

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari pembangunan manusia. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materil maupun spritual.

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyebutkan bahwa sebagai berikut:

“Pembangunan Nasional adalah rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa dan negara, untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional”.

Pembangunan nasional merupakan upaya yang dilaksanakan oleh pemerintah dan seluruh masyarakat dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Pada pelaksanaannya Indonesia sedang giat-giatnya melakukan pembangunan di bidang ekonomi, dalam hal ini hukum memiliki fungsi yang sangat penting dalam menunjang perekonomian di Indonesia agar tercapainya kesejahteraan yang merata.

Salah satu upaya pembangunan dalam kerangka pembangunan nasional yang diselenggarakan pemerintah adalah pembangunan ketenagakerjaan. Dalam

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Pada penjelasannya menegaskan sebagai berikut:

“Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan merata, baik materil maupun spiritual. Hal ini memperlihatkan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu pihak yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan pembangunan Negara Indonesia”.¹

Pada pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan pembangunan hukum nasional. Salah satu pembangunan ketenagakerjaan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu sektor industri olahraga futsal.

Olahraga futsal yang sering kali dianggap turunan dari sepakbola ini sangat mudah untuk dimainkan dikarenakan banyaknya fasilitas yang tersedia untuk olahraga yang satu ini. Menjamurnya lapangan futsal di berbagai daerah menjadi bukti bahwa eksistensi futsal dapat disetarakan dengan sepakbola. Selain itu, futsal mampu menyatukan manusia dari segala golongan ras, agama dan budaya sehingga futsal bisa dikatakan sebagai pemersatu bangsa.

¹ Abdul Majid, *Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia*, diakses Melalui: <<https://majidbsz.wordpress.com/2008/06/30/ketenagakerjaan-di-indonesia/>> pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 16:14 WIB.

Dunia industri beberapa tahun terakhir mengalami perkembangan yang sangat pesat sepanjang sejarahnya dikenal masyarakat. Perkembangan-perkembangan industri tersebut, tidak lagi terbatas pada industri jasa, manufaktur, dan perbankan yang sudah tidak asing lagi di telinga masyarakat, tetapi juga telah berkembang pada sisi-sisi lain kehidupan manusia, seperti misalnya dalam dunia olahraga. Kedudukan orang yang memiliki modal atau pemilik klub futsal dapat dikatakan sebagai perusahaan dan pemain futsal sebagai buruh atau pekerja. Pihak klub futsal mempekerjakan pemain futsal dan pemain futsal mengikatkan diri untuk bermain futsal demi kepentingan pihak klub futsal. Industri futsal mendapatkan sumber pendapatan melalui penjualan tiket dari penonton, sponsor, gaji pemain, dan pendapatan dari penjualan merchandise. Oleh karena itu begitu banyak keuntungan yang dapat dihasilkan, futsal pada saat ini dapat dijadikan sebagai suatu profesi baru yang menjanjikan bagi para pihak yang terlibat didalamnya, baik bagi klub, liga, agen, dan pemain.

Pemain merupakan unsur terpenting dalam setiap pertandingan-pertandingan yang digelar. Karena merekalah yang melakoni pertandingan tersebut. Pemain sangat berpengaruh bagi klubnya karena banyaknya fans dan besarnya keuntungan dapat diterima oleh klub bergantung pada pemain. Pemain-pemain berkualitas dapat didapat dengan berbagai cara, diantaranya dengan cara mengadakan seleksi, dengan membeli, dengan meminjam dari klub lain atau dengan cara pengembangan pemain-pemain muda di akademi futsal.

Pemain futsal profesional dapat menjadikan olahraga futsal sebagai mata pencaharian. Olahraga futsal yang telah dijadikan mata pencaharian, maka dalam

kegiatannya juga sama dengan orang yang bekerja. Olahragawan yang bekerja pada klub futsal juga terikat dalam perjanjian.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara bahwa perjanjian adalah sebagai berikut:

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.²

R. Subekti mengemukakan bahwa Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.³

Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Sedangkan pengertian pemain futsal adalah sebagai berikut:

“Pemain futsal adalah olahragawan yang menjadikan olahraga futsal sebagai mata pencaharian pokok.”⁴

Dengan menggabungkan pengertian tersebut, maka penulis dapat mengartikan, bahwa perjanjian kerja pemain futsal adalah perjanjian yang dibuat antara pemain futsal dengan klub futsal yang di dalam perjanjian kerja tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

² Subekti dan Tjitrosudibjo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Balai Pustaka, Jakarta, 2014, hlm, 338.

