

## Jurist-Diction

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

### HUBUNGAN KERJA ANTARA ATLIT *E-SPORTS* DENGAN PENGUSAHA CV PEMBERI KERJA

Nila Vania Utami Dewi  
Nilavania41@gmail.com  
Universitas Airlangga

#### **Abstract**

*In this era of globalization, the development of technology and the Internet is very rapid and worldwide. One of the examples of technological and Internet development is online games. Simply, the definition of online games are games which can be accessed by all players and are connected by one network. Generally, the network used is the internet. Development occurs in online games which are seen in developers or platforms of online game applications that frequently hold tournaments. Those who take part in the tournament are known as E-sport players. Therefore, this is used by companies that are commonly found in CVs to hire and provide wages to E-Sport players. Thus, it is necessary to analyze if the relationship between E-Sport players and entrepreneur of CV employers is a working relationship which is regulated in Law Number 13 in 2003 concerning Employment and how the resolution over a dispute that occurs between E-Sports players and entrepreneur of CV employers.*

**Keywords:** Online Games; E-Sport Players; Entrepreneur Of CV Employers; Working Relationship.

#### **Abstrak**

Di era globalisasi seperti saat ini, perkembangan teknologi dan internet terjadi sangat pesat dan mendunia, dan perkembangan yang terjadi tersebut sebenarnya membawa dampak positif bagi yang bisa memanfaatkannya. Contoh perkembangan teknologi dan internet adalah game online. Pengertian secara sederhana dari game online adalah permainan (games), yang dapat diakses oleh banyak pemain, dan mesin-mesin yang digunakan pemain dihubungkan oleh satu jaringan, umumnya jaringan yang digunakan adalah internet. Perkembangan yang terjadi pada game online terlihat pada developer atau platform dari aplikasi game online yang sering mengadakan turnamen, dan yang mengikuti turnamen tersebut dikenal dengan penyebutan atlet E-Sports. Oleh karena itulah hal ini dimanfaatkan oleh perusahaan yang lazimnya sering dijumpai berbentuk CV untuk mempekerjakan dan memberikan upah kepada atlet E-Sports. Sehingga perlu dianalisis apakah hubungan antara atlet E-Sports dengan Pengusaha CV pemberi kerja tersebut merupakan hubungan kerja yang diatur di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lalu bagaimana dengan penyelesaian perselisihan sengketa yang terjadi antara atlet E-Sports dengan pengusaha CV pemberi kerja.

**Kata Kunci:** Game Online; Atlet E-Sports; Pengusaha CV Pemberi Kerja; Hubungan Kerja.

#### **Pendahuluan**

Di era globalisasi seperti saat ini, perkembangan teknologi terjadi sangat pesat dan mendunia. Hal tersebut dapat dilihat secara sederhana dari penggunaan *smartphone* atau ponsel pintar oleh hampir semua kalangan masyarakat, hal ini dikarenakan ponsel pintar tersebut sangat mudah didapatkan dengan harganya yang terbilang cukup terjangkau, bahkan sistem pembayaran pembelian barang tersebut

terkadang bisa dicicil atau dikredit sehingga dapat menjangkau hampir seluruh kalangan masyarakat. Perlu diketahui bahwa pada zaman dahulu sebelum terjadinya globalisasi, ponsel pada umumnya merupakan kebutuhan tersier, karena harganya yang terbilang cukup mahal, sehingga hanya sedikit orang yang memilikinya. Selain harganya yang mahal, pada saat itu ponsel juga hanya dapat digunakan sebatas untuk menghubungi orang lain dengan mudah tanpa memikirkan jarak dan bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja. Namun seiring berkembangnya teknologi, kegunaan ponsel tidak hanya mencakup hal itu saja, kegunaan ponsel kini telah diperluas dengan penambahan fitur-fitur canggih seiring dengan pengembangan platform aplikasi pada ponsel yang terus-menerus melakukan inovasi agar aplikasi yang dibuatnya diminati oleh banyak pengguna ponsel. Sehingga membuat perkembangan ponsel tersebut menjadi bersifat dinamis dan fleksibel. Oleh karena itu, ponsel saat ini menjadi barang yang termasuk dalam kebutuhan sekunder bahkan menghimpit menjadi kebutuhan primer untuk bagi beberapa kalangan tertentu, begitu pula juga dengan barang elektronik lainnya, seperti laptop, tablet PC, *Personal Computer*.

Hampir semua orang dapat dipastikan akan membawa ponselnya untuk menunjang dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari, layaknya menelepon, mengabadikan gambar, mendengarkan musik, bermain *game offline*, dan lain-lain, apabila ditambah dengan internet yang memadai, maka membuat kinerja ponsel tersebut semakin maksimal. Contohnya, kegiatan yang membutuhkan internet adalah *chatting*, *browsing*, bermain *game online*, dan lain-lain. Berdasarkan data yang penulis ambil dari survey “Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia pada tahun 2017” yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) menunjukkan bahwa 143,26 juta jiwa menggunakan internet. Selain itu berdasarkan hasil survey yang sama, sebanyak 54,13% pengguna internet memanfaatkan internet untuk bermain *game online*.

