

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang.

Pada era modern seperti saat ini perkembangan di dunia industri semakin berkembang dengan cepat. Hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan yang muncul guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Perkembangan di bidang industri saat ini juga merambah di bidang olahraga khususnya sepak bola. Sepak bola sebagai olahraga yang paling populer di dunia dapat menarik investor untuk menanamkan modalnya pada klub sepak bola profesional. Hal ini dapat dilihat pada klub-klub elit benua eropa sudah melakukan industri olahraga di bidang sepak bola. Adapun yang dimaksud dengan industri olahraga adalah penyediaan produk atau jasa untuk memuaskan kebutuhan konsumen di bidang olahraga.¹

Konsep industri sepak bola pada dasarnya adalah bagaimana sepak bola sebagai sebuah event mampu menguntungkan semua pihak yang terlibat mulai dari pemain, panitia pelaksana, klub, hingga penikmat sepak bola sebagai sebuah tontonan. Klub bisa memperoleh keuntungan dengan memanfaatkan berbagai aset yang dimiliki klub seperti penjualan pekerja sepak bola, penjualan tiket pertandingan, penjualan berbagai merchandise dan bagaimana menarik minat investor atau perusahaan swasta mau

¹ C.T. Smith, , *Introduction to Sport Marketing*, Elsevier, Hungary, 2008, h.15

memberikan dana promosinya.² Salah satu indikator industri sepak bola adalah adanya konsep jual beli pekerja sepakbola atau dalam konsep sepak bola biasa disebut transfer pemain.

Adapun setelah terjadinya proses transfer pekerja sepakbola maka pekerja tersebut akan memperoleh suatu kontrak yang diberikan oleh klub, kontrak ini biasa disebut dengan kontrak pekerja sepak bola. Kontrak pekerja sepak bola merupakan sesuatu yang seharusnya memberikan suatu kepastian hukum. Kepastian hukum disini dapat diartikan sebagai kejelasan antara hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja sepak bola dan klub sepak bola yang terikat dalam kontrak pekerja sepak bola tersebut.

Kontrak pekerja sepak bola sudah seharusnya menjadi suatu *rules* antara pekerja sepak bola dengan klub sepak bola dalam menjalin suatu hubungan yang saling menguntungkan diantara keduanya. Industri sepak bola Indonesia yang berkaitan dengan kontrak pekerja sepak bola hampir semua klub sudah melakukan ketentuan ini, yaitu ketika klub merekrut pekerja sepak bola maka harus dilakukan negosiasi sampai dengan penandatanganan kontrak pekerja sepak bola. Namun, pada saat ini kondisi pekerja sepak bola di Indonesia sangatlah miris, artinya banyak pekerja sepak bola yang telat atau bahkan upah yang merupakan hak mereka belum dibayarkan, padahal pekerja tersebut sudah memenuhi kewajibannya dengan bermain penuh selama rentang waktu yang diatur pada kontrak tersebut.

² Sulistiyono “*Industrialisasi Sepak bola Indonesia*”, <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Sulistiyono,%20S.Pd.,%20M.Pd./Industrialisasi%20%20Sepak%20bola%20%20Indonesia.pdf>, diakses tanggal 17 September 2014.

Berdasarkan bahan hukum yang dilansir oleh Assosiasi Pesepak bola Profesional Indonesia (selanjutnya disebut APPI) terdapat beberapa permasalahan terkait kontrak pekerja sepak bola sebagai berikut:

Laporan Masuk:

