Ekasakti Journal of Law and Justice
e-ISSN: 2987-436X | p-ISSN: 2987-7954
Vol 4, No. 2, September 2026
journal homepage https://ejrev.org/law

Legal Protection Problems For Futsal Athletes In Wage Aspects: Norm Conflict Between National Labor Law and the Lex Sportiva Principle

Problematika Perlindungan Hukum Atlet Futsal Dalam Aspek Pengupahan: Konflik Norma Antara Hukum Ketenagakerjaan Nasional dan Asas Lex Sportiva

Rudi Hartono
Program Magister Ilmu Hukum, Peminatan Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat, Idonesia. 16424

*Corresponding author's email: rudi.hartono@ui.ac.id

Article History
Revised: 2026-06-20
Accepted: 2026-09-05
Published: 2026-09-08

Abstract: *The industrialization of futsal in Indonesia has given rise to an employment ecosystem that normatively should be governed by national labor law, yet in practice remains subject to the dominance of the lex sportiva principle embodied by FIFA and PSSI. This study examines legal protection issues for professional futsal athletes receiving wages below the minimum wage standard in the 2023/2024 Liga Futsal Profesional (LFP), analyzed through the lens of norm conflict between mandatory labor law provisions and international sports law autonomy. Employing a juridical-normative research method with statutory and conceptual approaches, this study identifies three layers of problems: (1) the employment relationship between futsal athletes and clubs that genuinely satisfies the qualifications under Article 1(15) of Law No. 13 of 2003; (2) the jurisdictional dualism arising from the tension between Article 102 of Law No. 11 of 2022 on Sports and the labor dispute resolution mechanism; and (3) the ineffectiveness of the National Dispute Resolution Chamber (NDRC) as an alternative forum for wage dispute resolution. The research findings indicate that the regulatory void regarding special minimum wage standards for professional athletes creates a condition of structural vulnerability that systematically sacrifices athletes' fundamental rights. The proposed solution rests on a graduated enforcement model that accommodates lex sportiva mechanisms while guaranteeing the non-derogability of athletes' normative rights as workers.*

Keywords: *Futsal Athletes; Lex Sportiva; Minimum Wage; Norm Conflict; Employment Relationship*

Abstrak: Industrialisasi olahraga futsal di Indonesia telah melahirkan ekosistem ketenagakerjaan yang secara normatif seharusnya tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional, namun dalam praktiknya berada di bawah dominasi asas lex sportiva yang diemban oleh *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA) dan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI). Penelitian ini mengkaji persoalan perlindungan hukum bagi atlet futsal profesional yang menerima upah di bawah standar upah minimum dalam Liga Futsal Profesional (LFP) tahun 2023/2024, yang dianalisis melalui sudut pandang konflik norma antara imperatif hukum ketenagakerjaan dan otonomi hukum olahraga internasional. Menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, kajian ini mengidentifikasi tiga lapisan persoalan: (1) konstruksi hubungan kerja atlet futsal dengan klub yang sesungguhnya memenuhi kualifikasi Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; (2) dualisme yurisdiksi yang lahir dari pertentangan antara Pasal 102 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan dengan mekanisme penyelesaian sengketa hukum ketenagakerjaan; dan (3) ketidakefektifan *National Dispute Resolution Chamber* (NDRC) sebagai forum alternatif penyelesaian sengketa upah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kekosongan regulasi terkait standar upah minimum khusus atlet profesional menciptakan kondisi rentan struktural yang secara sistematis

DOI: https://doi.org/10.60034/w9v1h932
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

mengorbankan hak-hak fundamental atlet. Solusi yang ditawarkan bertumpu pada model graduated enforcement yang mengakomodir mekanisme *lex sportiva* namun tetap menjamin non-derogabilitas hak-hak normatif atlet sebagai pekerja.