Pengertian *game* sendiri adalah sebuah permainan, atau kegiatan kompleks yang didalamnya terdapat peraturan permainan dan budaya dari permainan itu sendiri, disini pemain *game* akan terlibat dengan konflik buatan yang dibuat

oleh sistem.<sup>1</sup> *Game* sendiri dibagi menjadi dua garis besar, yaitu ada *game online*, dan ada *game offline*. Pengertian secara sederhana dari *game online* adalah permainan (*games*), yang dapat diakses oleh banyak pemain, dan mesin-mesin yang digunakan pemain dihubungkan oleh satu jaringan, umumnya jaringan yang digunakan adalah internet.<sup>2</sup> Sedangkan untuk pengertian *game offline* adalah sebaliknya, yaitu permainan (*games*), yang hanya dapat diakses oleh satu orang saja karena mesin yang digunakan tidak terhubung oleh satu jaringan yaitu internet, pengertian dari *game offline* ini, penulis menggunakan interpretasi *argumentum a contrario* dari pengertian *game online* itu sendiri.

Diantara dua jenis *game* tersebut masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Untuk *game offline*, jenis *game* ini sudah lama ada dibandingkan dengan *game online*, *game* ini bisa dimainkan dimanapun dan kapanpun, karena untuk memainkan *game offline* tidak diperlukan jaringan internet namun *game offline* ini cenderung bersifat statis dan susah dinikmati oleh banyak orang sekaligus. Sedangkan untuk *game online*, untuk memainkannya kita harus berada di suatu tempat, dan tempat tersebut harus ada sinyal jaringan internet yang memadai demi kenyamanan bermain *game* tersebut dan *game* ini lebih bersifat dinamis sehingga tidak membuat penikmat *game* mudah bosan, selain itu *game* ini bisa dinikmati banyak orang sekaligus dalam satu waktu dan para pemain *game* tidak harus berada di satu tempat yang sama, bahkan bisa berbeda Negara sekalipun. Selain itu *game online* dilengkapi dengan fasilitas *chatting* yang memudahkan para pemain *game* untuk bisa berkomunikasi dan berinteraksi secara virtual dengan pemain *game* lain tanpa terkendala dengan jarak sekalipun, dan tak jarang mereka membuat komunitas maya yang berisi perkumpulan orang yang sama-sama menggemari *game* tersebut atau bahkan bisa berisi perkumpulan orang yang ahli dalam memainkan *game* tersebut.

---

<sup>1</sup> Wahyu Pratama, 'Game Adventure Misteri Kotak Pandora', (2014) 7 Jurnal Telematika. [17] <<http://ejournal.amikomputerwokerto.ac.id/index.php/telematika/article/view/247/222>> diakses 2 Maret 2018.

<sup>2</sup> Muhammad Affandi, 'Pengaruh Game Online Terhadap Tingkat Efektivitas Komunikasi Interpersonal Pada Kalangan Pelajar Kelas 5 SDN 005 Samarinda', (2013) 1 eJournal Ilmu Komunikasi. [178]< [ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/11/Ejurnal%20\(11-13-13-04-32-26\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/11/Ejurnal%20(11-13-13-04-32-26).pdf)> diakses 2 Maret 2018.

Selain dibagi menjadi dua garis besar yaitu *game online* dan *game offline*, game sendiri juga masih dibagi berdasarkan *genre* nya, dan game itu sendiri sangat mempunyai banyak *genre*, mulai dari *adventure*, *action*, MOBA, dan lain-lain. Yang akan dibahas disini adalah *game online* yang bergenre MOBA, karena *genre* ini paling diminati untuk saat ini. Kepanjangan dari MOBA sendiri adalah *Multiplayer Online Battle Arena* dan *game* ini sendiri merupakan sub-*genre* dari game RTS (*Real Time Strategy*),<sup>3</sup> pengertian dari RTS itu sendiri adalah *game* yang berjalan dalam satu waktu dan serentak antara semua pihak sehingga membuat para pemain harus mengambil keputusan dalam waktu yang bersamaan. *Game* ini mengharuskan para pemain untuk menyusun strategi agar bisa memenangkan sebuah kompetisi.

Mengingat karena MOBA sendiri merupakan sub-*genre* dari RTS, maka tentu saja memiliki beberapa persamaan. Untuk MOBA sendiri, sesuai dengan namanya *multiplayer* maka *game* ini dimainkan secara bersama-sama. dan di *game* tersebut ada dua kubu yang nantinya akan saling menyerang, dan masing-masing kubu mempunyai markas untuk dilindungi (*defense*), dan untuk memenangkan permainan ini, masing-masing kubu harus menyerang dan menghancurkan markas lawan. Rata-rata tiap kubu berisikan 5 (lima) pemain, karena di *game* ini ada dua kubu maka dalam satu *battle arena* dan di waktu yang bersamaan ada 10 (sepuluh) pemain yang bermain saat itu juga. Namun ada juga, yang dalam satu *battle arena* bisa berisikan lebih dari dua kubu. Contoh, *game* MOBA yang paling banyak peminatnya adalah DOTA 2 (*Defense Of The Ancients*) dan *Mobile Legend Bang Bang* (MLBB).

