Dengan PSS Sleman**

PSS Sleman resmi sebagai badan hukum berdasarkan akta notaries Nomor 78 tanggal 26 April 2012 dengan nama PT Putra Sleman Sembada, sehingga PSS Sleman adalah subjek hukum yang dapat melakukan perbuatan hukum. Salah satunya melakukan perjanjian kerja dengan Pemain Sepakbola.

Sebelum melakukan membuat kerja biasanya PSS Sleman melihat kemampuan pemain sepakbola dalam sebuah seleksi, setelah tim Pelatih menyatakan Pemain lulus seleksi, manajemen bergerak untuk melakukan pembicaraan kontrak.³

Salah satu kontrak kerja yang dijadikan contoh oleh Pengurus PT Putra Sleman Sembada adalah Perjanjian Kerja milik pemain Basten Pamungkas.

² Bambang Sunggono, 2007, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hal. 72-79.

³ Junaidi, Bagian Umum PT Putra Sleman Sembada, *Wawancara Pribadi* Tanggal 27 Desember 2013 Pukul 13.00 WIB

Disini penulis akan memulai menganalisa dengan syarat sahnya Perjanjian Kerja sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pertama, perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Menurut Lalu Husni yang dimaksud kesepakatan kedua belah pihak adalah bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak satu dikehendaki pihak lain.⁴

Menurut pengakuan dari Basten Pamungkas saat membuat perjanjian kerja tersebut, Basten Pamungkas dan pihak PT Putra Sleman Sembada telah sepakat mengenai isi perjanjian, hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan para pihak.⁵

Kedua, kemampuan/kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No.23 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun. Di PSS Sleman sendiri seluruh pemain sepakbola yang dikontrak diatas 18 tahun⁶.

Ketiga, adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.⁷

Kaitan hal di atas dengan perjanjian kerja di PSS Sleman adalah PT Putra Sleman Sembada sebagai pengusaha melakukan perjanjian kerja dengan

⁴ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.67.

⁵ Basten Pamungkas, Pemain PSS Sleman, *Wawancara Pribadi* Tanggal 23 Desember 2013 Pukul 20.30 WIB

⁶ Junaidi, Bagian Umum PT Putra Sleman Sembada, *Wawancara Pribadi* Tanggal 27 Desember 2013 Pukul 13.00 WIB

⁷ *Op.Cit*, hal.68

pesepakbola sebagai pekerja. Pekerja wajib melakukan hal-hal yang menjadi kewajibannya sesuai dalam perjanjian seperti berlatih sepakbola, bermain sepakbola. Dan pemain sepakbola berhak atas hak-hak yang diperoleh dari akibat hukum perjanjian kerja seperti gaji, mess atau tempat tinggal, asuransi kesehatan selama perjanjian kerja, dan fasilitas lainnya.⁸

Keempat, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dalam aktivitas perjanjian kerja di PSS Sleman sampai saat ini, tidak ditemukan adanya aktivitas pekerjaan yang melanggar Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Syarat sahnya perjanjian sangatlah penting untuk dipenuhi dalam pembuatan perjanjian termasuk perjanjian kerja. Karena dua syarat pertama disebut syarat subjektif, sedangkan dua syarat kedua disebut syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkan perjanjian, sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif berakibat batal demi hukumnya perjanjian tersebut.⁹

Paparan di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa perjanjian kerja antara PT Putra Sleman Sembada sebagai pemilik PSS Sleman dengan pesepakbola sebagai pekerja telah memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja seperti yang diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang perjanjian kerja.

Penulis selanjutnya ingin menganalisa dari segi bentuk perjanjian kerja. Berdasarkan pengakuan dari Basten Pamungkas bahwa seluruh pemain PSS Sleman dikontrak oleh manajemen PT Putra Sleman Sembada antara 1-2 tahun.

⁸ Junaidi, Bagian Umum PT Putra Sleman Sembada, *Wawancara Pribadi* Tanggal 27 Desember 2013 Pukul 13.00 WIB

⁹ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, hal. 32.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan PT Putra Sleman sembada sebagai pemilik PSS Sleman menggunakan system perjanjian kerja waktu tertentu atau lazim disebut dengan kontrak kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Lalu Husni, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah hubungan kerja yang dibatasi waktu berlakunya.¹⁰

Perjanjian kerja yang dibuat waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.¹¹

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan PT Putra Sleman sembada sebagai pemilik PSS Sleman menggunakan system perjanjian kerja waktu tertentu atau lazim disebut dengan kontrak kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Lalu Husni, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah hubungan kerja yang dibatasi waktu berlakunya.

Konsekuensi dari perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian harus dibuat secara tertulis, hal ini sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut, "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin*".

