

Etika Profesi Legal Officer dalam Menjaga Kerahasiaan Kontrak Pemain Sepak Bola Profesional: Analisis Empiris PT Persib Bandung Bermartabat

Moch. Fadli Fauzan¹, Azwar Abubakar. Fakultas Hukum, Universitas Pasundan, m.fadlyyy18@gmail.com

***ABSTRACT:** This study examines the ethical responsibility of legal officers in maintaining the confidentiality of professional football players' contracts, focusing on ethical challenges, moral burdens, and the implications of the absence of a professional ethics supervisory body. The research is grounded in the growing complexity of the football industry as a business entity involving legal, economic, and public interests, which places legal officers in a strategic yet ethically vulnerable position. The study employs an empirical juridical method with a qualitative approach, using in-depth offline interviews with the Head of Legal of PT Persib Bandung Bermartabat as primary data, supported by legal document analysis and relevant legislation, particularly the Indonesian Civil Code and Law Number 27 of 2022 on Personal Data Protection. The findings reveal that legal officers experience significant pressure from the media, public expectations, and internal corporate interests, resulting in ethical dilemmas between personal empathy and professional obligations. Furthermore, the absence of a dedicated ethics supervisory institution causes ethical enforcement to rely heavily on individual moral integrity and internal corporate regulations. This study concludes that strengthening the ethical framework of legal officers requires not only normative legal provisions but also structural mechanisms to ensure professionalism, accountability, and legal certainty within the professional football industry.*

***KEYWORDS:** Professional Ethics, Legal Officer, Contract Confidentiality, Professional Football.*

ABSTRAK: Penelitian ini mengkaji tanggung jawab etis legal officer dalam menjaga kerahasiaan kontrak pemain sepak bola profesional, dengan fokus pada tantangan etis, beban moral, serta implikasi ketiadaan lembaga pengawas etika profesi. Latar belakang penelitian didasarkan pada meningkatnya kompleksitas industri sepak bola sebagai entitas bisnis yang sarat dengan kepentingan hukum, ekonomi, dan sorotan publik, sehingga menempatkan legal officer pada posisi strategis sekaligus rentan terhadap dilema etis. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif, melalui wawancara langsung dengan Head of Legal PT Persib Bandung Bermartabat sebagai data primer, yang didukung oleh studi kepustakaan dan analisis peraturan perundang-undangan terkait, khususnya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022

tentang Perlindungan Data Pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa legal officer menghadapi tekanan signifikan dari media, publik, dan kepentingan internal perusahaan yang memunculkan konflik antara empati personal dan tuntutan profesional. Selain itu, ketiadaan lembaga pengawas etika khusus menyebabkan pengawasan etika profesi masih bergantung pada etika individual dan mekanisme internal perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan etika profesi legal officer memerlukan pendekatan yang tidak hanya normatif, tetapi juga struktural, guna menjamin profesionalisme, akuntabilitas, dan perlindungan hukum dalam praktik industri sepak bola profesional.

KATA KUNCI: Etika Profesi, Legal Officer, Kerahasiaan Kontrak, Sepak Bola Profesional.

I. PENDAHULUAN

Industri sepak bola profesional dewasa ini tidak lagi dapat dipahami semata-mata sebagai aktivitas olahraga, melainkan telah berkembang menjadi industri strategis yang melibatkan kepentingan ekonomi, hukum, dan reputasi public (Putra, 2016). Klub sepak bola profesional beroperasi layaknya korporasi modern yang mengelola aset bernilai tinggi, termasuk kontrak pemain, sponsor, dan hak komersial. Dalam konteks ini, peran legal officer menjadi sangat sentral karena bertanggung jawab memastikan seluruh aktivitas klub berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku, sekaligus menjaga kepentingan hukum perusahaan dari risiko sengketa dan pelanggaran. Namun, di balik peran strategis tersebut, terdapat dimensi etis yang kerap luput dari perhatian kajian akademik.

Salah satu aspek paling sensitif dalam praktik hukum di industri sepak bola adalah pengelolaan dan perlindungan kerahasiaan kontrak pemain (Hatami, 2019). Kontrak pemain tidak hanya memuat nilai ekonomis, tetapi juga mencerminkan strategi klub, stabilitas tim, dan kredibilitas manajemen. Kebocoran informasi kontrak berpotensi menimbulkan konflik internal, tekanan publik, hingga sengketa hukum. Oleh karena itu, tanggung jawab legal officer dalam menjaga kerahasiaan kontrak bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan bagian dari etika profesi yang melekat secara moral dan profesional.

Meskipun demikian, praktik menjaga kerahasiaan kontrak pemain tidak selalu berjalan dalam kondisi ideal. Legal officer berada dalam pusaran tekanan yang kompleks, mulai dari tuntutan manajemen, desakan media, hingga ekspektasi publik dan suporter. Dalam situasi tersebut, legal officer kerap dihadapkan pada dilema etis antara empati personal dan tuntutan profesional. Realitas ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma ideal etika profesi (*das sollen*) dan praktik nyata di lapangan (*das sein*), khususnya dalam industri sepak bola yang sangat terbuka terhadap sorotan publik.