1. Nama Pemain : KKG (ISL)
Perihal : Pembayaran Upah yang belum lunas dari klub S
2. Nama Pemain : JC (ISL)
Perihal : - Pembayaran Upah yang belum lunas dari klub S
- Tidak menerima kopi kontrak dari klub S
3. Nama Pemain : SH (ISL)
Perihal : Tidak menerima kopi kontrak dari klub A
4. Nama Pemain : TL (ISL)
Perihal : Keterlambatan pembayaran dan Terminasi kontrak oleh klub P
5. Nama Pemain : S (IPL)
Perihal : Keterlambatan pembayaran Upah oleh klub B
6. Nama Pemain : F (IPL)
Perihal : Keterlambatan pembayaran Upah oleh klub B
7. Nama Pemain : S (ISL)
Perihal : Keterlambatan pembayaran Upah oleh klub P
8. Nama Pemain : TY (ISL)
Perihal : Keterlambatan pembayaran Upah oleh klub P

Sumber: <http://www.appi-online.com/laporan-kasus-pemain/>

Kasus yang sedang Berjalan:

1. Nama Pemain	: MD (ISL)
Perihal	: Permasalahan ITC (International Transfer Certificate) dengan PSSI dan PT. LI
2. Nama Pemain	: MR
Perihal	: Permasalahan kontrak dengan Sport Agency E
3. Nama Pemain	: SL
Perihal	: Permasalahan kontrak dengan Sport Agency E
4. Nama Pemain	: ASK (DU – LPIS)
Perihal	: - Penggelapan pembayaran oleh Sport Agency C - Keterlambatan pembayaran oleh Klub PBU
5. Nama Pemain	: KL
Perihal	: Penggelapan pembayaran oleh Sport Agency C

Sumber: <http://www.appi-online.com/laporan-kasus-pemain/>

Kasus yang telah Selesai:

1. Nama Pemain	: KDY (DU – LPIS)
Perihal	: Pembayaran keterlambatan upah oleh klub P
2. Nama Pemain	: DDR (IPL)
Perihal	: - Pembayaran keterlambatan upah oleh klub PS - Pembayaran keterlambatan upah oleh klub PS

Sumber: <http://www.appi-online.com/laporan-kasus-pemain/>³

Berdasarkan bahan hukum seperti yang dijelaskan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah simpulan bahwa banyak kontrak pekerja sepak bola yang tidak dipenuhi kewajibannya oleh klub sepak bola khususnya pada pembayaran upah.

³ _____, <http://www.appi-online.com/laporan-kasus-pemain/> diakses tanggal 17 September 2014

Sejauh ini, belum ada kepastian hukum untuk menyelesaikan sengketa hak dan kewajiban yang timbul dari kontrak pekerja sepak bola yang disepakati antara pekerja sepak bola dengan klub sepak bola. Bahan hukum tersebut juga belum mengakomodir permasalahan-permasalahan terkait kontrak pekerja sepak bola karena bahan hukum diatas merupakan bahan hukum yang masuk dalam APPI.

Kontrak pekerja sepak bola yang mengatur hubungan antara pekerja sepak bola dengan klub sepak bola menurut unsur-unsur yang ada pada kontrak tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu hubungan kerja. Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 UU No. 13 tahun 2003 adalah sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Lebih lanjut ditegaskan pada Pasal 50 UU No. 13 tahun 2003, yaitu:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

Berdasarkan penjelasan pasal tersebut maka hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan

ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁴

Perjanjian kerja secara konseptual memiliki 3 unsur, yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Hal ini ditegaskan kembali oleh F.X. Djumaldji yang menjelaskan unsur perjanjian kerja sebagai berikut; 1) Ada orang di bawah pimpinan orang lain, 2) Penunaian kerja, 3) Adanya upah dan 4) Yang memimpin buruh/pekerja disebut pengusaha/pemberi kerja.⁵ Kemudian, dijelaskan oleh Adrian Sutedi dalam perspektif syarat sah perjanjian menurut *Burgerlijk Wetbook* (BW), yaitu;

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan);
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

Konsep perjanjian kerja seperti yang dijelaskan diatas, apabila dikorelasikan dengan kontrak pemain sepak bola maka akan diperoleh analisis sebagai berikut;

- a) Unsur pekerjaan, upah dan perintah terdapat dalam kontrak pekerja sepak bola, dimana pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja sepak bola, kemudian upah merupakan upah yang diterima pekerja sepak bola selama rentang waktu yang disepakati pada kontrak tersebut oleh

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 45.

