

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan ponale sanksi (*sanksi ponale*).¹ Hingga sampai saat ini banyaknya isu-isu mengenai buruh memang sangat ramai dibicarakan di berbagai belahan dunia, terjadi lantaran sistem perundang-undangan yang diskriminatif terhadap buruh. Dalam memajukan kesejahteraan umum Indonesia dirasa mampu untuk memberikan perlindungan terhadap masyarakat yang menjadi buruh, dimana buruh sebagai kelas masyarakat yang paling dominan di kalangan masyarakat Indonesia.

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya dalam tulisan ini disingkat dengan UU Ketenagakerjaan) sebagai Undang Undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan, menurut UU Ketenagakerjaan cakupannya lebih luas di bandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya dalam tulisan ini disingkat dengan KUHPer).²

Pengertian ketenagakerjaan yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 1 yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, ataupun sesudah masa kerja. Menurut UU

¹ Lalu Husni , Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia. Jakarta. Rajawali Pres. 2012, Hlm. 1.

² Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung. Pustaka Setia. 2013. hlm. 46

Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2 Tenagakerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat.”³

Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya memberikan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.⁴ Hubungan antara pekerja dengan majikan ini disebut hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵ Dengan demikian bahwa hubungan kerja terjadi karna adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Menurut Imam Soeporno, hubungan kerja mempunyai arti sebagai berikut:

“Pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dengan seorang majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian antara buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”⁶

Jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/ Perjanian Kerja Bersama

³ *Ibid.* hlm. 46

⁴ Lenny Ramli., Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya. Airlangga University Press. 2008. hlm. 1.

⁵ Imam Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta. djambatan. 1990. Hlm. 53.

⁶ *Ibid.* hlm.53.

(PKB) yang ada.⁷ Perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 yang berbunyi “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Dalam pengertian menurut UU Ketenagakerjaan dapat di katakan lebih umum karna menunjukn pada hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.⁸

Dalam perjanjian tentunya para pihak harus memenuhi suatu syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPer yang disebutkan bahwa ada 4 syarat dalam hal sahnya perjanjian diantaranya.

- a.Kesepakatan antara kedua belah pihak
- b.Kecakapan untuk melakukan perjanjian
- c.Suatu hal tertentu
- d.Klausa yang halal atau sebab yang halal

Perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 yang berbunyi “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Kemudian menimbulkan hubungan kerja dari buruh dengan majikannya.

Pekerja/buruh dapat pula berasal dari luar Negeri untuk kepentingan dari majikannya, dalam menghadapi fenomena ini maka Indonesia harus mampu

⁷ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 63.

⁸ *Ibid.* hlm. 65.

mengantisipasi dalam bidang admistrasi, salah satunya dalam persyaratan tenaga kerja asing, serta mampu memberikan pengamanan dalam menggunakan tenaga kerja asing. Selain itu tenaga kerja asing ini harus memiliki Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) untuk melakukan pekerjaan di Indonesia, majikan/pengusaha juga perlu melakukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari pemerintah sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang tatacara penggunaan tenaga kerja asing, serta memiliki Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Dalam hal ini tenagakerja asing yang sering dipakai adalah pemainsepakbola yang berlaga di Liga 1 Indonesia.

Pemain sepakbola asing dalam kedudukan hukumnya terjadi perdebatan karna ada pihak yang menyatakan bahwa pemain sepakbola asing tunduk terhadap UU ketenagakerjaan, adapula yang menyatakan tidak tunduk karna ada beberapa alasan yang tidak memenuhi untuk tunduk terhadap UU Ketenagakerjaan ini yang berdasarkan *lex sportiva*.

Secara sederhana *Lex Sportiva* dapat dirumuskan sebagai hukum yang khusus mengatur tentang olahraga yang dibentuk oleh institusi komunitas olahraga itu sendiri dan berlaku serta ditegakkan oleh lembaga olahraga itu sendiri tanpa intervensi dari hukum positif suatu negara dan tanpa intervensi dari hukum internasional.⁹ Dalam pelaksanaan apakah konteks *lex sportiva* benar-benar di laksanakan mengenai ketentuan ketenagakerjaan di masing-masing negara.