Secara normatif, kewajiban menjaga kerahasiaan kontrak memiliki landasan hukum yang kuat dalam sistem hukum Indonesia (Nirwana & Damayanti, 2024). Asas itikad baik dalam Pasal 1338 ayat

(3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran (Sianipar, 2021). Selain itu, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi memberikan penguatan normatif terhadap kewajiban menjaga data pribadi dan informasi sensitif dari akses yang tidak sah (Satria & Yusuf, 2024). Namun, keberadaan norma hukum tersebut tidak serta-merta menjawab persoalan etis yang muncul dalam praktik profesional legal officer.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji etika profesi hukum dan perlindungan kerahasiaan, meskipun belum secara spesifik menyoroti legal officer di industri sepak bola. Penelitian oleh Rizalde DKK (Rizalde et al., 2025) membahas etika profesi advokat dalam menjaga rahasia klien, namun berfokus terkait kewajiban menjaga kerahasiaan informasi dalam konteks digital. Studi (Aprita & Mulkan, 2022) mengkaji peranan etika profesi hukum terhadap upaya penegakan hukum di Indonesia. Penelitian (Anggen Suari & Sarjana, 2023) menyoroti perlindungan data pribadi dalam hubungan kerja, namun masih bersifat normatif. Sementara itu, (M.Pd et al., 2025) membahas etika profesi dalam industri olahraga, tetapi lebih menekankan aspek manajerial. Penelitian oleh Hidayat (2022) mengkaji tinjauan kritis terhadap efektivitas penegakan etika dan tanggung jawab profesi hukum. Dengan demikian, kajian yang secara empiris mengaitkan etika, beban moral, dan struktur pengawasan legal officer di industri sepak bola masih sangat terbatas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: pertama, menganalisis tanggung jawab etis legal officer dalam menjaga kerahasiaan kontrak pemain sepak bola profesional; kedua, mengkaji tantangan etis dan beban moral yang dihadapi legal officer dalam praktik profesional di industri sepak bola, khususnya akibat tekanan media dan publik; dan ketiga, mengkaji ketiadaan lembaga pengawas etika profesi legal officer beserta implikasinya terhadap tanggung jawab profesional. Ketiga tujuan ini disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran utuh mengenai dimensi normatif, empiris, dan struktural dari etika profesi legal officer.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan analisis etika profesi, beban moral, dan ketiadaan lembaga pengawas etika dalam konteks spesifik industri sepak bola profesional. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung normatif atau sektoral, artikel ini menghadirkan kritik struktural berbasis data empiris terhadap posisi legal officer sebagai profesi yang belum memiliki sistem pengawasan etika yang mapan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan deskripsi masalah, tetapi juga memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan etika profesi legal officer di Indonesia.

Dengan membangun analisis yang berangkat dari praktik lapangan dan dikaitkan dengan kerangka hukum positif, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah kajian hukum profesi, khususnya dalam bidang hukum olahraga. Lebih jauh, artikel ini diharapkan menjadi rujukan akademik bagi pembuat kebijakan, praktisi hukum, dan akademisi dalam merumuskan standar etika dan mekanisme pengawasan profesi legal officer yang lebih akuntabel, tanpa bertentangan dengan sistem hukum yang berlaku.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris (Efendi & Ibrahim, 2016) dengan karakter penelitian kualitatif deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik etika profesi legal officer dalam menjaga kerahasiaan kontrak pemain sepak bola profesional. Pendekatan yuridis empiris dipilih karena penelitian ini tidak hanya mengkaji norma hukum yang berlaku, tetapi juga menelaah bagaimana norma tersebut diimplementasikan dalam praktik nyata. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung (offline) dengan partisipan yang dipilih secara purposive, yaitu seorang praktisi hukum yang berprofesi sebagai Legal Officer/Head of Legal PT Persib Bandung Bermartabat, memiliki latar belakang pendidikan hukum, serta bersedia menjadi narasumber dan bahan publikasi ilmiah. Wawancara dilakukan pada 2 Desember 2025 di Graha Persib, Lantai 3, Jalan Sulanjana No. 17, Bandung, dengan menggunakan pedoman wawancara semi-

terstruktur agar peneliti dapat menggali pengalaman, pandangan etis, dan dilema profesional yang dihadapi narasumber secara komprehensif.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1338 tentang asas itikad baik dalam perjanjian, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, serta peraturan internal perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja. Bahan hukum sekunder berupa buku teks, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan etika profesi hukum dan hukum olahraga. Seluruh data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif, sehingga temuan lapangan dapat dikaitkan secara rasional dengan kerangka hukum dan teori etika profesi. Pendekatan analisis ini digunakan untuk memastikan bahwa kesimpulan penelitian tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga merefleksikan realitas empiris yang dihadapi legal officer dalam praktik profesional di industri sepak bola.

III. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Implementasi Etika Profesi Legal Officer dalam Menjaga Kerahasiaan Kontrak Pemain Sepak Bola Profesional

Perkembangan sepak bola profesional di Indonesia telah membawa konsekuensi hukum yang semakin kompleks, terutama dalam pengelolaan hubungan kerja antara klub dan pemain (Parlindungan et al., 2024). Kontrak pemain sepak bola tidak lagi sekadar dokumen administratif, melainkan instrumen hukum yang mengandung nilai ekonomi tinggi, strategi bisnis klub, serta kepentingan hukum para pihak. Dalam konteks tersebut, legal officer memegang peran sentral sebagai penjaga kepatuhan hukum dan etika profesi, khususnya terkait kewajiban menjaga kerahasiaan kontrak pemain. Etika profesi menjadi fondasi utama bagi legal officer untuk menjalankan tugasnya secara profesional di tengah tekanan industri olahraga yang sarat kepentingan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Legal Officer PT Persib Bandung Bermartabat, etika profesi yang diperoleh selama menempuh pendidikan hukum memiliki keterkaitan langsung dengan praktik kerja sehari-hari. Narasumber menegaskan bahwa prinsip etika, khususnya kewajiban menjaga rahasia, tidak berhenti pada tataran teoritis, melainkan menjadi pedoman konkret dalam menjalankan profesi legal officer (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Hal ini menunjukkan adanya kesinambungan antara nilai-nilai etika akademik dan realitas profesi hukum, di mana legal officer dituntut untuk menerjemahkan norma etis ke dalam tindakan profesional yang nyata.

