

Main Office

One Pacific Place - Level 11
Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53
SCBD, Jakarta, 12930
Phone : (6221) 2985 9606
Fax : (6221) 2985 9889

Surabaya Office

Manyar Tirtomoyo II / 35 C
Kel. Manyar Sabrangan
Kec. Mulyorejo
Surabaya – 60116

WhatsApp : +62 878.8787.3366
Email : info@kcaselawyer.com
Instagram : @kcaselawyer

ADVISORY:

ASPEK HUKUM TERHADAP KETENTUAN *FREEZE CONTRACT* DALAM TIM *ESPORTS* PROFESIONAL

I. PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan *Esports* di Indonesia, Atlet *Esports* Profesional bekerja berdasarkan kontrak kerja yang disusun bersama dengan Tim *Esports* Profesional. Salah satu permasalahan yang timbul dari eksistensi *freeze contract* adalah mengenai keabsahannya. *Freeze contract* sendiri adalah kondisi pembekuan kontrak dimana kinerja Atlet *Esports* Profesional dihentikan untuk sementara waktu sehingga Atlet *Esports* Profesional yang bersangkutan tidak dapat mengikuti turnamen dan/atau liga, berpindah ke Tim *Esports* Profesional lainnya dan tidak mendapatkan upah. Hadirnya istilah *freeze contract* dalam kontrak kerja Atlet *Esports* Profesional menimbulkan pertanyaan bagi publik mengenai kelazimannya. Artikel ini akan memberikan penjelasan mengenai ketentuan tersebut dilihat dari sudut pandang hukum positif di Indonesia (Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan) dan ketentuan dari Pengurus Besar *Esports* Indonesia (“**PB ESI**”) selaku induk cabang olahraga *Esports* sebagai olahraga prestasi di Indonesia.

II. PEMBERLAKUAN PERATURAN PB ESI

Peraturan Pengurus Besar *Esports* Indonesia No. 034/PB-ESI/B/VI/2021 (“**Peraturan PB ESI No. 34/2021**”) mengatur mengenai pelaksanaan kegiatan *Esports* di Indonesia yang harus dijadikan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan *Esports* di tanah air. Dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan PB ESI No. 34/2021, disebutkan bahwa setiap Tim *Esports* Profesional wajib memiliki kontrak kerja dengan para Atlet *Esports* Profesional yang berada dalam keanggotaan Tim *Esports* Profesional yang bersangkutan. Peraturan PB ESI memberikan ruang yang luas bagi Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional untuk dapat merundingkan isi dari kontrak kerja atlet maupun jenis kontrak kerja yang dipilih dalam hubungan kerja sama tersebut.

Kontrak Kerja Sama dapat berbentuk Perjanjian Kerja Sama atau Perjanjian Kemitraan yang tunduk pada Hukum Perdata. Disamping itu, bentuk kerja sama juga dapat berupa Perjanjian Kerja yang tunduk pada Hukum Ketenagakerjaan. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 1 Angka 36 Peraturan PB ESI No. 34/2021 bahwa kontrak kerja adalah perjanjian tertulis yang dibuat antara Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional.

Seluruh kontrak kerja antara Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional tersebut dimuat dalam Buku Keanggotaan Digital yang mana buku tersebut memuat informasi mengenai Tim *Esports* Profesional Profesional Indonesia dan Tim *Esports* Profesional Amatir sesuai dengan Pasal 9 Ayat (3) Huruf E Peraturan PB ESI No. 34/2021. Meskipun Peraturan PB ESI tidak menentukan bentuk maupun jenis kontrak kerja sama antara Tim *Esports* Profesional dengan Atlet *Esports* Profesional, namun hal ini mengindikasikan bahwa terdapat ruang bagi PB ESI untuk berperan sebagai mediator dalam pelanggaran kontrak kerja tersebut.

III. PEMBERLAKUAN *FREEZE CONTRACT* DALAM HUKUM PERDATA

Dalam pembuatan kontrak kerja di ranah Hukum Perdata, Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional membuat sebuah kontrak kerja berbentuk Perjanjian Kerja Sama atau Perjanjian Kemitraan. Kontrak Kerja tersebut harus mematuhi empat syarat sah perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("**KUHPer**"), agar sebuah perjanjian yang berupa kontrak kerja tersebut menjadi sah bagi Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional:

1. Kesepakatan Para Pihak

Hal ini berarti para pihak yaitu Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional sepakat dan setuju untuk membuat perjanjian. Tidak boleh terdapat paksaan maupun tekanan dari salah satu pihak, melainkan perjanjian harus dibuat menurut kehendak masing-masing pihak.

