

BAB III
BENTUK DAN UPAYA PENINGKATAN PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP PENASIHAT HUKUM INTERNAL
(IN HOUSE COUNSEL) DI INDONESIA

A. Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Profesi Penasihat Hukum Internal (*In House Counsel*)

Penasihat hukum internal (*in house counsel*) perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk melindungi diri dari risiko hukum dengan cara menjaga independensi, profesionalisme, mematuhi hukum secara ketat, serta memastikan dokumentasi yang jelas. Mereka juga dapat mempertahankan integritas hukum perusahaan sekaligus melindungi diri dari potensi tuntutan hukum di masa depan.

Perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (*in house counsel*) sangat penting untuk memastikan mereka dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan tanpa rasa takut. Hal ini melibatkan berbagai undang-undang dan regulasi yang mendukung profesi mereka dalam konteks korporasi.

Perlindungan hukum bagi profesi penasihat hukum internal (*in house counsel*) di Indonesia belum diatur secara khusus dalam satu undang-undang tersendiri, namun beberapa peraturan perundang-undangan memberikan dasar perlindungan dan pengaturan terkait profesi penasihat hukum internal (*in house counsel*). Dasar hukum yang relevan mencakup:

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat (Undang-Undang Advokat)

Undang-Undang Advokat (Undang-Undang No. 18 Tahun 2003) mengatur tentang profesi advokat secara umum, termasuk hak dan kewajiban mereka. Meskipun Undang-Undang Advokat mengatur tentang advokat, beberapa ketentuan dalam Undang-Undang ini dapat menjadi acuan dalam konteks perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (*in house counsel*). Misalnya, Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Advokat yang mendefinisikan advokat sebagai "orang yang berprofesi memberi

jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan".³⁴ Meskipun penasihat hukum internal (in house counsel) bukan advokat dalam arti Undang-Undang Advokat, namun mereka juga memberikan jasa hukum dalam perusahaan.

Dalam Undang-Undang Advokat menekankan pentingnya menjaga kerahasiaan dalam hubungan antara advokat dan klien, bagi penasihat hukum internal (in house counsel), prinsip ini melindungi komunikasi yang terjadi antara mereka dan perusahaan, sehingga mereka dapat memberikan nasihat tanpa risiko pengungkapan informasi sensitif. Undang-Undang Advokat mendukung independensi advokat, yang juga berlaku bagi penasihat hukum internal (in house counsel) dalam menjalankan tugas mereka. Serta Undang-Undang Advokat mencakup kode etik yang harus dipatuhi oleh advokat, meskipun penasihat hukum internal (in house counsel) tidak terikat langsung, mereka dapat mengambil prinsip-prinsip etika ini sebagai pedoman dalam praktik profesional mereka. Undang-Undang Advokat ini juga memberikan perlindungan bagi advokat dari segala bentuk tindakan yang dapat mengancam profesi mereka, penasihat hukum internal (in house counsel) dapat merujuk pada perlindungan ini ketika menghadapi situasi yang berisiko, seperti ancaman pembalasan atas nasihat hukum yang diberikan.

Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat memberikan kerangka hukum yang penting bagi penasihat hukum internal (in house counsel) untuk menjalankan profesi mereka dengan aman dan independen. Meskipun tidak secara langsung mengatur penasihat hukum internal (in house counsel), prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang-Undang ini tetap relevan dan dapat digunakan sebagai dasar perlindungan bagi mereka.

³⁴Mahkamah Konstitusi, " Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang advokat", https://www.mkri.id/public/content/info umum/undang/pdf/Anotasi_108_Anotasi%20Jefri%20UU%2018%20Tahun%202003%20Advokat (www.mkri.id, 23 Mei 2017) diakses 17 Mei 2025

2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai hak dasar pekerja seperti hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik menyebutkan "penasihat hukum internal (in house counsel)", namun beberapa ketentuan dalam undang-undang ini dapat diinterpretasikan secara luas untuk melindungi hak-hak penasihat hukum internal (in house counsel) sebagai karyawan/pekerja dalam perusahaan.

Penasihat hukum internal (in house counsel) yang bekerja untuk perusahaan biasanya memiliki status sebagai karyawan, sehingga mereka berhak atas perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan yang diberikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari diskriminasi, juga berlaku bagi penasihat hukum internal (in house counsel).

3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Undang-Undang Perseroan Terbatas)

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Undang-Undang Perseroan Terbatas) dapat menjadi dasar hukum perlindungan bagi penasihat hukum internal (in house counsel) dalam beberapa aspek, meskipun tidak secara eksplisit mengatur secara khusus tentang perlindungan mereka. Undang-Undang Perseroan Terbatas memberikan dasar hukum terkait struktur organisasi perusahaan, termasuk organ-organ seperti Direksi dan Dewan Komisaris, serta kewenangan dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan perusahaan. Hal ini secara tidak langsung memberikan perlindungan bagi penasihat hukum internal (in house counsel) karena mereka bekerja di bawah naungan organ perusahaan tersebut dan menjalankan tugas sesuai dengan kewenangan yang diberikan.

Undang-Undang Perseroan Terbatas mengatur bahwa direksi bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Jika penasihat hukum internal (in house counsel) memberikan nasihat hukum yang sesuai, mereka dapat dilindungi dari konsekuensi hukum atas keputusan yang diambil oleh direksi berdasarkan nasihat tersebut. Undang-Undang Perseroan Terbatas juga mengatur tentang informasi perusahaan yang bersifat rahasia, dalam hal ini penasihat hukum internal (in house counsel) seringkali terlibat dalam pengelolaan informasi ini, dan perlindungan terhadap informasi rahasia dapat memberikan jaminan bagi posisi mereka. Undang-Undang Perseroan Terbatas menekankan pentingnya melindungi kepentingan perusahaan, yang mencakup perlindungan terhadap semua karyawan, termasuk penasihat hukum internal (in house counsel), dalam menjalankan fungsi mereka. Perusahaan dapat menetapkan kebijakan internal yang mengatur perlindungan dan hak-hak penasihat hukum internal (in house counsel) berdasarkan prinsip-prinsip Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Meskipun Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak secara langsung mengatur perlindungan penasihat hukum internal (in house counsel), prinsip-prinsip dan ketentuan yang ada dalam undang-undang tersebut dapat diterapkan untuk melindungi penasihat hukum internal (in house counsel), dari tuntutan hukum yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Meskipun Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tidak secara khusus mengatur perlindungan untuk penasihat hukum internal (in house counsel), beberapa prinsip dan pasal di dalamnya dapat menjadi dasar perlindungan, terutama terkait dengan perjanjian kerja dan tanggung jawab. KUHPerdata mengatur tentang hubungan perdata, termasuk perjanjian kerja, yang dapat menjadi dasar hukum bagi perlindungan penasihat hukum internal (in house counsel).