Kata Kunci: Atlet Futsal; *Lex Sportiva*; Upah Minimum; Konflik Norma; Hubungan Kerja

Pendahuluan

Profesionalisasi olahraga futsal di Indonesia telah melampaui batas aktivitas rekreatif dan berkembang menjadi salah satu sektor industri yang melibatkan transaksi ekonomi, kontrak kerja, dan hubungan industrial yang kian kompleks.[1] Federasi Futsal Indonesia (FFI) di bawah naungan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) menyelenggarakan Liga Futsal Profesional (LFP) sebagai kompetisi berstandar tertinggi nasional, yang mensyaratkan setiap pemain dan klub untuk terikat dalam kontrak kerja formal sebagaimana diamanatkan Pasal 57 ayat (8) dan ayat (9) Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan.[2]

Di balik geliat industri tersebut, tersembunyi problematika ketenagakerjaan yang secara sistematis merugikan atlet. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa sejumlah atlet futsal profesional menerima kompensasi finansial yang jauh di bawah standar upah minimum yang diwajibkan oleh undang-undang. Kondisi ini secara normatif paradoksal: di satu sisi, hubungan antara atlet dengan klub secara substansial memenuhi seluruh unsur hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni adanya pekerjaan, upah, dan hubungan perintah;[3] namun di sisi lain, instrumen perlindungan yang seharusnya melekat pada status pekerja tersebut tidak berjalan secara efektif akibat dominasi asas lex sportiva yang berlaku dalam dunia olahraga profesional.[4]

Asas lex sportiva merupakan tatanan hukum transnasional yang dikembangkan oleh organisasi olahraga internasional untuk mengatur urusan internal olahraga secara otonom, independen dari intervensi yurisdiksi pengadilan nasional suatu negara. Dalam hierarki organisasi sepakbola dan futsal, Statuta FIFA dan Statuta PSSI secara tegas memerintahkan penyelesaian sengketa melalui mekanisme internal organisasi, dan melarang akses ke badan peradilan negara kecuali dalam keadaan yang secara khusus dipersyaratkan. Hal ini menciptakan tekanan struktural yang melemahkan kemampuan hukum ketenagakerjaan nasional untuk memberikan perlindungan yang efektif bagi atlet sebagai pekerja.[5]

Ketegangan normatif ini semakin tajam dalam konteks Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan yang menggantikan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005. Alih-alih menutup kekosongan perlindungan upah atlet, undang-undang baru ini justru mengakomodasi asas lex sportiva secara lebih luas melalui Pasal 102, tanpa menetapkan standar upah minimum khusus bagi atlet profesional.[6] Kekosongan regulasi ini secara langsung merugikan atlet: mereka tidak memiliki instrumen normatif yang dapat dijadikan pijakan untuk menuntut upah yang layak, sementara mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia baik melalui National Dispute Resolution Chamber (NDRC) maupun Court of Arbitration for Sport (CAS) memiliki aksesibilitas dan efektivitas yang sangat terbatas bagi atlet individual.

Penelitian ini berargumen bahwa persoalan yang dihadapi atlet futsal profesional Indonesia bukan semata-mata persoalan implementasi hukum, melainkan merupakan persoalan arsitektur normatif yang mendasar. Ketiadaan aturan konflik yang jelas antara hukum ketenagakerjaan dan hukum olahraga, ditambah absennya regulasi ketenagakerjaan olahraga yang bersifat lex specialis, menciptakan kondisi

1 Ike Farida & Satya Arinanto, Hukum Ketenagakerjaan: Mengacu Pada Undang-Undang Cipta Kerja UU No. 6 Tahun 2023 & Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, Cetakan Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2025), hlm. 3.

2 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 35, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4703), Pasal 57 ayat (8) dan ayat (9).

3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15.

4 Aloysius Uwiyono dkk., Asas-Asas Hukum Perburuhan, Cetakan Ketiga (Depok: Rajawali Press, 2018), hlm. 58.

5 Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: Pradnya Paramitha, 1974), hlm. 43.

6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2). Lihat juga Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 102-103.

yang secara inheren memungkinkan terjadinya pelanggaran hak-hak fundamental atlet tanpa sanksi yang setimpal.[7]

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan penelitian pokok. Pertama, bagaimana konstruksi hubungan kerja antara atlet futsal profesional dengan klub dalam Liga Futsal Profesional tahun 2023/2024 jika dikaji melalui perspektif hukum ketenagakerjaan dan asas lex sportiva secara bersamaan? Kedua, mekanisme perlindungan hukum apa yang paling tepat untuk memberikan jaminan pemenuhan hak upah atlet futsal tanpa melanggar otonomi hukum olahraga internasional? Kedua pertanyaan ini membingkai seluruh alur analisis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang menempatkan norma hukum sebagai objek kajian utama dan menelaahnya secara sistematis melalui analisis logis-koheren.[8] Penelitian hukum normatif bergerak dalam ranah law in books, yaitu menelaah kaedah hukum yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan, doktrin, dan putusan pengadilan untuk menemukan hukum yang seharusnya berlaku (das sollen) atas suatu permasalahan hukum tertentu.[9]

