

## PEMUTUSAN KONTRAK KERJA ANTARA PEMAIN SEPAKBOLA PROFESIONAL DENGAN KLUB SEBELUM BERAKHIRNYA JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA

I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya  
Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai  
satriawiradharma713@gmail.com

### ABSTRAK

Tulisan ini dilatarbelakangi oleh terciptanya hubungan hukum dari perjanjian kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub yang menimbulkan hubungan kerja. Hubungan hukum yang timbul dari perjanjian kerja antara pemain sepak bola dengan klub dapat menimbulkan suatu akibat hukum apabila pemain sepak bola tersebut di putus kontrak secara sepihak oleh klub. Permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini adalah bagaimanakah akibat hukum atas pemutusan kontrak kerja yang dilakukan klub terhadap pemain? Pentingnya dilakukan penelitian ini agar mengetahui akibat hukum atas pemutusan kontrak kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif, menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Kesimpulan yang dapat ditarik dalam tulisan ini adalah akibat hukum atas pemutusan kontrak kerja yang dilakukan klub terhadap pemain batal demi hukum apabila klub melanggar Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan kontrak kerja sah jika pemain terbukti melakukan kesalahan berat sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebaiknya kontrak yang disepakati oleh pemain dengan klub disesuaikan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku sehingga tidak menimbulkan akibat hukum yang batal demi hukum.

**Kata kunci:** *Pemutusan Kontrak Kerja, Pemain Sepakbola, Klub, Perjanjian Kerja*

### ABSTRACT

*This paper is motivated by the creation of a legal relationship from a work agreement between a professional football player and a club that creates a working relationship. The legal relationship that arises from a work agreement between a soccer player and a club can lead to legal consequences if the soccer player is terminated unilaterally by the club. The problem raised in this paper is what are the legal consequences of terminating the club's employment contract against players? The importance of this research is to find out the legal consequences of unilateral termination of employment contracts. In this study, the author uses a normative juridical research method, using a statutory approach and a conceptual approach. The conclusion that can be drawn in this paper is that the legal consequences of terminating the employment contract by the club against the player are null and void if the club violates Article 153 paragraph (1) of the Manpower Act. Termination of the employment contract is valid if the player is proven to have committed a serious error as stated in Article 158 paragraph (1) of the Manpower Act. It is better if the contract agreed by the player with the club is adjusted to the applicable laws and regulations so that it does not cause legal consequences which are null and void.*

**Keywords:** *Termination of Employment Contract, Football Player, Club, Employment agreement*

## I. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Cabang olahraga sepakbola merupakan olahraga yang paling digemari baik untuk sekedar menjaga kebugaran serta menjadi hiburan bagi masyarakat. Hal itu dapat dilihat antusiasme penggemar cabang olahraga sepakbola dalam event *Premiere League* di Inggris yang penggemarnya ada diseluruh dunia dan Liga 1 di Indonesia makin hari makin sering ditonton oleh sebagian besar pecinta sepakbola masyarakat Indonesia bahkan masyarakat rela mengeluarkan biaya hanya untuk sekedar menikmati sajian pertandingan antar klub-klub besar Eropa baik menonton langsung di stadion atau hanya sekedar melalui siaran televisi. Event tersebut dilakukan secara profesional sehingga membentuk sebuah kompetisi olahraga profesional.

Olahraga profesional menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Keolahragaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Keolahragaan) adalah Olahraga yang dilakukan untuk memperoleh pendapatan dalam bentuk uang atau bentuk lain yang didasarkan atas kemahiran berolahraga. Berdasarkan ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kompetisi olahraga sepakbola profesional merupakan suatu kegiatan bisnis yang dikelola secara profesional. Bagi klub kompetisi olahraga profesional merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi sarana dalam menjalankan sebuah bisnisnya. Di Indonesia berdasarkan Pasal 14 ayat (2) Statuta PSSI tahun 2019 disebutkan bahwa sebuah klub sepakbola profesional haruslah berbadan hukum. Dengan catatan bahwa badan hukum klub anggota PSSI dapat berbentuk Yayasan, Perseroan Terbatas Tertutup ataupun Perseroan

Terbatas Terbuka.