Menurut Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang 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) empat pekerjaan, e) Besarnya upah atau cara pembayaran, f) Syarat-syarat kerja yang

¹⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal.70

¹¹ *Ibid*, hal.70

memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, g) Mulai dan jangka waktu perjanjian kerja, h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Hal penting lainnya adalah mengenai waktu kerja. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut, *“waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 minggu.”*

Menurut penuturan dari pemain PSS Sleman Basten Pamungkas bahwa setiap hari mereka berlatih atau bias dikatakan bekerja selama 5 jam perhari dengan rincian 2 jam di pagi hari dan 3 jam di sore hari. Setiap minggunya mereka mendapat libur sehari setiap minggunya setelah pertandingan Divisi Utama Liga Indonesia.¹²

Selain kewajiban dari pihak pengusaha, yaitu PT Putra Sleman Sembada, pemain sebagai pekerja juga mempunyai kewajiban bekerja, seperti berlatih sesuai dengan jadwal dan bertanding ketika ada pertandingan Divisi Utama Liga Indonesia.

Pemain sepakbola atau pekerja yang tidak melaksanakan kewajibannya seperti mangkir latihan tanpa alasan yang jelas dikenai denda berupa potongan gaji dari gaji perbulannya untuk setiap kali mangkir latihan atau bertanding sesuai dengan sanksi yang diberikan pelatih. Namun jika pemain memberikan alasan yang bisa diterima

¹² Basten Pamungkas, Pemain PSS Sleman, *Wawancara Pribadi* tanggal 27 Desember 2013 Pukul 20.30 WIB

manajemen dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang alasan dia ijin kerja pemain tetap memperoleh gajinya secara utuh.¹³

Berdasarkan kontrak kerja yang berlaku di PSS Sleman yang dibuat antara PT Putra Sleman Sembada dengan pemain sepakbola telah memenuhi syarat sebagai perjanjian kerja tertulis.

Salah satu hal yang paling esensial dalam perjanjian kerja adalah masalah upah atau biasa disebut gaji. Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 “*Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan layak bagi kemanusiaan*”.

Seluruh pemain yang dikontrak PSS Sleman juga mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang juga diterakan dalam perjanjian kerja sebagai salah satu hak pekerja disamping hak-hak lainnya. Hal ini tentunya sesuai dengan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi sebagai berikut, “*Setiap Tenaga Kerja Berhak Atas jaminan Sosial Tenaga Kerja*”.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan kewajiban perusahaan kepada pekerja, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, “*Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud Pasal 3 wajib dilakukan oleh perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini*”.

¹³ Junaidi, Bagian Umum PT Putra Sleman Sembada, Wawancara Pribadi Tanggal 27 Desember, Pukul 13.00 WIB

Menurut Junaidi yang merupakan Bagian Umum PT Putra Sleman Sembada jaminan sosial tenaga kerja diperoleh dari pemotongan gaji kepada pemain kemudian hasil pemotongan gaji pemain tersebut dibayarkan kepada penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yaitu PT Jamsostek.¹⁴

Hal di atas sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tepatnya Pasal 22 yang berbunyi sebagai berikut, *“Pengusaha wajib membayar iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah”*.

Jaminan sosial tenaga kerja dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 meliputi, jaminan kecelekaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Menurut Basten Pamungkas yang merupakan pemain/pekerja di PSS Sleman jaminan sosial tenaga kerja benar-benar dia rasakan seperti jika dia sakit atau cedera berobat di Rumah Sakit yang ditunjuk, dia tidak mengeluarkan biaya karena sudah di *cover* oleh PT Jamsostek.¹⁵

Jaminan sosial tenaga kerja sangatlah penting bagi pekerja karena :¹⁶ (a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya, (b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kepada perusahaan tempatnya bekerja.

¹⁴ Junaidi, Bagian Umum PT Putra Sleman Sembada, *Wawancara Pribadi* Tanggal 27 Desember 2013, Pukul 13.00 WIB

¹⁵ Basten Pamungkas, Pemain PSS Sleman, *Wawancara Pribadi* tanggal 23 Desember 2013 Pukul 20.30 WIB

¹⁶ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal.169

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko akibat dari hubungan kerja.¹⁷

Sebuah perjanjian tentunya tidak lepas dari resiko adanya perselisihan di antara kedua belah pihak di kemudian hari, hal itu juga disadari oleh manajemen PT Putra Sleman Sembada, oleh karena itu di dalam perjanjian kerja dengan ada klausul jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak yang timbul akibat perjanjian kerja akan diselesaikan secara musyawarah mufakat, dan apabila tidak dapat diselesaikan kedua belah pihak, maka akan diselesaikan di Badan Arbitrase Keolahragaan Indonesia (BAKI).

Menurut Basten Pamungkas perjanjian kerja di PSS Sleman relatif dilaksanakan sesuai dengan kontrak yang ada, jika ada masalah sedikit seperti keterlambatan gaji, bias diselesaikan secara musyawarah antara kedua belah pihak.¹⁸

Problematika Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pemain Sepakbola Dengan PSS Sleman

Dalam pelaksanaan perjanjian tentunya tidak lepas dari hambatan-hambatan termasuk dalam perjanjian kerja antara PT Putra Sleman Sembada selaku pemilik klub sepakbola PSS Sleman dengan pemain sepakbola selaku tenaga kerja.