2. Kecakapan Para Pihak

Harus dipastikan bahwa para pihak cakap dan memiliki kedudukan hukum untuk membuat perjanjian. Jika salah satu pihak merupakan anak yang belum dewasa dan/atau merupakan orang yang ditaruh di bawah pengampuan sehingga dipandang sebagai orang yang tidak memiliki kapabilitas untuk masuk ke sebuah perjanjian, maka wali ataupun orang tuanya dapat mewakili dalam pembuatan perjanjian tersebut.

3. Suatu Hal Tertentu

Syarat ini berarti perjanjian memuat objek perjanjian yaitu untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional dapat merundingkan objek sebuah perjanjian yang disepakati oleh kedua pihak.

4. Sebab yang Halal

Objek yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan ataupun ketertiban umum.

Dengan demikian, Perjanjian Kerja Sama antara Tim *Esports* Profesional dan Atlet *Esports* Profesional harus dirundingkan atau dinegosiasikan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dari timbulnya perjanjian tersebut.

Namun, perlu diperhatikan dengan seksama bahwa memasukkan klausul *freeze contract* dalam Perjanjian Kerja Sama dan Perjanjian Kemitraan adalah sah selama disepakati kedua belah pihak dan tidak dibuat untuk menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Hal ini sesuai dengan salah satu asas perjanjian dalam Hukum Perdata yang dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak, yang mana para pihak memiliki fleksibilitas untuk menentukan isi perjanjiannya. Klausul *freeze contract* umumnya digunakan saat Atlet *Esports* Profesional melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja Sama dan sebagai sanksi, klausul *freeze contract* pun berlaku. Perlu diingat bahwa setiap Perjanjian yang timbul pun harus memenuhi asas Hukum Perdata lainnya, yaitu Asas Itikad Baik. Asas Itikad Baik memiliki arti bahwa setiap perjanjian harus dibuat dengan kejujuran dan patut dalam pelaksanaan serta memiliki intensi baik dalam pembuatan perjanjian.

IV. PEMBERLAKUAN FREEZE CONTRACT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Kontrak kerja dalam dunia *Esports* pun dapat dibuat dalam Perjanjian Kerja. Lain dari Perjanjian Kerja Sama dan Perjanjian Kemitraan, Perjanjian Kerja tunduk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("**UU No. 13/2003**") yang terakhir diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial ("**UU No. 2/2004**"), Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Pengupahan ("**PP No. 34/2021**"), serta pengaturan tentang Hukum Ketenagakerjaan lainnya.

Perjanjian Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja antara Atlet *Esports* Profesional dengan Tim *Esports* Profesional untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu atau pekerjaan tertentu dengan jangka paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang lagi tidak lebih dari 5 tahun.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja antara Atlet *Esports* Profesional dengan Tim *Esports* Profesional untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (tidak ada pembatasan waktu).

Unsur-unsur identik dalam Perjanjian Kerja memuat hak-hak dasar Atlet *Esports* Profesional, antara lain:

- Upah minimum;
- Waktu kerja;
- Pendaftaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ("**BPJS**") Ketenagakerjaan;
- Waktu istirahat dan cuti; dan
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Dengan demikian, kontrak kerja yang memuat unsur-unsur ketenagakerjaan seperti yang telah disebutkan masuk ke ranah Hukum Ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan sendiri tidak mengenal adanya istilah *freeze contract*. Jika *freeze contract* terjadi pada Atlet *Esports* Profesional yang kontrak kerjanya memuat unsur ketenagakerjaan, maka Tim *Esports* Profesional dapat dinyatakan lalai dalam melaksanakan kewajibannya dikarenakan tidak dapat memenuhi hak-hak Atlet *Esports* Profesional.