Melihat banyaknya orang yang sangat antusias dengan *game online*, para platform aplikasi *game online* terutama yang ber-*genre* MOBA tidak ingin melewatkan kesempatan tersebut, mereka terus melakukan inovasi, mulai dari memperbagus grafis, menambahkan *hero* baru yang unik, dan lain-lain. Terkadang *hero* yang dibuat tidak diberikan secara cuma-cuma, melainkan harus dibeli.

---

<sup>3</sup> I Kadek Dendy S, 'Pengaruh Game Bergenre Multiplayer Online Battle Arena (MOBA) Terhadap Kemampuan Kognitif Pemain', (2015), eThesis Gajah Mada University Graduate Program.[106].<repository.ugm.ac.id/index.php?act=view&buku\_id=94782&md=penelitian\_detail&-sub=PenelitianDetail&typ=html> diakses 3 Maret 2018.

Pembayarannya sesuai dengan nilai mata uang di masing-masing Negara. Sistem pembayarannya bisa melalui pulsa, transfer menggunakan ATM (*Automatic Teller Machine*), atau pembayaran tunai di gerai market yang sudah ditentukan, dan cukup banyak pula orang yang tidak merasa keberatan dan bersedia mengeluarkan uang untuk membeli *hero* yang baru rilis, barang virtual, atau untuk meng*upgrade* akun mereka pada *game online* tersebut. Hal tersebut dilakukan karena ada rasa kepuasan tersendiri jika para pemain *game online* tersebut mempunyai semua *hero* dan barang virtual lainnya yang ditawarkan oleh masing-masing platform aplikasi *game* tersebut dan rata-rata pemain seperti ini dikategorikan sebagai pemain *game* profesional.

Selain itu, demi membuat *game* MOBA ini lebih menarik dan agar para pemain profesional merasa lebih tertantang, platform aplikasi *game* juga sering mengadakan turnamen atau yang biasa disebut dengan *e-Sport* (*Electronic Sports*). Pengertian secara umum dari *e-Sport* adalah suatu kegiatan adu ketangkasan antar individu atau kelompok yang tidak terbatas hanya pada kegiatan fisik dan dilakukan dengan menggunakan alat yang menjalankan fungsinya secara elektronik.<sup>4</sup> Yang bisa mengikuti *e-Sport*, mayoritas hanyalah tim yang telah disetujui oleh panitia lomba, dan setiap tim minimal berisi 5 (lima) orang, namun tidak tertutup kemungkinan apabila dalam kompetisi tersebut diadakan kompetisi individu (*one by one*), sebagaimana ketentuan dari panitia lomba. Pemain *game* profesional yang mengikuti *e-Sports* tersebut biasanya disebut sebagai atlet *e-Sports*.

Sehingga fenomena yang terjadi tersebut dijadikan peluang atau ranah potensial untuk membuka usaha, dengan membuat badan usaha yang umumnya berbentuk CV untuk menaungi para atlet *e-Sports* tersebut. Hal ini dilakukan dengan cara pengusaha CV tersebut membentuk berbagai divisi *game online*, dan tiap divisi berisikan 1 (satu) tim, dan tiap tim berisikan minimal 5 (lima) orang atlet *e-Sports*. Jadi sebelumnya pengusaha CV tersebut mengadakan seleksi untuk memilah para pemain *game* profesional yang hebat dan dapat dijadikan atlet *e-Sports* di tim

---

<sup>4</sup> Bayu Bramantya, 'E-Sport Community Center di Semarang', (2011) eThesis Diponegoro University Graduate Program. [1]. <[http://eprints.undip.ac.id/33818/2/lp3a\\_201112232.pdf](http://eprints.undip.ac.id/33818/2/lp3a_201112232.pdf)> diakses 3 Maret 2018.

yang dibentuk oleh CV tersebut dengan tujuan agar tim tersebut menjadi tim yang terbaik diantara tim lainnya sehingga bisa mengikuti turnamen yang diadakan oleh platform, dan perlu diketahui bahwa atlet *e-Sports* yang tergabung dalam tim yang dinaungi oleh pengusaha CV tersebut mendapatkan upah tiap bulannya. Tentu saja tiap CV menerapkan jumlah upah yang berbeda-beda. Perlu diketahui bahwa upah tersebut didapatkan dari sponsor, semakin hebat tim yang dinaungi CV tersebut semakin besar pula nilai sponsor yang didapatkan, begitu pula dengan aturannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat permasalahan diantaranya yaitu apakah hubungan yang terjadi antara atlet *e-Sports* dengan Pengusaha CV pemberi kerja tersebut merupakan hubungan kerja dan bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan antara atlet *e-Sports* dengan Pengusaha CV pemberi kerja tersebut.

### **Konstruksi Hubungan Kerja Antara Atlet E-Sports dengan Pengusaha CV Pemberi Kerja**

Yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut literatur, hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha pemberi kerja, dan hubungan kerja tersebut lahir setelah diadakannya perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha pemberi kerja. Di perjanjian kerja tersebut, pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha pemberi kerja dengan menerima upah, dan pengusaha pemberi kerja tersebut juga menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>5</sup>

Dari penjelasan pasal dan literatur tentang pengertian hubungan kerja tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa hal-hal yang esensial tentang hubungan kerja yang pertama adalah subyek hukum nya. Bahwa subyek hukum yang harus terlibat dalam hubungan kerja adalah pekerja dengan pengusaha pemberi kerja.