Secara normatif, kewajiban menjaga kerahasiaan kontrak berakar pada prinsip hukum perdata mengenai itikad baik dalam perjanjian. Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Sianipar, 2021). Prinsip ini tidak hanya mengikat para pihak dalam kontrak, tetapi juga pihak yang terlibat dalam proses penyusunan dan pengelolaan kontrak, termasuk legal officer. Membocorkan isi kontrak, seperti gaji, durasi kontrak, atau klausul khusus pemain, merupakan tindakan yang bertentangan dengan asas itikad baik dan berpotensi merugikan pihak lain.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kontrak pemain sepak bola memuat informasi yang sangat sensitif, mulai dari besaran gaji, bonus, hak dan kewajiban pemain, hingga klausul pemutusan kontrak. Narasumber menegaskan bahwa sebagai legal officer, ia tidak diperbolehkan membocorkan informasi tersebut kepada pihak mana pun di luar lingkup yang berwenang, seperti manajemen puncak, pelatih, dan pemain yang bersangkutan (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Praktik ini mencerminkan implementasi nyata etika profesi hukum, di mana kerahasiaan diposisikan sebagai kewajiban moral sekaligus profesional.

Kewajiban menjaga kerahasiaan kontrak pemain juga sejalan dengan ketentuan perlindungan data pribadi. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi secara tegas mengatur

bahwa setiap data pribadi harus dilindungi dari penyalahgunaan dan pengungkapan tanpa hak. Informasi mengenai gaji, identitas kontraktual, dan kondisi kerja pemain dapat dikategorikan sebagai data pribadi yang bersifat spesifik. Oleh karena itu, legal officer memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan bahwa pengelolaan dokumen kontrak dilakukan secara aman dan tidak melanggar ketentuan Pasal 4 dan Pasal 20 UU Perlindungan Data Pribadi (Mahameru et al., 2023).

Dalam praktiknya, legal officer PT Persib Bandung Bermartabat menerapkan mekanisme pengamanan dokumen secara ketat. Narasumber menjelaskan bahwa kontrak-kontrak pemain disimpan secara terbatas dan hanya dapat diakses oleh pihak tertentu dengan izin. Bahkan atasan sekalipun harus melalui prosedur yang jelas apabila ingin mengakses dokumen kontrak (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Praktik ini menunjukkan bahwa etika profesi tidak hanya diwujudkan melalui sikap personal, tetapi juga melalui sistem pengelolaan dokumen yang mencerminkan kehati-hatian dan tanggung jawab hukum. Selain kontrak pemain, legal officer juga bertanggung jawab menjaga kerahasiaan dokumen perusahaan lainnya, seperti akta perusahaan, data pemegang saham, dan informasi investor. Dokumen-dokumen tersebut memiliki implikasi hukum dan ekonomi yang besar bagi keberlangsungan klub. Kewajiban menjaga rahasia perusahaan ini sejalan dengan Pasal 1365 KUHPdata tentang perbuatan melawan hukum (Hakanadila & Salam, 2025), di mana setiap perbuatan yang menimbulkan kerugian akibat kesalahan atau kelalaian dapat menimbulkan tanggung jawab hukum. Kebocoran dokumen perusahaan berpotensi menimbulkan kerugian serius dan mencederai kepercayaan publik.

Implementasi etika profesi juga terlihat dalam cara legal officer menghadapi media massa. Berdasarkan hasil wawancara, tekanan dari wartawan merupakan tantangan etis yang paling sering dihadapi. Wartawan kerap menanyakan detail kontrak pemain, seperti gaji dan durasi kontrak, dengan berbagai pendekatan persuasif. Namun demikian, narasumber menegaskan bahwa kode etik profesi membantunya memahami batasan informasi yang boleh dan tidak boleh

disampaikan kepada publik. Sikap ini mencerminkan profesionalisme hukum yang menjunjung tinggi kerahasiaan sebagai bagian dari integritas profesi. Secara hukum ketenagakerjaan, kontrak pemain sepak bola dapat dipandang sebagai perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja (Arif, 2025). Meskipun tidak secara eksplisit mengatur kewajiban kerahasiaan kontrak, semangat perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum dalam undang-undang tersebut mengharuskan pengelolaan kontrak dilakukan secara profesional dan bertanggung jawab. Legal officer berperan sebagai penjaga keseimbangan antara kepentingan klub dan hak-hak pemain.

Dari sisi etika profesi, narasumber menekankan bahwa etika bukan sekadar aturan tertulis, melainkan norma dan adab yang tumbuh dari kesadaran moral (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Etika profesi membantu legal officer menentukan batasan dalam bertindak, terutama ketika berhadapan dengan situasi yang rawan konflik kepentingan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi etika profesi bersifat reflektif dan kontekstual, tidak hanya mengandalkan aturan formal, tetapi juga integritas personal dalam mengambil keputusan.

