

WANPRESTASI TERHADAP PELAKSANAAN KONTRAK KERJA OLEH KLUB TERHADAP PEMAIN SEPAK BOLA*

Oleh:

I Ketut Satria Wiradharma S.**

I Made Udiana***

I Made Dedy Priyanto****

Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak

Makalah ini yang di beri judul Wanprestasi Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Oleh Klub Terhadap Pemain Sepak Bola. Latar belakang dari penulisan ini adalah dalam melaksanakan kontrak kerja antara pemain sepak bola dengan klub Masih banyak penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kontrak kerja seperti pembayaran gaji/upah yang telat dibayar oleh klub. Dalam pelaksanaannya apabila terjadi pelanggaran perjanjian, misalnya salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya atau disebut dengan wanprestasi sehingga menimbulkan kerugian para pihak yang lain. Tujuan dari penulisan ini ialah untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap gaji/upah pemain sepakbola yang telat dibayar oleh klub. Penulisan ini menggunakan metode hukum normatif. Penelitian hukum yang bersifat hukum normatif merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Kesimpulan yang diperoleh dari tulisan ini adalah dasar hukum tentang pengaturan keterlambatan gaji yang ada di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) dan untuk pengaturan denda atau sanksi yang harus diberikan kepada pengusaha yang terlambat membayar gaji pekerjanya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Kata kunci: Kontrak kerja, pemain, klub, sepak bola.

* Makalah ini merupakan tulisan diluar skripsi

** I Ketut Satria Wiradharma S. Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi satriaws99@yahoo.co.id

*** Dr. I Made Udiana, SH.,MH adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana. udianabali@gmail.com

**** I Made Dedy Priyanto, SH.,M.Kn adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana. dedy.priyanto23@yahoo.com

Abstract

This paper is entitled Default Against the Implementation of Working Contracts by the Club Against Football Players. The background of this writing is in executing the contract work between football players with the club. There are still many irregularities that occur in the implementation of employment contracts such as salary / wage payments are late paid by the club. In its implementation in case of breach of agreement, for example one of the party does not perform its obligation or called wanprestasi so as to cause harm to other parties. The purpose of this paper is to know the form of legal protection against the salaries / wages of football players who are late paid by the club. This writing uses normative legal methods. Legal research is normative law is a process to find a rule of law, legal principles, and legal doctrines to answer the legal problems faced. The conclusions derived from this paper are the legal basis for the regulation of the salary delays in Indonesia stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning the employment of Article 95 paragraph (2) and paragraph (3) and for the regulation of penalties or sanctions to be given to employers who is late in paying his employee's salary is described in Government Regulation No. 78 of 2015 on Remuneration.

Keywords : employment contract, player, club, soccer.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sepak bola merupakan olahraga yang sangat populer. Perkembangan sepak bola saat ini sudah merambah dunia bisnis atau bidang-bidang usaha lain yang menghasilkan keuntungan. Sepak bola banyak digemari oleh banyak orang baik laki-laki, perempuan, anak-anak bahkan orang tua bisa menikmati pertandingan sepak bola. Maka dari itu tidak salah jika banyak orang ingin memiliki sebuah klub sepak bola dan sebuah klub sepak bola yang hebat berisikan pemain-pemain profesional yang bisa memberikan prestasi kepada klubnya dan tentunya dapat menghibur para pecinta sepak bola.

Pemain sepak bola profesional jika menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), merupakan buruh dan berlaku ketentuan dalam Undang-Undang tersebut. Karena berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan agar mampu menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, Buruh/pekerja ialah setiap orang yang mampu bekerja dengan menerima upah. Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Pemberi kerja ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah kepada tenaga kerja.

Sebelum pemain sepak bola bergabung dengan suatu klub, para pihak membuat suatu perjanjian kerja terlebih dahulu, dari perjanjian kerja tersebut akan lahir hak dan kewajiban antara pemain sepak bola dengan klub. Pihak yang pertama merupakan

pihak klub sebagai pemberi kerja dan pihak kedua merupakan pemain sepak bola sebagai tenaga kerja yang menjadikan sepak bola sebagai mata pencaharian pokok. Dalam perjanjian kerja akan dicantumkan besaran nilai kontrak yang diterima oleh pemain sepak bola beserta tata cara pembayarannya.

Upah merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh klub sepak bola kepada pemainnya. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pemain yang akan diberikan kepada keluarganya. Kejadian seperti ini sangatlah merugikan para pemain sepak bola, karena pemain sepak bola tersebut sudah bekerja keras melaksanakan kewajibannya untuk tampil secara maksimal di setiap pertandingan yang dijalaninya, tetapi tidak mendapatkan haknya sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Seperti kejadian yang pernah dialami Moukwelle Ebanga Sylvian, pemain asal Prancis, yang mana haknya untuk memperoleh pembayaran gaji sebesar Rp 200 juta belum terbayar oleh klubnya yakni Persewangi Banyuwangi.¹ Kasus serupa juga dialami Alamsyah Nasution dan Irwin Ramdhana, pesepakbola yang bermain untuk klub PSMS Medan, hak dasar mereka untuk mendapatkan gaji sebagai pesepakbola diabaikan selama dua belas bulan lamanya.² Kejadian yang parah juga dialami oleh Diego Antonio Mendieta Romero pemain asal Paraguay yang dikontrak oleh klub Persis Solo meninggal dunia di RS Moewardi,

¹<http://bola.kompas.com/read/2012/12/31/03143233/Sylo.Menderita.Sen.diri>, diakses tanggal 21 Agustus 2017.

²<http://regional.kompas.com/read/2013/06/23/1326061/Pemain.PSMS.Medan.Jual.Emas.Kawin.untuk.Hidup>, diakses tanggal 21 Agustus 2017.

Solo.³ Kasus Diego mendapat perhatian karena Persis Solo, Klub yang memakai jasanya tidak membayar gaji selama empat bulan terakhir, kekurangan bayaran uang muka kontrak senilai Rp 47 juta, dan biaya kepulangan Diego ke Paraguay senilai Rp 50 juta. Akibat tunggakan tersebut Diego kesulitan keuangan untuk membayar tagihan rumah sakit. Dari contoh tersebut maka pembayaran gaji merupakan tanggungjawab atau kewajiban pihak klub dan juga merupakan hak pokok dari pemain sepak bola sebagai pekerja tidak terlaksana dengan baik. Kasus tersebut merupakan suatu pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara keduanya.

Menurut Subekti, “Perjanjian ialah peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal”.⁴ Dari pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara para pihak menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya dimana perjanjian tersebut harus dilaksanakan.

Hubungan kerja dapat terjadi bila ada pekerja/buruh dan majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan para pihak yang intinya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja terhadap pemberi kerja serta hak dan kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja.⁵

Dalam pelaksanaannya apabila terjadi pelanggaran perjanjian, misalnya salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya atau disebut dengan wanprestasi sehingga menimbulkan kerugian para pihak yang lain. Maka yang dirugikan dapat menuntut pemenuhan haknya yang dilanggar.

³ <https://m.tempo.co/read/news/2012/12/05/099446076/persis-solo-bayar-gaji-diego-mendieta>, diakses tanggal 21 Agustus 2017.

⁴ R, Subekti, 2003, *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa, Jakarta, h.1.

⁵ Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Cet. V Djambatan, Jakarta, h.1.

Perikatan tidak akan ada artinya jika prestasi tidak dapat atau tidak mungkin diwujudkan. Untuk mewujudkan prestasi itu perlu ada tanggungjawab. Jadi, disamping kewajiban berprestasi perlu juga diimbangi dengan tanggung jawab. Jika tanggung jawab ini tidak ada, kewajiban berprestasi tidak ada arti menurut hukum.⁶

Menurut Subekti wanprestasi adalah kelalaian atau kealpaan yang dapat berupa empat macam yaitu :

1. Tidak melakukan apa yang telah disanggupi akan dilakukannya
2. Melaksanakan apa yang telah di perjanjikannya, tetapi tidak sebagai mana yang diperjanjikan
3. Melakukan apa yang diperjanjikan tetapi terlambat
4. Melakukan suatu perbuatan yang menurut perjanjian tidak dapat dilakukan.⁷

Dasar hukum wanprestasi dapat dilihat pada Pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) disebutkan bahwa “Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.”

Sedangkan dalam Pasal 1243 KUHPerdata berbunyi : Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan.

⁶Abdulkadir Muhammad, 2000, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, h.13.

⁷R. Subekti. 1970, *Hukum Perjanjian*, Cet. Ke-II, Pembimbing Masa, Jakarta, h. 50.

1.2 Tujuan

Sesuai dengan latar belakang yang penulis jelaskan diatas, tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap gaji/upah pemain sepakbola yang telat dibayar oleh klub.

II ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun jurnal ini adalah jenis penelitian hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.⁸ Penelitian hukum normatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Perlindungan hukum terhadap upah pemain sepak bola yang telat dibayar oleh klub

Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Salah satu hal yang paling esensial dalam perjanjian kerja adalah masalah upah atau biasa disebut gaji.⁹ Upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja

⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, h. 35

⁹Muhammad Firdaus Nasyaya, 2014, “Pelaksanaan kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan klubnya”, h. 8, http://eprints.ums.ac.id/28535/11/NASKAH_PUBLIKASI_FIRDAUS.pdf, diakses tanggal 14 April 2017 Pukul 20.00 Wita

atau buruh.¹⁰ Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh atau pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Gaji atau upah diatur secara khusus dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha yang dinyatakan dalam bentuk uang yang dibayarkan dan di tetapkan dalam suatu perjanjian kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh.

Terdapat beberapa perlindungan hukum yang mengatur keterlambatan pembayaran gaji di Indonesia :

a. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Pengaturan tentang pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran gaji menurut UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 95 ayat (2) yaitu “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kealaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah , dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh” dan dalam ayat (3), “Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah”. Dijelaskan bahwa pengusaha yang karena sengaja atau lalai terlambat membayar gaji pekerjanya, maka dikenakan denda. Untuk pengenaan dendanya akan dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah.

b. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dijelaskan bahwa untuk waktu pembayaran upah dijelaskan dalam Pasal 18 ayat (1) yaitu, “Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.” Menurut Pasal 19 dan 20 juga

¹⁰Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 47

dijelaskan bahwa “Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu”. “Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.”

Ketika isi dari perjanjian kerja tidak dilaksanakan dengan baik dan benar atau salah satu pihak ada yang melanggar maka dalam Peraturan Pemerintah ini dijelaskan tentang pengenaan denda yang diberikan kepada yang melanggar tersebut. Hal ini tertulis dalam Pasal 53 bahwa “Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Sedangkan untuk aturan dendanya, dalam Pasal 55 dijelaskan denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha akibat terlambat membayar atau tidak membayar upah pekerjanya. Tetapi pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Denda yang harus diterima oleh pengusaha yaitu sebagai berikut :

- a) mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
- b) sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

- c) sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Menurut Pasal 59 tentang sanksi administratif yang dikenakan kepada pengusaha apabila tidak membayar gaji/upah sampai melewati jangka waktu dan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud berupa: teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pembekuan kegiatan usaha.

Dalam pelaksanaan penerapan sanksi administratif tersebut diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan yang disebutkan dalam Pasal 60 ayat (2) dan (3).

III PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap keterlambatan gaji yang ada di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) dan untuk pengaturan denda atau sanksi yang harus diberikan kepada pengusaha yang terlambat membayar gaji pekerjanya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

3.2 Saran

Hendaknya klub membayar upah/gaji tepat waktu sesuai yang diperjanjikan dan klub harus memperhatikan akibat jika

telat membayar upah/gaji kepada pemain, jika sampai ada keterlambatan dalam pembayaran ancaman denda dan sanksi administratif akan dikenakan bagi klub yang melanggar perjanjian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdulkadir Muhammad, 2000, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta Alumni, Bandung.
- Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Cet. VI, Djambatan, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Subekti, R, 1970, *Hukum Perjanjian*, Cet. Ke-II, Pembimbing Masa, Jakarta.
- _____, 2003, *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa, Jakarta.

Internet

- Muhammad Firdaus Nasyaya, 2014, "Pelaksanaan kontrak kerja antara pemain sepakbola dengan klubnya", h. 8, http://eprints.ums.ac.id/28535/11/NASKAH_PUBLIKASI_FIRDAUS.pdf, diakses tanggal 14 April 2017 Pukul 20.00 Wita
- <http://bola.kompas.com/read/2012/12/31/03143233/Sylo.Menderita.Sendiri>, diakses tanggal 21 Agustus 2017.
- <http://bola.kompas.com/read/2012/12/31/03143233/Sylo.Menderita.Sendiri>, diakses tanggal 21 Agustus 2017.
- <http://regional.kompas.com/read/2013/06/23/1326061/Pemain.PSMS.Medan.Jual.Emas.Kawin.untuk.Hidup>, diakses tanggal 21 Agustus 2017.

Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Terjemahan Bismar Siregar, 2013, Cetakan kedua belas, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan,

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237.