

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sepakbola adalah salah satu cabang olahraga terpopuler pada saat ini dan bahkan di dunia. Hampir setiap orang di dunia mengetahui apa itu sepakbola. Bahkan sepakbola sudah menjadi budaya dalam bidang olahraga di setiap negara di dunia. Bermain sepakbola juga bisa dikatakan sangat mudah, hanya dengan menendang sebuah bola sudah bisa dikatakan sedang bermain sepakbola. Sepakbola pun sangat terkenal di Indonesia dan salah satu klub sepak bola yang berada di wilayah Kalimantan Barat yaitu PERSIPON.

PERSIPON adalah singkatan dari Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak. Persipon adalah klub sepak bola yang berasal dari kota Pontianak, Kalimantan Barat yang berdiri pada tanggal 23 Oktober 1970.

Sekarang Persipon bermain di kompetisi Divisi Utama Indonesia premier league. Stadion utama Persipon bernama Sy Abdurahman, letaknya berada di pusat kota Pontianak dan mampu menampung hingga 15000 (lima belas ribu) penonton. Sekarang Persipon lagi membenahi klub dan para pemainnya guna dapat berkompetisi di divisi utama IPL dengan hasil yang baik. Dengan bermodalkan pemain-pemain lokal Indonesia, Persipon tetap percaya diri di dalam mengarungi kompetisi divisi utama IPL. Semoga Persipon kedepannya dapat promosi ke level atau kasta kompetisi tertinggi Indonesia maupun Asia.

Prestasi gemilang Persipon terus terjaga ketika berkompetisi di Divisi I, Persipon menjadi runner up sehingga mendapat promosi ke Divisi Utama Liga Indonesia. Akan tetapi dibalik kesuksesan Persipon, belum tentu tanpa konflik yang ada di dalam internal pemain. Konflik yang terjadi lebih banyak mengenai masalah perjanjian kerja pemain dengan pihak klub. Yaitu 5 (lima) pemain Persipon yang belum mendapatkan uang sisa perjanjian kerja dan belum dibayar pihak klub kepada para pemain :

1. Hengky Pratama
2. Adi Permana
3. Panji Hidayat
4. Dhera Cahya Setyawan
5. Naufal Futhi Hanif

Tuntutan pemain mengenai sisa perjanjian yang belum dibayar tidak ada itikad baik dari pengurus klub Persipon untuk menyelesaikan kewajibannya. Padahal, para pemain tersebut sudah menjalankan tugas sesuai klausul kontrak yang disepakati. Sisa kontrak lima pemain Persipon tersebut senilai Rp 81.250.000,- (delapan puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) tersebut, sedianya akan dilupakan begitu saja.

Menurut klausul perjanjian kerja pasal 2 yang berisikan sebagai berikut :

- a. Pihak pertama akan membayar imbalan berupa nilai perjanjian kerja kepada pihak kedua sebesar Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)

- b. Pembayaran nilai kontrak merupakan nilai total yang diterima pemain dalam satu tahun diluar penerimaan yang lain, yaitu bonus, uang saku pertandingan dan uang-uang lain yang bersifat tidak rutin.
- c. Cara pembayaran nilai Perjanjian Kerja diatur sebagai berikut :
 - c.1. Pemain mendapatkan penghasilan 25% dari total nilai perjanjian selama *pre-season* dibayarkan sekaligus terlambatnya 14 hari setelah perjanjian kerja di tandatangani;
 - c.2. Pemain mendapatkan penghasilan 65% dari total nilai perjanjian kerjanya selama *season* dibayarkan secara bulanan mulai bulan kompetisi berjalan sampai dengan kompetisi berakhir yang jumlahnya merupakan 75% dari total nilai perjanjian kerja dibagi jumlah bulan kompetisi;
 - c.3. Pemain mendapatkan penghasilan 10% dari total nilai kontraknya selama *off-season* dibayarkan bulanan sebesar 10% dibagi jumlah *off-season*.
 - c.4. Jatuh tempo pembayaran dilakukan pada tanggal 10 setiap bulannya.
- d. Imbalan sebagaimana yang di uraikan dalam butir a, diatas akan tetap diberikan oleh pihak pertama walaupun pihak kedua tidak dapat melaksanakan kewajibannya yang disebabkan oleh karena menderita sakit berdasarkan keterangan medis atau perintah lain dari pihak pertama.