Menariknya, hasil wawancara juga mengungkap bahwa pelanggaran etika yang paling sering terjadi dalam profesi legal adalah kebocoran isi kontrak. Pelanggaran tersebut umumnya terjadi bukan karena ketidaktahuan, melainkan karena kelalaian atau dorongan untuk memperoleh keuntungan tertentu, seperti bayaran tambahan atau popularitas di media. Temuan ini memperlihatkan bahwa etika profesi memiliki peran preventif yang penting untuk menahan godaan pragmatis yang dapat merusak profesionalisme hukum. Dalam konteks sanksi, narasumber menjelaskan bahwa pelanggaran etika dapat berujung pada sanksi internal perusahaan, mulai dari peringatan hingga pemecatan. Meskipun tidak terdapat lembaga pengawas etika khusus bagi legal officer seperti Ikatan Dokter Indonesia bagi dokter, mekanisme sanksi internal tetap menjadi instrumen pengendalian perilaku profesional. Hal

ini sejalan dengan prinsip tanggung jawab hukum dan profesional, di mana reputasi dan nama baik menjadi modal utama seorang legal professional.

Implementasi etika profesi dalam menjaga kerahasiaan kontrak juga berkaitan dengan posisi strategis legal officer dalam struktur organisasi. Sebagai Head of Legal yang berada langsung di bawah direktur, narasumber memiliki tanggung jawab besar sekaligus beban moral yang tinggi. Semakin tinggi jabatan, semakin besar pula ekspektasi untuk menjaga integritas dan profesionalisme. Beban ini justru mempertegas pentingnya etika profesi sebagai pegangan utama dalam menjalankan kewenangan hukum. Dari perspektif teori hukum, praktik yang dilakukan oleh legal officer PT Persib Bandung Bermartabat mencerminkan upaya harmonisasi antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas praktik (*das sein*). Meskipun dalam situasi tertentu terdapat dilema antara kepentingan perusahaan dan idealisme etis, etika profesi tetap berfungsi sebagai kompas moral untuk menentukan batas tindakan yang dapat dibenarkan. Hal ini menunjukkan bahwa etika profesi bukan penghambat kinerja, melainkan penuntun agar keputusan hukum tetap berada dalam koridor yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, implementasi etika profesi legal officer dalam menjaga kerahasiaan kontrak pemain sepak bola profesional tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga nyata dalam praktik sehari-hari. Data wawancara menunjukkan bahwa etika profesi menjadi fondasi utama dalam pengelolaan kontrak, pengamanan dokumen, dan interaksi dengan pihak eksternal. Ditopang oleh ketentuan KUHPerdata, UU Ketenagakerjaan, dan UU Perlindungan Data Pribadi, etika profesi berfungsi sebagai jembatan antara hukum tertulis dan realitas industri sepak bola profesional di Indonesia.

B. Tantangan Etis dan Beban Moral Legal Officer dalam Praktik Profesional di Industri Sepak Bola

Praktik profesional legal officer dalam industri sepak bola profesional tidak hanya dihadapkan pada persoalan teknis hukum, tetapi

juga pada tantangan etis dan beban moral yang kompleks. Industri sepak bola merupakan ruang publik yang sarat kepentingan ekonomi, sorotan media, dan ekspektasi masyarakat yang tinggi. Dalam situasi demikian, legal officer berada pada posisi strategis sekaligus rentan, karena harus menjaga kepatuhan hukum dan etika profesi, sembari berhadapan dengan tekanan eksternal yang berpotensi menggerus integritas profesional (Muhamad et al., 2025). Realitas ini menunjukkan bahwa etika profesi tidak selalu hadir dalam kondisi ideal, melainkan diuji secara nyata dalam praktik sehari-hari.

Hasil wawancara dengan Dewi Lusiana selaku Head of Legal PT Persib Bandung Bermartabat memperlihatkan bahwa beban etis dan moral telah dirasakan sejak awal menjalani profesi sebagai legal officer dan terus berlanjut hingga saat ini. Narasumber secara jujur menyampaikan bahwa profesi legal memikul tanggung jawab besar dalam menjaga rahasia perusahaan, sementara di sisi lain terdapat dorongan kuat dari pihak eksternal untuk mengakses informasi tersebut. Kondisi ini menempatkan legal officer dalam situasi dilematis, karena harus memilih antara empati personal sebagai sesama manusia dan tuntutan profesional sebagai penjaga kepentingan hukum perusahaan. Tekanan paling nyata datang dari wartawan dan media massa. Sepak bola sebagai industri hiburan publik menjadikan informasi mengenai pemain, khususnya gaji, durasi kontrak, dan klausul pemutusan kontrak, sebagai komoditas yang bernilai tinggi. Dewi Lusiana menjelaskan bahwa wartawan kerap menggunakan berbagai pendekatan persuasif, mulai dari komunikasi personal hingga tekanan moral dengan dalih “ini bagian dari pekerjaan kami.” Tekanan semacam ini tidak bersifat sesaat, melainkan berulang dan sistematis, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi legal officer.

Dari sudut pandang etika profesi, situasi tersebut mencerminkan konflik antara kewajiban menjaga kerahasiaan dan dorongan empati sosial. Secara normatif, legal officer terikat pada kewajiban hukum untuk menjaga rahasia perusahaan dan kontrak pemain. Kewajiban ini sejalan dengan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara tentang asas itikad baik serta Pasal 1365 KUHPerdara yang melarang perbuatan melawan hukum

yang menimbulkan kerugian (Hakanadila & Salam, 2025). Namun, dalam praktiknya, legal officer tetap berhadapan dengan dilema batin ketika permintaan informasi disampaikan dengan tekanan emosional. Beban moral tersebut semakin berat karena legal officer menyadari bahwa kebocoran informasi tidak hanya berdampak pada perusahaan, tetapi juga pada karier profesionalnya sendiri. Dewi Lusiana menegaskan bahwa reputasi merupakan modal utama seorang legal professional. Sekali kepercayaan publik dan internal perusahaan rusak akibat pelanggaran etika, maka jasa profesional yang bersangkutan berpotensi tidak lagi dilirik oleh perusahaan atau klien lain. Dalam konteks ini, etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai norma ideal, tetapi juga sebagai mekanisme perlindungan diri profesional.

