

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu cabang olahraga yang sedang berkembang pesat di Indonesia yaitu Futsal yang saat ini tidak hanya laki-laki bahkan para wanita pun juga turut ambil bagian pada olahraga ini. Bukan sekedar dijadikan hobi oleh sebagian orang, bahkan beberapa orang menjadikan futsal sebagai mata pencaharian. Tidak sedikit pula beberapa orang yang sudah memiliki pekerjaan tetap menjadikan futsal sebagai penghasilan tambahan.¹ Kebanyakan beberapa pemain ini menjalin hubungan kerja dengan klubnya yang masih amatir (belum bermain di liga Futsal Profesional Indonesia) hanya menggunakan perjanjian kerja secara lisan untuk sekelas tim amatir ataupun tim yang disiapkan untuk membawa nama daerah seperti Porprov & PON. Tetapi tidak sedikit juga para pemain yang bermain di liga Profesional mengalami beberapa masalah terkait hak-hak mereka sebagai pemain, sehingga sudah seharusnya para klub profesional memberikan contoh yang baik dan tata kelola tim yang sehat agar para pemain merasa nyaman saat liga bergulir dengan mendapatkan hak-hak mereka sebagai pemain.

Tim Futsal Kabupaten Semarang yang sedang mempersiapkan untuk mengikuti Kualifikasi Pekan Olahraga Provinsi (Pra-PORPROV) cabang Futsal yang diselenggarakan di kota Jepara pada bulan Oktober 2017 dan seleksi terbuka untuk seluruh warga Kabupaten Semarang yang memenuhi kriteria dan syarat yang berlaku untuk bisa bergabung pada tim dilakukan pada bulan Februari, setelah Pengurus Tim mendapatkan seluruh pemain yang sesuai dengan kriteria dan sesuai kebutuhan tim,

¹ Justinus Lhaksana, Taktik dan Strategi Futsal Modern, Be Champion, Jakarta, 2011, hlm. 1

para pengurus ini hanya mengikat para pemainnya dengan perjanjian lisan. Adapun yang terjadi selama masa seleksi atau program latihan jangka panjang para pemain hanya mendapatkan fasilitas seperti lapangan futsal dan baju latihan. Tidak ada uang saku ataupun makan setelah latihan berakhir karena para manager beralasan tunjangan para pemain akan di terima pada saat kompetisi itu dimulai, padahal beberapa dari para pemain ini masih kuliah dan sekolah. Mereka pada umumnya membela Tim Futsal Kabupaten Semarang ini untuk menambah jam terbang sebagai pemain serta menambah penghasilan apabila meraih juara pada kejuaraan tersebut (Porprov).

Masih minimnya pengetahuan tentang hak para pemain membuat mereka mengabaikan apa yang seharusnya mereka dapatkan dari Tim yang mereka bela. Terkadang pihak pengurus pun juga mengabaikan apa yang menjadi kewajibannya terhadap para pemain. Tentunya para pemain ini tidaklah mendapat tunjangan yang sangat layak dikarenakan perjanjian yang ada hanya perjanjian lisan. Dalam perjanjian kerja secara lisan antara Pengurus Tim Futsal Kabupaten Semarang dengan pemain, penulis menemukan fakta bahwa hubungan kerja yang terjalin antara pihak manager dengan pemain berjalan cukup baik, walaupun beberapa kali para pihak melakukan wanprestasi, namun tindakan wanprestasi itu jarang terjadi dan tidak terlalu menimbulkan kerugian yang besar. Namun penulis, memandang perlunya perjanjian kerja ini diadakan secara tertulis agar hak dan kewajiban para pihak secara tegas diatur dan tidak menimbulkan perbedaan tafsir para pihak serta memenuhi ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini timbul lah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara

dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakikatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.² Namun pada kenyataannya, yang paling banyak adalah perikatan yang dilahirkan dari perjanjian.

Dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara disebutkan beberapa syarat sahnya suatu perjanjian, yakni :

- 1) Sepakat, yang dimaksud dengan sepakat disini adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang di adakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendakki oleh pihak yang lain.
- 2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian, subyek hukum (orang) yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum.
- 3) Mengenai suatu hal tertentu, sesuatu yang diperjanjikan.
- 4) Suatu sebab yang halal, berarti isi perjanjian. Jadi yang dimaksud dengan sebab causa dari suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri.³

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

² R. Subekti, Aneka Perjanjian, Alumni, Bandung, 1977, hlm.3.

³ Koko Kosidin, Perjanjian Kerja, Perjanjian Keburuhan dan Peraturan Perusahaan, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 2-3.