- e. Apabila pihak kedua dipanggil untuk kepentingan Tim Nasional Indonesia, untuk jangka waktu 1 (satu) bulan atau kurang maka hak dan kewajibannya ditanggung oleh pihak pemilik sedangkan apabila lebih dari 1 (satu) bulan maka akan diadakan kesepakatan antara pengurus PSSI dengan pihak klub.

Dari hasil pengamatan penulis di lapangan, penulis menemukan masalah klub Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak yang melanggar perjanjian kerja telah disepakati, baik dalam keterlambatan dan melunasinya maupun belum sama sekali melunasinya. Dengan keterlambatan dalam melunasinya maupun belum sama sekali perjanjian kerja yang dilakukan oleh klub Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak sebagaimana yang telah diperjanjikan, hal ini jelas akan merugikan pemain.

Bertitik tolak dari masalah tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengungkapkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“WANPRESTASI KLUB PERSIPON DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN PEMAIN SEPAK BOLA DI KOTA PONTIANAK”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menarik suatu rumusan masalah sebagai berikut : **“Faktor Apakah Yang Menyebabkan Klub PERSIPON Wanprestasi Dalam Perjanjian kerja Pada Pemain Di Kota Pontianak?”**.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

:

1. Untuk memperoleh data dan informasi tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara klub dengan pemain Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak.
2. Untuk mengungkapkan faktor penyebab klub yang melakukan wanprestasi dalam perjanjian kerja pada pemain Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak.
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum bagi klub yang wanprestasi.
4. Untuk mengungkapkan upaya pemain Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak terhadap pihak klub yang wanprestasi.

D. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Klub sepak bola merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk menciptakan suatu kerja sama, saling menghargai, menjaga sportivitas, dan merupakan misi perdamaian. Sepakbola pun sangat terkenal di Indonesia dan salah satu klub sepak bola yang berada di wilayah Kalimantan Barat yaitu PERSIPON (Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak).

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau di anggap berjanji untuk

melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.¹

Sebagaimana yang terdapat dalam pasal 1313 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata, yang berbunyi sebagai berikut ; **“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”**.²

Demikian pula disebutkan pengertian perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.³

Perjanjian merupakan terjemahan dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda *ooreenkomst*. Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Suatu perjanjian di definisikan sebagai hubungan hukum karena di dalam perjanjian itu terdapat dua perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yaitu perbuatan penawaran dan perbuatan penerimaan.⁴

Perjanjian juga diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.⁵

¹ R.Wiryono Prodjodikoro, 2004, Azas-azas Hukum Perjanjian, CV Mandar Maju, Bandung, h.7

²R.Subekti dan R Tjitrosudibio, 2002. Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pradnya Paramita, Jakarta, h.34

³ Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, h.45

⁴ Sri Soedewi Machum Sofwan, 2004, Hukum Perjanjian Perhutangan, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, h.21

⁵ Kusumahadi, 2001, Asas-asas Hukum Perdata, Yayasan Penerbit Gadjah Mada, Yogyakarta, h.77

Pengertian perjanjian ini memiliki unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pihak-pihak, sedikitnya dua orang
- b. Adanya persetujuan antara pihak-pihak tersebut
- c. Adanya tujuan yang akan dicapai
- d. Adanya prestasi yang dilaksanakan.⁶

Pengertian perjanjian ini mengandung unsur:

a. Perbuatan,

Penggunaan kata “Perbuatan” pada perumusan tentang perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan.

b. Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih,

Untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok/pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.

c. Mengikatkan dirinya,

Di dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri.⁷

Menurut M. Yahya Harahap tentang pengertian perjanjian yakni “suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi”.⁸

⁶ R.Subekti, 2002, Hukum Perjanjian Alumni, Bandung. h.8

⁷ Eather Dwi Maghfirah, 2007, Upaya Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja, PT Arara Abadi, Jakarta,

⁸ M. Yahya Harahap, 1994, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung. h. 6

Selanjutnya R. Subekti mengemukakan pengertian perjanjian sebagai berikut: “Suatu perjanjian di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal”.⁹

Berdasarkan pengertian-pengertian perjanjian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang bersifat timbal balik dan mengikat para pihak. Perjanjian juga merupakan suatu perbuatan hukum, di mana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya kepada seseorang atau lebih untuk melaksanakan suatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal. Hal ini sesuai Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu : “tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu”.¹⁰

Sebagai suatu perjanjian, harus mengikuti kaidah-kaidah hukum perjanjian. Sebagaimana perjanjian pada umumnya, harus memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu :

- a. Adanya kesepakatan antara mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Pihak-pihak yang melakukannya dianggap cakap untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Adanya hal tertentu yang diperjanjikan; dan
- d. Perjanjian itu harus mengandung suatu sebab yang halal.

