

Pelindungan Penasihat Hukum Perusahaan: Etika dan Tanggung Jawab Dalam Memberikan Pandangan Hukum

Andi Wulan Rahmadania¹ Trubus Rahardiansah Prawiraharja²

Program Studi Magister dalam Ilmu Hukum, Konsentrasi Hukum Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia^{1,2}

Email: andiwulan516@gmail.com¹ trubusrp98@gmail.com²

Abstrak

Perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal perusahaan dalam pemberian pandangan hukum, dengan menyoroti praktik kriminalisasi opini hukum sebagaimana tercermin dalam kasus Kenny Wisna Sonda dan Oey Hoey Tiong. Permasalahan utama terletak pada batas tanggung jawab pidana dan etika profesi penasihat hukum internal ketika pandangan hukum dijadikan dasar keputusan korporasi yang kemudian menimbulkan kerugian atau dugaan tindak pidana. Kajian ini bertumpu pada kerangka normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, diperkaya data empiris melalui wawancara dengan Kepala Divisi Penasihat Hukum Internal PT Airkon Pratama dan PT AirPune Indonesia. Analisis mengacu pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan TPPU, serta prinsip Good Corporate Governance OECD. Secara kualitatif, ditemukan bahwa penasihat hukum internal berfungsi strategis sebagai penjaga kepatuhan dan mitigasi risiko, namun secara kuantitatif posisi ini rentan karena tidak memiliki imunitas profesi eksplisit sebagaimana advokat, sehingga berpotensi dipidana meskipun hanya memberikan opini. Teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo dan teori stakeholder Freeman menunjukkan urgensi keseimbangan antara kepentingan korporasi, pemangku kepentingan, dan kepastian hukum. Kesimpulannya, diperlukan penguatan regulasi dan standar etika yang memberikan perlindungan hukum proporsional bagi penasihat hukum internal yang bertindak dengan iktikad baik, guna mencegah kriminalisasi dan menjaga integritas profesi hukum korporasi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Penasihat Hukum, Pandangan Hukum

Abstract

Legal protection for internal corporate legal counsel in providing legal opinions, highlighting the practice of criminalizing legal opinions as reflected in the cases of Kenny Wisna Sonda and Oey Hoey Tiong. The main issue lies in the limits of criminal liability and the professional ethics of internal legal counsel when legal opinions are used as the basis for corporate decisions that subsequently result in losses or alleged criminal acts. This study relies on a normative framework with a statutory and conceptual approach, enriched with empirical data through interviews with the Heads of the Internal Legal Counsel Division of PT Airkon Pratama and PT AirPune Indonesia. The analysis refers to Law Number 18 of 2003 concerning Advocates, Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, the Criminal Code, Law Number 8 of 2010 concerning the Prevention and Eradication of Money Laundering (AML), and the OECD principles of Good Corporate Governance. Qualitatively, it was found that in-house legal counsel plays a strategic role in safeguarding compliance and mitigating risks. However, quantitatively, this position is vulnerable because it lacks explicit professional immunity like advocates, making it potentially criminally liable even for providing opinions. Satjipto Rahardjo's legal protection theory and Freeman's stakeholder theory demonstrate the urgency of balancing corporate interests, stakeholders, and legal certainty. In conclusion, strengthening regulations and ethical standards that provide proportional legal protection for in-house legal counsel acting in good faith is necessary to prevent criminalization and maintain the integrity of the corporate legal profession.

Keywords: Legal Protection, Legal Counsel, