

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI) yang dibentuk 19 April 1930 di Yogyakarta. Sebagai organisasi olahraga yang dilahirkan di zaman penjajahan Belanda, kelahiran PSSI betapapun terkait dengan kegiatan politik menentang penjajahan. Jika meneliti dan menganalisa saat-saat sebelum, selama dan sesudah kelahirannya, sampai 5 tahun pasca Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, jelas sekali bahwa PSSI lahir, karena dibidani politisi bangsa yang baik secara langsung maupun tidak, menentang penjajahan dengan strategi menyamai benih – benih nasionalisme di dada pemuda-pemuda Indonesia. Berdasarkan Peraturan Organisasi Persatuan Sepak Bola seluruh Indonesia menjelaskan bahwa PSSI adalah satu-satunya organisasi sepak bola Nasional di wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>1</sup>

Prestasi team nasional sepakbola selama dua puluh tahun terakhir hampir tidak ada yang bisa dibanggakan. Tim Nasional sepakbola senior terakhir menjuarai Sea-Games tahun 1991 di Filipina.<sup>2</sup>

Sedangkan Indonesia tercatat hanya dua kali yaitu pada tahun 1987 dan 1991. Bila dikawasan asia tenggara team Nasional sepakbola belum bisa memberikan yang terbaik bisa dipastikan bahwa kemampuan team nasional dikawasan asia juga belum bisa disejajarkan dengan raksasa asia seperti Jepang, Korea Selatan atau Arab Saudi yang sudah beberapa kali jadi langganan lolos di event Piala Dunia sebagai kejuaraan tertinggi dalam cabang sepak bola. Pembinaan cabang olahraga sepakbola Indonesia dibawah naungan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) terus melakukan pembenahan diberbagai sektor untuk

---

<sup>1</sup>Peraturan Organisasi No. 04/Po-PSSI/VII/2010. Ps. 1 (1)

<sup>2</sup><http://olahraga.kompasiana.com/bola/2011/11/07/timnas-sepak-bola-sea-games-mengembalikan-spirit-emas-1991/>

meningkatkan prestasi salah satunya adalah dengan memperkerjakan pelatih asing untuk tim Nasional Indonesia.

Pengaturan tentang Tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja UU No. 25 Tahun 1997 kemudian dicabut dan diganti dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”. Khusus mengenai tenaga kerja asing semula diatur dalam UU No. 3 Tahun 1958 tentang :” Penempatan Tenaga Kerja Asing”, kemudian undang-undang tersebut dicabut dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mengenai tenaga kerja asing diatur dalam pasal 42 sampai dengan pasal 49 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 42 (1): “ Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk”. Ketentuan tersebut menginsyaratkan agar dalam mempekerjakan tenaga kerja asing tidak menimbulkan dampak negatif khususnya terhadap masalah keamanan (Security) dan berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Sebelum undang – undang Ketenagakerjaan diberlakukan Instruksi Presiden No. 10 Tahun 1968 dimana pengusaha dalam mempekerjakan warga negara asing yang bekerja di Indonesia termasuk pengusaha asing wajib memiliki izin kerja tertulis dari Menteri. Tenaga kerja asing dapat melakukan pekerjaan bebas (Vrije Beroepen), seperti pelatih sepak bola, pemain sepak bola, pengacara, dokter, akuntan, dll.