⁵ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, h. 7-9.

⁶ Adrian Sutedi, *Loc. Cit*

klub, dan perintah adalah hak yang dimiliki oleh klub pada pekerja sepak bola.

- b) Pada kontrak pekerja sepak bola adanya proses negosiasi guna memenuhi hak dan kewajiban antara pekerja sepak bola dan klub merupakan suatu kesepakatan diantara kedua pihak tersebut;
- c) Pekerja sepak bola yang direkrut oleh klub sepak bola adalah mereka yang sudah cakap/dewasa menurut hukum yang diatur pada Peraturan Perundang-undangan di negara Indonesia, sedangkan klub yang merekrut pekerja sepak bola harus berstatus Badan Hukum;
- d) Objek yang diperjanjikan jelas, yaitu ketentuan untuk bermain sepak bola atas nama suatu klub;
- e) Objek yang diperjanjikan yaitu ketentuan untuk bermain sepak bola adalah sesuatu yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kontrak pekerja sepak bola apabila dianalisis berdasarkan unsur-unsur dari perjanjian kerja dan syarat sah perjanjian maka tidak ada cacat dalam pemenuhan syarat-syaratnya. Namun, fakta empiris seperti yang dirilis oleh APPI menunjukkan bahwa klub sering tidak memenuhi apa yang menjadi kewajiban khususnya dalam hal pemenuhan upah pekerja sepak bola. Hal ini diperparah dengan pekerja sepak bola yang tidak paham dengan proses penyelesaian sengketa atas kontrak tersebut, serta ditambah dengan sistem hukum di bidang olahraga yang belum diatur secara tegas

oleh Pemerintah. Hal ini dapat dilihat pada UU No. 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional pada Pasal 29 yang berkaitan dengan Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Profesional. Adapun pasal tersebut berbunyi sebagai berikut;

- 1) *Pembinaan dan pengembangan olahraga profesional dilaksanakan dan diarahkan untuk terciptanya prestasi olahraga, lapangan kerja, dan peningkatan pendapatan.*
- 2) *Pembinaan dan pengembangan olahraga profesional dilakukan oleh induk organisasi cabang olahraga dan/atau organisasi olahraga profesional.*

Pada pasal tersebut dapat dilihat bahwa UU tentang Sistem Keolahragaan Nasional belum mampu untuk mengakomodir kepentingan orang yang berprofesi sebagai atlet profesional. Kepentingan yang dimaksud disini adalah terkait perlindungan hukum yang diberikan oleh UU tersebut pada orang yang berprofesi sebagai seorang atlet.

Sejauh ini, penyelesaian sengketa di bidang kontrak pekerja sepak bola masih sebatas penyelesaian secara musyawarah kekeluargaan antara pekerja sepak bola dengan klub. Hal ini menunjukkan bahwa hukum belum mampu memberikan kepastian atas hak dan kewajiban khususnya bagi pekerja sepak bola. Ketidakpastian hukum atas kontrak pekerja sepak bola juga menimbulkan kerugian bagi para pemain sepak bola, contohnya adalah Diego Mendieta pemain Persis Solo upahnya ditunggak sehingga ia sakit dan meninggal dunia, dan Sergei Litinov pemain PSL S Lhoksemauwe harus rela berjualan jus untuk menyambung hidup karena upahnya ditunggak sebesar 124 juta.

Dua contoh diatas, merupakan segelintir cerita miris yang mewarnai sisi hitam persepak bolaan Indonesia khususnya terkait kesejahteraan pekerja sepak bola. Hal ini seharusnya harus membuka seluruh mata yang bertanggung jawab atas sepak bola Indonesia, khususnya klub sepak bola dan induk organisasi sepak bola Indonesia yaitu Persatuan Sepak bola Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut PSSI). Dan, disamping hal tersebut harus ada sistem hukum yang memfasilitasi di bidang olahraga agar kepastian hukum yang menyangkut kesejahteraan atlet dapat terlindungi berdasarkan hak dan kewajiban yang diatur pada suatu kontrak.