³ Neng Yani Nurhayani, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm, 212.

⁴ Rizky Aditya Maulana, *Evaluating Sport Model Among Soccer Fans in Indonesia*, diakses Melalui: <<http://digilib.itb.ac.id/gdl.php?mod=brows&op=read&id=jbptitbpp-gdl-rizkyaditya-32057>> pada tanggal 31 Mei 2018 pukul 11:11 WIB.

Perjanjian kerja demikian merupakan sarana untuk memastikan apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan dalam sebuah hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan ini kemudian menjadikan adanya hubungan kerja antara keduanya.

Terdapat 4 (empat) syarat untuk sahnya suatu perjanjian yang di dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Dalam dunia futsal, perjanjian juga merupakan hal yang wajib dilakukan. Perjanjian kerja ini terjadi antara pemain yang akan bertanding untuk klub futsal dengan pihak klub futsal. Perjanjian kerja ini mengatur hak dan kewajiban pemain maupun pihak klub agar terjadi hubungan kerja yang baik sehingga tidak merugikan salah satu pihak.

Salah satu klub futsal di Indonesia, Sangkuriang Futsal Club, yaitu klub futsal yang mengikuti kompetisi Liga Futsal Nusantara yang diselenggarakan oleh FFI/PSSI. Klub futsal ini beralamat di Jalan Terusan Jakarta, Antapani, Kota Bandung.

Sejalan dengan itu Pasal 86 Ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa sebagai berikut:

- “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.

Yang kemudian dipertegas dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

Tentang Keselamatan Kerja Huruf a yang berbunyi sebagai berikut:

“Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.”

Syarat sepakat mengikatkan diri di dalam perjanjian olahraga merupakan kesepakatan perjanjian kerja antara pemilik klub dengan pemain olahraga futsal. Meskipun telah dibuat suatu perjanjian kerja antara klub futsal dengan pemain futsal, yaitu tercantum dalam Pasal 6 huruf a point iv Perjanjian Kerja Bersama antara pemain futsal dengan klub futsal Sangkuriang sebagai berikut:

“Asuransi kesehatan dan pembayaran pada saat pemain tidak bisa melakukan kewajiban karena sakit atau cedera yang dialami pemain karena bertanding atau hal lain karena instruksi atau perintah klub.”

Namun pada kenyataannya di Klub Futsal Sangkuriang terjadi perlakuan yang tidak sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja terhadap salah satu pemainnya. Seperti Wiryan Andi pemain asal Bandung yang dikontrak oleh klub futsal Sangkuriang. Kasus Wiryan mendapat perhatian karena Sangkuriang, klub yang memakai jasanya tidak membayar biaya pengobatan atau asuransi kesehatan Wiryan yang cidera saat bertanding untuk klub.⁵

Dengan tidak dibayarnya asuransi kesehatan tersebut maka ada ketidaksesuaian antara Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan dengan realitas atau kenyataan yang terjadi di Klub Futsal Sangkuriang tersebut. Seharusnya pihak klub dapat melaksanakan Pasal 86 ayat (1) huruf a di atas, di

⁵ Wawancara pribadi penulis dengan Wiryan Andi selaku Pemain Futsal klub Sangkuriang, Pada tanggal 8 Juli 2018 pukul 14.00 WIB.

mana klub mempunyai kewajiban untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja setiap pemain.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEMAIN FUTSAL DI SANGKURIANG FUTSAL CLUB DIHUBUNGGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang dijadikan rumusan masalah pada penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja pemain futsal Sangkuriang di klub futsal Sangkuriang berdasarkan UU Ketenagakerjaan?
2. Kendala apa saja yang menghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja pemain futsal Sangkuriang di klub futsal Sangkuriang berdasarkan UU Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pemain futsal dalam hal terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pemain futsal berdasarkan UU Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja pemain futsal Sangkuriang di klub futsal Sangkuriang berdasarkan UU Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui Kendala apa saja yang menghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja pemain futsal Sangkuriang di klub futsal Sangkuriang berdasarkan UU Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pemain futsal dalam hal terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pemain futsal berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengkajian konseptual disiplin Ilmu Hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para pengemban hukum secara teoritis untuk mengkritisi model penanganan perkara pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pemain futsal.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi instansi terkait khususnya klub futsal Sangkuriang agar lebih memperhatikan hak-hak pemain yang tidak terpenuhi.