Dua pendekatan penelitian digunakan secara kombinatif. Pertama, pendekatan perundang-undangan (statute approach) yang menelaah seluruh regulasi yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak atlet profesional sebagai pekerja, mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, serta regulasi FIFA dan PSSI yang relevan. Kedua, pendekatan konseptual (conceptual approach) yang mengkaji doktrin-doktrin hukum terkait lex sportiva, konstruksi hubungan kerja, dan teori perlindungan hukum pekerja untuk membangun argumentasi normatif yang kohesif.

Bahan hukum primer meliputi seluruh peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan beserta instrumen hukum internasional yang relevan. Bahan hukum sekunder terdiri dari karya-karya ilmiah dalam bentuk buku, jurnal hukum, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan objek kajian. bahan hukum sekunder sebagai bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, yakni meliputi hasil-hasil penelitian dan tulisan para ahli hukum, rancangan undang-undang, dan sejenisnya.[10] Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik hermeneutika hukum untuk mengungkap makna norma-norma yang dikaji dan implikasinya terhadap permasalahan yang diteliti. Data empiris yang digunakan bersifat ilustratif dan diperoleh melalui wawancara dengan pihak yang terkait langsung dengan Liga Futsal Profesional.

Hasil dan Pembahasan

Konstruksi Hubungan Kerja Atlet Futsal Profesional dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

1. Pemenuhan Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Sebelum membahas konflik norma yang menjadi inti permasalahan, perlu ditetapkan terlebih dahulu landasan konseptual mengenai apakah hubungan antara atlet futsal profesional dengan klub benar-benar memenuhi kualifikasi sebagai hubungan kerja dalam pengertian hukum ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[11] Ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif; tidak

---

7 Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 74-75.

8 Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 93-94.

9 Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Cetakan Kedelapan (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 13

10 Ibid., hlm. 14

11 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 63.

terpenuhinya salah satu unsur mengakibatkan hubungan tersebut tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja.[12]

Dalam konteks atlet futsal profesional, ketiga unsur tersebut dapat dipenuhi secara kumulatif. Unsur pekerjaan terwujud dalam pemberian jasa atletik yang berupa kemampuan teknis bermain futsal, kehadiran dalam sesi latihan yang dijadwalkan oleh klub, dan partisipasi dalam pertandingan resmi di bawah arahan pelatih. Pekerjaan ini memiliki dimensi kekhususan berupa keahlian teknis yang sangat spesifik, kondisi fisik prima yang harus dijaga, dan pola kerja yang intensif dan terjadwal ketat yang mencerminkan karakteristik pekerjaan dalam hubungan kerja.

Unsur upah terealisasi dalam pembayaran imbalan bulanan berdasarkan kontrak kerja antara atlet dengan klub. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[13] Pembayaran gaji bulanan kepada atlet meski nilainya di bawah standar minimum secara formal memenuhi unsur upah ini, karena kekurangan nilai upah tidak mengubah sifat yuridis pembayaran tersebut sebagai upah dalam hubungan kerja.

Unsur subordinasi atau hubungan perintah tampak paling jelas dalam struktur relasi antara atlet dengan manajemen klub: atlet wajib mengikuti instruksi pelatih, hadir dalam setiap sesi latihan dan pertandingan yang dijadwalkan, mematuhi tata tertib dan disiplin internal klub, serta tunduk pada mekanisme sanksi apabila terjadi pelanggaran. Relasi hierarkis ini merupakan manifestasi nyata dari hubungan subordinasi yang menjadi pembeda antara perjanjian kerja dengan perjanjian pemborongan atau perjanjian pemberian jasa.