I.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah kontrak pekerja sepak bola termasuk dalam kategori perjanjian kerja ?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang timbul dari kontrak pekerja sepak bola ?

I.3. Penjelasan Judul.

Tulisan dalam skripsi ini mengambil tema tentang perjanjian kerja dengan judul yaitu “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Sepak bola Indonesia*”. Untuk mengetahui pengertian dari judul tersebut, maka perlu adanya penjelasan sebagai berikut:

Menurut pendapat Pjillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.⁷ Kemudian, Ten Berge menyebutkan mengenai beberapa aspek yang harus diperhatikan atau dipertimbangkan dalam rangka penegakan hukum, yaitu sebagai berikut :

*1) Een regel moet zo weinig mogelijk ruimte laten voor interpretatiegeschillen; 2) Uitzonderingsbepalingen moeten tot een warden beperkt; 3) Regels moeten zo veel mogelijk zijn gericht op zichtbare dan wel objectiefconstateerbare feiten; 4) Regels moeten werkbaar zijn voor degenen tot wie de regels zijn gericht en voor de personen die met handhaving zijn belast.*⁸

Adapun terjemahannya adalah sebagai berikut; 1) Suatu peraturan harus sedikit mungkin membiarkan ruang bagi perbedaan interpretasi; 2) Ketentuan perkecualian harus dibatasi secara minimal; 3) Peraturan harus sebanyak mungkin diarahkan pada kenyataan yang secara objektif dapat ditentukan; 4) Peraturan harus dapat dilaksanakan oleh mereka yang terkena peraturan itu dan mereka yang dibebani dengan (tugas) penegakan (hukum).

⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, h. 2

⁸ Ten Berge dalam Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 310

P. Nicolai menyebutkan dalam penegakan hukum harus terdapat suatu hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum bagi para pihak yang melakukannya. Hal ini sebagaimana diungkapkan Nicolai;

“Met bevoegheid wordt bedold: het vermogen tot het verichten van bepaalde rechtshandelingen (handelingen die op rechtgelvolg gericht zijn dus ertoe strekken dat bepaalde rechtsgevolgen ontstan of teniet gaan).⁹

Adapun terjemahan tersebut adalah sebagai berikut; Kewenangan berarti: kemampuan untuk melakukan tindakan hukum tertentu. Tindakan yang dimaksud adalah untuk menimbulkan akibat hukum, mencakup timbul dan lenyapnya akibat hukum tertentu. Adapun tindakan tersebut adalah suatu penegakan hukum yang dilakukan oleh suatu lembaga tertentu.

Dalam hal penegakan hukum, Van Wijk menjelaskan peran Pemerintah sebagai lembaga yang memiliki legitimasi formal untuk melakukan peran tersebut. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan Van Wijk sebagai berikut;

“Wetmatigheid van bestuur: de uitvoerende macht bazit uitsluitend die bevoegdheden welke haar uitdrukkelijk door de grondwet of door een andere wet zijn toegeken”.¹⁰

Adapun terjemahannya adalah sebagai berikut; Bahwa Pemerintah mendapatkan kekuasaan yang diberikan kepadanya berasal dari Undang-Undang ataupun Undang-Undang Dasar. Jadi, dalam hal ini penegakan hukum yang dilakukan oleh Pemerintah

⁹ Nicolai, P. & Olever, B.K., *Bestuursrecht*, Amsterdam, 1994, h. 4

¹⁰ Wijk, H.D. van, *Hoofdstukken Van Administratief Recht*, Vuga, S-Gravenhage, 1984, h.34

harus dilandasi oleh suatu dasar hukum yang berasal dari suatu peraturan perundang-undangan.

