













































yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;

Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatnya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat

perjanjian jika orang tersebut tidak mengganggu jiwanya atau waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Per adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Unsur-unsur yang ada dalam suatu perjanjian kerja:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha

dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

## 2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

## 3. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

## 4. Waktu Tertentu

Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau zekere tijd sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjanya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;



- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- Perjanjian menurut bentuk nya ada 2 (dua) macam, yaitu perjanjian lisan/tidak tertulis dan perjanjian tertulis. Yang termasuk perjanjian lisan adalah:
  - 1) Perjanjian konsensual, adalah perjanjian dimana adanya kata sepakat antara para pihak saja sudah cukup untuk timbulnya perjanjian yang bersangkutan.
  - 2) Perjanjian riil, adalah perjanjian yang hanya berlaku sesudah terjadinya penyerahan barang atau kata sepakat bersamaan dengan penyerahan barangnya. Misalnya, perjanjian penitipan barang dan perjanjian pinjam pakai.

Sedangkan yang termasuk perjanjian tertulis, yaitu:

- 1) Perjanjian standar atau baku adalah perjanjian yang berbentuk tertulis berupa formulir yang isinya telah distandarisasi (dibakukan) terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha serta bersifat massal, tanpa mempertimbangkan perbedaan kondisi yang dimiliki konsumen.
- 2) Perjanjian formal adalah perjanjian yang telah ditetapkan dengan formalitas tertentu. Misalnya, perjanjian perdamaian yang harus secara tertulis (Pasal 1851 KUHPerdara), perjanjian hibah dengan akta notaris.

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa :

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- suatu pokok persoalan tertentu
- suatu sebab yang tidak terlarang

Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa :

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- kesepakatan kedua belah pihak
- kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.
- Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.<sup>23</sup>

## **2. Kasus Posisi antara Pemain dengan Tim Futsal Kab. Semarang**

Tim Futsal Kabupaten Semarang yang sedang mempersiapkan untuk mengikuti Kualifikasi Pekan Olahraga Provinsi (Pra-PORPROV) cabang Futsal yang

---

<sup>23</sup> Mutiara, "Landasan teori", diakses dari <http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-perjanjian-kerja-definisi.html>, Pada tanggal 1 Juni 2019 pukul 16.45.

diselenggarakan di kota Jepara pada bulan Oktober 2017, dengan kategori Futsal Putra yang akan diikuti 32 Kota/Kabupaten dan akan dilakukan kualifikasi Untuk Lolos ke jenjang berikutnya yaitu PORPROV 2018 Surakarta.

Proses pembentukan tim ini sudah dimulai sejak bulan Februari 2017 dengan penunjukan pelatih beserta Staff lainnya dan pemilihan pemain dengan cara melakukan Seleksi Terbuka dan bertahap, sekitar 128 pemain (Maksimal Kelahiran 1997) mengikuti seleksi yang digelar di Ambarawa pada Awal Maret dengan format bertahap dan seleksi berjalan selama 2 minggu dan hanya pada hari sabtu-minggu (4hari).

Pada Minggu pertama pihak Coaching Staff mengerucutkan pemain menjadi 50 pemain dengan langsung mengumumkan setelah seleksi minggu pertama dimulai dan selanjutnya untuk yang masih bertahan dipersiapkan untuk proses seleksi selanjutnya, pada seleksi minggu terakhir berhasil dikerucutkan kembali menjadi hanya 25 pemain dan selanjutnya para pemain ini masih harus mengikuti TC (Training Camp) jangka panjang pada bulan Maret sampai nanti kualifikasi pada bulan Oktober 2017. Setelah Pengurus Tim mendapatkan seluruh pemain yang sesuai dengan kriteria dan sesuai kebutuhan tim, pada pertemuan pertama selepas seleksi dan sudah terhitung masuk TC para pengurus ini hanya mengucapkan selamat atas terpilihnya para pemain lalu hanya mengikat para pemain dengan perjanjian lisan dengan aturan-aturan yang sudah mereka buat sendiri, seperti halnya pemain dilarang mengikuti turnamen (turnamen tidak resmi) mengikuti tim lain tanpa izin dari pengurus/coaching staff bila ketahuan ada sanksi berat, lalu para pengurus juga belum bisa memberikan kepastian tentang bagaimana hak-hak apa saja yang di dapatkan para pemain pada saat menjalankan TC jangka panjang tersebut, pada saat itu para pemain hanya ditawarkan menginap di lapangan Tempat Latihan karena latihan