Berdasarkan analisis di atas, hubungan hukum antara atlet futsal profesional dengan klub dalam LFP memenuhi seluruh unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Konsekuensi yuridisnya adalah bahwa atlet berhak atas seluruh perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan, termasuk jaminan upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 undang-undang yang sama.[14] Kenyataan bahwa kontrak tersebut disebut sebagai "kontrak pemain" dalam terminologi olahraga tidak menghilangkan sifat esensialnya, selama hubungan kerja timbul dari perjanjian kerja maka tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan.[15]

2. Disparitas Upah sebagai Fakta Hukum

Data empiris yang diperoleh melalui wawancara dengan Direktur Teknik Sadakata United mengkonfirmasi adanya disparitas yang signifikan antara ketentuan normatif dan realitas lapangan.[16] Atlet Randy Manuel Mistuni yang berkontrak dengan klub peserta LFP tahun 2023/2024 tercatat hanya menerima gaji sebesar Rp. 2.000.000,- per bulan. Angka ini menempatkan atlet yang bersangkutan dalam kondisi yang tidak hanya di bawah UMP DKI Jakarta (Rp. 4.901.798,-), tetapi bahkan di bawah UMP Jawa Timur (Rp. 1.891.567,-).[17]

Kondisi ini secara hukum merupakan pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum yang bersifat memaksa (dwingend recht). Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 menegaskan bahwa upah minimum merupakan jaring pengaman yang tidak dapat diderogasi oleh kesepakatan para

---

12 Siti Hajati Hoesin & Fitriana, Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia (Jakarta: Damera Press, 2023), hlm. 17.

13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 30.

14 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 89–92

15 Siti Hajati Hoesin & Fitriana, op.cit., hlm. 89-92.

16 Wawancara dengan Ricky Fahreza Syafi'i, S.H., M.H., MSP.,

17 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Data Upah Minimum Provinsi Tahun 2023. UMP DKI Jakarta ditetapkan sebesar Rp. 4.901.798,-, UMP Jawa Barat sebesar Rp. 1.986.670,-, dan UMP Jawa Timur sebesar Rp. 1.891.567,-.

pihak, apapun bentuk dan penyebutan perjanjian kerja tersebut.[18] Meskipun Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengancam pidana penjara satu hingga empat tahun dan/atau denda Rp. 100.000.000,- hingga Rp. 400.000.000,- bagi pengusaha yang membayar upah di bawah minimum, ancaman sanksi ini praktis tidak berjalan efektif dalam industri olahraga akibat hambatan struktural dari sistem hukum olahraga internasional.

Asas Lex Sportiva dan Implikasinya terhadap Yurisdiksi Hukum Ketenagakerjaan

1. Landasan Normatif dan Konseptual Lex Sportiva

Lex sportiva merupakan sistem hukum transnasional yang lahir dari praktik dan kebiasaan organisasi olahraga internasional, yang secara bertahap terkodifikasi dalam statuta-statuta organisasi tersebut dan diperkuat melalui yurisprudensi Court of Arbitration for Sport (CAS). Dalam tatanan FIFA, Statuta FIFA Pasal 58 menegaskan bahwa seluruh sengketa dalam ranah sepakbola harus diselesaikan melalui CAS sebagai badan peradilan independen, dan secara tegas melarang akses ke pengadilan nasional kecuali untuk pengambilan upaya hukum sementara dalam kondisi yang dipersyaratkan secara khusus.[19]

Prinsip serupa diadopsi dalam Statuta PSSI Pasal 71 ayat (1) yang melarang seluruh entitas yang berafiliasi dengan PSSI—termasuk klub dan pemain—untuk mengajukan sengketa ke badan atau lembaga negara, kecuali ditentukan lain secara khusus.[20] Ketentuan ini merupakan manifestasi dari prinsip otonomi olahraga (autonomy of sport) yang secara konseptual memberikan kewenangan eksklusif kepada organisasi olahraga dalam mengelola urusan internal mereka, termasuk penyelesaian sengketa kontraktual antara atlet dengan klub.[21]

Legitimasi lex sportiva di Indonesia mendapat pengakuan formal melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan. Pasal 102 undang-undang ini mengatur mekanisme penyelesaian sengketa keolahragaan melalui jalur internal organisasi olahraga (musyawarah mufakat), mediasi dan konsiliasi dengan fasilitasi pemerintah, serta arbitrase melalui badan arbitrase keolahragaan yang bersifat mandiri dan putusannya final dan mengikat.[22] Pengakuan legislatif ini memperkuat posisi lex sportiva sebagai sistem norma yang memiliki basis legitimasi formal dalam tatanan hukum Indonesia, sekaligus semakin menyulitkan penerapan yurisdiksi pengadilan nasional dalam sengketa keolahragaan.