Tekanan etis juga muncul dalam bentuk konflik antara kepentingan perusahaan dan keadilan substantif bagi pemain. Dalam wawancara, Dewi Lusiana mengungkapkan pengalaman ketika harus berhadapan dengan pemain asing terkait pemutusan kontrak (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Secara ideal (*das sollen*), pemutusan kontrak sepihak dapat menimbulkan kewajiban pembayaran kompensasi (Romadhoni et al., 2025). Namun dalam realitas industri (*das sein*), terdapat kepentingan perusahaan untuk menekan pengeluaran dan menghindari kerugian finansial. Kondisi ini memaksa legal officer mengambil strategi komunikasi yang bersifat persuasif dan negosiatif, meskipun berpotensi menimbulkan dilema etis.

Perbedaan antara *das sollen* dan *das sein* menjadi titik krusial dalam pembahasan etika profesi legal officer. Norma hukum dan etika profesi mengajarkan kejujuran, keterbukaan, dan perlindungan hak para pihak. Namun, realitas industri sepak bola yang kompetitif dan berorientasi pada keuntungan menuntut fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Dewi Lusiana menyebut bahwa dalam situasi tertentu, legal officer harus “mengemas” kebenaran secara strategis demi kepentingan perusahaan, tanpa bermaksud menipu, tetapi untuk menjaga stabilitas organisasi.

Dilema tersebut menunjukkan bahwa etika profesi tidak selalu dapat diterapkan secara hitam-putih. Etika hadir dalam spektrum abu-

abu yang menuntut kebijaksanaan (*prudence*) dalam bertindak. Dalam konteks ini, legal officer berperan sebagai penyeimbang antara kepentingan hukum, kepentingan bisnis, dan nilai-nilai kemanusiaan. Beban moral muncul karena setiap keputusan memiliki konsekuensi etis, baik terhadap individu pemain maupun terhadap keberlangsungan perusahaan. Tekanan etis juga berkaitan dengan ketiadaan lembaga pengawas etika profesi legal officer. Dewi Lusiana membandingkan profesi legal dengan profesi dokter yang memiliki Ikatan Dokter Indonesia (IDI) sebagai pengawas etika. Dalam bidang legal officer, belum terdapat lembaga khusus yang mengawasi kepatuhan etika secara profesional. Akibatnya, pengawasan etika lebih banyak bergantung pada kesadaran personal dan mekanisme internal perusahaan, seperti HRD atau direktur. Kondisi ini memperbesar beban moral karena tanggung jawab etis sepenuhnya berada di pundak individu.

Secara hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja antara legal officer dan perusahaan tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 86 UU Ketenagakerjaan menegaskan hak pekerja atas perlindungan moral dan kesusilaan (Damanik, 2021). Namun, dalam praktik, perlindungan terhadap beban moral akibat tekanan pekerjaan sering kali tidak diatur secara eksplisit. Legal officer dituntut untuk tetap profesional meskipun menghadapi tekanan psikologis yang berat, terutama dalam menghadapi media dan konflik kepentingan internal.

Selain tekanan eksternal, beban moral juga muncul dalam hubungan internal perusahaan. Sebagai Head of Legal yang berada langsung di bawah direktur, Dewi Lusiana memikul tanggung jawab besar dalam pengambilan keputusan strategis. Semakin tinggi jabatan, semakin besar pula ekspektasi moral dan profesional yang dibebankan. Meskipun tidak mengalami hambatan prosedural, beban pekerjaan dan tanggung jawab menjadi tantangan tersendiri yang menuntut keteguhan etika dan ketahanan mental. Temuan wawancara juga mengungkapkan bahwa pelanggaran etika yang paling sering terjadi dalam profesi legal adalah kebocoran isi kontrak. Menurut Dewi Lusiana, pelanggaran tersebut umumnya terjadi karena kelalaian atau dorongan pragmatis,

seperti keinginan memperoleh bayaran tambahan atau popularitas melalui media (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Fenomena ini memperlihatkan bahwa tekanan ekonomi dan eksposur publik dapat menjadi faktor yang mengikis integritas etis, terutama ketika tidak diimbangi dengan penguatan nilai-nilai profesional.

Dalam perspektif hukum perlindungan data, kebocoran kontrak pemain juga berpotensi melanggar Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi. Pasal 20 UU tersebut mengatur kewajiban pengendali data untuk melindungi data pribadi dari akses tidak sah. Legal officer yang gagal menjaga kerahasiaan kontrak tidak hanya melanggar etika profesi, tetapi juga berisiko menghadapi konsekuensi hukum. Hal ini semakin menambah beban moral karena setiap kelalaian dapat berimplikasi hukum dan reputasional.

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, Dewi Lusiana menekankan pentingnya strategi komunikasi yang bijak. Alih-alih menolak secara frontal permintaan wartawan, ia memilih memberikan alternatif informasi yang tidak melanggar prinsip kerahasiaan. Strategi ini mencerminkan upaya menjaga keseimbangan antara empati sosial dan kewajiban profesional. Pendekatan semacam ini menunjukkan bahwa etika profesi tidak selalu diwujudkan melalui sikap keras, melainkan melalui kebijaksanaan dalam berkomunikasi.

Dengan demikian, tantangan etis dan beban moral legal officer dalam industri sepak bola profesional merupakan realitas yang tidak terpisahkan dari praktik profesi itu sendiri. Data wawancara dengan Dewi Lusiana menunjukkan bahwa tekanan media, konflik kepentingan, dan perbedaan antara norma ideal dan realitas industri menjadi ujian nyata bagi etika profesi. Dalam situasi tersebut, etika tidak hanya berfungsi sebagai norma abstrak, tetapi sebagai kompas moral yang membimbing legal officer untuk tetap menjaga integritas di tengah kompleksitas industri sepak bola modern.