KUHPerdata mengatur tentang perjanjian dan kontrak. Penasihat hukum internal (in house counsel) biasanya terikat oleh kontrak kerja yang dapat melindungi hak-hak mereka. Pasal-pasal dalam KUHPerdata mengenai tanggung jawab dapat dijadikan acuan ketika membahas kewajiban dan tanggung jawab penasihat hukum internal (in house counsel) dalam menjalankan tugasnya. Penasihat hukum internal (in house counsel) dapat menggunakan prinsip-prinsip yang ada dalam KUHPerdata untuk melindungi kepentingan hukum klien mereka, yang juga mencakup perlindungan bagi mereka sebagai profesional hukum. Aspek-aspek seperti perlindungan terhadap penyalahgunaan wewenang dan hak-hak atas ganti rugi dari KUHPerdata, dapat digunakan penasihat hukum internal (in house counsel) untuk melindungi diri dari konsekuensi hukum yang tidak adil

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 jo. Undang-Undang Nomor 73 Tahun 1958 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) tidak secara khusus mengatur perlindungan untuk penasihat hukum internal (in house counsel) sebagai profesi. Namun, beberapa pasal dalam KUHP dan prinsip hukum pidana lainnya dapat menjadi dasar perlindungan tidak langsung, terutama terkait dengan tindak pidana yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Jika penasihat hukum internal (in house counsel) menghadapi ancaman atau tekanan untuk melakukan tindakan ilegal, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dapat menjadi dasar untuk melindungi mereka dari tuntutan pidana yang tidak adil, asalkan mereka bertindak sesuai dengan hukum. Beberapa prinsip hukum pidana, seperti asas legalitas (suatu perbuatan hanya dapat dipidana jika ada aturan hukum yang mengaturnya), dapat memberikan perlindungan kepada penasihat hukum internal (in house counsel) dalam konteks pemberian opini hukum. Jika opini hukum yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak ada unsur kesengajaan untuk melakukan tindak pidana, maka

penasihat hukum internal (in house counsel) tidak dapat dipidana berdasarkan opini tersebut.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) juga mengatur tentang pertanggungjawaban pidana, termasuk pertanggungjawaban korporasi. Jika perusahaan melakukan tindak pidana, penasihat hukum internal (in house counsel) yang terlibat dalam keputusan atau tindakan yang melanggar hukum juga dapat dimintai pertanggungjawaban, meskipun mereka tidak secara langsung melakukan tindak pidana tersebut.

6. Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja

Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja biasanya mengatur hak dan kewajiban karyawan, termasuk penasihat hukum internal (in house counsel). Ini dapat mencakup hak atas kerahasiaan, perlindungan dari pemecatan tanpa sebab yang jelas, atau hak untuk melaporkan pelanggaran hukum tanpa takut akan konsekuensi negatif.

Peraturan perusahaan yang mengharuskan kepatuhan terhadap hukum dapat memberikan dasar bagi penasihat hukum internal (in house counsel) untuk menolak perintah yang bertentangan dengan hukum, serta melindungi mereka dari tanggung jawab hukum jika mereka bertindak sesuai dengan nasihat hukum yang diberikan.

Jika terjadi sengketa terkait hubungan kerja, penasihat hukum internal (in house counsel) dapat menggunakan dasar hukum yang ada, termasuk Perjanjian Kerja dan peraturan perusahaan untuk mencari penyelesaian yang adil. Dengan demikian, meskipun Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja bukan satu-satunya dasar hukum, keduanya dapat memberikan perlindungan yang signifikan bagi penasihat hukum internal (in house counsel) dalam menjalankan tugasnya.

B. Analisis Peraturan-Peraturan yang Relevan Terhadap Perlindungan Profesi Penasihat Hukum Internal (*In House Counsel*) di Indonesia.

Perlindungan profesi penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia menjadi semakin relevan dalam konteks perkembangan hukum dan bisnis yang dinamis. Dalam menghadapi tantangan hukum yang kompleks,

peraturan-peraturan yang mengatur profesi ini memainkan peran penting untuk memastikan integritas, independensi, dan perlindungan hukum bagi para penasihat hukum internal. Regulasi yang mengakui status penasihat hukum internal (in house counsel) sebagai penasihat hukum resmi memberikan perlindungan terhadap hak-hak mereka dan memastikan bahwa mereka dapat bertindak sesuai dengan kode etik profesi.

Penasihat hukum internal (in house counsel) secara sederhana dapat diartikan sebagai karyawan di departemen hukum dalam sebuah perusahaan. Seperti halnya karyawan di departemen lain, seperti pemasaran dan keuangan, seorang karyawan di departemen hukum juga memiliki ruang lingkup pekerjaan (job description) yang diatur dalam perjanjian kerja dengan perusahaan. Ruang lingkup pekerjaan ini tentu bervariasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang mempekerjakan.

Dalam praktiknya, beberapa perusahaan mempekerjakan penasihat hukum internal (in house counsel) yang merupakan sarjana hukum yang telah diangkat dan disumpah sebagai advokat, serta memiliki Kartu Tanda Pengenal Advokat (KTPA) dari organisasi advokat tertentu. Di sisi lain, terdapat juga sarjana hukum yang belum atau tidak memiliki KTPA. Seorang penasihat hukum internal (in house counsel) yang memiliki KTPA dapat dianggap sebagai advokat. Namun, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan terkait status dan hak imunitasnya. Meskipun memiliki KTPA, statusnya sebagai advokat dapat dipertanyakan dalam konteks praktik hukum. Seorang penasihat hukum internal (in house counsel) yang telah memenuhi syarat sesuai undang-undang dan dilantik secara resmi sebagai advokat diakui sebagai advokat. Namun, posisi dan fungsi mereka sebagai karyawan perusahaan mungkin berbeda dibandingkan dengan advokat yang berpraktik secara independen. Status sebagai karyawan dapat memunculkan perdebatan mengenai kemampuan mereka untuk menjalankan peran advokat sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum, terutama berkaitan dengan independensi dan kebebasan dalam memberikan nasihat hukum kepada perusahaan sebagai klien