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah⁴

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu Ada orang dibawah pimpinan orang lain, penunaian kerja, dan adanya upah⁵

Perjanjian menurut KUHPerdara Pasal 1313 adalah “*suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih*”. Sepanjang perjanjian itu dilakukan dengan tidak melanggar Undang-undang maka perjanjian itu adalah sah. Hal ini terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdara mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian yang harus dipenuhi yaitu

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Suatu perjanjian sebaiknya dilakukan dengan tertulis meskipun suatu perjanjian tidak harus dilakukan dengan tidak tertulis. KUHPerdara tidak mengatur apakah suatu perjanjian harus dilakukan dengan tertulis atau tidak tertulis sehingga KUHPerdara memberikan kebebasan bagi mereka yang mengikatkan diri untuk melakukan suatu perjanjian dengan tertulis atau tidak dengan tertulis.

Perjanjian tidak tertulis adalah sah sepanjang memenuhi ketentuan dalam KUHPerdara Pasal 1320 mengenai syarat sahnya suatu perjanjian. Akan tetapi perjanjian

⁴ F.X Djumaldi, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 7.

⁵ Ibid., hlm. 8

tidak tertulis ini akan mengalami kesulitan dalam hal pembuktian terhadap gugatan yang diajukan ke pengadilan manakala pihak yang digugat tidak mengakui adanya perjanjian tersebut (ingkar) dihadapan hakim.

(Pasal 1927 KUHPerdara “*Suatu pengakuan lisan yang diberikan diluar sidang pengadilan tidak dapat digunakan untuk pembuktian, kecuali dalam hal pembuktian dengan saksi-saksi diizinkan.*”). Hal mengenai pengakuan yang dapat dijadikan sebagai pembuktian ini dapat kita lihat pada KUHPerdara pasal 1923 s/d Pasal 1928.⁶

Bahwa suatu persetujuan wajib dilakukan dengan iktikad baik bagi mereka yang melakukannya, dan karenanya sifat mengikat dari persetujuan tersebut adalah pasti dan wajib. Sebagaimana diatur dalam **Pasal 1338 KUHPer** dan **Pasal 1339 KUHPer**, yang menyatakan:

Pasal 1338

Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Pasal 1339

Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang⁷.

Perjanjian lisan merupakan kesepakatan tidak tertulis antara para pihak yang berisi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak yang membuatnya. Perjanjian lisan hanya membutuhkan kata sepakat antara para pihak dalam perjanjian, dalam asas kebebasan

⁶ Niniek Suparni, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Rineka Cipta, Tangerang, 2007, hlm. 15.

⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie* atau BW, Staatsblad 1847 No. 23).

berkontrak kata sepakat dalam perjanjian lisan sering kali menjadi masalah seperti ada pihak dengan bargaining position yang lemah dipaksa atau diintimidasi oleh pihak lainnya dengan bargaining position yang lebih kuat untuk mencapai kata sepakat dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian lisan. Pada umumnya perjanjian dibuat tertulis antara pihak yang terlibat dalam perjanjian namun ada pula perjanjian dibuat secara lisan dimana subjek dan objek perjanjian hanya dapat diyakini oleh para pihak yang membuat perjanjian perikatan. Dalam perjanjian yang dibuat secara lisan tidak diatur secara spesifik dalam KUHPerdara maupun dalam peraturan perundang-undangan lainnya sehingga pengaturan perjanjian lisan hanya mengikuti pengaturan perjanjian kerja pada umumnya yang terdapat dalam KUHPerdara.⁸

Pemain-pemain level amatir yang kebanyakan membela klubnya tanpa perjanjian kerja tertulis atau hanya sekedar perjanjian lisan dalam berbagai turnamen tarkan (sebutan untuk Turnamen Antar Kampung) sering kali tidak memperdulikan berbagai risiko kerja yang dapat menimpa mereka. Pemain-pemain level amatir ini hanya berfokus kepada penambahan jam terbang dan pengalaman sebagai pemain serta upah yang akan diberikan pemilik klub apabila mereka meraih juara.⁹ Risiko-risiko kecelakaan kerja sebagai pemain futsal seperti cedera, kecelakaan lalu lintas dalam perjalanan dari atau menuju lokasi pertandingan kerap kali diabaikan oleh sebagian besar para pemain amatir ini. Padahal apabila pemain mengalami kecelakaan kerja, pihak klub di tempatnya bermain belum tentu mau bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimpa pemain. Hal ini banyak disebabkan oleh kesepakatan yang dibuat secara lisan antara pihak klub dan pemain tidak mengatur kesepakatan apabila pemain mengalami kecelakaan kerja.¹⁰ Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan perjanjian kerja lisan

⁸ BM. Marbun, *Membuat Perjanjian yang aman & sesuai Hukum*, Puspa Swara, Jakarta, 2009, hlm. 8.