C. Ketiadaan Lembaga Pengawas Etika dan Implikasi Tanggung Jawab Profesional Legal Officer

Salah satu persoalan struktural paling krusial dalam praktik profesi legal officer di Indonesia, khususnya dalam industri sepak bola profesional, adalah ketiadaan lembaga pengawas etika yang bersifat khusus dan independen. Berbeda dengan profesi dokter yang berada di bawah pengawasan Ikatan Dokter Indonesia (IDI) (Mantiri et al., 2025), atau profesi advokat yang memiliki organisasi profesi dengan dewan kehormatan (Endira et al., 2022), legal officer beroperasi dalam ruang etika yang relatif tidak terinstitusionalisasi. Kondisi ini menimbulkan implikasi serius terhadap pertanggungjawaban profesional, terutama ketika terjadi pelanggaran etika yang berdampak luas bagi perusahaan, individu, dan publik.

Hasil wawancara dengan Dewi Lusiana selaku Head of Legal PT Persib Bandung Bermartabat secara tegas mengonfirmasi bahwa hingga saat ini tidak terdapat lembaga pengawas etika profesi legal officer yang berdiri secara formal (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Dalam praktiknya, pengawasan terhadap perilaku profesional legal officer sepenuhnya diserahkan pada mekanisme internal perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa standar etika profesi legal officer lebih bersifat implisit dan fragmentaris, tergantung pada kebijakan masing-masing.

Ketiadaan lembaga pengawas etika tersebut menyebabkan etika profesi legal officer sangat bergantung pada integritas personal individu yang menjalankan profesi. Dewi Lusiana menyampaikan bahwa pada akhirnya setiap legal officer dituntut untuk memiliki kesadaran etis yang kuat, karena tidak ada otoritas eksternal yang secara khusus mengawasi dan menilai kepatuhan etika profesi (Dewi Lusiana, personal communication, Desember 2025). Kondisi ini menciptakan ruang abu-abu dalam praktik profesional, di mana batas antara tindakan etis dan tidak etis sering kali ditentukan oleh penilaian subjektif individu atau kepentingan institusional perusahaan.

Secara normatif, ketergantungan pada etika personal merupakan kondisi yang problematik. Etika profesi idealnya tidak hanya bertumpu

pada moralitas individu, tetapi juga diperkuat oleh sistem pengawasan dan penegakan yang objektif (Amelia, 2025). Tanpa adanya lembaga pengawas, pelanggaran etika berpotensi tidak terdeteksi atau diselesaikan secara internal tanpa transparansi. Hal ini bertentangan dengan prinsip akuntabilitas profesional yang seharusnya melekat pada setiap profesi yang memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan hukum. Dalam konteks industri sepak bola, risiko tersebut menjadi semakin besar karena karakter industrinya yang sarat kepentingan ekonomi dan eksposur publik. Legal officer tidak hanya berhadapan dengan persoalan hukum internal, tetapi juga dengan tekanan eksternal dari media, suporter, dan sponsor. Tanpa pengawasan etika yang independen, keputusan-keputusan legal officer berpotensi dipengaruhi oleh kepentingan jangka pendek perusahaan, meskipun secara etis dapat dipertanyakan. Kondisi inilah yang mempertegas urgensi pembahasan mengenai struktur pengawasan etika profesi legal officer.

Berdasarkan data wawancara, peran pengawasan etika dalam perusahaan saat ini dijalankan oleh HRD dan direktur. Dewi Lusiana menjelaskan bahwa apabila terjadi pelanggaran etika, seperti kebocoran kontrak atau penyalahgunaan kewenangan, maka mekanisme penanganannya dilakukan melalui jalur internal perusahaan. HRD berperan dalam aspek disiplin ketenagakerjaan, sementara direktur memiliki kewenangan tertinggi dalam menentukan sanksi (Sutomo, 2025). Model pengawasan ini bersifat hierarkis dan administratif, bukan etis dalam arti profesional.

Pengawasan internal tersebut pada satu sisi memiliki kelebihan karena bersifat cepat dan kontekstual, namun di sisi lain menyimpan kelemahan mendasar. Pertama, potensi konflik kepentingan tidak dapat dihindari, karena pihak yang mengawasi merupakan bagian dari struktur kekuasaan perusahaan. Kedua, standar penilaian etika menjadi tidak seragam karena bergantung pada kebijakan pimpinan. Ketiga, sanksi yang dijatuhkan lebih menitikberatkan pada aspek disiplin kerja, bukan pada pelanggaran etika profesi sebagai suatu nilai normatif.

Implikasi dari kondisi tersebut adalah meningkatnya risiko pelanggaran etika yang tidak tertangani secara proporsional. Dewi Lusiana mengungkapkan bahwa pelanggaran etika paling sering terjadi adalah kebocoran isi kontrak pemain. Dalam situasi tanpa lembaga pengawas eksternal, pelanggaran semacam ini kerap diselesaikan secara internal tanpa evaluasi etis yang mendalam. Padahal, kebocoran kontrak tidak hanya melanggar etika profesi, tetapi juga berpotensi melanggar Pasal 1338 KUHPerdara tentang kekuatan mengikat perjanjian serta Pasal 20 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (Mahameru et al., 2023).