⁹Ashari Setya, *Otonomi Lex Sportiva Dikaitkan Dengan Suap Dalam Olahraga Di RUU KUHP*, <http://www.hukumpedia.com/1234abcd/otonomi-lex-sportiva-di-kaitkan-dengan-suap-dalam-olahraga-di-ruu-kuhp>, sebagai- mana telah dikutip dari <http://www.lexsportiva.co.id/?lang&pagecontent&ids.6&id.29>.

Madura United Football Club kemudian di sebut *MUFC* merupakan klub sepak bola asal Indonesia yang berbasis di Pamekasan, Madura. Klub ini sebelumnya bernama *Persipasi Bandung Raya* yang merupakan hasil penggabungan dari *Persipasi Bekasi* dengan *Pelita Bandung Raya* yang belaga di Liga Super Indonesia. Pemilik *Persipasi Bandung Raya*, Ari D. Sutedi akhirnya menjual klubnya ke Achsanul Qosasi, dan kemudian bertransformasi menjadi *Madura United Football Club (MUFC)*.¹⁰

Pada musim 2017 di *Liga 1 Indonesia MUFC* melakukan perekrutan pemain mulai dari kiper, Bek, sayap, hingga penyerang. *MUFC* sebagai klub yang berada di Indonesia juga mendapatkan jatah dari Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia selanjutnya di sebut PSSI selaku badan hukum nasional yang menaungi Liga 1 Indonesia untuk memakai jasa pemain asing. PSSI juga tidak ingin kasus Diego Mendieta terulang kembali.

Kasus Diego Mendieta tentunya menjadi pembelajaran bagi kompetisi *Liga Indonesia* dan dunia persepakbolaan Indonesia, Diego Mendieta pemain asing yang berkewarganegaraan Paraguay ini dikontrak oleh klub *Persis Solo*, pesepakbola asing ini sebagai tenaga kerja yang tidak dipenuhi hak-haknya oleh klubnya sebagai pihak yang mempekerjakan pesepakbola asing. Dimana Diego

¹⁰ Wikipedia, Madura United Football Club. Di akses di https://id.wikipedia.org/wiki/Madura_United_FC#Pemain_asing . pada tanggal 14 Mei 2017

Mandieta tidak menerima gaji selama 4 bulan dan meninggal dunia karna tidak mampu membayar biaya pengobatan.¹¹

MUFC sebagai klub yang menggunakan pemain asing juga tidak ingin hal itu terjadi pada klubnya sendiri, yang akhirnya *MUFC* melakukan beberapa tahapan dalam melakukan mekanisme untuk merekrut pemain, mulai dari administrasi, hingga cek kesehatan dilakukan untuk melihat sejauh mana pemain tersebut berkualitas dalam setiap laganya, *MUFC* juga memakai jasa dari pemain asing ini, salah satunya adalah Fabiano Rosa Beltrame yang berkewargaan Brazil ini menjadi pemain andalan *MUFC* di setiap laganya.

Dalam hal pelaksanaan perjanjian antara pemilik klub sepakbola dengan pemain sepakbola tidak tertutup kemungkinan adanya kelalaian dan kesengajaan dari salah satu pihak yang menimbulkan wanprestasi. Atau lebih tepatnya di sebabkan oleh permasalahan yang membuat salah satu pihak tidak memenuhi prestasi yang diperjanjikan. Salah satu contoh fakta hukum yang terjadi adalah adanya wanprestasi yang dilakukan oleh pemain sepakbola asing *MUFC* yang mangkir melakukan latihan sepakbola yang telah disepakati sebelumnya dalam pembuatan perjanjian. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PEMAIN SEPAKBOLA ASING DI *MADURA UNITED FOOTBAL CLUB (MUFC)*”

¹¹ Suara.com, “Balada sedih yang mencoreng sepakbola indonesia” dikutip dari <http://m.suara.com/bola/2015/06/13/090000/diego-mendieta-balada-sidih-yang-mencoreng-per-sepaktobalaan-indonesia>, Di akses pada 02 maret 2017.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah pemain sepakbola asing yang melakukan kontrak kerja dengan klub *Madura United Football Club* tunduk pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan Hak dan Kewajiban dalam perjanjian kerja antara pemain sepakbola asing dengan *Madura United Football Club*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan hukum ini adalah :