Di Indonesia, advokat yang berpraktik di luar perusahaan biasanya terlibat dalam praktik litigasi dan memberikan jasa hukum kepada klien di luar organisasi mereka. Dalam Undang-Undang No.18 Tahun 2003 tentang Advokat (Undang-Undang Advokat) memberikan hak imunitas kepada advokat dalam menjalankan tugasnya. Namun, imunitas ini biasanya berlaku untuk advokat yang berpraktik secara independen dan terlibat dalam proses litigasi, bukan untuk advokat yang bekerja di dalam perusahaan. Penasihat hukum internal (in house counsel) lebih fokus pada urusan hukum internal perusahaan, seperti kepatuhan hukum, kontrak, dan risiko hukum. Oleh karena itu, meskipun mereka memiliki Kartu Tanda Pengenal Advokat (KTPA), hak imunitasnya mungkin tidak sekomprensif advokat yang berpraktik di luar.

Dalam hal ini menurut peneliti, meskipun seorang penasihat hukum internal (in house counsel) yang memiliki Kartu Tanda Pengenal Advokat (KTPA) bekerja secara penuh waktu di perusahaan sebagai karyawan di departemen hukum, selama tugasnya mencakup penyediaan layanan hukum sesuai dengan definisi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat ("Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan Undang-Undang ini"),³⁵ dengan demikian, status sebagai advokat tetap melekat padanya, dan perlindungan bagi advokat, termasuk hak imunitas yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, tetap berlaku. Sepanjang ruang lingkup pekerjaannya mencakup pemberian jasa hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat ("Jasa Hukum adalah jasa yang diberikan advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien"),³⁶ maka perusahaan yang mempekerjakannya masuk dalam kategori klien karena menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang

³⁵ Ibid

³⁶ Ibid

Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, ("Klien adalah orang, badan hukum, atau lembaga lain yang menerima jasa hukum dari Advokat")³⁷

Bagi penasihat hukum internal (in house counsel) yang bekerja di suatu perusahaan tetapi belum memiliki Kartu Tanda Pengenal Advokat (KTPA), secara formal, ia tidak memenuhi syarat untuk memberikan jasa hukum seperti yang diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat. Meskipun ia memiliki kompetensi dan pengetahuan hukum yang cukup untuk memberikan layanan hukum kepada perusahaan, menurut peneliti, ia tidak dapat merujuk pada Undang-Undang Advokat dan tidak memiliki hak imunitas. Oleh karena itu, meskipun seorang sarjana hukum tidak berniat menjadi advokat, jika tugasnya berkaitan dengan layanan hukum, ia seharusnya memiliki KTPA demi kepentingan pribadi dan pihak yang menggunakan jasanya. Selain itu, perusahaan yang mempekerjakan sarjana hukum yang belum atau tidak memiliki KTPA sebaiknya tidak menugaskan individu tersebut untuk memberikan jasa hukum, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003, karena ia tidak memiliki kualifikasi formal untuk melakukannya, meskipun secara nyata ia kompeten di bidang hukum. Walaupun Undang-Undang Advokat tidak secara spesifik mengatur penasihat hukum internal (in house counsel), prinsip-prinsip kebebasan dan kemandirian dalam menjalankan profesi yang diatur dalam Undang-Undang Advokat dapat dijadikan acuan.

Di sisi lain, penasihat hukum internal (in house counsel) merupakan bagian dari struktur organisasi perusahaan dan terikat oleh hubungan kerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) serta kontrak kerja yang mereka miliki. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, karyawan diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan dari tempat mereka bekerja, serta memiliki hubungan kerja yang ditetapkan melalui perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, penasihat hukum internal (in house counsel) di sebuah perusahaan, baik yang memiliki Kartu Tanda Pengenal Advokat (KTPA) maupun tidak, terikat dalam perjanjian kerja yang sama

³⁷ Ibid

seperti karyawan di bagian lainnya. Ini berarti bahwa kedudukan mereka setara dengan karyawan lain di perusahaan tersebut.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan landasan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk penasihat hukum internal (in house counsel), seperti hak atas upah, jaminan sosial, jam kerja, cuti, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Penasihat hukum internal (in house counsel) berhak mendapatkan perlindungan dari diskriminasi, pemecatan tanpa alasan yang jelas, serta hak untuk mengajukan keluhan terkait pelanggaran hak-hak mereka.

Selain Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan), peraturan perusahaan dan perjanjian kerja dapat menjadi dasar hukum bagi perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel) dalam menjalankan tugasnya. Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja (PK) merupakan dokumen internal perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk penasihat hukum internal (in house counsel). Peraturan perusahaan biasanya mencakup aturan umum tentang ketenagakerjaan di perusahaan, sedangkan perjanjian kerja lebih spesifik mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan individu penasihat hukum internal (in house counsel). Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja dapat memberikan perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel) dalam beberapa aspek, seperti: mengatur hak dan kewajiban penasihat hukum internal (in house counsel) dalam menjalankan tugasnya, termasuk batasan tanggung jawab dan kewenangan, mengatur sanksi atas pembocoran informasi rahasia perusahaan oleh penasihat hukum internal (in house counsel), yang pada dasarnya juga melindungi perusahaan dari kerugian, serta mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara penasihat hukum internal (in house counsel) dan perusahaan, seperti melalui arbitrase atau mediasi. Meskipun peraturan perusahaan dan perjanjian kerja memberikan perlindungan, penasihat hukum internal (in house counsel) tetap bertanggung jawab atas tindakan mereka dalam menjalankan tugas, jika tindakan tersebut melanggar hukum, mereka tetap bisa dimintai pertanggungjawaban.