diadakan pagi hari pukul 06.00-07.00 dan dilanjut sore hari pukul 15.00-18.00. (bila ada ujicoba pada malam hari menyesuaikan jadwal).

Dengan kondisi seadanya dan juga konsumsi para pemain ini ditanggung masing-masing dan dari pihak Tim hanya menyediakan air mineral. Seiring berjalannya waktu, para pemain yang berjumlah 25 pemain ini mulai merasakan ketidaknyamanan terkait masalah dilapangan dan diluar lapangan. Tentu saja ini memicu beberapa masalah yang terjadi, mulai dari pemain yang punya rutinitas sekolah, kerja, kuliah sangat mengeluhkan jadwal latihan yang intens seminggu 5 hari latihan (kamis libur) dan setiap minggu diadakan ujicoba melawan klub lokal ataupun luar Kab. Semarang. Para pengurus sebenarnya mengetahui kendala yang dialami para pemain yang mengeluh karna semua biaya untuk makan, bensin kendaraan ditanggung masing-masing membuat para pemain memberanikan diri menjelaskan apa yang mereka alami selama TC berlangsung. Para Coaching Staff pun memahami kondisi para pemain yang kesulitan membagi waktu untuk kesibukan masing-masing, hingga pada akhirnya satu persatu pemain mengundurkan diri dan tersisa 18 pemain yang masih bertahan. 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 yang mengakibatkan pada akhir Pertemuan atau setelah Kualifikasi Pra Porprov berakhir hanya membahas pembagian Jersey kepada pemain dan sisa uang yang digunakan. Sisa dari uang tersebut di bagi kepada 18 pemain + 3 Official termasuk 2 Pelatih, para pemain

mengaku sudah pasrah terhadap kebijakan para Pengurus dengan beralasan sudah malas untuk menagih hak-hak mereka sebagai pemain.

Dengan demikian, jelas para pengurus tidak memenuhi Hak-hak para pemain sedangkan para pemain sudah memenuhi Kewajiban mereka sebagai pemain dengan mengikuti segala peraturan yang sudah dibuat para pengurus. Pada awal pertemuan para pemain dengan pengurus sudah di jelaskan tentang apa saja yang harus ditaati para pemain, bila pemain melakukan wanprestasi seperti tidak datang latihan, mengikuti turnamen non resmi tanpa persetujuan dari pengurus maka sanksinya adalah pencoretan. Sedangkan menurut penulis pengurus juga melakukan wanprestasi terkait tak terpenuhinya hak-hak para pemain sesuai dari bentuk-bentuk wanprestasi pada akhir pembubaran tim Futsal Kab. Semarang. Menurut Muhammad (1982), wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban yang harus ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-undang.

Para pemain tim Futsal Kab. Semarang yang mengeluhkan tidak memperoleh hak-hak mereka sebagai pemain tidak bisa berbuat banyak untuk meminta hak mereka karena para pengurus ini hanya menjanjikan bonus apabila tim Kab. Semarang berhasil lolos kualifikasi dan mendapat medali emas ketika ajang Porprov 2018. Sehingga selama persiapan berlangsung para pemain sama sekali tidak mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan.