Dapat diambil simpulan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pekerja menurut pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini pemain sepak bola yang bekerja pada suatu klub akan memperoleh upah sesuai dengan apa yang diperjanjikan pada kontrak. Jadi, dalam konteks ini pemain sepak bola dapat dikategorikan sebagai pekerja berdasarkan pengertian pada UU No. 13 tahun 2003.

Apabila digabungkan antara konsep pekerja dengan sepak bola Indonesia maka yang dimaksud dengan pekerja sepakbola profesional Indonesia adalah orang yang bekerja sebagai pemain sepak bola pada klub sepak bola profesional berdasarkan Organisasi Induk Sepak Bola suatu negara, yang pada tulisan ini adalah negara Indonesia yaitu PSSI.

I.4. Alasan Pemilihan Judul.

Pada akhir-akhir ini di media massa banyak yang memberitakan tentang nasib tragis para pekerja sepak bola di negara Indonesia yang upahnya belum dibayar bahkan tidak dibayar. Hal ini diperparah dengan carut-marutnya kepengurusan induk organisasi sepak bola Indonesia yaitu PSSI yang mengalami dualisme kepengurusan

sampai dengan penyatuan liga yang membuat permasalahan kontrak yang tidak dipenuhi oleh klub terkait pembayaran upah pekerja sepak bola.

Hal tersebut juga diperparah dengan minimnya pengetahuan hukum di kalangan pekerja sepak bola Indonesia. Jadi, secara tidak langsung pekerja sepak bola yang ingin memperjuangkan hak-hak mereka masih mengalami kesulitan bagaimana mekanisme dan kepada siapa mereka harus mengadu. Keberadaan APPI yang dapat dianalogikan sebagai Serikat Pekerja dari pekerja sepak bola Indonesia juga masih belum diakui oleh PSSI menambah kesulitan bagi para pekerja sepak bola Indonesia yang ingin memperjuangkan hak-hak mereka.

Oleh sebab itu, maka pada tulisan kali ini penulis ingin mengkaji apakah kontrak pekerja sepak bola Indonesia dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja sebagaimana yang diatur pada UU No. 13 tahun 2003. Disamping itu, lebih lanjut penulis juga ingin mengetahui secara pasti berdasarkan kepastian hukum bagaimana penyelesaian sengketa yang timbul dari kontrak pemain sepak bola profesional Indonesia.

Harapan dari tulisan ini adalah untuk dapat memberikan kepastian hukum kepada pekerja sepak bola Indonesia yang akan memperjuangkan hak-hak mereka khususnya terkait upah atas kewajiban yang telah mereka tunaikan/laksanakan.

I.5. Tujuan Penulisan.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui karakteristik dari kontrak pekerja sepak bola Indonesia serta mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa atas kontrak pekerja sepak bola Indonesia tersebut.
- 2) Dapat menjadi rujukan ataupun referensi bagi para lawyer yang membutuhkan kejelasan dalam penyelesaian permasalahan yang dibahas dalam tulisan skripsi ini.

I.6. Metode Penelitian.

I.6.1. Tipe Penelitian.

Tipe penelitian pada tulisan ini adalah yuridis normatif. Tipe penelitian yuridis normatif sendiri adalah model penelitian yang menggunakan pendekatan masalah untuk mengkaji Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengkaji dari literatur yang kemudian dikaitkan dengan permasalahan hukum yang menjadi pokok pembahasan dalam penulisan skripsi ini.

I.6.2. Pendekatan Permasalahan.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan bentuk metode pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)¹¹ dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*).¹² Pendekatan perundang-undangan digunakan karena penulis mencari pemecahan atas rumusan masalah dengan menggunakan legislasi dan melihat regulasi yang berhubungan. Penulis pada tulisan ini juga menggunakan pendekatan konseptual dalam menemukan pemecahan atas rumusan masalah dengan berdasarkan konsep-konsep dasar yang terdapat dalam Undang-undang, prinsip-prinsip yang ditemukan oleh pandangan para sarjana serta doktrin-doktrin hukum yang berkembang di dalam ilmu hukum selain itu dengan pendekatan kasus yang ada untuk penyelesaian masalah yang menjadi rumusan masalah pada tulisan ini.