⁹ R. Subekti, 2002, Hukum Perjanjian, PT. Intermasa, Jakarta. h. 1

¹⁰ Ibid, h. 232

Dari ketentuan syarat sahnya perjanjian di atas, maka suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila keempat syarat tersebut telah dipenuhi oleh para pihak yang mengadakan perjanjian. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat dinamakan syarat obyektif, yaitu mengenai obyek dari perbuatan hukum itu.

Mengenai sahnya suatu perjanjian maka menimbulkan adanya suatu akibat hukum dari perjanjian tersebut, seperti yang tertera dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yakni:

1. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.
2. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh Undang-Undang.
3. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.¹¹

Dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara bahwa apa yang disepakati oleh para pihak tidak boleh dirubah oleh siapapun juga, kecuali hal tersebut memang dikehendaki secara bersama oleh para pihak ataupun ditentukan demikian oleh Undang-Undang berdasarkan suatu perbuatan hukum atau peristiwa hukum atau keadaan hukum tertentu. Dari perkataan berlaku sebagai Undang-Undang dan tidak dapat ditarik kembali berarti bahwa perjanjian mengikat para pihak yang membuatnya, bahkan perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan dari pihak lawannya. Jadi para pihak harus mentaati apa yang telah disepakati bersama.

¹¹ Gunawan Widjaja, 2006, Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) dalam Hukum Perdata, PT.Rajawali Pers, Jakarta, h..248-249

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dibuat atas dasar :

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan, kekhilafan atau penipuan.
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia atau tidak di bawah perwalian/pengampuan)
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang perjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertipan umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Tetapi ada kemungkinan sepakat ini menjadi cacat apabila Pasal 1320 KUHPerduta mengandung unsur :

1. Kekhilafan

Perumusan kekhilafan itu terdiri dari kekhilafan dapat mengenai benda yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan dan kekhilafan mengenai pihak lawannya dalam perjanjian yang bersangkutan.

2. Paksaan

Yang dimaksud dengan paksaan yaitu rohani dan paksaan jiwa, jadi bukan paksaan badan, sedangkan yang diancam itu harus suatu perbuatan yang terlarang oleh Undang-Undang, jadi apabila ancaman itu suatu tindakan yang memang diizinkan oleh Undang-Undang maka tidak dapat dikatakan suatu paksaan.

¹²Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung : Citra Aditya Bakti.

3. Penipuan

Penipuan terjadi apabila satu pihak memberikan keterangan palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya agar memberikan perizinannya, pihak yang menipu itu bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawannya.

Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat menurut undang-undang diakui oleh hukum. Sebaliknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak akan diakui oleh hukum, walaupun diakui oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Karena itu selagi pihak-pihak mengakui dan mematuhi perjanjian yang mereka buat walaupun tidak memenuhi syarat, perjanjian itu berlaku antara mereka. Apabila sampai suatu ketika ada pihak yang tidak mengakuinya lagi, maka hakim akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.¹³

Akibat hukum yang ditimbulkan di karenakan klub yang wanprestasi adalah diminta ganti rugi dan pembatalan perjanjian kerja oleh pemain.

Selanjutnya, R. Subekti berpendapat wanprestasi adalah seorang dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya atau memenuhi tetapi tidak sesuai yang diperjanjikan.¹⁴

Pengertian wanprestasi dapat diartikan sebagai tidak terlaksananya prestasi karena kesalahan baik karena kesengajaan atau kelalaian. Menurut J Satrio: "Suatu keadaan di mana tidak memenuhi janjinya atau tidak memenuhi

¹³ Abdulkadir Muhammad, 2003, Hukum Perjanjian di Indonesia. Jakarta : PT Rineka Cipta.