Salah satu tugas pokok dan fungsi (tupoksi) seorang penasihat hukum internal (in house counsel) adalah memberikan opini hukum (Legal Opinion) serta merekomendasikan langkah-langkah hukum yang tepat untuk mendukung operasional dan strategi bisnis perusahaan. Peran ini menjadi sangat krusial karena opini hukum yang diberikan akan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan oleh manajemen perusahaan. Namun, dalam beberapa kasus, opini hukum yang mereka berikan bisa berujung pada konsekuensi hukum yang serius. Salah satu contoh yang menggambarkan hal ini adalah kasus di mana seorang penasihat hukum internal (in house counsel) dihadapkan pada tuntutan pidana akibat opini hukum yang diberikan. Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Undang-Undang Perseroan Terbatas) dapat menjadi dasar hukum perlindungan bagi penasihat hukum internal (in house counsel), meskipun tidak secara eksplisit mengatur secara khusus tentang perlindungan mereka. Dalam hal ini menurut peneliti seharusnya menjadi pihak yang bertanggung jawab adalah direksi, direksi memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan bisnis, termasuk keputusan yang didasarkan pada opini hukum yang diberikan oleh penasihat hukum internal (in house counsel). Penasihat hukum internal (in house counsel), sebagai penasihat, memberikan saran dan pandangan, tetapi keputusan akhir ada di tangan direksi, hal ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Undang-Undang Perseroan Terbatas). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Undang-Undang Perseroan Terbatas) secara jelas mengatur bahwa Pihak dalam Perseroan yang berwenang menjalankan pengurusan Perseroan adalah Direksi. Berdasarkan Pasal 92 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 (Undang-Undang Perseroan Terbatas) menyatakan "Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan."³⁸ Selanjutnya menurut Pasal 97 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 (Undang-Undang Perseroan Terbatas) menyatakan "Direksi bertanggung jawab atas

³⁸ BPK RI, "Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007", <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39965> (bpk.go.id, 16 Agustus 2007) diakses 27 Mei 2025.

pengurusan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1).³⁹ Karena itu, Direksi adalah pihak yang mewakili Perseroan hal ini berdasarkan Pasal 98 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 (Undang-Undang Perseroan Terbatas) "Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan."⁴⁰

Dalam hal ini Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dapat menjadi perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel) khususnya yang berkaitan dengan perikatan (hubungan hukum antara dua pihak) dan tanggung jawab hukum. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tidak secara spesifik mengatur perlindungan hukum untuk profesi penasihat hukum internal (in house counsel), namun prinsip-prinsip umum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) terkait perikatan dan tanggung jawab dapat diterapkan. Pasal 1367 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ("Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu"),⁴¹ dapat menjadi pasal yang relevan bagi perlindungan hukum terhadap penasihat hukum internal (in house counsel). Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1367 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang sering disebut sebagai tanggung jawab majikan atau Vicarious Liability, menetapkan bahwa majikan bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh pihak ketiga. Oleh karena itu, perusahaan tempat penasihat hukum internal (in house counsel) tersebut bekerja menjadi pihak yang harus bertanggung jawab atas kerugian yang terjadi.

Seorang penasihat hukum internal (in house counsel) apabila terkait dengan tindak pidana yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas mereka, dapat mencari perlindungan hukum dari beberapa pasal dalam Kitab Undang-

³⁹ Ibid

⁴⁰ Ibid

⁴¹ JDIH Mahkamah Agung RI, "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata", <https://jdih.mahkamahagung.go.id/legal-product/kitab-undang-undang-hukum-perdata/detail> (jdih.mahkamahagung.go.id, 03 Mei 2022) diakses 02 Juni 2025.

Undang Hukum Pidana (KUHP), terutama pasal 1 ayat (1), Pasal 50 dan Pasal 51 ayat 1. Asas legalitas Pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) menyatakan "Suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada"⁴². Ini berarti, jika tidak ada aturan yang secara spesifik melarang tindakan penasihat hukum internal (in house counsel) dalam pelaksanaan tugas (dalam konteks pemberian opini hukum), maka mereka tidak dapat dipidana berdasarkan opini tersebut, selama opini hukum yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak ada unsur kesengajaan untuk melakukan tindak pidana. Selanjutnya dalam pasal 50 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) menyatakan "Barang siapa melakukan perbuatan untuk melaksanakan ketentuan undang-undang, tidak dipidana."⁴³, dalam pasal 50 KUHP mengatur bahwa seseorang tidak dapat dipidana jika mereka melakukan perbuatan demi memenuhi kewajiban hukum. Jika tindakan tersebut dianggap sebagai pelaksanaan tugas, ini dapat menjadi dasar perlindungan. Begitu juga dalam pasal 51 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) menyatakan "Barang siapa melakukan perbuatan untuk melaksanakan perintah jabatan yang diberikan oleh penguasa yang berwenang, tidak dipidana."⁴⁴, pasal 51 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) memberikan perlindungan jika tindakan tersebut merupakan perintah jabatan yang sah. Namun Perlindungan hukum berdasarkan Pasal 50 dan pasal 51 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) tidak mutlak dan dapat diabaikan jika penasihat hukum internal (in house counsel) memiliki bukti niat jahat (*mens rea*) atau keterlibatan dalam tindak pidana lainnya. Oleh karenanya penting untuk memahami batasan tanggung jawab dan risiko yang mungkin dihadapi dalam menjalankan profesi sebagai penasihat hukum internal (in house counsel).

Berdasarkan uraian di atas apabila dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, dimana teori perlindungan hukum berfokus pada pemberian jaminan

⁴² Moeljatno, KUHP KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PIDANA, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 2.

⁴³ Ibid., hlm. 17

⁴⁴ Ibid., hlm. 18

dan keamanan hukum bagi individu atau kelompok dalam menjalankan profesinya. Dalam konteks penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia, perlindungan terhadap hak pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja, termasuk penasihat hukum internal (in house counsel). Ini mencakup hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Serta perlindungan Hukum untuk Klien dengan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 (Undang-Undang Advokat), penasihat hukum internal (in house counsel) yang memiliki Kartu Tanda Pengenal Advokat (KTPA) memiliki perlindungan dalam memberikan jasa hukum, meskipun ada batasan terkait imunitas hukum.