---

<sup>5</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[23].

Sehingga para pihak tersebut bersifat khusus, artinya apabila tidak melibatkan kedua pihak tersebut, maka tidak akan terjadi yang namanya hubungan kerja. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah pengusaha CV pemberi kerja termasuk dalam definisi “pengusaha” yang dimaksudkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, maka akan diuraikan terlebih dahulu pengertian dari CV itu sendiri. CV merupakan singkatan dari *Commanditaire Vennootschap*, atau yang lazimnya biasa disebut dengan persekutuan komanditer atau perseroan komanditer, namun yang menariknya ialah tetap mempergunakan CV sebagai singkatannya.<sup>6</sup> Dengan mengingat definisi “pengusaha” yang diatur di Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa yang termasuk pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, perusahaan milik orang lain, maupun perusahaan yang berdiri di Indonesia untuk mewakili perusahaan yang berada di luar wilayah Indonesia. Sehingga dari pengertian tersebut, telah diketahui bahwa badan usaha yang berbentuk CV atau persekutuan komanditer ini termasuk dalam definisi “pengusaha” yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan. Lalu untuk subyek hukum yang kedua adalah pekerja. Atlet *e-Sports* dapat dikatakan sebagai pekerja jika sesuai dengan definisi dari “pekerja” itu sendiri, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini, atlet *e-Sports* yang bekerja untuk pengusaha CV pemberi kerja tersebut menerima upah dari pengusaha CV pemberi kerja tiap bulannya dan pekerjaan yang dilakukan adalah mengikuti latihan rutin yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak sehingga dapat dikatakan atlet *e-Sports* merupakan pekerja yang dimaksud oleh Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan.

Hal esensial tentang hubungan kerja yang kedua adalah bahwa hubungan kerja yang terjadi diantara pengusaha dengan pekerja tersebut didasarkan pada adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja sebagaimana yang tercantum

---

<sup>6</sup> Rudhi Prasetya, *Maatschap Firma dan Persekutuan Komanditer Edisi Revisi*, (Citra Aditya Bakti 2004).[1].

pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penggunaan istilah perjanjian kerja berarti perjanjian ini mengenai kerja, dengan adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja, dalam hal ini merupakan kewajiban sebagai pekerja. Namun tidak hanya kewajiban pekerja saja yang diatur kewajiban pengusaha juga diatur dalam perjanjian kerja tersebut. Yang dimaksud dengan perjanjian kerja berdasarkan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang melibatkan antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu yang pertama ada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Diperjanjian PKWT tersebut pekerja dalam melakukan pekerjaannya dibatasi oleh waktu tertentu atau tidak selamanya dan pekerja yang bekerja atas dasar PKWT dikenal dengan istilah pekerja kontrak atau pekerja harian lepas. Pengertian dari PKWT berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Pasal 1 angka 1 adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Lalu, yang kedua ada pekerja yang bekerja dengan waktu tidak tertentu (PKWTT) atau selama-lamanya yang dikenal dengan istilah pekerja tetap. Pengertian dari PKWTT berdasarkan pasal 1 angka 2 KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Selain itu, yang membedakan PKWT dengan PKWTT adalah ada tidaknya masa percobaan. Berdasarkan pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, jika masa percobaan kerja tersebut tetap disyaratkan, maka masa percobaan kerja tersebut secara otomatis batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada. Dalam hal ini perjanjian kerja tersebut dibuat dan sudah disepakati oleh para pihak yaitu atlet *e-Sports* dengan



CV pemberi kerja. Perjanjian kerja tersebut pada umumnya dibuat secara tertulis yang memuat isi tentang para pihak yaitu atlit *e-Sports* dengan CV pemberi kerja, hak dan kewajiban atlit *e-Sports* dan CV pemberi kerja, jam kerja atau jam latihan, lokasi bermain, pembayaran upah, dan penyelesaian perselisihan antara atlit *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja. Jenis perjanjian kerja antara atlit *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau yang dikenal dengan istilah pekerja kontrak. Yang setiap tahunnya para atlit *e-Sports* tersebut mempunyai hak untuk melanjutkan kontrak tersebut ataupun mengakhiri masa kontraknya. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh atlit *e-Sports* ini bersifat sementara.

Lalu, hal esensial yang ketiga dalam hubungan kerja adalah, hubungan kerja tersebut harus memenuhi tiga (3) unsur yang sudah disebutkan di pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Unsur tersebut ialah adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif. Jika salah satu unsur yang ada tidak dipenuhi, maka tidak akan terjadi hubungan kerja. Unsur yang pertama yaitu (a) Pekerjaan, merupakan objek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha pemberi kerja, pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja. Pekerjaan itu bebas tergantung kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha pemberi kerja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>7</sup> Dalam hal ini pekerjaan yang telah disepakati antara atlit *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja adalah mengikuti latihan yang sudah dijadwalkan oleh pengusaha CV pemberi kerja dan mengikuti kompetisi yang diadakan dengan persetujuan CV pemberi kerja dan itu wajib dilaksanakan oleh atlit *e-Sports* sebagai pekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh atlit *e-Sports* tersebut juga tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum seperti yang sudah disebutkan diatas. Lalu (b) Upah, memberikan upah kepada pekerja yang sudah melakukan pekerjaannya yang telah disepakati di perjanjian kerja

