

BAB III

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan uraian pada Bab-Bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa Perjanjian Kerja Secara Lisan antara pemain dengan Klub Futsal Kab. Semarang berdasarkan ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja dalam KUH Perdata dan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sah berlaku dan mengikat bagi para pihak. Permasalahannya ialah jenis perjanjian kerja ini tidak termasuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena tidak memenuhi syarat yang ada dalam Pasal 57 dan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, walaupun perjanjian kerja ini sudah berlangsung cukup lama dan relatif tidak ada sengketa antara pemain dengan pengurus, harus diakui bahwa Perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan kedua belah pihak tidak terlalu memberikan kepastian hukum yang jelas bagi para pihaknya mengenai hak dan kewajiban, risiko-risiko kelalaian dan wanprestasi, keadaan memaksa (*overmacht*), serta jangka waktu pemenuhan prestasi.
2. Apakah sah sebagai perjanjian kerja tentunya harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia yang berlaku, apabila perjanjian tersebut hanya sebatas ucapan tanpa ada ikatan dari masing-masing pihak tentunya akan menimbulkan kerugian pada salah satu pihak yang sudah menjalankan kewajibannya tetapi tidak mendapatkan hak-hak nya, terutama para pemain yang sudah sepenuhnya menjalankan kewajiban mereka melalui latihan rutin,

ujicoba dan pertandingan resmi serta menaati segala aturan yang berlaku dari manager tim.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan supaya paling tidak Klub Futsal Kab. Semarang dapat mengeluarkan surat pengangkatan bagi pemain yang akan membela Klub Futsal Kab. Semarang agar memenuhi syarat dalam Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih baik lagi perjanjian kerja antara klub dengan pemain dibuat secara tertulis, agar ketentuan-ketentuan di dalam perjanjian seperti hak dan kewajiban, risiko-risiko, keadaan memaksa atau *overmacht*, serta penyelesaian wanprestasi dapat diatur secara tegas dan jelas serta memberikan kepastian hukum mengenai isi perjanjian tersebut bagi para pihak.

Hal ini bertujuan untuk meminimalisir atau bahkan menghilangkan adanya suatu permasalahan atau sengketa di kemudian hari yang diakibatkan oleh adanya itikad atau niat buruk dari salah satu pihak, menghindari perbedaan penafsiran isi perjanjian, dan juga untuk menjaga hubungan kerja yang terjalin antara kedua belah pihak. Dengan dibuatnya perjanjian kerja antara Klub dengan pemain secara tertulis, maka isi perjanjian dapat dinegosiasikan bersama, agar ketentuan-ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak menjadi lebih adil dan seimbang