Apabila peraturan-peraturan yang relevan terhadap perlindungan profesi penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia dikaitkan dengan teori tanggung Jawab profesional, dimana teori ini berfokus pada tanggung jawab yang dimiliki oleh profesional terhadap klien dan masyarakat. Tanggung jawab penasihat hukum internal (in house counsel) sebagai penasihat hukum, memiliki tanggung jawab untuk memberikan opini hukum yang tepat. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 (Undang-Undang Perseroan Terbatas) menegaskan bahwa keputusan akhir tetap berada di tangan direksi, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab profesional dapat dibagi. Serta Vicarious Liability pengaturan dalam Pasal 1367 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengenai tanggung jawab majikan mendukung perlindungan penasihat hukum internal (in house counsel) dari tuntutan hukum yang mungkin timbul akibat tindakan mereka dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya kesesuaian peraturan-peraturan yang relevan terhadap perlindungan profesi penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia dengan teori keadilan yaitu dalam teori keadilan berfokus pada prinsip-prinsip kesetaraan, keadilan, dan akses yang adil terhadap hukum. Keadilan dalam perlakuan penasihat hukum internal (in house counsel) seharusnya diperlakukan sama dengan karyawan lain dalam hal hak-hak dan kewajiban, terlepas dari status sebagai advokat atau bukan. Keadilan dalam penegakan

hukum, ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) memberikan perlindungan bagi penasihat hukum internal (in house counsel) dari tuntutan pidana selama mereka bertindak sesuai dengan hukum. Ini mencerminkan prinsip keadilan bahwa tidak seharusnya seseorang dihukum tanpa adanya pelanggaran yang jelas.

Secara keseluruhan, peraturan-peraturan yang diuraikan di atas sudah sesuai dengan teori perlindungan hukum, teori tanggung jawab profesional, dan teori keadilan. Meskipun ada beberapa kekurangan, terutama terkait dengan imunitas hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel). Kerangka hukum yang mendukung perlindungan hak dan tanggung jawab profesi ini sangat penting, baik untuk memastikan independensi dalam memberikan nasihat hukum maupun untuk melindungi penasihat hukum internal (in house counsel) dari potensi konflik kepentingan serta risiko hukum. Hal ini menegaskan perlunya penguatan regulasi dan etika profesi untuk melindungi dan menegakkan hak-hak penasihat hukum internal (in house counsel) dalam konteks profesional dan organisasi.

C. Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Penasihat Hukum Internal (*In House Counsel*) di Indonesia

Dalam era globalisasi dan perkembangan hukum yang semakin kompleks, peran penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia menjadi semakin vital. Namun, di balik tanggung jawab besar tersebut, terdapat berbagai hambatan yang menghalangi perlindungan hukum bagi mereka. Memahami tantangan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan efektif bagi para penasihat hukum internal (in house counsel).

Salah satu hambatan utama adalah minimnya regulasi yang mengatur posisi penasihat hukum internal (in house counsel). Meskipun mereka memberikan nasihat hukum kepada perusahaan, mereka tidak memiliki imunitas seperti advokat yang diatur dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat dan rentan terhadap konsekuensi hukum dari nasihat yang mereka berikan. Mereka beroperasi dalam struktur organisasi

perusahaan dan terlibat dalam pengambilan keputusan bisnis, sehingga rentan terhadap konsekuensi hukum dari opini hukum yang mereka berikan.

Selain itu, ketidakjelasan status hukum mereka sebagai karyawan perusahaan seringkali menjadi kendala dalam menjalankan tugas. Status penasihat hukum internal (in house counsel) sebagai karyawan perusahaan menimbulkan pertanyaan tentang tanggung jawab hukum mereka, terutama dalam kaitannya dengan pihak ketiga. Meskipun mereka memberikan nasihat hukum, mereka tidak memiliki posisi independen seperti advokat. Perbedaan penafsiran hukum, terutama dalam konteks perbedaan penafsiran suatu pasal, seringkali menjadi masalah, dan penasihat hukum internal (in house counsel) mungkin tidak memiliki kewenangan untuk memberikan legal opinion yang independen.

Penasihat hukum internal (in house counsel) sering kali berada di bawah tekanan dari manajemen perusahaan yang mungkin tidak sepenuhnya memahami peran mereka. Penasihat hukum internal (in house counsel) sering kali dihadapkan pada dilema antara menjaga kepatuhan hukum dan memenuhi target bisnis perusahaan. Manajemen mungkin menekan mereka untuk mengambil keputusan yang mengutamakan keuntungan jangka pendek, meskipun hal tersebut berpotensi melanggar hukum atau etika. Situasi ini dapat menciptakan konflik kepentingan, di mana penasihat hukum internal (in house counsel) terpaksa mengabaikan prinsip hukum demi kepentingan perusahaan. Ketidakpahaman ini dapat mengganggu integritas dan fungsi utama mereka sebagai penasihat hukum.

Dalam beberapa kasus, manajemen dapat meminta penasihat hukum internal (in house counsel) untuk menyembunyikan informasi atau memanipulasi data untuk kepentingan perusahaan. Tekanan ini dapat menciptakan situasi konflik kepentingan yang serius dan dapat merusak integritas hukum penasihat hukum internal (in house counsel). Manajemen sering kali menetapkan tenggat waktu yang ketat untuk proyek-proyek tertentu, yang dapat membatasi waktu yang tersedia bagi penasihat hukum internal (in house counsel) untuk melakukan analisis hukum yang mendalam.

Hal ini dapat memaksa mereka untuk memberikan nasihat hukum yang kurang komprehensif.

Terkadang, manajemen mungkin tidak menghargai atau mengabaikan nasihat hukum yang diberikan oleh penasihat hukum internal (in house counsel). Ketidapahaman atau penolakan terhadap pentingnya kepatuhan hukum dapat menyebabkan tekanan yang membuat penasihat hukum internal (in house counsel) merasa tidak didukung. Penasihat hukum internal (in house counsel) mungkin juga merasa tertekan oleh risiko pembalasan jika mereka menolak untuk mengikuti instruksi manajemen yang melanggar hukum. Hal ini bisa berupa pemecatan, pengucilan, atau bahkan dampak negatif terhadap karir mereka.

Penasihat hukum internal (in house counsel) dituntut untuk mengurangi risiko hukum, namun mereka juga dapat menghadapi konsekuensi dari saran yang mereka berikan. Beberapa kasus menunjukkan bahwa pendapat hukum yang mereka sampaikan bisa menjadi dasar untuk tuntutan hukum terhadap mereka. Manajemen perusahaan mungkin akan lebih berhati-hati dalam menggunakan pendapat hukum dari penasihat hukum internal (in house counsel) dan lebih sering melibatkan penasihat hukum eksternal untuk mendapatkan perspektif yang lebih objektif.

Tekanan dari manajemen perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sulit bagi penasihat hukum internal (in house counsel). Memahami dinamika ini penting untuk mencari solusi yang mendukung posisi hukum mereka dan memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan integritas dan profesionalisme.