¹⁴ R. Subekti, 2005. Pokok-Pokok Hukum Perdata, PT. Intermasa, Jakarta, hal. 47.

sebagaimana mestinya dan kesemuanya itu dapat dipersalahkan kepadanya”.¹⁵

Pengertian wanprestasi menurut Yahya Harahap:

“Wanprestasi sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya, sehingga menimbulkan keharusan bagi pihak untuk memberikan atau membayar ganti rugi atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian.¹⁶

Tidak terpenuhinya kewajiban itu ada dua kemungkinan alasan, yaitu:

1. Karena kesalahan pihak klub, baik karena sengaja atau kelalaian.
2. Karena keadaan memaksa (*force majeure*), jadi di luar kemampuan.¹⁷

2. Kerangka Konsep

Sepak bola adalah salah satu olahraga yang sangat populer di dunia. Dalam pertandingan, olahraga ini dimainkan oleh dua kelompok berlawanan yang masing-masing berjuang untuk memasukkan bola ke gawang kelompok lawan. Masing-masing kelompok beranggotakan sebelas pemain, dan karenanya kelompok tersebut juga dinamakan kesebelasan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

¹⁵ J. Satrio, 1997, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bina Cipta, Jakarta, h.21

¹⁶ Yahya Harahap, 1996, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Cet. II, Alumni, Bandung, h.34

¹⁷ Wiryono Prodjodikoro, 2004, Azas-azas Hukum Perjanjian, CV Mandar Maju, Bandung, h.61

berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. Sedangkan perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pemain serta hak dan kewajiban pihak klub.

Tujuan didirikannya tim Persipon adalah kepada pendidikan, budaya dan nilai-nilai kemanusiaan, khususnya melalui anak muda dan program pembangunan anak muda agar lebih kreatif menyalurkan hobi mereka.

Mengenai pihak klub yang tidak memenuhi kewajibannya dalam pembayaran gaji para pemain sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan, maka para pemain menuntut agar gaji segera di bayar oleh pihak klub yang bersangkutan sesuai dengan isi perjanjian.

E. Hipotesis

Hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut : **“Bahwa Faktor Yang Menyebabkan Klub PERSIPON Wanprestasi Dalam Perjanjian kerja Pada Pemain Sepak Bola Di Kota Pontianak Dikarenakan Dana Konsorsium Tidak Turun, Kurangnya Sponsor, Dan Kurangnya Animo Penonton”.**

F. Metode Penelitian

Dalam metode penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum empiris dengan pendekatan deskriptif secara analisis. Penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang berasal dari kesenjangan antara teori dengan kehidupan nyata yang menggunakan hipotesis, landasan teoritis, kerangka konsep, data sekunder dan data primer. Metode deskriptif yaitu suatu prosedur untuk memecahkan masalah yang dihadapi dengan menggambarkan keadaan pada saat sekarang, berdasarkan fakta yang ada sewaktu penelitian.

1. Jenis Penelitian

a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

yakni penelitian dengan membaca buku-buku, Perundang-Undangan serta tulisan-tulisan lainnya yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

b. Penelitian lapangan (*Field Research*)

yakni penelitian langsung pada sumber data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik komunikasi langsung, yakni dengan mengadakan wawancara kepada manager klub Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak.

b. Komunikasi tidak langsung, yakni dengan mengadakan penelitian melalui angket pada sumber data dengan pemain

Teknik – teknik untuk pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik Studi Dokumen.
2. Teknik Wawancara (Interview).
3. Teknik Observasi (Pengamatan)
4. Teknik Penyebaran Angket (kuisisioner)

3. Teknik Penentuan Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi suatu data dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel total. Populasi adalah seluruh sasaran atau obyek yang akan diteliti.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis Kualitatif.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji.

Dalam usaha untuk menyelesaikan suatu penelitian, seorang peneliti akan selalu berhadapan dengan populasi dan sampel. Penelitian ini terhitung kurun waktu dari bulan Januari 2013 sampai dengan Desember 2013.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah :

1. Manager klub Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak (PERSIPON) yang melakukan wanprestasi.
2. Pemain Persatuan sepak Bola Indonesia Pontianak (PERSIPON) sejumlah 5 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Mengenai jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini didasarkan pada pendapat Masri Singarimbuan dan Sofyan Efendi, yang mengatakan bahwa: **"Dalam penelitian yang populasinya kecil, maka dipergunakan sampel total".**¹⁸

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis dapat menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manager klub Persatuan Sepak Bola Indonesia Pontianak (PERSIPON) yang melakukan wanprestasi.
2. 5 orang Pemain Persatuan sepak Bola Indonesia Pontianak (PERSIPON).

¹⁸ Masri Singarimbuan dan Sofyan Efendi., Metode Penelitian Survey, LP3ES, (Jakarta, 1999), h.125.