Seperti yang dikatakan Basten Pamungkas, salah satu pemain sepakbola pemain PSS Sleman, terkadang gaji pemain telat dibayarkan. Menurutnya gaji yang seharusnya dibayarkan tanggal setiap bulannya kadang tertunggak antara 1 (satu) minggu sampai 2 (dua) minggu. Hal ini menurutnya sebenarnya sangat mengganggu

¹⁷ *Ibid*, hal.170

¹⁸ Basten Pamungkas, Pemain PSS Sleman, *Wawancara Pribadi* Tanggal 23 Desember 2013, Pukul 20.30 WIB

pemain karena gaji merupakan harapan hidup pemain. Namun menurutnya manajemen tetap bertanggung jawab membayar gaji pemainnya, dan secara garis besar pemain masih menerima hal tersebut.¹⁹

Selain itu dalam lingkungan pekerja atau pemain PSS Sleman tidak adanya serikat pekerja, walaupun adanya serikat pekerja di dalam suatu perusahaan tidak diwajibkan oleh Undang-Undang, namun kedudukan serikat pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting dalam pengambilan keputusan tentang ketenagakerjaan di dalam perusahaan dengan pengusaha.

Serikat buruh/pekerja sangatlah penting karena serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh dan keluarganya.²⁰

PENUTUP

Kesimpulan

Pertama, dari data yang saya peroleh melalui draf kontrak kerja antara klub dengan pemain kemudian saya korelasikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, maka dapat saya simpulkan bahwa perjanjian kerja antara klub PSS Sleman dan pemain klub tersebut sudah memenuhi syarat sah nya perjanjian.

Syarat sah nya perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian Kerja harus dibuat

¹⁹ Basten Pamungkas, Pemain PSS Sleman, *Wawancara Pribadi* Tanggal 23 Desember 2013, Pukul 20.30 WIB

²⁰ Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hal.181

berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan/kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusuilaan. Keempat hal tersebut sudah dipenuhi pihak pemberi kerja dalam hal ini PT Putra Sleman Sembada.

Penyelesaian masalah jika ada sengketa dalam pelaksanaan kerja dilaksanakan secara musyawarah dan jika tidak berhasil diselesaikan melalui BAKI (Badan Arbitrase Keolahrgaan Indonesia). Semisal jika ada masalah keterlambatan gaji maka klub dan pemain akan melaksanakan musyawarah untuk menemukan solusi dan sejauh ini musyawarah berhasil dan belum ada sengketa yang dibawa ke BAKI.

Kedua, dalam lingkungan pekerja atau pemain PSS Sleman tidak adanya serikat pekerja, walaupun adanya serikat pekerja di dalam suatu perusahaan tidak diwajibkan oleh Undang-Undang, namun kedudukan serikat pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting dalam pengambilan keputusan tentang ketenagakerjaan di dalam perusahaan dengan pengusaha.

Masalah keterlambatan gaji dalam pelaksanaan perjanjian kerja berkisar antara satu minggu sampai dua minggu. Walaupun hal tersebut tidak dalam waktu yang lama, namun tentunya hal itu juga mengganggu pemain dalam pelaksanaan perjanjian kerja.

Saran

Saran penulis terkait penelitian ini antara lain, *pertama*, harus dibuatnya serikat pekerja ditubuh pekerja atau pemain PSS Sleman, karena hal ini berkaitan

dengan posisi tawar pemain dalam kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan dalam hal ini PT Putra Sleman Sembada sebagai pemilik klub PSS Sleman.

Pentingnya serikat pekerja adalah para pemain dapat memperjuangkan keinginannya dalam perusahaan secara kolektif atau organisasi yang tentunya lebih kuat dibanding diperjuangkan secara individu.

Kedua, dari pihak klub seharusnya membayarkan gajinya secara tepat waktu kepada para pemain sebagai pekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja karena gaji merupakan harapan hidup pemain dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman dan Munir Fuady, 1994, *Hukum Tentang Pembiayaan dalam teori dan praktek*, Jakarta: Intermasa.
- Muljadi, Kartini & Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prodjodikiro, Wirjono, 1997, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Cet VII. Bandung: Sumur Bandung.
- Satrio, J., 1995, *Hukum Perikatan, Perikatan yang lahir dari perjanjian*, Bandung : PT. Citra Aditya.
- Setiawan, R., 1997, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Bina Cipta.
- Soejono dan Abdulrahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeprapto, Heru, 2007, *Masalah Eksekusi Jaminan Fidusia dalam Praktik Perbankan*, Jurnal Hukum Bisnis.
- Sofwan, Sri Soedewi Masjchum, 1980, *Beberapa Masalah Pelaksanaan Lembaga Jaminan Khususnya Fidusia di dalam praktek dan pelaksanaannya di Indonesia*, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Subekti, R., 1985, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Jakarta: PT. Intermasa.
- Widjaja, Gunawan dan Ahmad Yani. *Jaminan Fidusia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 Tentang Jaminan Fidusia.
- Hersy Apriani, 2011, "Sewa Guna Usaha", dalam <http://leasing-sewa-guna-usaha-pengertian-htm>, diunduh hari Senin, 12 Maret 2012 pukul 13:41 WIB.