Hambatan lain yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun dukungan institusional. Penasihat hukum internal (in house counsel) sering kali bekerja dengan anggaran yang ketat. Banyak perusahaan tidak mengalokasikan dana yang cukup untuk keperluan hukum, termasuk pelatihan, riset, dan pengembangan infrastruktur hukum. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk memberikan nasihat hukum yang berkualitas. Banyak penasihat hukum internal (in house counsel) yang bekerja sendiri atau hanya dengan tim kecil. Tanpa dukungan staf yang

memadai, mereka harus menangani berbagai tugas hukum sekaligus, mulai dari kontrak hingga litigasi. Ini dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan mengurangi efisiensi.

Penasihat hukum internal (in house counsel) mungkin tidak memiliki akses yang memadai ke database hukum, perangkat lunak manajemen kasus, atau sumber daya penelitian yang diperlukan untuk melakukan analisis hukum yang mendalam. Keterbatasan ini dapat mengurangi kualitas nasihat yang diberikan. Seringkali, manajemen perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan profesional atau pelatihan bagi penasihat hukum internal (in house counsel). Tanpa dukungan ini, mereka mungkin tidak dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam hukum dan praktik terbaik. Dengan keterbatasan sumber daya, penasihat hukum internal (in house counsel) mungkin kesulitan untuk menangani kasus-kasus hukum yang kompleks. Ini dapat menyebabkan keputusan yang kurang tepat dan meningkatkan risiko hukum bagi perusahaan.

Keterbatasan sumber daya dan dukungan dapat menghambat efektivitas penasihat hukum internal (in house counsel) dalam menjalankan tugas mereka. Memperbaiki kondisi ini melalui peningkatan alokasi anggaran, dukungan manajemen, dan akses ke sumber daya yang memadai sangat penting untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel).

Meskipun ada upaya untuk memberikan perlindungan, belum ada peraturan khusus yang secara komprehensif melindungi profesi penasihat hukum internal (in house counsel). Kasus-kasus yang melibatkan penasihat hukum internal (in house counsel) seringkali menimbulkan perdebatan dan membutuhkan solusi hukum yang tepat. Perlu ada upaya lebih lanjut untuk memberikan kejelasan dan perlindungan hukum yang lebih baik bagi profesi penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia.

Dengan demikian, meskipun peran penasihat hukum internal (in house counsel) semakin penting dalam dunia bisnis, mereka masih menghadapi berbagai hambatan dalam mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak untuk mengatasi hambatan ini

dan memastikan bahwa penasihat hukum internal (in house counsel) dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan aman.

D. Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Penasihat Hukum Internal (*In House Counsel*) di Indonesia

Setiap individu merupakan subjek hukum yang berhak mendapatkan perlindungan atas fitrah kemanusiaannya. Perlindungan hukum dapat dipahami sebagai upaya untuk menjaga kepentingan individu sebagai subjek hukum, sehingga mereka dapat bertindak sesuai dengan hak asasi manusia. Tujuan utama dari perlindungan dan penegakan hukum adalah untuk memastikan bahwa subjek hukum memperoleh semua haknya. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut, perlindungan hukum akan memberikan dukungan penuh kepada subjek hukum yang menjadi korban.

Perlindungan hukum dalam suatu profesi merupakan serangkaian upaya untuk menjamin hak, kepentingan, dan martabat para pelaku profesi, serta memastikan bahwa profesi tersebut dapat berfungsi dengan baik dan memberikan manfaat kepada masyarakat. Dalam konteks profesi, perlindungan hukum mencakup jaminan dan regulasi yang dirancang untuk melindungi individu yang menjalankan profesi tertentu dari risiko hukum, tuntutan, dan tindakan balas dendam. Ini melibatkan berbagai aspek, termasuk peraturan perundang-undangan, kode etik profesi, dan mekanisme penegakan hukum.

Perlindungan hukum memberikan kepastian bagi para profesional tentang hak dan kewajiban mereka. Ini menciptakan kerangka kerja yang jelas yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan keyakinan, mengetahui bahwa ada regulasi yang melindungi mereka dari risiko hukum yang tidak adil. Dalam banyak profesi, seperti hukum, medis, dan keuangan, individu sering kali menghadapi risiko tuntutan hukum akibat keputusan atau nasihat yang diberikan. Perlindungan hukum mencakup klausul yang melindungi profesional dari tindakan hukum yang tidak berdasar, serta memberikan akses ke bantuan hukum jika diperlukan.

Perlindungan hukum juga berkaitan dengan penegakan standar etika dalam suatu profesi. Regulasi yang ada dapat mencakup kode etik yang mengharuskan para profesional untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip tertentu. Ini membantu mencegah praktik yang tidak etis dan meningkatkan reputasi profesi. Selanjutnya perlindungan hukum juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang aman bagi para profesional. Dengan adanya jaminan hukum, mereka merasa lebih bebas untuk menyampaikan pendapat dan nasihat yang mungkin tidak selalu populer, tanpa takut akan repercusi.

Dalam konteks dinamika dunia bisnis yang semakin rumit, peran penasihat hukum internal (in house counsel) sangat penting untuk menjaga kepatuhan hukum dan memberikan nasihat strategis kepada perusahaan. Namun, penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia sering menghadapi tantangan yang melibatkan risiko hukum yang signifikan, termasuk kemungkinan kriminalisasi atas keputusan yang diambil dalam kapasitas profesional mereka. Kriminalisasi terhadap profesi yang sah adalah hal yang merugikan, tidak hanya bagi profesi itu sendiri, tetapi juga bagi perkembangan hukum di Indonesia secara keseluruhan. Jika dalam persidangan terbukti adanya indikasi kriminalisasi, maka semua pihak yang terlibat harus segera mencari solusi.

Upaya meningkatkan perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia dapat dipahami melalui lensa teori perlindungan hukum, yang menekankan pentingnya memberikan jaminan dan dukungan kepada individu yang menjalankan fungsi profesional tertentu. Teori perlindungan hukum juga menekankan pentingnya akses ke keadilan. Dalam hal ini, penasihat hukum internal (in house counsel) perlu memiliki akses yang sama terhadap mekanisme hukum yang ada untuk melindungi hak-hak mereka. Sistem hukum yang responsif dan inklusif akan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan sengketa yang mungkin timbul dengan cara yang adil dan transparan.