1. Untuk memperoleh kejelasan apakah pemain asing tunduk dengan UU Ketenagakerjaan, serta seperti apa kedudukan pemain sepakbola asing
2. Untuk memperoleh pengetahuan bagaimana Pelaksanaan perjanjian kerja antara Klub *MUFC* dengan para pemain sepakbola asing.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian atas pokok bahasan yang diambil yaitu :

1. Secara Teoritis

Hasil penulisan hukum diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang berhubungan dengan Pelaksanaan perjanjian kerja antara Klub sepakbola. Serta memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan hukum terhadap para pihak yang melakukan perjanjian.

2. Secara Praktis

Hasil penulisan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait termasuk masyarakat luas dalam hal Pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain sepakbola asing dengan Klub *MUFC*.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian yang membahas tentang Pelaksanaan perjanjian kerja pemain sepakbola sudah ada. Ada beberapa Penelitian yang membahas dengan bahasan yang serupa dengan isu hukum penelitian ini, namun substansi pembahasan serta ide dan gagasan memiliki perbedaan hal tersebut yaitu:

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No	Nama dan Universitas	Judul	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	Willy Zonda Putra. Universitas Bung Hatta. Sumatra Barat	Pelaksanaan perjanjian antara pemain sepak bola dengan klub semen padang fc	1.Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian yang dilakukan antara pemain sepak bola dengan pihak klub Semen Padang FC? 2.Bagaimanakah bentuk wanprestasi yang dilakukan dalam perjanjian antara pemain sepak bola dengan pihak klub Semen Padang FC dan cara penyelesaiannya?	• Pelaksanaan perjanjian yang dilakukan antara pemain sepak bola dengan klub Semen Padang FC menggunakan jasa perantara (<i>agency</i>) atau tanpa jasa perantara (<i>free agency</i>) sebagai cara/jalur untuk mempertemukan antara pemain dengan pihak klub Semen Padang FC • Bentuk Wanprestasinya yaitu ada 3, pembayaran gaji, tidak disiplin waktu latihan, dan tidak hadir latihan.

2	Bet Azrul. Universitas Atmajaya Yogyakarta	Perlindungan hukum terhadap pemain sepakbola atas perjanjian kerja dengan klub sepak bola.	1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pemain sepak bola dari klub sepak bola terhadap gaji pemain yang belum dibayar berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu? 2. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh klub sepak bola PSIM?	• Perlindungan hukum terhadap pemain sepak bola atas perjanjian kerja dengan klub sepak bola, terdapat pada perjanjian kerja yang dibuat atau yang telah disepakati. Jika terjadi masalah maka penyelesaiannya dapat dilakukan dengan musyawarah antar para pihak, jika dengan cara musyawarah tetap tidak menemukan titik temu maka penyelesaiannya akan di serahkan ke PSSI • Langkah yang digunakan untuk penyelesaian sengketa adalah musyawarah, pengadilan ketenagakerjaan, mediasi, dan arbitrase sebagai langkah terakhir yang ditangani oleh PSSI sebagai induk persepakbolaan di Indonesia, yang keputusannya bersifat final dan mengikat para pihak yang bersengketa.
---	---	--	---	---

Hal yang membedakan dari judul skripsi di atas adalah sebagai berikut.

Dari Artikel yang pertama, memiliki kolerasi yang meberikan penjelasan terkait pelakasanaa perjanjian antar kedua belah pihak akan tetapi artikel tersebut lebih menekankan pada bagaimana penyelesaian suatu masalah yang terdapat di sebuah klub sepakbola, begitupula lokasi dari Artikel tersebut menyebutkan berada di *Semen Padang Sumatra barat*. Dalam Artikel yang kedua, pembahasa dari Atikel tersebut meneliti lebih dalam lagi terkait sebuah permasalahan yang di

alami oleh klub sepakbola *PSIM* yang seringkali melakukan pemutusan kerja secara sepihak, serta meneliti pelaksanaan upah para pemain.