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, sanksi terhadap legal officer yang melanggar etika umumnya merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 161 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai sanksi disiplin hingga pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran perjanjian kerja. Namun, pengaturan ini bersifat umum dan tidak secara spesifik menyentuh dimensi etika profesi. Akibatnya, pelanggaran etika dipersepsikan semata-mata sebagai pelanggaran kontrak kerja, bukan sebagai pelanggaran nilai profesional.

Ketiadaan lembaga pengawas etika juga berdampak pada lemahnya efek jera (*deterrent effect*). Tanpa sanksi profesional yang bersifat kolektif, seperti pencabutan sertifikasi atau rekomendasi negatif secara nasional, pelanggaran etika cenderung dipandang sebagai risiko yang dapat dinegosiasikan. Kondisi ini berpotensi menurunkan standar profesionalisme legal officer secara keseluruhan, terutama dalam industri yang sangat kompetitif seperti sepak bola profesional. Meskipun demikian, solusi terhadap persoalan ini tidak dapat ditempuh secara gegabah dengan membentuk lembaga baru yang bertentangan dengan sistem hukum yang ada. Solusi yang rasional dan tidak berbenturan dengan undang-undang dapat dimulai dengan penguatan kode etik internal perusahaan. Kode etik tersebut perlu dirumuskan secara tertulis, transparan, dan mengikat, serta memasukkan prinsip-prinsip kerahasiaan, integritas, dan akuntabilitas profesional. Penguatan ini

sejalan dengan asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara.

Selain itu, perusahaan dapat membentuk komite etik internal yang bersifat kolegial dan tidak hanya berada di bawah HRD. Komite ini dapat melibatkan unsur legal senior, manajemen, dan pengawas internal untuk menilai pelanggaran etika secara objektif. Pembentukan komite etik internal tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, karena merupakan bagian dari kebebasan korporasi dalam mengatur tata kelola perusahaan (good corporate governance).

Solusi lain yang rasional adalah mendorong asosiasi profesi hukum untuk menginisiasi forum etik legal officer lintas sektor. Forum ini tidak harus berbentuk lembaga pengawas formal seperti IDI, tetapi dapat berfungsi sebagai ruang diskusi, standarisasi etika, dan peer review profesional. Dengan demikian, pengawasan etika tidak sepenuhnya diserahkan pada perusahaan, tetapi juga melibatkan komunitas profesi secara kolektif, tanpa melanggar kerangka hukum yang berlaku.

Dalam jangka panjang, temuan empiris dari praktik seperti yang dialami Dewi Lusiana dapat menjadi dasar akademik bagi perumusan kebijakan etika profesi legal officer. Artikel ini, dengan mengangkat ketiadaan lembaga pengawas sebagai kritik normatif, memberikan kontribusi kebaruan dalam kajian hukum profesi. Kritik ini tidak dimaksudkan untuk mendeligitimasi profesi legal officer, melainkan untuk memperkuat posisi etis dan profesionalnya dalam sistem hukum nasional.

Dengan demikian, ketiadaan lembaga pengawas etika profesi legal officer merupakan persoalan struktural yang memiliki implikasi langsung terhadap tanggung jawab profesional. Data wawancara menunjukkan bahwa ketergantungan pada etika personal dan mekanisme internal perusahaan belum cukup menjamin perlindungan etika profesi secara komprehensif. Oleh karena itu, penguatan kode etik internal, pembentukan komite etik, dan inisiatif kolektif profesi menjadi solusi rasional yang dapat ditempuh tanpa bertentangan dengan undang-

undang, sekaligus memperkuat integritas profesi legal officer di industri sepak bola profesional.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab etis legal officer dalam menjaga kerahasiaan kontrak pemain sepak bola profesional merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari profesionalisme dan integritas profesi hukum di industri olahraga. Kerahasiaan kontrak pemain tidak hanya memiliki nilai hukum dan ekonomis, tetapi juga menyangkut kepercayaan antara klub, pemain, dan publik. Oleh karena itu, kewajiban menjaga kerahasiaan tersebut harus dipahami sebagai perwujudan asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta prinsip perlindungan data sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam praktik profesional, legal officer menghadapi tantangan etis dan beban moral yang signifikan, khususnya akibat tekanan media, ekspektasi publik, dan kepentingan internal perusahaan. Data empiris dari wawancara dengan Head of Legal PT Persib Bandung Bermartabat mengungkap adanya dilema antara empati personal terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dan tuntutan profesional untuk menjaga kepentingan hukum perusahaan. Kondisi ini memperlihatkan secara nyata adanya perbedaan antara etika ideal (*das sollen*) dan realitas praktik (*das sein*), yang menuntut legal officer untuk memiliki kematangan moral, kecakapan komunikasi, dan keteguhan prinsip dalam menjalankan profesinya.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa hingga saat ini belum terdapat lembaga pengawas khusus yang secara struktural mengawasi dan menegakkan etika profesi legal officer di Indonesia. Ketidadaan lembaga tersebut menyebabkan pengawasan etika profesi masih sangat bergantung pada etika personal individu dan mekanisme internal perusahaan, seperti peran HRD dan pimpinan perusahaan.