Secara umum pengertian tenaga kerja asing adalah: orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang dimilikinya sangat dibutuhkan untuk melakukan kegiatan dan atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>3</sup> Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja asing menurut Keppres No 75 tahun 1995 tentang : “ Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pendatang” adalah :

- a. Tenaga kerja warga negara asing yang mempunyai visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas (KITAS)
- b. Tenaga kerja warga negara asing yang mempunyai izin tinggal tetap (KITAP)

---

<sup>3</sup> C. Sumarprihatiningrum, M.Si: “*Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*”, diterbitkan oleh Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), Jakarta 2006. Hal.2

Pelaksanaan dari pengaturan tentang tenaga kerja asing (pasal 42 sampai dengan pasal 49 UU No. 13 tahun 2003) dalam mempekerjakan TKA, adalah :

- a. Kepmenakertrans No 20/MEN/III/2004 tentang Jabatan tertentu dan dalam waktu tertentu (pasal 42 ayat 5)
- b. Kepmenakertrans Nomor 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan TKA (Pasal 43 ayat 4)
- c. KepMen tentang jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat 2)
- d. KepMen tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di jabat oleh TKA (Pasal 46 ayat 2)
- e. Kepmenakertrans Nomor 223/Men/2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan Yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 Ayat 3)
- f. Peraturan Pemerintah tentang besarnya Kompetensi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4)
- g. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49) .

Pada prinsipnya phylosofi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka (TKA) yang membawa modal (Sebagai investor) dan atau membawa skill dalam rangka transfer of knowledge atau transfer of knowhow selain karena dengan alasan kedua hal sebagaimana tersebut, pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan tenaga kerja asing dan harus mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Penggunaan tenaga kerja wajib mengutamakan penggunaan TKI di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia dari pada Warga Negara Asing Pendatang (TKA). Dikecualikan apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh TKI, pengguna tenaga kerja asing, dan menggunakan TKA sampai batas waktu tertentu (pasal 46), agar sampai batas waktu tertentu tenaga kerja Indonesia sudah mampu mengadap skill tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Tenaga Kerja Asing dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia

atas dasar permintaan pengguna atau sponsor yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang sesuai dengan bidang kegiatannya, karena Indonesia menganut azas sponsorship dan tenaga kerja asing hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja (Pasal 50 s/d 66 UU No 13 Tahun 2003). Proses “Indonesianisasi” jabatan-jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mensyaratkan adanya tenaga pendamping warga negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka “*Transfer of knowledge*” dan “*Transfer of learning*” dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing. Dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau koorporasi yang mempekerjakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, dan meminta izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA.

Perjanjian yang dilakukan oleh PSSI dalam mempekerjakan Pelatih Asing dengan menggunakan peraturan hukum positif di Indonesia. Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana satu orang atau satu pihak berjanji kepada seorang atau pihak lain dan dimana dua orang atau dua pihak itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>4</sup>Oleh karena itu perjanjian timbulnya suatu hubungan antara dua orang atau dua pihak tersebut yang dinamakan Perikatan.Perjanjian itu menerbitkan suatu perkara antara dua orang atau dua pihak yang membuatnya.Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengundang janji atau kesanggupan yang ditulis atau diucapkan.

Dengan demikian hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu melibatkan perikatan.Perjanjian adalah salah satu sumber perikatan disamping sumber lainnya.Suatu perjanjian juga dinamakan suatu persetujuan,

---

<sup>4</sup>Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Ps. 1313

karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya perkataan “Kontrak” lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.<sup>5</sup>

Menjadi tim Nasional yang kuat dan kompak diperlukan suatu keterpaduan antara berbagai pihak yang terlibat didalamnya. Tidak hanya pemain, pelatih pun merupakan salah satu bagian yang sangat penting di dalam pertandingan itu. Sebagai suatu bagian yang sangat penting, kirang seorang pelatih diharapkan akan menjalankan fungsinya secara baik dan benar dengan selalu menjunjung tinggi nasionalisme sebagai bangsa Indonesia

Sistem kerja kontrak pelatih asing yang pernah melatih Tim PSSI di Indonesia ada 5 (lima) orang yaitu :

a. Henk Wullems 1996 – 1997 (1 tahun)