⁹ Dias Yitika Rahmawarno, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepak Bola yang Didasarkan Atas Perjanjian Kontrak Pemain (Studi Kasus Klub PSIS Semarang)", Skripsi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Unika Soegijapranata, 2012, hlm. 1

¹⁰ *Ibid*, hlm. 1

harus dibuat surat pengangkatan. Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara yang diadopsi di dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu:

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Pada era saat ini seiring berkembangnya Futsal Modern banyak sekali Kompetisi yang diadakan pada setiap daerah dengan Dimulai dari Kelompok Usia junior sampai Senior yang dibagi menjadi beberapa kategori sesuai Kategori Usia Pemain. Kabupaten Semarang yang berpartisipasi dalam ajang Pekan Olahraga Provinsi (PORPROV) yang diadakan setiap 4 tahun sekali ini menjadi ajang Tampilnya para pemain muda daerah setiap Kota/Kabupaten di Jawa Tengah dengan beragam Persiapan Tim yang berbeda-beda, Tim Futsal Kab. Semarang yang dibentuk dari Asosiasi Futsal Kabupaten (AFKAB) dipersiapkan untuk membentuk dan mempersiapkan Tim Pada Ajang PORPROV. Melakukan seleksi terbuka Dengan Peserta awal Seleksi berjumlah 128 orang dengan sistem seleksi Berjalan dan Pencoretan dilakukan pada sesi Latihan dan Ujicoba, dan Tahap akhir berjumlah 25 orang Pemain (21 Pemain dan 4 Kiper).

Tanpa ada Kontrak dan hanya menggunakan Perjanjian Secara Lisan antara para Pengurus dengan Pemain yang terpilih membuat Para Pemain tidak banyak mendapatkan Hak Mereka sebagai Pemain, Pengurus beralasan perjanjian ini sudah cukup untuk mengikat para Pemain yang terpilih tetapi tidak memperhatikan Aspek-Aspek lain seperti Kebutuhan Nutrisi

¹¹ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemain, Kebutuhan Perlengkapan Futsal seperti Sepatu dan keselamatan pemain seperti mengalami cedera dll. Pengurus Hanya menjanjikan jika Berhasil Juara Maka baru memperoleh beberapa Fasilitas dan Uang saku yang bisa diterima Pemain. Alasan pihak pengurus Tim Futsal Kab. Semarang melakukan perjanjian kerja secara lisan dengan para pemain karena dinilai lebih praktis dan lebih mudah serta antara kedua belah pihak menggunakan prinsip saling percaya dan asas itikad baik. Alasan lainnya yang diungkapkan pihak Pengurus bahwa mereka belum pernah mengalami konflik atau sengketa dengan pihak pemain berkaitan dengan hak-hak para pemain karena selama ini pihak manajemen tidak pernah melanggar ataupun mengabaikan hak- hak pemain.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Secara Lisan Yang dilakukan Oleh Pihak pengurus Tim dan Pemain Pada Tim Futsal Kab. Semarang?
2. Apakah sebagai Perjanjian Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja secara Lisan antara pemain dengan Pihak pengurus Apakah sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis :

1. Hasil Penelitian dapat memberikan kegunaan untuk mengembangkan Ilmu Hukum Khususnya Pelaksanaan Perjanjian Kerja.
2. Dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian lain yang sesuai dengan bidang penelitian yang penulis teliti.

b) Manfaat Praktis :

1. Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat dan para pemain Futsal terkait tentang Hak-Hak yang diperoleh sebagai Pemain.
2. Dengan dibuatnya penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pengurus Tim Futsal dan Pemain terhadap Hak dan Kewajiban yang diperoleh selama membela Tim Daerah.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis ini adalah Empiris, yaitu:

1. Pendekatan yang digunakan, **Metode Penelitian Hukum Empiris**

Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah. karena yang diteliti adalah Pelaksanaan Perjanjian Kerja secara Lisan Antara Pihak Pengurus dengan Pemain.¹²

2. Jenis dan Teknik Pengambilan Bahan Hukum

Jenis yang dipakai yaitu bahan hukum primer, berupa:

- a. Bahan Hukum Primer yang diperoleh dari studi pustaka.

3. Unit Amatan dan Unit Analisa

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Tentang Perjanjian Kerja

¹² Peter Mahmud M, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2011, Hlm., 136.