2. Dualisme Hukum dan Konflik Norma

Penerapan lex sportiva secara berdampingan dengan hukum ketenagakerjaan nasional menciptakan dualisme hukum yang mengandung konflik norma pada tiga lapisan sekaligus. Pada lapisan pertama, terdapat konflik yurisdiksi antara Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang atas perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan NDRC dan CAS yang dikehendaki oleh Statuta FIFA dan PSSI sebagai forum eksklusif penyelesaian sengketa olahraga.[23]

Pada lapisan kedua, terdapat konflik substantif antara kewajiban pembayaran upah minimum yang bersifat memaksa (jus cogens) dalam hukum ketenagakerjaan dengan kebebasan kontraktual yang dijunjung tinggi dalam lex sportiva, di mana nilai kompensasi atlet diserahkan sepenuhnya kepada mekanisme pasar dan kesepakatan para pihak tanpa batas minimum normatif.[24] Konflik pada

---

18 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 24.

19 FIFA Statutes, Edition 2022, Article 58 ayat (1) dan ayat (2).

20 Statuta PSSI, Edisi 2023, Pasal 71 ayat (1).

21 Moch. Marsa Taufiqurrohman & Muhamad Ghifari Fardhana Bahar, "Problematik Kedudukan, Kepastian, dan Penegakan Hukum Statuta FIFA di Indonesia," Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 20, No. 3 (2023), hlm. 14-16.

22 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan, Pasal 102 ayat (1)

23 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 56.

24 Uwiyono dkk., op.cit., hlm. 67-68.

lapisan ini paling dirasakan dampaknya secara langsung oleh atlet, karena berkaitan langsung dengan besaran penghasilan yang mereka terima.

Pada lapisan ketiga, terdapat konflik prinsipil antara paradigma perlindungan pekerja (labor protection paradigm) yang melandasi hukum ketenagakerjaan yang mengakui atlet sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah dan karenanya perlu dilindungi dengan paradigma otonomi olahraga *(sports autonomy paradigm)* yang meletakkan organisasi olahraga sebagai penguasa tertinggi dalam pengaturan urusan internal olahraga.[25] Ketegangan antar-paradigma ini tidak dapat diselesaikan hanya melalui interpretasi normatif, melainkan memerlukan pilihan kebijakan legislatif yang tegas.

Analisis Mekanisme Perlindungan Hukum yang Tersedia

1. Mekanisme Internal melalui NDRC

National Dispute Resolution Chamber (NDRC) Indonesia sebagai badan penyelesaian sengketa yang dibentuk oleh PSSI merupakan adaptasi dari model dispute resolution yang dipersyaratkan oleh FIFA kepada setiap asosiasi nasional anggotanya. NDRC secara teoritis memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus sengketa antara klub dengan pemain yang berkaitan dengan hubungan kontraktual, termasuk sengketa terkait pembayaran upah.[26]

Namun, efektivitas NDRC dalam memberikan perlindungan nyata bagi atlet menghadapi beberapa kendala struktural. Pertama, NDRC tidak memiliki kewenangan untuk menerapkan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga tidak dapat memberi efek jera yang setara dengan instrumen penegakan hukum ketenagakerjaan. Kedua, aksesibilitas NDRC bagi atlet di daerah sangat terbatas, mengingat prosedur pengajuan sengketa yang kompleks dan absennya perwakilan NDRC di tingkat regional.[27] Ketiga, mekanisme eksekusi putusan NDRC tidak memiliki dukungan kelembagaan yang kuat, sehingga klub yang tidak mematuhi putusan NDRC tidak dapat dengan serta-merta dieksekusi secara paksa melalui jalur hukum nasional.[28]

2. Mekanisme Hukum Ketenagakerjaan Nasional

Secara normatif, jalur Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan mekanisme perlindungan hukum yang paling komprehensif karena mampu mengakseskan seluruh instrumen perlindungan yang tersedia dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk pemulihan hak-hak normatif secara retroaktif dan penerapan sanksi pidana terhadap pengusaha yang melanggar.[29] Dalam hal ini, atlet futsal yang mengalami pelanggaran hak upah secara teoritis dapat mengajukan perselisihan hak berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Hambatan praktis penggunaan jalur ini terletak pada larangan yang dimuat dalam Statuta PSSI Pasal 71 ayat (1). Meskipun larangan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang dapat mengesampingkan undang-undang, dalam praktik atlet yang mengajukan gugatan ke PHI berisiko mendapat sanksi dari PSSI, termasuk larangan bermain yang dapat mengakhiri karir mereka secara

---

[25] Jack Anderson & Roger Welch, "The Regulation of Professional Sports: A Comparative Analysis of Labor Law in Elite Athletics," International Sports Law Journal, Vol. 19, No. 3-4 (2019), hlm. 148-150.