Pasal 5 Ayat (1) Peraturan PB ESI No. 34/2021 menjelaskan bahwa setiap Atlet *Esports* Profesional yang berlaga di Liga *Esports* untuk mewakili Tim *Esports* Profesional Indonesia berhak untuk mendapatkan dari Tim *Esports* Profesional Indonesia antara lain:

- a. Upah bulanan sebagai Pemain Aktif maupun sebagai Pemain Cadangan berdasarkan kontrak kerja;
- b. Atlet *Esports* Profesional dengan kontrak kerja dalam jangka waktu minimal 1 (satu) tahun dapat mendiskusikan kontrak kerja setiap 4 (empat) hingga 6 (enam) bulan untuk kenaikan upah yang kenaikan upahnya dinilai berdasarkan prestasi masing-masing Atlet *Esports* Profesional; dan
- c. Program jaminan BPJS Ketenagakerjaan.

Maka dari itu, jika sebuah kontrak kerja disusun berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) Peraturan PB ESI No. 34/2021, maka kontrak kerja tersebut merupakan pelaksanaan dari Perjanjian Kerja yang tunduk pada Hukum Ketenagakerjaan.



KESIMPULAN

Pentingnya kesadaran hukum dalam pembuatan sebuah kontrak kerja menjadi krusial untuk mencegah isi kontrak kerja yang dapat merugikan salah satu pihak. Kategorisasi kontrak kerja menurut perspektif Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan pun perlu dilakukan untuk memastikan kepatuhan Atlet *Esports* Profesional dan Tim *Esports* Profesional dalam pelaksanaan kontrak kerja.

Dalam praktiknya, jika terdapat sebuah Perjanjian Kemitraan yang memuat unsur-unsur Hukum Ketenagakerjaan seperti upah dan cuti, maka jika di kemudian hari diajukan gugatan oleh pekerja terhadap pemberi kerja (dalam hal ini memiliki kedudukan hukum yang sama dengan seorang Atlet *Esports* Profesional terhadap Tim *Esports* Profesional) di Pengadilan Hubungan Industrial, maka Perjanjian Kemitraan tersebut dapat dikategorikan sebagai Perjanjian Kerja yang tunduk pada Hukum Ketenagakerjaan, dimana putusannya pengadilan tersebut umumnya lebih memihak kepada pekerja sebagai penggugat. Namun, jika tidak terdapat unsur Hukum Ketenagakerjaan pada Perjanjian Kemitraan, maka sudah menjadi kewenangan absolut Pengadilan Negeri untuk menerima gugatan yang diajukan oleh pekerja.

Disamping dari ketentuan hukum positif yang diatur di Indonesia, pelanggaran pada kontrak kerja diatur pada Pasal 42 Ayat (3) Huruf B Peraturan PB ESI No. 34/2021 yang mana penyelesaian sengketa yang terjadi merupakan salah satu ranah dari PB ESI. PB ESI dalam hal ini dapat melakukan peranannya terhadap ketentuan *freeze contract* tersebut dengan pertimbangan dan bukti-bukti pelanggaran yang disampaikan pada PB ESI sesuai dengan Pasal 42 ayat (5) Peraturan PB ESI No. 34/2021

PENULIS :



YUDISTIRA ADIPRATAMA S.H., LL.M.
Managing Partner K-CASE Lawyer
Esports Attorney



TENTANG K-CASE LAWYER :

K-CASE Lawyer adalah firma hukum yang berbasis di Jakarta dan Surabaya, Indonesia dengan keahlian pada sektor gaya hidup dan hiburan. Sebagai firma hukum pertama dan paling berpengalaman dalam ekosistem gaming dan *Esports* di Indonesia, K-CASE Lawyer telah memegang peran penting dalam proses pembuatan kebijakan yang berdampak secara signifikan terhadap ekosistem *Esports* di Indonesia. Dalam industri *gaming* dan *Esports*, klien dan mitra kami meliputi antara lain: Penerbit *Gim*, Tim *Esports* Profesional, Penyelenggara Acara *Esports*, *Streamer* & *Influencer*, Pemerintah & Organisasi Induk Cabang Olahraga *Esports*, asosiasi & komunitas *Esports*, serta institusi pendidikan dan riset dalam skala nasional dan internasional.

Main Office

One Pacific Place - Level 11
Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53
SCBD, Jakarta, 12930
Phone : (6221) 2985 9606
Fax : (6221) 2985 9889

Surabaya Office

Manyar Tirtomoyo II / 35 C
Kel. Manyar Sabrangan
Kec. Mulyorejo
Surabaya – 60116