Henk Wullems kelahiran Belanda, penandatanganan kerja kontrak dengan PSSI selama 1 tahun, beliau pernah melatih klub Liga Belanda seperti NAC Breda, Vitesse Arnhem, Go Ahead Eagles, dan Willem II Tilburg. Wullems juga pernah mengasuh Persikota, Arema dan terakhir Persegi Gianyar. Pengakhiran kerja kontrak Wullems dengan PSSI berakhir ketika gagal membawa Tim Nasional Indonesia menjuarai Sea Games 1997 yang digelar di Indonesia saat melawan Thailand. Kontrak kerja Henk Wullems belum genap 1 tahun, karena beliau gagal menjuarai SEA Games maka beliau diberhentikan dari kepelatihannya.

b. Bernard Schumm 1999-2003 (3 tahun)

Bernard Schumm kelahiran Jerman adalah pelatih kedua asing yang direkrut oleh PSSI, beliau adalah mantan pelatih U 23, adapun perekrutannya untuk persiapan Olimpiade 1999 serta menghadapi Piala Tiger Tahun 2002, berakhirnya kontrak kerja beliau karena gagal membawa Tim Nasional lolos dari fase group. Kontak beliau belum genap 3 tahun karena gagal maka Pihak PSSI mengakhiri kontrak kerjanya.

---

<sup>5</sup> Subekti, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Intermedia 2008. Hal. 1

c. Ivan Venkov Kolev 2003-2004 (1 tahun)

Ivan Venkov Kolev dikontrak oleh PSSI selama 1 tahun, berakhirnya kerja kontrak dengan PSSI setelah Tim Nasional Indonesia gagal lolos dari fase group dalam kejuaraan piala asia. Ivan Venkov Kolev melatih belum genap 1 tahun.

d. Peter With 2004-2007 (3 tahun)

Peter With dikontrak PSSI selama 3 tahun untuk melatih tim nasional Indonesia. Berakhirnya kontrak kerja dengan PSSI ketika gagal membawa Tim Nasional lolos fase group piala AFF tahun 2006. Kerja kontrak pelatih tersebut belum genap tiga tahun.

e. Alfred Riedl 2010-2012 (2 tahun)

Alferd Riedel dikontrak oleh PSSI selama tiga tahun, berakhirnya kerja kontrak dengan PSSI dikarenakan kekalahan saat Final piala AFF menghadapi Malaysia dan PSSI tidak bisa menerima kekalahan pada kualifikasi Olimpiade 2012 London dari Turkmenstan. PSSI juga terpaksa memutuskan kontrak dengan Riedl karena dianggap yang bersangkutan tidak memiliki kontrak resmi dengan PSSI. Riedl dikabarkan hanya dikontrak oleh Nirwan Bakri. Kerja kontrak pelatih tersebut belum genap 2 tahun.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penulisan ini, penulis akan mengambil tema yang berjudul :” **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PELATIH ASING DALAM PERJANJIAN KONTRAK KERJA ANTARA PELATIH ASING (ALFRED RIEDL) DENGAN PERSATUAN SEPAKBOLA SELURUH INDONESIA (PSSI)**”

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

- a. Mengapa terjadi sengketa antara Alfred Riedl dengan PSSI berdasarkan kontrak kerja ?
- b. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap hak – hak pelatih asing yang dikontrak dengan PSSI ?

### **3. Ruang Lingkup Penulisan**

Berdasarkan 2 (dua) permasalahan tersebut diatas maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan agar tidak meluas pada topik yang tidak berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

Penelitian ini dibatasi hanya mengamati dan meneliti mengenai perjanjian tentang kerja kontrak pelatih asing serta, kendala-kendala yang dihadapi oleh pelatih berwarga negara asing, upaya perlindungan hukum terhadap pelatih asing.

### **4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, selain itu tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja kontrak antara PSSI dengan Pelatih Asing
- b. Untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum tentang hak – hak pelatih asing yang dikontrak oleh PSSI.

Selain tujuan penulisan skripsi tersebut diatas, penulis dalam skripsi ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis:

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum khususnya mengenai kontrak kerja pelatih asing dengan PSSI.