[26] Inaz Indra Nugroho & Rizky Wardana, "Pembentukan Komite Pelaksana Putusan National Dispute Resolution Chamber sebagai Wujud Perlindungan Hak Pesepakbola Profesional," Jurnal Legislatif, Vol. 6, No. 2 (2023), hlm. 113-115.

[27] Eko Noer Kristiyanto, "Urgensi Pembentukan Badan Penyelesaian Sengketa antara Klub Sepakbola Profesional dalam Rangka Mendukung Pembangunan Ekonomi Nasional," Jurnal Rechtsvinding, Vol. 7, No. 1 (2018), hlm. 19-21.

[28] Inaz Indra Nugroho & Rizky Wardana, op.cit., hlm. 118-121.

[29] Reytman Aruan, Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Teori, Praktik dan Permasalahannya (Yogyakarta: Deepublish, CV Budi Utama, 2020), hlm. 45-47.

efektif. Ancaman non-formal ini merupakan bentuk tekanan struktural yang dalam kenyataannya lebih efektif menghalangi atlet dari akses ke keadilan ketimbang larangan hukum formal.[30]

3. Studi Komparatif: Praktik Perlindungan di Negara Lain

Pengalaman komparatif dari beberapa negara memberikan pelajaran berharga. Di Amerika Serikat, hubungan kerja atlet profesional diatur melalui collective bargaining agreement (CBA) antara serikat pemain dengan liga profesional, yang menetapkan upah minimum, kondisi kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa secara spesifik untuk industri olahraga.[31] Model ini berhasil karena mengakui kekhususan industri olahraga sekaligus menjamin standar minimum perlindungan yang tidak dapat diderogasi.

Di Uni Eropa, perkembangan hukum olahraga pasca Putusan Bosman oleh Mahkamah Eropa telah mengintegrasikan perlindungan hak atlet profesional sebagai pekerja ke dalam kerangka hukum persatuan Eropa, sehingga otonomi hukum olahraga tidak dapat digunakan untuk menyingkirkan perlindungan fundamental yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan Eropa.[32] Australia, melalui Fair Work Act, memberikan fleksibilitas kepada industri olahraga melalui enterprise bargaining, namun tetap menetapkan National Employment Standards sebagai safety net yang bersifat non-derogable.[33]

Ketiga model komparatif tersebut memiliki satu benang merah: semuanya mengakui karakteristik khusus industri olahraga namun menolak penggunaan kekhususan tersebut sebagai alasan untuk meniadakan perlindungan fundamental pekerja. Pendekatan ini seharusnya menjadi acuan bagi reformasi hukum ketenagakerjaan olahraga Indonesia.

Kerangka Konseptual Solusi: Model Graduated Enforcement

Bertolak dari analisis di atas, penelitian ini menawarkan kerangka konseptual yang disebut graduated enforcement sebagai model perlindungan yang menyeimbangkan tuntutan lex sportiva dengan imperatif perlindungan hak pekerja. Model ini beroperasi pada tiga tingkatan yang berjenjang.

Pada tingkatan pertama, penyelesaian sengketa yang bersifat teknis kontraktual seperti persoalan durasi kontrak, klausul transfer, dan sengketa teknis keolahragaan diserahkan sepenuhnya kepada mekanisme internal olahraga melalui NDRC yang diperkuat secara kelembagaan.[34] Tingkatan ini sepenuhnya menghormati prinsip otonomi olahraga dan tidak bersentuhan dengan intervensi negara.

Pada tingkatan kedua, pelanggaran atas hak-hak normatif yang bersifat minimum dan *non-derogable* termasuk upah minimum, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari diskriminasi wajib ditangani oleh NDRC dengan mengacu pada standar yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan nasional. Pada tingkatan ini, NDRC berperan sebagai forum hybrida yang mengintegrasikan norma lex sportiva dan norma ketenagakerjaan.