Dalam teori keadilan menuntut agar hukum ditegakkan secara adil dan tidak diskriminatif. Kriminalisasi terhadap penasihat hukum internal (in house counsel) juga bisa dianggap tidak adil jika mereka tidak diberikan

perlindungan hukum yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya perlindungan hukum yang memadai bagi profesi ini. Keadilan menuntut agar mereka diperlakukan secara adil dan setara di mata hukum, serta tidak dikriminalisasi atas tindakan yang merupakan bagian dari tugas profesional mereka. Dengan memastikan perlindungan hukum yang memadai, penasihat hukum internal (in house counsel) dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan perusahaan akan nasihat hukum yang jujur dan independen dengan keadilan bagi individu yang menjalankan profesi tersebut.

Upaya meningkatkan perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan tanpa rasa takut akan konsekuensi hukum. Berikut beberapa upaya yang dapat dilakukan:⁴⁵

1. Penguatan Regulasi Khusus

Pemerintah dapat mempertimbangkan penyusunan peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur profesi in house counsel, termasuk hak, kewajiban, dan perlindungan hukum mereka. Atau pemerintah dapat merevisi Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat untuk mengakomodasi peran penasihat hukum internal (in house counsel) dan memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas, terutama dalam konteks peran, tanggung jawab, dan ruang lingkup tugas mereka. Selain penguatan regulasi dari pemerintah, perusahaan dapat memperjelas posisi dan tugas penasihat hukum internal (in house counsel) dalam peraturan perusahaan, termasuk perlindungan terhadap risiko hukum yang mungkin timbul dari pelaksanaan tugas mereka.

2. Pelatihan dan Pendidikan

Pelatihan dan pendidikan bagi penasihat hukum internal (in house counsel) sangat penting untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan peran mereka secara efektif dalam perusahaan. Beberapa langkah konkret yang dapat

⁴⁵ Yosea Iskandar, "Mitigasi Risiko Hukum Terkait Tanggung Jawab Profesi In House Counsel", <https://www.hukumonline.com/berita/a/mitigasi-risiko-hukum-terkait-tanggung-jawab-profesi-in-house-counsel-lt66d566647a50d/?page=all> (hukumonline.com, 2 September 2024) diakses 3 Juli 2025.

diambil dalam aspek pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel) di Indonesia:

- a. Mengembangkan program sertifikasi khusus bagi penasihat hukum internal (in house counsel) untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan hukum mereka. Menyediakan materi yang relevan tentang hukum perusahaan, etika, dan regulasi terkini.
- b. Mengadakan workshop rutin yang membahas isu-isu hukum terkini, kasus-kasus hukum, dan praktik terbaik dalam praktik penasihat hukum internal (in house counsel). Serta mengundang pembicara dari berbagai latar belakang, termasuk akademisi dan praktisi hukum.
- c. Menyediakan pelatihan tentang keterampilan komunikasi, negosiasi, dan manajemen konflik untuk membantu penasihat hukum internal (in house counsel) berinteraksi lebih efektif dengan manajemen dan pihak lain.
- d. Mengembangkan sistem pembelajaran yang menyediakan akses ke modul-modul pendidikan hukum yang dapat diakses kapan saja. Menyediakan sumber daya seperti artikel, video, dan webinar yang dapat membantu penasihat hukum internal (in house counsel) memperbarui pengetahuan mereka.
- e. Membangun program mentorship di mana penasihat hukum internal (in house counsel) yang lebih berpengalaman dapat membimbing rekan-rekan yang lebih baru. Membentuk jaringan profesional untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi dalam praktik hukum.
- f. Menawarkan sesi konsultasi hukum secara berkala di mana penasihat hukum internal (in house counsel) dapat mengajukan pertanyaan dan mendapatkan bimbingan mengenai isu-isu hukum yang dihadapi.
- g. Bekerja sama dengan universitas untuk mengintegrasikan materi hukum perusahaan dalam kurikulum, serta menyediakan peluang magang bagi mahasiswa hukum di departemen hukum perusahaan.

3. Sosialisasi Kode Etik

Sosialisasi kode etik bagi penasihat hukum internal (in house counsel) sangat penting untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dengan integritas dan profesionalisme. Mengembangkan kode etik yang jelas bagi penasihat hukum internal (in house counsel) untuk menegaskan peran mereka sebagai penasihat hukum yang independen. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil dalam sosialisasi kode etik:

- a. Mengembangkan kode etik bagi penasihat hukum internal (in house counsel) dapat membantu memperjelas ekspektasi dan tanggung jawab penasihat hukum internal (in house counsel), serta meningkatkan profesionalisme.
- b. Mengadakan sesi pelatihan untuk semua penasihat hukum internal (in house counsel) mengenai isi dan implementasi kode etik dengan menggunakan studi kasus untuk menunjukkan penerapan kode etik dalam situasi nyata.
- c. Meluncurkan kampanye internal yang mempromosikan kode etik melalui poster, buletin, dan email. Menggunakan media sosial perusahaan untuk menyebarkan pesan tentang pentingnya kode etik.
- d. Menyelenggarakan forum atau sesi diskusi di mana penasihat hukum internal (in house counsel) dapat membahas tantangan yang mereka hadapi terkait kode etik. Memberikan ruang untuk pertanyaan dan klarifikasi tentang penerapan kode etik.
- e. Menetapkan mekanisme untuk memantau kepatuhan terhadap kode etik dan memberikan sanksi bagi pelanggaran.
- f. Melakukan evaluasi berkala terhadap kode etik untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Mengumpulkan umpan balik dari penasihat hukum internal (in house counsel) tentang kode etik dan implementasinya.
- g. Memastikan bahwa kode etik menjadi bagian dari budaya perusahaan dengan melibatkan manajemen puncak dan seluruh karyawan dalam sosialisasi. Mendorong contoh perilaku etis dari pimpinan sebagai teladan.