---

<sup>7</sup> Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (New Elmatara 2011).[76].

merupakan kewajiban pengusaha pemberi kerja. Upah merupakan hak pekerja atas imbalan prestasi yang sudah dilakukan oleh pekerja demi kepentingan pengusaha pemberi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang ataupun bentuk lain. Dalam hal ini atlet *e-Sports* berhak mendapatkan upah, karena mereka sudah melakukan kewajibannya yang telah disepakati dengan CV pemberi kerja. Kewajiban atlet *e-Sports* seperti yang dimaksud adalah mengikuti latihan untuk menjadi tim atlet *e-Sports* yang handal dan mengikuti *e-Sports* yang diadakan dengan persetujuan pengusaha CV pemberi kerja. Uang yang didapatkan oleh CV pemberi kerja untuk memberikan upah kepada atlet *e-Sports* nya berasal dari sponsor. Semakin hebat atlet *e-Sports* yang dipekerjakan oleh pengusaha CV pemberi kerja, semakin banyak pula sponsor yang didapatkan. Dari data yang penulis dapatkan dengan cara melakukan wawancara terhadap beberapa atlet *e-Sports*, diketahui bahwa para atlet *e-Sports* sebagai pekerja hanya menerima upah pokok tanpa tunjangan apapun baik tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap dari pengusaha CV pemberi kerja. Selain itu upah awal ketika mereka pertama kali bergabung untuk menjadi atlet *e-Sports* diketahui melebihi upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi masing-masing dalam kurun waktu satu tahun. Lalu selanjutnya upah para atlet *e-Sports* mengalami kenaikan melebihi dari upah minimum sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan pengusaha CV pemberi kerja telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan kepada pekerja dalam hal ini adalah atlet *e-Sports*. Selain dari sponsor, uang yang didapatkan CV untuk mengupah atlet *e-Sports* didapatkan dari penjualan *merchandise* yang unik, serta memanfaatkan platform lainnya seperti *YouTube*, *Cube TV* dan lain-lain yang dapat digunakan untuk menambahkan penghasilan CV dengan cara mengupload video yang berisikan konten-konten yang berhubungan dengan *game*, baik mengenai tutorial bermain *game* ataupun sekedar untuk menunjukkan keahlian dalam bermain *game* yang ternyata dapat menghibur penikmat *game* tersebut. Yang unsur yang terakhir adalah (c) Perintah, artinya pekerjaan yang dilakukan atlet *e-Sports* berada di bawah perintah pengusaha CV pemberi kerja, karena hubungan antara atlet *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja adalah hubungan atasan dan bawahan, sehingga

bersifat subordinasi. Salah satu perintah yang diberikan oleh pengusaha CV pemberi kerja adalah atlet *e-Sports* diwajibkan mengikuti latihan rutin yang diperintahkan oleh CV pemberi kerja, dan mengikuti *e-Sports* tertentu yang diperintahkan oleh pengusaha CV pemberi kerja. Tentunya perintah yang diberikan oleh pengusaha CV pemberi kerja juga sudah disepakati oleh atlet *e-Sports* selaku pekerja. Jika para atlet *e-Sports* melakukan semua pekerjaan tanpa adanya perintah dari pengusaha CV pemberi kerja maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan atasan dan bawahan.

Selain dari tiga unsur tersebut, ada beberapa literatur yang menambahkan “waktu” (*tijd*) atau jam kerja sebagai salah satu unsur yang ada dalam perjanjian kerja. Pengaturan ini juga sangat penting untuk diketahui, khususnya oleh para pihak yaitu pekerja dengan pengusaha, hal ini dimaksudkan agar ada perlindungan untuk para pihak dan tidak ada yang merasa dirugikan. Perihal jam kerja para atlet *e-Sports* ini adalah 5 (lima) hari kerja, dan dalam sehari terdiri dari empat sesi. Per sesinya para atlet *e-Sports* ini latihan selama 2 (dua) jam. Sehingga jika ditotal dalam sehari para atlet *e-Sports* ini bekerja selama 8 (delapan). Jam kerja tersebut tidak menyimpangi aturan yang ada di pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tentu saja setiap pengusaha CV pemberi kerja pasti menerapkan jam kerja yang berbeda untuk para atlet *e-Sports* nya, dan sekedar informasi, data ini penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan atlet *e-Sports*.