- b. Manfaat praktis :

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat berguna bagi PSSI dalam menyelenggarakan system kontrak kerja dengan pelatih asing.

## 5. Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual

### a. Kerangka Teori

Teori berasal dari Bahasa Latin, *theoria* (perenungan), dan berasal dari bahasa Yunani, *thea* (cara atau hasil pandang).<sup>6</sup> Kerangka teori di gunakan sebagai pisau analisa untuk memecahkan suatu masalah. Menurut pendapat Mundry teori adalah interpretasi kata-kata atau merupakan pernyataan suatu fakta dalam hubungannya dengan fakta lain.<sup>7</sup>

Menurut Subekti perikatan berisi hukum perjanjian, perikatan merupakan suatu pengertian yang abstrak, sedangkan suatu perjanjian adalah suatu peristiwa hukum yang konkrit.<sup>8</sup>

Istilah “**perjanjian**” dalam hukum perjanjian merupakan kesepadanan dari istilah “*Overeenkomst*” dalam bahasa Belanda atau “*Contract*” dalam bahasa Inggris.<sup>9</sup> Hukum perikatan dalam Buku ke-III KUHP Perdata mencakup semua bentuk perikatan dan juga termasuk ikatan hukum yang berasal dari perjanjian, maka istilah hukum perjanjian hanya sebagai pengaturan tentang ikatan hukum yang terbit dari perjanjian saja.

Pasal 1320 KUHP Perdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian. Yaitu:<sup>10</sup>

- 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya objek, dan
- 4) Adanya kausa yang halal

Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing sebagai pelatih dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Untuk menegakkan ketentuan di dalam perizinan yang telah diatur sangat diperlukan pengawasan.

<sup>6</sup> [Http://www.forumbebas.com/archive/index.php/thread-115519.html](http://www.forumbebas.com/archive/index.php/thread-115519.html). jumat.8.pm tanggal, 2Nopember 2012

<sup>7</sup> Mundry. *Logika*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009 Hal. 197

<sup>8</sup> Subekti, *Pokok Hukum Perdata*, Intermedia Cetakan ke -XXXII, Jakarta, 2005. Hal. 122

<sup>9</sup> Munir Fuady, *Pengantar Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2001. Hal. 2

<sup>10</sup> Salim H.S, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Tribun Permata, Bandung 2000, hal. 33-34

Untuk memberikan izin dalam memperkerjakan tenaga kerja asing, diperlukan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin memperkerjakan Tenaga kerja Asing sebagai pelaksanaan dari Pasal 42 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Izin kerja pada prinsipnya ialah izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk olehnya kepada majikan atau perusahaan tertentu untuk mempekerjakan tenaga asing di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu.

Ada 2 (dua) macam izin yaitu :

- 1) Izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing
- 2) Izin melakukan pekerjaan bebas

Menurut jenisnya ada 3 Tiga) macam izin kerja tenaga kerja asing yaitu :

- 1) Izin kerja tenaga asing (baru;
- 2) Izin kerja tenaga asing (perpanjangan);
- 3) Izin kerja tenaga asing (pidang jabatan)

Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Pengertian ini mengundang kritik dari banyak ahli hukum, karena menimbulkan penafsiran bahwa perjanjian tersebut yang bersifat sepihak, padahal dalam perjanjian harus terdapat interaksi aktif yang bersifat timbal balik di kedua belah pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Untuk itu secara sederhana perjanjian dapat dirumuskan sebagai sebuah perbuatan dimana kedua belah pihak sepakat untuk saling mengikatkan diri satu sama lain. Prasarjana Hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan tersebut tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena hanya mengenai perjanjian sepihak saja dan dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup hal – hal yang mengenai janji kawin, yaitu perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga, tetapi, bersifat istimewa karena diatur dalam ketentuan-ketentuan tersendiri sehingga Buku III