E. Kerangka Pemikiran

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Sebagai makhluk ciptaan Tuhan, manusia dianugerahi hak-hak asasi yang sudah melekat pada hakikat dan keberadaan manusia tersebut, kodrati dan alami sejak kelahirannya sebagai makhluk hidup. Siapapun manusianya berhak memiliki tersebut. Di samping itu juga terdapat juga kewajiban untuk memeliharanya dengan menghormati dan melindungi hak-hak setiap individu baik oleh Negara, hukum, pemerintah, atau individu lainnya.

Salah satu hak yang dimiliki manusia adalah hak untuk memperoleh suatu pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28 D Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi sebagai berikut:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal 28 H Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi sebagai berikut:

“Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

Menurut ketiga Pasal tersebut ada tiga hal yang penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan, hak

untuk memperoleh penghidupan yang layak dan hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan.

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan bagian dari prinsip perlindungan hukum. Istilah Hak Asasi Manusia di Indonesia, sering disejajarkan dengan istilah hak-hak kodrat, hak-hak dasar manusia, *natural rights*, *human rights fundamental rights*, *gronrechten*, *mensenrechten*, *rechten van den mens*, dan *fundamental rechten*. Menurut Philipus M hadjon, di dalam hak (*rights*), terkandung adanya suatu tuntutan klaim.⁶

Pengertian perlindungan hukum menurut para ahli, yaitu:

1. Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁷
2. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.⁸
3. Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat

⁶ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 33-34.

⁷ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm, 121.

⁸ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 12.

memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum⁹

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.¹⁰ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja dibawah perintah pemberi kerja (dapat perseroan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan lain.

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya;
2. Jaminan kepastian hukum;
3. Berkaitan dengan hak-hak warganegara;

⁹ Hetty Hasanah, *Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia*, Diakses Melalui: <<http://jurnal.unikom.ac.id/vol13/perlindungan.html>>, pada tanggal 08 September 2018 pukul 18:46 WIB>

¹⁰ Y. S Amran Chaniago, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung, 1997, hlm, 222.

4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial sehingga perlu sandang, kesehatan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dan majikan kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa hukum ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan bahwa kontrak merupakan penyatuan harapan-harapan masing-masing pihak yang diperjanjikan akan dipenuhi.¹¹

Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian hendaknya dibedakan dengan janji. Walaupun janji didasarkan pada kata sepakat, tetapi kata sepakat itu tidak menimbulkan akibat hukum, yang berarti tidak ada akibat hukumnya apabila janji itu dilanggar. Perjanjian adalah perbuatan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum apabila kesepakatan itu dilanggar.¹²

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak atau sesuatu untuk memperoleh prestasi atau sekaligus kewajiban pada pihak lain untuk menunaikan kewajiban

¹¹Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia, Dalam Perspektif Perbandingan Bagian Pertama*, cet.Kedua, FH UII Press, Yogyakarta,2014, hlm, 6.

¹²*Ibid*, hlm, 13.

pada pihak lain untuk memperoleh suatu prestasi.¹³ Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perjanjian paling sedikit terdapat satu hak dan satu kewajiban. Suatu persetujuan dapat menimbulkan satu atau beberapa perjanjian, bergantung pada jenis persetujuannya.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah suatu perjanjian antara seorang buruh (pekerja) dan seorang majikan (pemberi kerja) yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan (pemberi kerja) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.¹⁴

Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.”¹⁵

Sedangkan menurut Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Hubungan kerja terjadi antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka (15) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah:

“Hubungan antara perusahaan dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

¹³ Sudikno Mertokusumo, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis BW*, cet 9, Sinar Grafika, Jakarta, 2014 hlm, 166.

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 6, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm, 49.

¹⁵ R. Subekti dan Tjitrosudibjo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2000, hlm, 391.

Dengan demikian hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Oleh karena itu, adanya perjanjian kerja akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁶

Dari pengertian/perumusan di atas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah:¹⁷

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
- b. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

Pasal 86 Ayat (1) Huruf a UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.

Kemudian dipertegas dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

Tentang Keselamatan Kerja Huruf a yang berbunyi sebagai berikut:

¹⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45.

¹⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. 3, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm, 64.

“Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.”