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Atlet E-Sports dengan Pengusaha CV Pemberi Kerja**

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja adalah karena masih adanya perbedaan pendapat atau persepsi antara para pihak dan masih banyaknya pihak yang masih belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja, di satu sisi pihak pengusaha masih melihat pihak pekerja sebagai pihak yang lemah tanpa posisi tawar, sementara pihak pekerja sendiri kurang mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak pekerja turut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha, padahal dalam suatu

hubungan kerja yang baik tidak ada pihak yang lebih penting, karena para pihak saling membutuhkan satu sama lain.<sup>8</sup> Pada penjelasan pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Negara Indonesia 1945, yang selanjutnya disingkat menjadi UUD NRI 1945, disebutkan bahwa produksi dilakukan oleh semua, untuk semua dan untuk membangun kemakmuran bersama bukan perorangan, sehingga tersirat makna bahwa pada hakikatnya perusahaan adalah usaha bersama antara pengusaha sebagai pemilik modal dan teknologi dengan pekerja yang menjalankan dan mengembangkan modal dan teknologi dengan tenaga, pikiran, dan kemampuan yang dimiliki, jadi pengusaha dan pekerja sama-sama bekerja sesuai dengan fungsi dan peran masing-masing dengan satu tekad dan tujuan yang sama, yaitu untuk keuntungan perusahaan dan demi kesejahteraan bersama.<sup>9</sup>

Di dalam penulisan ini yang akan dibahas adalah perselisihan dalam hubungan kerja. Pengertian dari perselisihan hubungan kerja atau yang biasa dikenal dengan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan yang terjadi antara pekerja dalam hal ini atlet *e-Sports* dengan pengusaha yaitu CV pemberi kerja harus segera diselesaikan, agar perselisihan tersebut tidak berlarut-larut yang nantinya perselisihan tersebut akan membawa dampak buruk terhadap para pihak seperti, kinerja pekerja yaitu atlet *e-Sports* yang menurun, dan kondisi perusahaan pengusaha CV pemberi kerja yang tidak menutup kemungkinan akan mengalami kerugian. Selain harus diselesaikan dengan segera,

---

<sup>8</sup> I Made Wirayuda Kusuma dan A.A Ngurah Wirasila, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha', (2013), 01 Kertha Semaya Jurnal.[2]. <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6202>> diakses 28 Juli 2018.

<sup>9</sup> Muhammad Zakki Mubarak, 'Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek)', (2016) 06 Jurnal Ilmiah Komunikasi MAKNA.[128].< [jurnal.unissula.ac.id/index.php/makna/article/view/2787/2048](http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/makna/article/view/2787/2048)> diakses 25 Juli 2018.

perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial juga diusahakan semaksimal mungkin harus diselesaikan dengan mekanisme yang damai oleh kedua belah pihak, karena kelangsungan hubungan kerja antara pekerja yaitu atlet *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja sangat diperlukan oleh para pihak dan masing-masing pihak juga mempunyai kepentingan yang tinggi terhadap hubungan kerja tersebut.<sup>10</sup>

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sendiri dibagi menjadi dua garis besar yaitu, proses penyelesaian di luar pengadilan atau non litigasi dan proses penyelesaian di pengadilan atau litigasi. Untuk proses penyelesaian perselisihan di luar pengadilan terdiri dari 4 (empat) jenis yaitu, (a) Bipartit, (b) Mediasi, (c) Konsoliasi, (d) Arbitrase. Lalu untuk proses penyelesaian di pengadilan hanya terdiri dari 1 (satu) jenis saja, yaitu dengan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Kelima jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini mempunyai berbagai macam perbedaan yang diatur di Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang PPHI. Untuk (a) Bipartit, pengertian dari perundingan bipartit berdasarkan pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang PPHI adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui mekanisme perundingan bipartit ini wajib diupayakan terlebih dahulu ketika terjadi perselisihan hubungan industrial antara para pihak. Proses perundingan bipartit ini dilakukan oleh para pihak dengan cara musyawarah untuk mencapai kemufakatan dengan melakukan komunikasi internal tanpa melibatkan pihak ketiga manapun.<sup>11</sup> Jadi ketika atlet *e-Sports* mengalami perselisihan dengan pengusaha CV pemberi kerja terkait upah lembur misalnya, yang sudah seharusnya didapatkan atlet *e-Sports* sebagai pekerja ketika jam kerjanya melebihi jam kerja normal, dan perselisihan upah lembur tersebut merupakan perselisihan hak maka atlet *e-Sports* dapat menyelesaikan perselisihan tersebut dengan mekanisme bipartit terlebih dahulu. Apabila mekanisme penyelesaian perselisihan antara atlet *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja tersebut berhasil maka segera dibuatkan Perjanjian

---

<sup>10</sup> *ibid.*

<sup>11</sup> Muhammad Zakki Mubarak. *Loc. Cit.*

Bersama yang didaftarkan di PHI namun apabila gagal maka atlet *e-Sports* dan pengusaha CV pemberi kerja mencatatkan hasil penyelesaian perselisihan tersebut kepada DISNAKER setempat. Lalu yang kedua ada mekanisme melalui (b) Mediasi, pengertian dari mediasi sendiri berdasarkan pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang PPHI adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator. Hampir sama seperti penyelesaian perselisihan melalui bipartit, semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian mediasi. Berikut contoh penyelesaian perselisihan antara atlet *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja melalui mekanisme mediasi. Ketika atlet *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja membuat perjanjian kerja, yang telah disepakati oleh kedua belah pihak bahwa atlet *e-Sports* merupakan pekerja kontrak dengan jangka waktu selama 1 (satu) tahun. Akan tetapi baru berjalan 7 (tujuh) bulan, pengusaha CV pemberi kerja tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan atlet *e-Sports* tersebut. Oleh karena itu atlet *e-Sports* yang merasa dirugikan akibat perlakuan pengusaha CV pemberi kerja dapat menyelesaikan perselisihan ini melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu, ketika mekanisme bipartit tersebut dinyatakan gagal, para pihak diberi kebebasan untuk memilih mekanisme konsiliasi atau arbitrase, apabila atlet *e-Sports* dan pengusaha CV pemberi kerja tidak menentukan pilihan, maka diwajibkan menggunakan mekanisme mediasi untuk menyelesaikan perselisihan PHK tersebut. Apabila penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dinyatakan berhasil maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama yang didaftarkan di PHI, namun apabila mekanisme mediasi tersebut gagal maka mediator akan memberikan anjuran tertulis, dan apabila atlet *e-Sports* dan atau pengusaha CV pemberi kerja tidak memberikan jawaban terkait anjuran tertulis, maka penyelesaian perselisihan PHK ini dapat diselesaikan melalui pengadilan dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan ke PHI. Lalu selanjutnya ada (c) Konsiliasi, berdasarkan pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang PPHI adalah penyelesaian