KUH Perdata secara langsung tidak berlaku terhadapnya. Juga Mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan Melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.<sup>11</sup>

Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara. Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 1) Perjanjian Atas Bebas Perjanjian Atas Bebas adalah perjanjian dimana prestasi dari pihak yang satu merupakan kontra prestasi dari pihak lain dan antara kedua prestasi itu ada hubungannya menurut hukum.
- 2) Perjanjian Bernama (Beneomd) Perjanjian bernama (khusus) adalah Perjanjian yang mempunyai nama sendiri. Maksudnya perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang – undang berdasarkan tipe yang paling banyak terjadi sehari – hari. Perjanjian ini diatur dalam Bab V sampai dengan Bab XVII KUH Perdata.
- 3) Perjanjian Tidak Bernama (Onhenoemed Overeenkomst) perjanjian Tidak Bernama (Onbenoemd) adalah perjanjian – perjanjian ini yang tidak diatur dalam KUH perdata, tetapi terdapat dalam masyarakat. Perjanjian ini seperti perjanjian pemasaran, perjanjian kerjasama. Didalam prakteknya, perjanjian ini lahir adalah berdasarkan asas kebebasan berkontrak mengadakan perjanjian.
- 4) Perjanjian Konsensual Perjanjian Konsensual adalah perjanjian dimana diantara kedua belah pihak tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan.
- 5) Perjanjian Pembuktian Perjanjian Pembuktian adalah perjanjian dimana para pihak menentukan pembuktian apakah yang berlaku diantara mereka.
- 6) Perjanjian Untung-untungan Perjanjian Untung-untungan adalah perjanjian yang obyeknya ditentukan kemudian. Misalnya perjanjian asuransi.
- 7) Perjanjian Publik Perjanjian Publik adalah perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasi oleh hukum publik, karena salah satu pihak

---

<sup>11</sup> Marian Darus. *KUH Perdata Buku III Perikatan dengan Penjelasan*. PT. Alumnus Bandung, 2005, hal. 89

<sup>12</sup> Mariam Darus. *Kompilasi Hukum Perikatan*, BANDUNG: Citra Aditya Bakti, 2001, hal. 69

yang bertindak adalah pemerintah dan pihak lainnya adalah swasta. Misalnya perjanjian ikatan dinas dan pengadaan barang pemerintahan.

Proses perjanjian kerja kontrak antara PSSI dengan pelatih asing adalah sesuai dengan kebutuhan dari management PSSI, dimana PSSI akan memberikan kewajibannya berupa bonus dan gaji, sedangkan bagi pelatih harus mempunyai target – target yang wajib dicapai selama dalam kepelatihannya. Hal dan kewajiban tersebut telah tertuang didalam kontrak kerja antara PSSI dengan pelatih asing. Apabila terjadi wanprestasi dari salah satu pihak, didalam perjanjian tersebut telah diuraikan bahwa salah satu cara penyelesaiannya melalui musyawarah dan melalui jalur hukum.

#### **b. Kerangka Konseptual**

- 1) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perjanjian adalah “ persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.<sup>13</sup>
- 2) Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan nama satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.
- 3) Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 dan 2, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- 4) Berdasarkan Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 3, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalah dalam bentuk lain.
- 5) Berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>13</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007, hal. 363

- 6) Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 13 tenaga kerja asing adalah warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- 7) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14, *perjanjian Kerja* adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- 8) Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang Pasal 1 Angka 1 Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang Selanjutnya di singkat dengan TKWNAP adalah warga negara asing yang memiliki Visa Tingkat Terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tinggal tetap untuk maksud bekerja did alam wilayah Republik Indonesia.
- 9) Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang Pasal 1 Angka 2 Pengguna TKWNAP adalah usaha perorangan atau badan usaha atau badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia yang menjalankan kegiatan usaha yang menghasilkan barang dan atau jasa dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak yang telah memiliki izin memperkerjakan TKWNAP.
- 10) Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang Pasal 2 angka 2 apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pengguna TKWNAP dapat menggunakan TKWNAP sampai batas waktu tertentu.
- 11) Pengertian pelatih/Pembina sepak bola asing berdasarkan Peraturan Organisasi Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (Pssi) Tahun 2010 Nomor : 04/Po-Pssi/Vii/2010, Tentang Penyelenggaraan, Penjenjangan Dan Pembinaan Pelatih Sepakbola Nasional Pembina olahraga adalah orang yang memiliki minat dan pengetahuan,

kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan/atau pendanaan yang didedikasikan untuk kepentingan pembinaan dan pengembangan olahraga.<sup>14</sup>

## 6. Metode Penelitian

Dalam Penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan hukum normatif. Penelitian hukum normatif penelitian yang menganalisis hubungan timbal balik antara hukum dengan fakta sosial dimana hukum dilihat sebagai Independent variabel dan fakta sosial dilihat sebagai *dependen variable*. Dengan demikian penelitian jenis ini bermula dari norma – norma hukum baru menuju fakta sosial. Bila ternyata ada kesenjangan antara keduanya, maka yang harus dirubah adalah fakta – fakta sosial agar sesuai dengan keinginan hukum sebab diasumsikan bahwa hukum adalah fakta sosialnya. Jadi hukum disini berfungsi sebagai alat ketertiban sosial. Itulah sebabnya penelitian ini disebut juga dengan hukum doktrinal dan bersifat kualitatif.<sup>15</sup>

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data bagi penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Sumber Data

Mengenai sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi adalah: Data Sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder

#### 1) Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber bahan hukum primer dalam penulisan ini yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Sedangkan data primer untuk penulisan ini adalah wawancara dengan pengurus PSSI

---

<sup>14</sup>Peraturan Organisasi Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (Pssi) Tahun 2010 Nomor : 04/Po-Pssi/Vii/2010, Tentang Penyelenggaraan, Penjenjangan Dan Pembinaan Pelatih Sepakbola Nasional

<sup>15</sup>Zulfadli Barus, *Berfikir Kritis & Sistemik dalam Filsafat Hukum*. Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jakarta, Edisi Revisi Jakarta. 2008. Hal. 99

2) Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder terdiri atas buku teks, jurnal hukum, majalah hukum, pendapat para pakar dan sumber internet.

**b. Metode Wawancara**

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian ini yaitu pihak PSSI, pelatih asing dan yang telah dikontrak oleh PSSI. Wawancara sebagai pendukung metode penelitian hukum normatige, dimana responden yang diwawancarai adalah sebagai informan

**7. Sistematika Penulisan**

Penulis membagi dalam lima bab, penjelasan dari sistematika penulisan tersebut adalah :

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan manfaat penulisan, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN KONTRAK KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 Jo.KEPRES NO.75 TAHUN 1995.**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian perjanjian, Jenis-jenis perjanjian, asas-asas perjanjian, berakhirnya perjanjian, perjanjian kerja, perjanjian kerja dengan orang asing, dan syarat-syarat sah perjanjian.

**BAB III KONTRAK KERJA ANTARA PELATIH ASING (ALFRED RIEDL) DENGAN PSSI**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang ke lima pelatih yang di kontrak dengan pssi serta meneliti permasalahan tersebut.

#### **BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PELATIH ASING (ALFRED RIEDL) YANG DIKONTRAK OLEH PSSI**

Dalam bab ini akan membahas tentang perjanjian kontrak kerja antara PSSI dengan pelatih asing menurut undang-undang no.13 tahun 2003 JO Kepres No.75 tahun 1995 dan akan membahas analisa mengenai implementasi perlindungan hukum bagi Pelatih berwarga negara asing yang dikontrak oleh PSSI.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang timbul antara pelatih asing dengan PSSI, serta saran yang bermanfaat bagi pemecahan masalah.