I.6.3. Sumber Bahan Hukum.

Penulisan skripsi ini berdasarkan bahan-bahan hukum sebagai penunjang atau dasar dalam penulisan argument. Adapun bahan-bahan hukum pada tulisan ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1) Bahan Hukum Primer.

Bahan Hukum Primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain;

- a. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, cet. 6, h.96

¹² *Ibid*

- b. *Burgerlijk Wetbook* (selanjutnya disebut BW) / Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia
 - c. Statuta PSSI
 - d. Undang-Undang No. 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional
 - e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.: KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - f. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
 - g. *FIFA Regulations on the Status and Transfer of Player.*
 - h. *FIFA rules governing procedures of the player's status Committee and the Dispute Resolution Chamber.*
- 2) Bahan Hukum Sekunder.
- Bahan hukum skunder berupa referensi buku-buku, jurnal-jurnal, artikel-artikel serta internet.

I.6.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.

Prosedur pengumpulan bahan hukum pada penyusunan skripsi ini, untuk bahan hukum primer, penulis menggunakan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan masalah yang ditulis kemudian dilakukan analisa guna menemukan jalan keluar dari masalah berdasarkan perspektif hukum positif Indonesia. Sedangkan bahan hukum skunder, penulis melakukan studi kepustakaan untuk mencari literatur-

literatur, referensi hukum, serta artikel-artikel yang memuat pendapat mengenai masalah ini terutama dalam hal hukum perburuhan. Selain itu penulis juga menggunakan media internet untuk membantu penyelesaian masalah ini.

I.6.5. Analisis Bahan Hukum.

Analisis bahan-bahan hukum dilakukan setelah bahan-bahan hukum terkumpul yakni terkumpulnya bahan hukum primer dan sekunder. Pada tulisan ini, penulis menggunakan teknik deduktif analisis. Deduktif analisis dapat dijelaskan sebagai berikut yakni dengan dilakukannya analisis terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan maupun literatur yang telah terkumpul kemudian akan disimpulkan menjadi suatu kesimpulan yang nantinya dapat diterapkan dalam penyelesaian masalah sebagai dasar hukum.

I.7. Sistematika Penulisan.

Tulisan ini disusun berdasarkan empat bab yang terkandung di dalamnya. Bab pertama merupakan pendahuluan penulisan sebelum menuju kepada isi dari skripsi ini yang terdiri dari latar belakang, sebagai gambaran umum mengenai apa yang akan ditulis oleh penulis, rumusan masalah yang merupakan hal terpenting dalam penulisan skripsi ini, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan skripsi, metode penulisan skripsi serta sistematika penulisan skripsi.

Bab dua tulisan ini akan membahas tentang rumusan masalah yang pertama yaitu mengenai apakah kontrak pekerja sepak bola merupakan perjanjian kerja. Pada

pembahasan ini akan mengkaji kontrak pemain sepak bola berdasarkan perspektif hukum ketengakerjaan Indonesia yang diatur pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) serta berdasarkan perspektif Hukum Perdata yang diatur pada BW tentang syarat sah perjanjian atau kontrak.

Selanjutnya, pada bab tiga akan dibahas tentang rumusan masalah yang kedua yaitu terkait mekanisme penyelesaian sengketa yang timbul dari adanya kontrak pekerja sepakbola profesional. Apakah penyelesaian sengketa harus dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) atau di forum Arbitrase atau di Pengadilan Negeri.

Bab empat merupakan kesimpulan yang didapat dari pembahasan bab kedua serta bab ketiga, selain berisi kesimpulan pada bab ini juga berisikan saran dari penulis yang berisikan solusi dari masalah yang diangkat dalam penulisan skripsi ini.