### **3. Aspek Hukum pada Perjanjian Kerja Secara Lisan antara Pemain dengan Pengurus Tim Futsal Kab. Semarang**

Pengertian dari aspek Hukum

Hukum adalah merupakan keseluruhan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur tata tertib di dalam masyarakat dan terhadap pelanggarnya umumnya dikenakan sanksi. Hukum memiliki beberapa unsur, yaitu :

- a. Adanya peraturan/ketentuan yang memaksa
- b. Berbentuk tertulis maupun tidak tertulis
- c. Mengatur kehidupan masyarakat
- d. Mempunyai sanksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara Ilham Putra selaku Kapten dari Tim Futsal Kab. Semarang, dijelaskan bahwa perjanjian kerja antara pihak klub dengan pemain merupakan perjanjian yang dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja tersebut berlandaskan asas kepercayaan dan kesepakatan dari para pihak. Ilham putra yang menjadi jembatan antara para pemain dengan pengurus menyebutkan bahwa para pemain jika mengeluh terhadap pihak manajemen selalu melalui dia dan mendengarkan segala keresahan pemain terkait tak terpenuhinya hak mereka selama TC berlangsung, lalu untuk menanggapi respon para rekan-rekan setimnya saudara Ilham Putra selalu memberitahu kepada pihak pengurus terkait beberapa kendala yang dialami para rekan setimnya. Tetapi, sekali lagi para manajemen masih belum bisa memberi kepastian bagaimana kelanjutannya<sup>24</sup>.

Selanjutnya alasan pihak manajemen melakukan perjanjian kerja secara lisan dengan para pemain karena dinilai lebih praktis dan lebih mudah serta antara kedua belah pihak

Peraturan yang mengatur kehidupan masyarakat mempunyai dua bentuk yaitu tertulis dan tidak tertulis. Peraturan yang tertulis sering disebut perundang undangan tertulis atau hukum tertulis dan kebiasaan-kebiasaan yang terpelihara dalam kehidupan

---

<sup>24</sup> Ilham Putra Hertanto, Kapten Klub Futsal Kab. Semarang, pada tanggal 23 Juli 2019 pukul 16.00 WIB

masyarakat. Sedang Peraturan yang tidak tertulis sering disebut hukum kebiasaan atau hukum adat.<sup>25</sup>

Perlunya perjanjian kerja ini diadakan antara para pengurus dengan pemain 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.

Dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerduta 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.

Para pemain dan pengurus sudah jelas sangat memenuhi kriteria syarat sahnya perjanjian dari Pasal 1320 KUHPerduta. Dalam ketentuan Pasal 1234 KUH Perdata, prestasi terdiri atas:

- 1) Memberikan sesuatu;
- 2) Berbuat sesuatu; dan

---

<sup>25</sup> Since, "Aspek Hukum", diakses melalui <http://sukses-since.blogspot.com/2011/04/pengertian-dari-aspek-hukum.html>, pada tanggal 1 juni 2019 pukul 18.21.

3) Tidak berbuat sesuatu.

Sejauh ini para pemain masih mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan para pengurus tetapi para pemain ini sama sekali belum mendapatkan hak mereka setelah menjalankan program latihan.

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.



**C.. Analisis Perjanjian Kerja secara Lisan antara Pemain dengan pengurus Tim Futsal Kab. Semarang**

Pada dasarnya, perjanjian tidak harus dibuat secara tertulis, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan, misalnya: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis, sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur pada Pasal tersebut, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak dibuat secara tertulis akan memiliki akibat hukum yaitu berubahnya status Perjanjian menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu, dan Perjanjian yang dibuat secara lisan/tidak tertulis pun tetap mengikat para pihak, dan tidak menghilangkan, baik hak dan kewajiban dari pihak yang bersepakat. Namun, untuk kemudahan pembuktian, acuan bekerja sama sebaiknya dibuat secara tertulis. Hal ini juga dimaksudkan, agar apabila terdapat perbedaan pendapat dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati.

Seperti diketahui bahwa dari ketentuan mengenai perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata serta syarat sahnya suatu perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata dapat diambil pengertian bahwa perjanjian merupakan perbuatan hukum yang menimbulkan ikatan antara satu pihak dengan pihak yang lain. Dimana perjanjian tersebut dilakukan dengan sepakat tanpa ada suatu paksaan baik itu dari salah satu pihak yang mengadakan perjanjian maupun dari pihak yang tidak terlibat dalam perjanjian tersebut.