Klub dalam menjalankan bisnisnya membutuhkan olahragawan profesional dalam hal ini pemain sepakbola profesional agar dapat berprestasi sehingga hal tersebut dapat menjadi daya tarik agar menarik minat suporter serta penonton untuk menyaksikan klubnya bertanding. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemain sepakbola profesional merupakan profesi yang memberikan kesempatan kerja. Menurut Pasal 59 Undang-Undang Keolahragaan disebutkan bahwa “Olahragawan profesional melaksanakan kegiatan Olahraga sebagai profesi sesuai dengan keahliannya.”

Pemain sepakbola profesional jika menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), merupakan pekerja dan berlaku ketentuan dalam Undang-Undang tersebut. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan di sebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.<sup>1</sup> Pemain sepakbola profesional dikategorikan sebagai pekerja juga memenuhi unsur-unsur pertama pemain sepakbola profesional bekerja pada suatu klub sepakbola, kedua dalam menjalankan profesinya pemain sepakbola wajib mengikuti seluruh pertandingan, program latihan dan persiapan pertandingan lainnya berdasarkan instruksi dan perintah dari pelatih Klub atau personil lain yang ditunjuk oleh klub, ketiga dalam melaksanakan kewajibannya pemain mendapatkan haknya berupa upah yang nilainya diatur dalam perjanjian kerja antara klub dengan pemain sepakbola.

---

<sup>1</sup> Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, h.8.

Keterkaitan antara pemain dengan klub disebabkan oleh adanya kepentingan bisnis diantara para pihak, keterkaitan ini menimbulkan adanya dua hubungan hukum yakni hubungan hukum antara pemain dengan klub berupa perjanjian kerja. Klub sepakbola dalam hal ini berkedudukan sebagai pemberi kerja, menurut pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Klub sepakbola profesional merupakan pemberi kerja yang berbentuk badan hukum. Pendirian dan penggunaan badan hukum perusahaan atau korporasi untuk memwadahi dan mengorganisasikan kepemilikan klub olahraga profesional yang pada dasarnya merupakan suatu upaya yang bertujuan untuk menempatkan klub olahraga sebagai subyek hukum yang sempurna.<sup>2</sup>

Terciptanya hubungan hukum yang timbul dari perjanjian kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub dapat menimbulkan hubungan kerja. Hubungan kerja dapat terjadi bila ada pekerja/buruh dan majikan. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.<sup>3</sup> Perjanjian antara pemain sepakbola profesional dengan klub merupakan perjanjian kerja oleh sebab itu berlaku pula ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja yang terdapat dalam Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang tersebut diatur bahwa syarat sahnya perjanjian kerja meliputi:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

Perjanjian kerja antara pemain sepakbola profesional dengan klub hanya dapat berakhir apabila perjanjian kerja tersebut berakhir, pemain sepakbola tersebut meninggal, adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kasus pemutusan kontrak kerja pemain sepakbola profesional di Indonesia yang dialami oleh Nildo Victor Juffo yang dikontrak selama setahun penuh pada Januari 2019 oleh klub Semen Padang untuk mengikuti kompetisi Liga 1 2019. Pada saat masa kontrak masih berlangsung pemain sepakbola profesional yang berasal dari Brasil tersebut mengalami cedera panjang sehingga klub melakukan pemutusan kontrak secara sepihak terhadapnya. Sesuai dengan ketentuan Pasal 153 huruf j Undang-Undang Ketenagakerjaan klub dilarang melakukan pemutusan kontrak kerja apabila pemain sepakbola profesional sakit yang disebabkan karena kecelakaan saat bekerja. Kasus tersebut menjadi salah satu contoh kasus yang sering terjadi di pesepakbolaan Indonesia mengingat bahwa setiap perjanjian yang dibuat

---

<sup>2</sup> Putu Sudarma Sumadi, 2016, *Hukum Olahraga Dalam Bingkai Hukum Bisnis*, Udayana University Press, Denpasar, h. 43.