4. Perlindungan Kerahasiaan

Perlindungan kerahasiaan bagi penasihat hukum internal (in house counsel) sangat penting untuk menjaga integritas informasi dan menjamin kepercayaan dalam hubungan profesional. Memastikan perlindungan terhadap informasi yang diperoleh penasihat hukum internal (in house counsel) dalam kapasitas mereka, serta hak mereka untuk menolak mengungkapkan informasi yang dilindungi. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan perlindungan kerahasiaan:

- a. Penyusunan kebijakan kerahasiaan dengan membuat kebijakan yang jelas mengenai informasi yang dianggap rahasia dan cara penanganannya. Menetapkan batasan akses informasi berdasarkan kebutuhan dan tanggung jawab.
- b. Mengadakan pelatihan berkala tentang pentingnya kerahasiaan dan cara melindungi informasi sensitif. Menggunakan simulasi dan studi kasus untuk menjelaskan potensi risiko pelanggaran kerahasiaan.
- c. Penggunaan teknologi aman dengan mengimplementasikan perangkat lunak dan sistem yang aman untuk penyimpanan dan pengolahan informasi rahasia. Menggunakan enkripsi untuk melindungi data yang sensitif saat dikirimkan atau disimpan.
- d. Menyusun perjanjian kerahasiaan untuk semua pihak yang memiliki akses ke informasi rahasia, baik internal maupun eksternal. Menegaskan konsekuensi hukum bagi pelanggaran perjanjian tersebut.
- e. Melakukan audit rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan kerahasiaan. Menetapkan mekanisme pelaporan untuk melaporkan potensi pelanggaran kerahasiaan.
- f. Memastikan bahwa pihak ketiga yang berkolaborasi dengan perusahaan juga mematuhi standar kerahasiaan yang sama. Serta Mengadakan evaluasi risiko untuk hubungan dengan pihak ketiga.

- g. Memberikan akses kepada penasihat hukum internal (in house counsel) untuk berkonsultasi mengenai isu-isu kerahasiaan yang kompleks dan cara menangani situasi yang mungkin timbul.

5. Peningkatan Kesadaran Perusahaan

Peningkatan kesadaran perusahaan mengenai peran dan tanggung jawab penasihat hukum internal (in house counsel) sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Mendorong perusahaan untuk menghargai dan memahami peran penasihat hukum internal (in house counsel), serta pentingnya dukungan terhadap mereka dalam menjalankan fungsi hukum. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil yaitu:

- a. Sosialisasi peran penasihat hukum internal (in house counsel) dengan mengadakan sesi informasi untuk seluruh karyawan yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab in house counsel. Menyajikan contoh konkret tentang bagaimana penasihat hukum internal (in house counsel) membantu perusahaan mengatasi masalah hukum.
- b. Kolaborasi dengan manajemen dengan mengadakan pertemuan antara penasihat hukum internal (in house counsel) dan manajemen untuk membahas isu-isu hukum yang relevan. Dengan melibatkan penasihat hukum internal (in house counsel) dalam proses pengambilan keputusan strategis untuk menunjukkan nilai mereka.
- c. Mengadakan pelatihan untuk departemen lain tentang hukum yang relevan dan bagaimana berkolaborasi dengan penasihat hukum internal (in house counsel). Serta menyediakan workshop tentang kepatuhan hukum dan dampaknya terhadap perusahaan.
- d. Menggunakan saluran komunikasi internal untuk menyebarkan informasi tentang peran penasihat hukum internal (in house counsel). Membuat materi visual yang menyoroti kontribusi penasihat hukum internal (in house counsel).
- e. Pemberian penghargaan dengan menghargai tim atau individu yang menunjukkan kerja sama baik dengan penasihat hukum internal (in house counsel).

- f. Membangun budaya hukum dengan mendorong budaya yang menghargai etika dan kepatuhan hukum di seluruh perusahaan.
- g. Mengadakan sesi untuk mengumpulkan masukan tentang peran dan kontribusi penasihat hukum internal (in house counsel). Serta melakukan evaluasi untuk memahami efektivitas program kesadaran yang telah dilaksanakan.

6. Advokasi oleh Asosiasi Profesional

Mendorong asosiasi profesional untuk melakukan advokasi dan memberikan dukungan hukum bagi penasihat hukum internal (in house counsel), termasuk dalam hal perlindungan hukum dan pengembangan profesi. Indonesian Corporate Counsel Association (ICCA) sebagai wadah profesi penasihat hukum internal (in house counsel) dapat terus berperan aktif dalam advokasi, peningkatan kapasitas, dan memberikan dukungan bagi anggotanya. Mendorong forum diskusi antara penasihat hukum internal (in house counsel) dengan praktisi hukum lainnya, termasuk kantor hukum, untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi atas isu-isu hukum yang dihadapi. Serta memperkuat jaringan antar penasihat hukum internal (in house counsel) di berbagai perusahaan untuk saling mendukung dan bertukar informasi. Keterlibatan dalam asosiasi profesi hukum serta mengikuti perkembangan hukum terbaru juga berperan penting dalam mengurangi risiko pidana.

7. Fasilitas mediasi dan arbitrase

Fasilitas mediasi dan arbitrase dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk menyelesaikan sengketa yang melibatkan penasihat hukum internal (in house counsel) dan perusahaan. Langkah-langkah untuk meningkatkan penggunaan fasilitas mediasi dan arbitrase yaitu

- a. Sosialisasi proses mediasi dan arbitrase dengan mengadakan sesi pelatihan untuk seluruh karyawan, termasuk penasihat hukum internal (in house counsel), tentang manfaat dan proses mediasi serta arbitrase. Membuat panduan yang menjelaskan langkah-langkah dalam mediasi dan arbitrase, termasuk kapan dan bagaimana menggunakannya.

- b. Menyusun kebijakan yang jelas mengenai penggunaan mediasi dan arbitrase sebagai metode penyelesaian sengketa. Menetapkan prosedur standar untuk mengajukan sengketa ke mediasi atau arbitrase.
- c. Kemitraan dengan lembaga resmi dengan menjalin kemitraan dengan lembaga mediasi dan arbitrase yang diakui untuk memberikan akses yang lebih mudah bagi perusahaan. Menyediakan daftar mediator dan arbiter yang berpengalaman dan terpercaya untuk dipilih.
- d. Memberikan dukungan administratif untuk membantu proses mediasi dan arbitrase, seperti penjadwalan dan dokumentasi.
- e. Mendorong penyelesaian awal dengan mempromosikan penyelesaian sengketa secara damai sebelum masalah berkembang menjadi litigasi. Mengkomunikasikan contoh kasus di mana mediasi atau arbitrase berhasil menyelesaikan sengketa secara efektif.
- f. Mengumpulkan umpan balik dari pihak-pihak yang terlibat setelah proses mediasi atau arbitrase untuk meningkatkan sistem. Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan prosedur yang ada untuk memastikan efektivitasnya.