Berdasarkan fakta yang ada, seharusnya setiap cabor yang sedang melakukan persiapan selalu ada dana yang sudah di sediakan oleh KONI untuk masing-masing cabor yang akan dipertandingkan, penulis beranggapan bahwa memang para pengurus tidak melakukan transparansi terhadap anggaran yang sudah diberikan kepada pemain.

Menurut penulis, seharusnya pengurus membuat perjanjian secara tertulis dengan membuat kontrak dengan pemain yang berisi beberapa aturan, hak dan kewajiban pemain sesuai Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Dengan demikian jangka waktu kontrak pemain dengan manager tim berlangsung hingga pemusatan latihan selesai atau pada saat kualifikasi sudah usai, sebagai contoh pada saat berlangsung nya pemusatan latihan dari bulan maret-oktober, pengurus sudah memberikan aturan lisan bahwa pemain dilarang mengikuti tim lain saat melakukan pemusatan latihan dan dilarang mengikuti tarkam (turnamen tidak resmi) tanpa persetujuan coaching staff dan Maanager tim, apabila ada pemain yang ketahuan maka sanksi nya adalah pencoretan tanpa ada toleransi dan pemain tersebut digantikan oleh pemain lain. Tetapi disini pemain tersebut tidak bisa menerima sanksi yang diberikan dengan alasan tidak adanya perjanjian tertulis antara kedua belah pihak sehingga pemain tersebut menganggap aturan tersebut dibuat dan disahkan secara sepihak. Maka dari itu pentingnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis sesuai Undang-undang ketenagakerjaan agar para pihak yang melakukan perjanjian bisa patuh dan taat serta dapat memenuhi kewajiban dan hak dari masing-masing pihak yang bersangkutan.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa 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 di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Untuk mengetahui apakah suatu perjanjian adalah sah atau tidak sah, maka perjanjian tersebut harus diuji dengan beberapa syarat. Terdapat 4 syarat keabsahan kontrak yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang merupakan syarat pada umumnya, sebagai berikut

Syarat sah yang subyektif berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata

Disebut dengan syarat subyektif karena berkenaan dengan subyek perjanjian. Konsekuensi apabila tidak terpenuhinya salah satu dari syarat subyektif ini adalah bahwa kontrak tersebut dapat “dapat dibatalkan” atau “dimintakan batal” oleh salah satu pihak yang berkepentingan. Apabila tindakan pembatalan tersebut tidak dilakukan, maka kontrak tetap terjadi dan harus dilaksanakan seperti suatu kontrak yang sah.

1. Adanya kesepakatan kehendak (Consensus, Agreement)

Dengan syarat kesepakatan kehendak dimaksudkan agar suatu kontrak dianggap saah oleh hukum, kedua belah pihak mesti ada kesesuaian pendapat tentang apa yang diatur oleh kontrak tersebut. Oleh hukum umumnya diterima teori bahwa kesepakatan kehendak itu ada jika tidak terjadinya salah satu unsur-unsur sebagai berikut.

a) Paksaan (dwang, duress)

- b) Penipuan (bedrog, fraud)
- c) Kesilapan (dwaling, mistake)

Sebagaimana pada Pasal 1321 KUH Perdata menentukan bahwa kata sepakat tidak sah apabila diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

## 2. Wenang / Kecakapan berbuat menurut hukum (Capacity)

Syarat wenang berbuat maksudnya adalah bahwa pihak yang melakukan kontrak haruslah orang yang oleh hukum memang berwenang membuat kontrak tersebut. Sebagaimana pada pasal 1330 KUH Perdata menentukan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, kecuali undang-undang menentukan bahwa ia tidak cakap. Mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian dapat kita temukan dalam pasal 1330 KUH Perdata, yaitu