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang netral. Contoh penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, apabila pengusaha CV pemberi kerja melakukan perubahan syarat kerja terkait perubahan nilai upah bagi atlet *e-Sports* dengan alasan agar keuntungan yang didapatkan perusahaan semakin besar. Apabila terkait perubahan syarat kerja tersebut lebih mementingkan kepentingan pengusaha dan merugikan pekerja, maka atlet *e-Sports* dapat membawa perselisihan ini untuk diselesaikan melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu. Apabila mekanisme bipartit gagal, para pihak dapat memilih konsiliasi sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan tersebut yang tentunya dilakukan setelah memberikan hasil perundingan bipartit yang gagal tersebut kepada DISNAKER. Melalui mekanisme konsiliasi ini para pihak akan dibantu oleh pihak ketiga yaitu konsiliator. Apabila mekanisme melalui konsiliasi ini berhasil maka dibuatlah perjanjian bersama yang didaftarkan di PHI, namun apabila gagal konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. Jika atlet *e-Sports* dan atau pengusaha CV pemberi kerja tersebut menolak anjuran tertulis dari konsiliator, maka salah satu pihak dapat melanjutkan menyelesaikan perselisihan kepentingan ini dengan mengajukan gugatan ke PHI. Selain itu ada (d) Arbitrase, berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang PPHI adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat *final*. Contohnya ketika terjadi perselisihan kepentingan antara atlet *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja seperti yang dicontohkan di penyelesaian perselisihan konsiliasi, seperti biasa atlet *e-Sports* dan pengusaha CV pemberi kerja diwajibkan menempuh mekanisme bipartit terlebih dahulu. Apabila gagal, atlet *e-Sports* dan pengusaha CV pemberi kerja memberikan hasil perundingan bahwa bipartit telah gagal kepada DISNAKER, lalu para pihak akan diberikan pilihan untuk melanjutkan menyelesaikan perselisihan kepentingan

tersebut dengan melalui mekanisme konsiliasi atau arbitrase. Apabila atlet e-Sports dan pengusaha CV pemberi kerja bersepakat untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan kepentingan tersebut melalui mekanisme arbitrase. Maka para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal ataupun arbiter majelis. Lalu selanjutnya arbiter akan mengeluarkan putusan terhadap penyelesaian perselisihan yang terjadi antara atlet e-Sports dengan pengusaha CV pemberi kerja, dan putusan tersebut bersifat *final* dan *binding*. Putusan yang dikeluarkan arbiter tidak bisa diajukan upaya hukum banding maupun kasasi. Lalu yang terakhir adalah (e) Pengadilan Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut dengan PHI merupakan pengadilan khusus di bidang ketenagakerjaan, yang berada pada lingkungan peradilan umum, sehingga hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata. Sebagai pengadilan khusus, PHI juga memiliki kekhususan yang menyangkut putusan PHI, yaitu (1) untuk putusan perselisihan hak maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung, (2) untuk putusan perselisihan kepentingan atau putusan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan, merupakan putusan terakhir yang tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. PHI dapat dipilih sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila para pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau konsiliasi.<sup>12</sup> Untuk contoh penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme PHI sebenarnya sama seperti penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Misalnya ketika terjadi perselisihan kepentingan antara atlet *e-Sports* dan pengusaha CV pemberi kerja seperti yang dicontohkan sebelumnya, yaitu pengusaha CV pemberi kerja melakukan perubahan terhadap syarat-syarat perjanjian kerja dengan menurunkan nilai upah atlet *e-Sports* untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya bagi perusahaan. Atlet *e-Sports* dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan tersebut melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu, apabila mekanisme

---

<sup>12</sup> Mila Karmila Adi, 'Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', (2010) 17 Jurnal Hukum.[302].jurnal.uui.ac.id/IUSTUM/article/view/3907/3483 diakses 28 Juli 2018.