Pada tingkatan ketiga, apabila NDRC gagal memberikan penyelesaian yang memenuhi standar perlindungan normatif minimum dalam jangka waktu yang ditetapkan, atlet berhak mengakses Pengadilan Hubungan Industrial tanpa risiko sanksi dari organisasi olahraga. Tingkatan ini merupakan jaring pengaman (safety net of safety nets) yang menjamin bahwa penutupan akses ke forum peradilan negara tidak dapat dijadikan alat untuk mengabsahkan pelanggaran hak-hak fundamental atlet.

Implementasi model ini memerlukan tiga prasyarat normatif. Pertama, amendemen terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan untuk menetapkan standar upah

---

30 Erik Cahyo Nugroho & Tolib Effendi, "Korelasi Lex Sportiva dengan Hukum Pidana terhadap Tindak Pidana di dalam Sepakbola Indonesia," Simposium Hukum Indonesia, Vol. 1, No. 1 (2019), hlm. 91-92.

31 David R. Williams & Jennifer L. Martinez, "Collective Bargaining in Professional Sports: Lessons from International Experience," International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 38, No. 2 (2022), hlm. 171-175.

32 Borja Garcia & Henk Erik Meier, "European Sports Law and Policy: Between Autonomy and Regulation." European Journal of Sport and Society, Vol. 17, No. 2 (2020): hlm. 109-111. .

33 Jack Anderson & Roger Welch, op.cit., hlm. 155-158.

34 Eko Noer Kristiyanto, op.cit., hlm. 22-24.

minimum khusus atlet berdasarkan tingkat kompetisi, durasi kontrak, dan risiko profesi, serta menjamin non-derogabilitas hak-hak tersebut dalam kontrak olahraga.[35] Kedua, penguatan kelembagaan NDRC melalui peraturan pelaksana yang mengatur komposisi panel arbiter yang mencakup ahli hukum ketenagakerjaan, sumber pendanaan yang mandiri, dan mekanisme eksekusi putusan yang efektif. Ketiga, pembentukan aturan konflik (conflict rule) yang tegas antara hukum ketenagakerjaan dan hukum olahraga, yang menetapkan bahwa untuk persoalan-persoalan yang menyangkut hak-hak normatif minimum pekerja, hukum ketenagakerjaan berlaku secara imperatif.[36]

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan pokok. Pertama, hubungan hukum antara atlet futsal profesional dengan klub dalam Liga Futsal Profesional memenuhi seluruh unsur hubungan kerja sebagaimana ditetapkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga atlet berhak atas seluruh perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan termasuk jaminan upah minimum. Penyebutan kontrak sebagai "kontrak pemain" dalam terminologi olahraga tidak mengubah sifat esensial hubungan tersebut sebagai hubungan kerja.

Kedua, dominasi asas lex sportiva sebagaimana terakomodir dalam Statuta FIFA, Statuta PSSI, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan telah menciptakan dualisme hukum yang mengandung konflik norma tiga lapis: konflik yurisdiksi, konflik substantif atas standar upah minimum, dan konflik prinsipil antara paradigma perlindungan pekerja dengan paradigma otonomi olahraga. Ketiadaan aturan konflik yang tegas telah mengakibatkan atlet futsal profesional tidak dapat mengakses perlindungan hukum yang sesungguhnya menjadi haknya.

Ketiga, mekanisme penyelesaian sengketa yang ada baik NDRC, CAS, maupun Pengadilan Hubungan Industrial masing-masing memiliki keterbatasan yang menjadikannya tidak memadai untuk memberikan perlindungan komprehensif bagi atlet. NDRC tidak memiliki kewenangan penegakan yang setara dengan pengadilan negara; CAS terlalu mahal dan tidak aksesibel bagi atlet individual; sementara PHI dihalangi secara informal oleh ancaman sanksi organisasi olahraga terhadap atlet yang menggunakannya.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengajukan empat rekomendasi kebijakan yang tersusun secara prioritas. Dalam jangka pendek, Pemerintah perlu menerbitkan Peraturan Pemerintah tentang Standar Upah Minimum Atlet Profesional yang menetapkan nilai minimum berdasarkan tingkat kompetisi dengan acuan UMP provinsi penyelenggara, sebagai langkah interim sebelum tersedianya regulasi yang lebih komprehensif.