- a) Orang-orang yang belum dewasa
- b) Mereka yang berada dibawah pengampuan
- c) Wanita yang bersuami. Ketentuan ini dihapus dengan berlakunya Undang-Undang No.1 tahun 1974 tentang perkawinan. Karena pasal 31 Undang-Undang ini menentukan bahwa hak dan kedudukan suami istri adalah seimbang dan masing-masing berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

Syarat sah yang objektif berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata

Disebut dengan syarat objektif karena berkenaan dengan obyek perjanjian. Konsekuensi hukum apabila tidak terpenuhinya salah satu objektif akibatnya adalah kontrak yang dibuat batal demi hukum. Jadi sejak kontrak tersebut dibuat kontrak tersebut telah batal.

## 3. Obyek / Perihal tertentu

Dengan syarat perihal tertentu dimaksudkan bahwa suatu kontrak haruslah berkenaan dengan hal yang tertentu, jelas dan dibenarkan oleh hukum. Mengenai hal ini dapat kita temukan dalam Pasal 1332 dan 1333 KUH Perdata.

Pasal 1332 KUH Perdata menentukan bahwa

“Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok suatu perjanjian”

Sedangkan Pasal 1333 KUH Perdata menentukan bahwa

“Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya

Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan / dihitung”

#### 4. Kausa yang diperbolehkan / halal / legal

Maksudnya adalah bahwa suatu kontrak haruslah dibuat dengan maksud / alasan yang sesuai hukum yang berlaku. Jadi tidak boleh dibuat kontrak untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hukum. Dan isi perjanjian tidak dilarang oleh undang-undang atau tidak bertentangan dengan kesusilaan / ketertiban umum (Pasal 1337 KUH Perdata). Selain itu pasal 1335 KUH Perdata juga menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang adalah tidak mempunyai kekuatan hukum.

Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. unsur-unsur dari hubungan kerja :

- 1) Unsur adanya pekerjaan
- 2) Unsur adanya upah
- 3) Unsur adanya perintah

4) Unsur waktu tertentu<sup>26</sup>

Mengenai adanya suatu hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja, seperti yang Sudah penulis jelaskan pada kasus diatas, maka hal tersebut bertentangan dengan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”), yang mana disyaratkan dalam pasal tersebut bahwa:

*“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”*

Kemudian Pasal 51 UUK menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja dapat dibuat baik secara “TERTULIS” ataupun “LISAN”, yang menjadi pertanyaan adalah apakah sah apabila Perjanjian Kerja tersebut terjadi secara lisan? Perjanjian Kerja Para Pemain adalah “SAH”, selama tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUK, yaitu:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa:

*“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja”*

---

<sup>26</sup>Handi Zulkarnain, “4 Syarat Sahnya Perjanjian” <http://rechthan.blogspot.com/2015/10/4-syarat-sahnya-perjanjiankontrak.html> pada tanggal 24 Juli 2019 Pukul 12.12.

Dengan kata lain, secara a contrario dapat ditafsirkan bahwa ketika Perjanjian Kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT.