bipartit tersebut gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan hasil perundingan tersebut ke DISNAKER, selanjutnya DISNAKER akan memberikan pilihan kepada atlet *e-Sports* dan pengusaha CV pemberi kerja untuk melanjutkan menyelesaikan perselisihan tersebut melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tidak menentukan pilihan maka secara otomatis DISNAKER menyerahkan perselisihan tersebut ke mediator untuk diselesaikan melalui mekanisme mediasi. Apabila penyelesaian perselisihan kepentingan melalui mediasi tersebut juga dinyatakan gagal maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI. Sama halnya apabila sebelumnya ketika para pihak gagal menyelesaikan perselisihan melalui bipartit dan diberikan opsi untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi ataupun arbitrase, dan para pihak bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui konsiliasi, lalu ketika penyelesaian perselisihan kepentingan melalui konsiliasi tersebut gagal maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI. Satu hal yang perlu diingat, ketika atlet *e-Sports* atau pengusaha CV pemberi kerja ingin mengajukan gugatan ke PHI maka gugatan tersebut harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau mediasi apabila tidak maka gugatan tersebut akan ditolak. Mekanisme hukum acara yang berlaku sama seperti hukum acara perdata pada umumnya, dan karena contoh yang disampaikan merupakan perselisihan kepentingan, maka ketika hakim PHI menjatuhkan putusan terhadap penyelesaian perselisihan kepentingan tersebut, atlet *e-Sports* ataupun pengusaha CV pemberi kerja, tidak dapat mengajukan upaya hukum apapun. Karena putusannya bersifat *final* dan *binding*, kecuali untuk penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Baik atlet *e-Sports* maupun pengusaha CV pemberi kerja dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung terhadap putusan hakim PHI.

### **Kesimpulan**

Hubungan hukum yang melibatkan atlet *e-Sports* dengan pengusaha CV yang mempekerjakan atlet *e-Sports* tersebut merupakan hubungan kerja, karena memenuhi unsur-unsur yang sebagaimana disebutkan di pasal 1 angka 15 Undang-Undang

Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah dan hubungan kerja tersebut didasarkan dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini dikarenakan pekerjaan atlit *e-Sports* tersebut bersifat sementara. Seperti yang sudah dibahas dan disimpulkan sebelumnya, hubungan hukum antara atlit *e-Sports* sebagai pekerja dengan CV pemberi kerja yang bertindak sebagai pengusaha merupakan hubungan kerja. Sehingga apabila terjadi perselisihan antara atlit *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja yang mempekerjakan atlit *e-Sports* tersebut maka penyelesaiannya menganut ketentuan dan mekanisme yang diatur di Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di samping itu juga penyelesaian perselisihan yang terjadi antara atlit *e-Sports* dengan pengusaha CV pemberi kerja juga dapat diselesaikan melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dan apabila terjadi pelanggaran tindak pidana hukum ketenagakerjaan maka dapat diselesaikan melalui badan pengawasan ketenagakerjaan ataupun POLRI.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (New Elmaterra 2011).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Airlangga University Press 2008).

Rudhi Prasetya, *Maatschap Firma dan Persekutuan Komanditer Edisi Revisi*, (Citra Aditya Bakti 2004).

#### **Jurnal**

Bayu Bramantya, 'E-Sport Community Center di Semarang', (2011) eThesis Diponegoro University Graduate Program. <[http://eprints.undipac.id/33818/2/lp3a\\_201112232.pdf](http://eprints.undipac.id/33818/2/lp3a_201112232.pdf)> diakses 3 Maret 2018.

I Kadek Dendy S, 'Pengaruh Game Bergener Multiplayer Online Battle Arena (MOBA) Terhadap Kemampuan Kognitif Pemain', (2015), eThesis Gajah Mada University Graduate Program. <[repository.ugm.ac.id/index.php?act=view&buku\\_id=94782&md=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&typ=html](http://repository.ugm.ac.id/index.php?act=view&buku_id=94782&md=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&typ=html)> diakses 3 Maret 2018.

- I Made Wirayuda Kusuma dan A.A Ngurah Wirasila, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha', (2013), 01 Kertha SemayaJurnal..<<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6202>> diakses 28 Juli 2018.
- Mila Karmila Adi,' Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial',(2010) 17 Jurnal Hukum.<[jurnal.uui.ac.id/IUSTUM/article/view/3907/3483](http://jurnal.uui.ac.id/IUSTUM/article/view/3907/3483)> diakses 28 Juli 2018
- Muhammad Affandi, 'Pengaruh Game Online Terhadap Tingkat Efektivitas Komunikasi Interpersonal Pada Kalangan Pelajar Kelas 5 SDN 005 Samarinda', (2013) 1 eJournal Ilmu Komunikasi.<[ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/11/Ejurnal%20\(11-13-13-04-32-26\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/11/Ejurnal%20(11-13-13-04-32-26).pdf)> diakses 2 Maret 2018
- Muhammad Zakki Mubarak,'Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek)', (2016) 06 Jurnal Ilmiah Komunikasi MAKNA.< [jurnal.unissula.ac.id/index.php/makna/article/view/2787/2048](http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/makna/article/view/2787/2048)> diakses 25 Juli 2018.
- Wahyu Pratama,'Game Adventure Misteri Kotak Pandora', (2014) 7 Jurnal Telematika. <<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/telematika/article/view/247/222>> diakses 2 Maret 2018.

**HOW TO CITE:** Nila Vania Utami Dewi, 'Hubungan Kerja antara Atlit E-Sports dengan Pengusaha CV Pemberi Kerja' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.