Kondisi ini menimbulkan risiko terjadinya pelanggaran etika yang berpotensi merugikan perusahaan, profesi, dan kepercayaan publik, sekaligus menunjukkan adanya kekosongan struktural dalam sistem pengawasan profesi legal officer.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan etika profesi legal officer tidak cukup hanya bertumpu pada norma hukum positif dan peraturan internal perusahaan, tetapi juga memerlukan perhatian serius terhadap aspek struktural dan kultural profesi. Artikel ini memberikan kontribusi empiris dan konseptual terhadap pengembangan kajian etika profesi hukum, khususnya dalam konteks industri sepak bola profesional, serta diharapkan dapat menjadi dasar bagi diskursus akademik dan kebijakan yang lebih lanjut mengenai pembentukan standar etika dan mekanisme pengawasan profesi legal officer yang akuntabel dan sejalan dengan sistem hukum nasional.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, S. P. (2025). Tinjauan Kritis Terhadap Efektivitas Penegakan Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum. *Media Hukum Indonesia* (MHI), 3(3). <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/1691>
- Anggen Suari, K. R., & Sarjana, I. M. (2023). Menjaga Privasi di Era Digital: Perlindungan Data Pribadi di Indonesia. *Jurnal Analisis Hukum*, 6(1), 132–142. <https://doi.org/10.38043/jah.v6i1.4484>
- Aprita, S., & Mulkan, H. (2022). PERANAN ETIKA PROFESI HUKUM TERHADAP UPAYA PENEGAKAN HUKUM DI INDONESIA. *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 21–40. <https://doi.org/10.24967/jcs.v7i1.1646>
- Arif, M. R. (2025). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Uu No 13 Tahun 2003. *SAKATO LAW JOURNAL*, 3(1), 265–273. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/SLJ/article/view/6504>
- Damanik, J. (2021). ANALISIS PERLINDUNGAN BURUH DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 365–373. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11167>
- Dewi Lusiana. (2025, Desember). Wawancara Head Of Legal PT Persib Bandung Bermartabat [Personal communication].
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Depok: Prenada Group.
- Endira, B. K., Junaidi, M., Sediati, D. S. R., & Sihotang, A. P. (2022). Kedudukan Dan Peran Organisasi Profesi Advokat Terhadap Advokat Yang Berhadapan Dengan Hukum. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 5(1), 389–400. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4841>
- Hakanadila, Z., & Salam, A. (2025). Tinjauan Yuridis Terhadap Penerapan Pasal 1365 dan Pasal 1372 Kuhperdata Secara Kumulatif Terhadap Gugatan Ganti Rugi Dalam Kasus

- Pencemaran Nama Baik. *Lex Patrimonium*, 4(3).
<https://scholarhub.ui.ac.id/lexpatri/vol4/iss3/2>
- Hatami, R. F. (2019). Perjanjian Kerja Antara Pemain Sepak Bola dan Klub Sepak Bola Indonesia Dengan Lex Sportiva dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 3(1), 93–114.
<https://doi.org/10.25072/jwy.v3i1.218>
- Mahameru, D. E., Nurhalizah, A., Badjeber, H., Wildan, A., & Rahmadia, H. (2023). IMPLEMENTASI UU PERLINDUNGAN DATA PRIBADI TERHADAP KEAMANAN INFORMASI IDENTITAS DI INDONESIA. *Esensi Hukum*, 5(2), 115–131.
<https://doi.org/10.35586/esensihukum.v5i2.240>
- Mantiri, Y. D., Sondakh, D. K. G., & Anis, F. H. (2025). Kedudukan Putusan Majelis Kehormatan Etika Kedokteran Ikatan Dokter Indonesia Dalam Perspektif Dominus Litis Terhadap Perkara Malpraktik Medis. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(5), 7508–7541. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i5.2391>
- M.Pd, D. D. W. K. S. O., M.Or, D. D. N., S. Pd, & M.Pd, P. D. A. K. (2025). INDUSTRI OLAHRAGA. *Zifatama Jawara*.
- Muhamad, F., Basyarin, R., & Akhirah, N. (2025). Peran Strategis Profesi Hukum Di Era Society 5.0: Antara Inovasi Dan Etika Profesional. *JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH*, 3(2), 642–654. <https://doi.org/10.61722/jssr.v3i2.4391>
- Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14232864>
- Parlindungan, J. W., Dewi, A. S. K., & Masykur, M. H. (2024). Urgensi Peraturan Bentuk Badan Hukum Serta Mekanisme Penggabungan dan Pengambilalihan Klub Sepak Bola Di Indonesia. *RechtJiva*, 23–43. <https://doi.org/10.21776/rechtjiva.v1n1.2>

- Putra, A. M. (2016). Ekonomi Politik Pemberitaan Konflik Persepakbolaan Indonesia. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 13(2), 213–232. <https://doi.org/10.24002/jik.v13i2.673>
- Rizalde, A. D., Nst, A. H., Manalu, S. Z. K. L. B., Saparizhan, A., Jupri, M. R. D., Muqtadir, M. H. A., & Sembiring, M. A. R. (2025). Tanggung Jawab Advokat Terhadap Klien Terkait Kewajiban Menjaga Kerahasiaan Informasi Dalam Konteks Digital. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 11017–11024. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2925>
- Romadhoni, K., Rosidin, U., Kholik, M. A., & Alifi, A. (2025). Urgensi Pembaharuan Hukum melalui Pendekatan Ius Constitutum dan Ius Constituendum pada Tindak Pidana dalam Kegiatan Bisnis di Indonesia. *AL-MUTSLA*, 7(2), 678–711. <https://doi.org/10.46870/jstain.v7i2.1953>
- Satria, M. K., & Yusuf, H. (2024). Analisis Yuridis Tindakan Kriminal Doxing Ditinjau Berdasarkan Undang Undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(2), 2442–2456. <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/266>
- Sianipar, W. H. (2021). PENERAPAN ASAS ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN SEWA-MENYEWA DITINJAU BERDASARKAN PASAL 1338 KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 3(2), 405–414. <https://doi.org/10.46930/jurnalrectum.v3i2.1944>
- Sutomo, D. A. (2025). *Human Resource Planning and Development*. Deepublish.