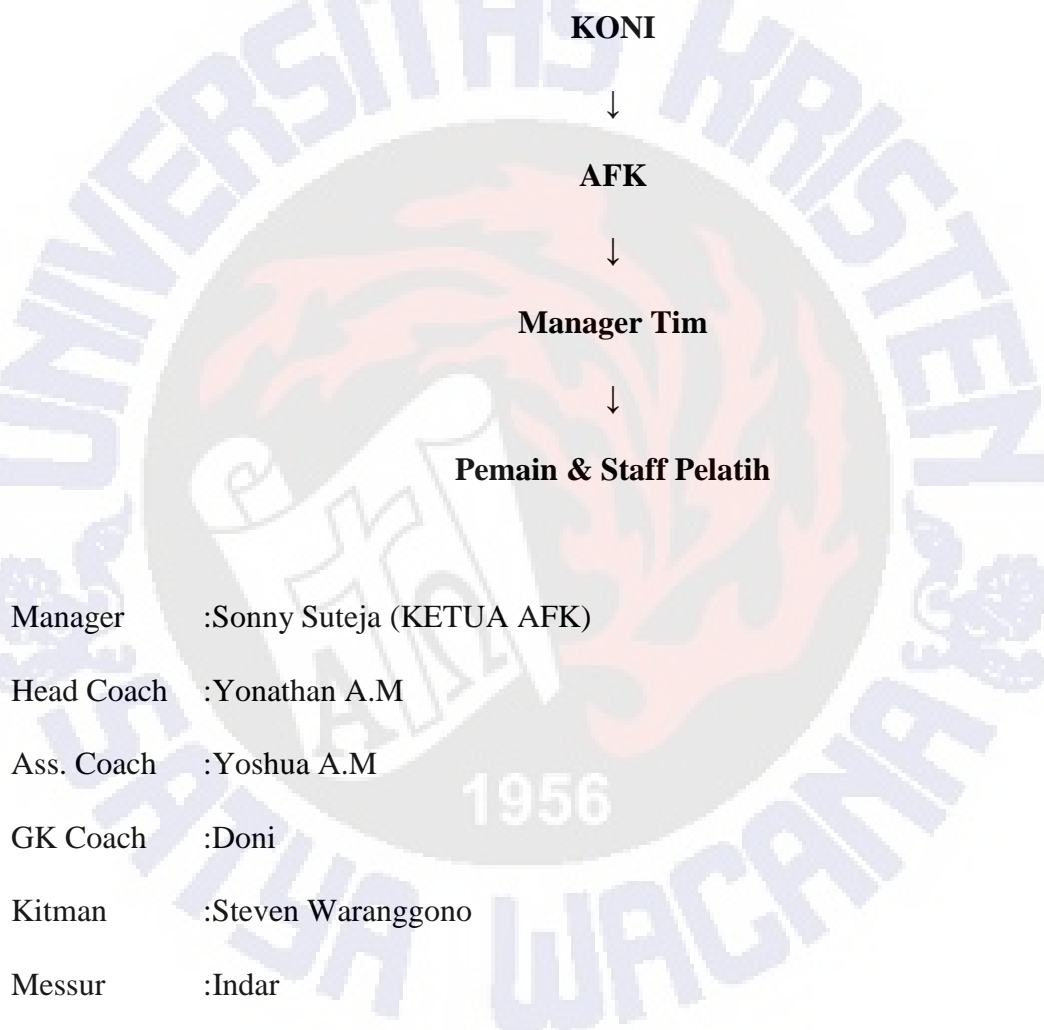
Dengan demikian, Para Pemain berhak untuk menuntut hak-hak dengan status hubungan kerja PKWTT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut penulis paparkan mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT, yaitu :

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- 5) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja

Kemudian, apabila ditelaah lebih dalam, tentunya harus ditentukan apakah jenis Perjanjian Kerja antara Pemain dengan pihak Klub apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”), karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Untuk menjawabnya, dapat dilihat pada Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis Perjanjian Kerja tersebut menjadi PKWTT, sehingga untuk pelaksanaan perjanjian kerja antara pemain dengan manager tim Klub Futsal Kab. Semarang alami dapat diasumsikan bahwa Perjanjian Kerja antara pemain dengan pihak Klub dilakukan

secara lisan dan hanya berlandaskan kepercayaan dari para pihak sehingga tidak ada bukti tentang perjanjian tersebut yang mengakibatkan para pemain tidak mengetahui tentang hak-hak yang mereka dapatkan setelah memenuhi kewajiban sebagai pemain yang sudah dipilih dan menjalani TC beberapa bulan sebelum Kualifikasi Pra-Porprov Jepara.

#### Struktur Kepengurusan Tim Futsal Kab. Semarang



Player : Viky Dwi, Ilham Putra, Anjas Wicaksana, Kuntara, M Rizky, Annas Arif, Baitur Ridwan, Agung rizki, Charis Dwi, Axel, Christo, Danang adi, Julyan Dinda, Fiki Rifan.