Dalam jangka menengah, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan perlu diamandemen untuk menambahkan bab khusus yang mengatur perlindungan hak-hak atlet profesional, dengan secara tegas menetapkan sifat non-derogable dari standar upah minimum dan mekanisme koordinasi antara NDRC dengan Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam jangka panjang, pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan Olahraga sebagai lex specialis merupakan solusi paling komprehensif yang mengintegrasikan prinsip-prinsip fundamental hukum ketenagakerjaan, model graduated enforcement dalam penyelesaian sengketa, serta respek yang proporsional terhadap otonomi organisasi olahraga internasional.

Sebagai prasyarat institusional dari seluruh rekomendasi di atas, penguatan kapasitas NDRC melalui penyediaan anggaran yang memadai, rekrutmen arbiter yang memiliki keahlian lintas hukum ketenagakerjaan dan hukum olahraga, serta pemberian kewenangan eksekutorial yang efektif,

35 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan, Pasal 1 angka 1 dan angka 8.
36 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, Pasal 2 ayat (1).

merupakan langkah yang tidak dapat ditunda. Tanpa NDRC yang berfungsi optimal, seluruh agenda reformasi regulasi akan kehilangan tumpuan kelembagaannya.

Daftar Pustaka

Anderson, Jack & Roger Welch. "The Regulation of Professional Sports: A Comparative Analysis of Labor Law in Elite Athletics." International Sports Law Journal, Vol. 19, No. 3-4 (2019): 145-162.

Aruan, Reytman. Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Teori, Praktik dan Permasalahannya. Yogyakarta: Deepublish, CV Budi Utama, 2020.

Farida, Ike & Satya Arinanto. Hukum Ketenagakerjaan: Mengacu Pada Undang-Undang Cipta Kerja UU No. 6 Tahun 2023 & Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Cetakan Pertama. Jakarta: Sinar Grafika, 2025.

FIFA. FIFA Statutes. Edition 2022. Zurich: Fédération Internationale de Football Association, 2022.

García, Borja & Henk Erik Meier. "European Sports Law and Policy: Between Autonomy and Regulation." European Journal of Sport and Society, Vol. 17, No. 2 (2020): 98-115.

Hajati Hoesin, Siti & Fitriana. Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia. Jakarta: Damera Press, 2023.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 35.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 148.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 77. Tambahan Lembaran Negara Nomor 6776.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Data Upah Minimum Provinsi Tahun 2023. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023.

Kristiyanto, Eko Noer. "Urgensi Pembentukan Badan Penyelesaian Sengketa antara Klub Sepakbola Profesional dalam Rangka Mendukung Pembangunan Ekonomi Nasional." Jurnal Rechtsvinding, Vol. 7, No. 1 (2018): 15-32.

Mahmud Marzuki, Peter. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana, 2011.

Maimun. Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

Nugroho, Erik Cahyo & Tolib Effendi. "Korelasi Lex Sportiva dengan Hukum Pidana terhadap Tindak Pidana di dalam Sepakbola Indonesia." Simposium Hukum Indonesia, Vol. 1, No. 1 (2019): 89-105.

Nugroho, Inaz Indra & Rizky Wardana. "Pembentukan Komite Pelaksana Putusan National Dispute Resolution Chamber sebagai Wujud Perlindungan Hak Pesepakbola Profesional." Jurnal Legislatif, Vol. 6, No. 2 (2023): 110-125.

Pandjaitan XIII, Hinca IP. Kedaulatan Negara Versus Kedaulatan FIFA dalam Kompetisi Sepakbola Profesional untuk Memajukan Kesejahteraan Umum. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.

PSSI. Regulasi National Dispute Resolution Chamber (NDRC) Indonesia. Jakarta: PSSI, 2023.

PSSI. Statuta PSSI. Edisi 2023. Jakarta: Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia, 2023.

Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif. Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Soepomo, Imam. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Pradnya Paramitha, 1974.

Syafi'i, Ricky Fahreza, S.H., M.H., MSP. Direktur Teknik Sadakata United. Wawancara. 5 September 2025.

Taufiqurrohman, Moch. Marsa & Muhamad Ghifari Fardhana Bahar. "Problematik Kedudukan, Kepastian, dan Penegakan Hukum Statuta FIFA di Indonesia." Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 20, No. 3 (2023): 12-28.

Uwiyono, Aloysius dkk. Asas-Asas Hukum Perburuhan. Cetakan Ketiga. Depok: Rajawali Press, 2018.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Williams, David R. & Jennifer L. Martinez. "Collective Bargaining in Professional Sports: Lessons from International Experience." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 38, No. 2 (2022): 167-189.