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor utama dalam Perlindungan pekerja/pemain futsal. Hubungan antara perlunya keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan dengan kerugian sebagai konsekuensi dari dampak yang terjadi dan dibahas dalam beberapa teori.¹⁸ Teori Domino Kecelakaan Kerja mengulas bahwa setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera mencakup 5 (lima) faktor berurutan yang digambarkan sebagai lima domino dalam posisi sejajar, yaitu sebagai berikut:

1. Kebiasaan;
2. Kesalahan orang;
3. Perbuatan dan kondisi tidak aman (*hazard*);
4. Kecelakaan;
5. Cedera.

Sementara asas perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan oleh para pihak, seperti yang terdapat pada Asas Konsensualisme. Asas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320

KUHPerdata yang berbunyi:¹⁹

- a. Kesepakatan atau persetujuan para pihak;
- b. Kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

¹⁸ John Ridley, *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan ketiga, erlangga, Jakarta, 2008, hlm. 113-115.

¹⁹ Wibowo Tunardy, *Asas-Asas Perjanjian*, diakses Melalui: <<http://www.jurnalhukum.com/asas-asas-perjanjian/>>, pada tanggal 23 Juli 2018, Pukul 08.00 WIB.

Pada perjanjian kerja ini, dilakukan oleh pihak klub futsal Sangkuriang dengan pemainnya bahwa pengaturan dan penanganan asuransi kesehatan yang diberikan oleh pihak klub harus lebih ditingkatkan karena berhubungan dengan hak-hak yang diperoleh bagi setiap pemain agar produktivitas kerja seseorang juga ikut meningkat.

F. Langkah-langkah Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran yang konsisten, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.²⁰ Metode penelitian merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai tujuan tertentu dalam penulisan skripsi. Hal ini agar terhindar dari suatu penilaian bahwa penulisan skripsi dibuat tanpa data yang valid. Oleh karena itu, diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif analitis*, yaitu berupa penggambaran, penelaahan dan menganalisis ketentuan-ketentuan yang berlaku, pun demikian dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori hukum yang mana hal tersebut menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hlm, 43.

pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian,²¹ berdasarkan pada isi perjanjian kerja dalam melaksanakan tanggung jawab para pihak yang terlibat antara klub futsal Sangkuriang dan pemainnya.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *juridis normatif*, yaitu cara menelaah dan menginterpretasikan hal-hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas, konsepsi, doktrin dan norma hukum yang berkaitan dengan pembuktian perkara.²²

3. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini bersumber dari:²³

1. Sumber hukum *primer*, adalah bahan-bahan hukum yang mengikat. Yaitu dokumen peraturan mengikat yang telah ditetapkan oleh pemerintah, diantaranya:
 - 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 105-106

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm, 45.

²³ *Ibid*, hlm. 51.

- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 - 5) Perjanjian Kerja Bersama antara pemain futsal dengan Sangkuriang Futsal Club
2. Sumber hukum *sekunder*, adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.²⁴ Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku literatur, makalah, artikel, hasil penelitian, hasil wawancara dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian ini.
 3. Sumber hukum *tersier*, adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan indeks kumulatif.²⁵

b. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data *kualitatif*, yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala sosial di masyarakat serta data kualitatif dari sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.²⁶

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:²⁷

a. Studi Kepustakaan

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2012, hlm. 52.

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.cit.* hlm, 13.

²⁶ Amirudin, Zainal Askin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 133.

²⁷ Sugiharto, *Teknik Sampling*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm, 18.

Yaitu penelitian kepustakaan dengan cara mempelajari buku-buku/literatur-literatur yang berhubungan dengan judul dan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Guna memperoleh landasan teoritis tentang ketenagakerjaan khususnya tentang Perlindungan Hukum pada Pemain Futsal.

b. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, catatan khusus dan dokumen lainnya. Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan di Klub Futsal Sangkuriang.

c. Wawancara

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Komunikasi tersebut dilakukan dengan dialog (tanya jawab) secara lisan, baik langsung maupun tidak langsung pada pemain dan pihak manajemen klub futsal Sangkuriang.

5. Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian skripsi ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data *kualitatif*, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat dengan melihat sinkronisasi suatu aturan dengan aturan lainnya

secara beringkat (*hierarki*). Teknik analisis data kualitatif ini tidak membutuhkan populasi dan sampel melainkan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data sekunder, baik itu berupa bahan primer, bahan hukum sekunder yang berhubungan dengan materi penulisan skripsi.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan guna meneliti, mengolah data dan menganalisa permasalahan perjanjian kerja, antara lain:

- a. Sangkuriang Futsal Club, Kompleks Setra Dago 4 No.12 Antapani Bandung.
- b. Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan AH. Nasution Nomor 105 Bandung;
- c. Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Jalan Kawaluyan II Nomor 4 Bandung;
- d. Perpustakaan Mohtar Kusumaatmadja Universitas Padjajaran, Jalan Dipatiukur Nomor 38 Bandung;