<sup>3</sup> Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Cet. VI, Djambatan, Jakarta, h. 1.

tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas maka ditarik suatu rumusan permasalahan yaitu bagaimanakah akibat hukum atas keputusan kontrak kerja yang dilakukan klub terhadap pemain sepakbola profesional sebelum berakhirnya perjanjian kerja.

## 1.2. Metode Penelitian

Tulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.<sup>4</sup> Penelitian hukum normatif pada hakikatnya mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang.<sup>5</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Penelitian yuridis normatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Keolahragaan. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi seperti buku-buku yang terkait dengan topik penelitian, jurnal hukum. Sumber Bahan Hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus hukum, kamus bahasa Inggris, kamus bahasa Indonesia

dan Internet. Bahan-bahan tersebut dikaji kemudian disusun secara sistematis, dan ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan pencarian bahan hukum melalui internet (*online research*). Studi kepustakaan merupakan alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui data tertulis. Studi kepustakaan dilakukan dalam rangka memperoleh bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer dikumpulkan dengan cara mengidentifikasi dan menyusun secara sistematis bahan hukum yang memiliki otoritas (*autoritatif*) berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan penelitian.

## 2. Pembahasan

### 2.1. Akibat Hukum Keputusan Kontrak Kerja Yang Dilakukan Klub Terhadap Pemain Sepak Bola Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan. Istilah perjanjian dalam bahasa Inggris biasa disebut *agreement*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenkomst*. Perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, h. 35

<sup>5</sup> H. Ishaq. 2017. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: CV Alfabeta. h.66.

dalam Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian antara pemain sepakbola profesional dengan klub merupakan perjanjian kerja oleh sebab itu berlaku pula ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang tersebut diatur bahwa syarat sahnya perjanjian kerja meliputi:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.

Dalam perjanjian kerja antara klub dengan pemain sepakbola kedua belah pihak harus bersepakat untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian yang akan dijadikan hukum bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Dalam perjanjian kerja pemain sepakbola dengan klub terdapat dua kecakapan yang harus dipenuhi. Kecakapan dari klub yang berbentuk badan hukum dilihat dari pihak yang memiliki kewenangan bertindak untuk dan atas nama badan hukum dalam melakukan hubungan hukum dengan pihak lain. Dalam hal ini sesuai dengan regulasi PSSI bentuk badan hukum klub sepakbola harus berbentuk PT sehingga yang memiliki kewenangan bertindak untuk dan atas nama PT adalah direksi. Sedangkan untuk

pemain sepakbola profesional kecakapan dilihat dari usia pemain. Regulasi PSSI tentang Status dan Transfer Pemain menklasifikasikan pemain sepakbola profesional menjadi dua, yaitu pemain sepakbola profesional dibawah 18 tahun dan diatas 18 tahun. Menurut ketentuan umum regulasi tersebut pemain yang belum mencapai usia 18 tahun disebut anak. Pengkategorian usia ini berkorelasi dengan ketentuan ketentuan mengenai kontrak pemain sepakbola profesional. Berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (2) Regulasi PSSI tentang status dan transfer pemain terdapat perbedaan mengenai jangka waktu maksimum kontrak. Pemain yang berumur di bawah 18 tahun tidak diperbolehkan untuk menandatangani kontrak dengan jangka waktu lebih dari tiga tahun, sedangkan pemain berusia diatas 18 tahun jangka waktu maksimum kontraknya 5 tahun. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut mengakibatkan kontrak tidak diakui.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan  
Dalam perjanjian antara klub dan pemain sepakbola profesional terdapat pekerjaan yang diperjanjikan, yakni pemain sepakbola profesional memiliki kewajiban untuk bermain sepakbola dalam suatu pertandingan yang telah dijadwalkan sesuai dengan arahan dari klub.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban  
Pekerjaan yang diperjanjikan antara klub dan pemain sepakbola profesional merupakan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban, karena pekerjaan yang menjadi kewajiban pemain adalah mengikuti pertandingan sepakbola dengan mengandalkan kekuatan fisik dan *skill* pemain sepakbola dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan-perundang yang berlaku
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat

keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Menurut Pasal 153 ayat (1) diatas, dalam hal pemutusan hubungan kerja seperti ketentuan tersebut pengusaha dilarang melakukan PHK, jika pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja seperti yang disebutkan menurut Pasal 153 ayat (1) diatas, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan klub terhadap pemain sepakbola profesional adalah batal demi hukum. Hal tersebut sesuai dengan pasal 153 ayat (2) yang berbunyi: “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Menurut salah satu klausul kontrak kerja antara pemain sepakbola profesional dengan salah satu klub di wilayah timur Indonesia menyebutkan bahwa “Klub dapat melakukan pengakhiran perjanjian secara sepihak karena alasan *Just Sporting Cause*, yaitu: Jumlah pertandingan dimana pemain bermain kurang dari 10% (sepuluh persen) dari total jumlah pertandingan resmi yang telah dilakukan oleh klub”. Dalam pasal tersebut ada ketidakjelasan mengenai pengakhiran secara sepihak karena alasan *Just Sporting Cause*, ketidakjelasan yang dimaksud ialah tidak dijelaskan secara detail mengenai apa yang dimaksud pemain bermain kurang dari 10% (sepuluh persen) dari total jumlah resmi yang telah dijalankan oleh klub, ketidakjelasan tersebut dalam hal ini apakah pemain tersebut bermain kurang dari 10% (sepuluh persen) yang disebabkan oleh cedera yang didapat dalam melaksanakan hubungan kerja atau pemain tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya kalah bersaing dengan pemain sepakbola lainnya sehingga pekerjaannya digantikan oleh pemain lain dan akibatnya pemain tersebut bermain kurang dari 10% (sepuluh persen).

Jika klub melakukan pengakhiran yang disebabkan oleh pemain tersebut cedera maka Pemutusan kontrak kerja tersebut batal demi hukum karena dalam Pasal 153 ayat(1) huruf j UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”. Dalam Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berbunyi:”Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”. Tetapi jika klub mengakhiri kontrak kerja dengan alasan pemain tersebut kalah bersaing dengan pemain lainnya yang dapat dikatakan klub tersebut melakukan efisiensi, maka pemutusan kontrak tersebut sah. Dalam 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2(dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Klub dengan pemain sepakbola profesional wajib mematuhi perjanjian kerja yang dibuat. Adanya perjanjian kerja antara pemain sepakbola dengan 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) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang menyatakan, “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dalam pembuatan perjanjian meskipun terdapat asas kebebasan berkontrak namun para pihak harus tetap mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 3. PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka dapat disimpulkan akibat hukum atas pemutusan kontrak kerja yang dilakukan klub terhadap pemain sepakbola profesional batal demi hukum apabila klub melanggar ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan kontrak kerja sah jika pemain terbukti melakukan kesalahan berat sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebaiknya kontrak yang disepakati oleh pemain dengan klub disesuaikan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku sehingga tidak menimbulkan akibat hukum yang batal demi hukum.

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. Buku-buku

- Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Cet. VI, Djambatan, Jakarta.
- Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang University Press. Semarang.
- Putu Sudarma Sumadi, 2016, *Hukum Olahraga Dalam Bingkai Hukum Bisnis*, Udayana University Press, Denpasar.
- Marzuki, Peter Mahmud 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

H. Ishaq, 2017, *Metode Penelitian Hukum*, CV Alfabeta, Bandung.

Purnadi Purbacaraka, Soerjono Soekanto, 1979, *Perundang-Undangan Dan Yurisprudensi*, Alumni, Bandung.

#### **B. 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 Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 71.