Hal yang membedakan dari kedua skripsi diatas dengan judul skripsi yang sedang dianalisis adalah terdapatnya kontradiksi pengaturan mengenai kedudukan pemain sepakbola asing dengan klubnya berdasarkan *lex sportiva* dan UU Ketenagakerjaan, serta pelaksanaan dari perjanjian kerja di *MUFC*.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah menggunakan jenis penelitian yuridis Empiris, yaitu cara penelitian dengan penulisan yang didasarkan pada analisis terhadap beberapa asas hukum dan peraturan perundang-undangan¹². Dalam penulisan ini UU Ketenagakerjaan, kemudian disesuaikan dengan fakta yang ada di Perjanjian Kerja yang sesuai dan berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Fakta, yaitu : suatu pendekatan yang mengangkat suatu fakta Empiris yang dapat diobservasi untuk menyatakan bahwa ketentuan hukum sudah diberlakukan atau diimplementasikan, agar dapat diketahui hubungannya antarafakta dan aturan hukumnya.dari data yang diperoleh di lapangan akan dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan.¹³

1.6.3. Data Penelitian

¹² Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2004. hlm. 67

¹³ Ronny hanitijo Soemitro. *Metode Peneltian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 1990. hlm. 11.

Data yang akan digunakan agar memperoleh hasil yang baik dan akurat, maka data tersebut harus digali dari sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Terdapat 2 (dua) sumber yaitu: data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data Utama yang diperoleh dari hasil, wawancara yang akan dilakukan pada pihak terkait perjanjian kerja pemain sepakbola asing agar diperoleh data yang sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.¹⁴

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersal dari kepustakaan, yang di peroleh dari literatur, majalah, kamus Hukum, Ensiklopedia, Peraturan-peraturan yang berhubungan dengan permasalahan diatas, serta penggalian data dari Internet.

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian
3. Undang-Undang Nomor 03 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional
4. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan Nasional.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 52-53.

5. Statua *Federation International de Football Asosition*

6. Statuta Persatuan Seluruh Sepakbola Indonesia

1.6.4. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih adalah home base Madura United yang bertempat di Bangkalan.

1.6.5. Teknik pengumpulan data penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian skripsi ini menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder, didalam penelitian ini data primer sebagai data yang utama serta data sekunder sebagai data pendukungnya. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik itu melalui wawancara ke para pihak yang terkait, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.¹⁵ Dalam penelitian skripsi ini metode yang digunakan adalah wawancara. Adapun para pihak yang diwawancarai adalah sebagai berikut : pihak pengusaha klub *MUFC*, pekerja/buruh Pemain sepakbola asing, Disnaker Kabupaten Pamekasan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku--buku yang berhubungan dengan objek keselamatan dan kesehatan kerja.

6.6. Metode Analisis data

Berdasarkan dari sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif yaitu dengan memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian¹⁶ yaitu dengan membahas permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan *MUFC* di wilayah Bangkalan terkait

¹⁵ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, Hlm. 106

¹⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, Hlm. 53

dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang memperoleh data dari wawancara kepada pemilik perusahaan *MUFC* tersebut dan para pekerja/buruh Pemain sepakbola Asing tersebut.

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yang akan dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Akan dilakukan analisis yang mana peneliti akan berusaha memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang apa yang tercakup pada masalah Pelaksanaan Perjanjian kerja pemain sepakbola asing di *Madura United Football Club*.
2. Memfokuskan penelitian pada kendala tertentu dalam upaya mendeskripsikan atau menjelaskan permasalahan Pelaksanaan Perjanjian kerja pemain sepakbola asing di *Madura United Football Club*, supaya diperoleh pengertian yang komperhensif, menyeluruh serta mendalam mengenai masalah yang diteliti.
3. Melakukan pemeriksaan keabsahan data, dengan bertujuan mengecek kebenaran dan keakuratan data dengan membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara.
4. Setelah semua dilakukan maka pada tahap akhir akan dilakukan penafsiran data, dengan mengaplikasikan teori-teori yang ada ke dalam data. Maka diharapkan akan ditemukan berbagai fakta empiris yang relevan dengan kenyataan.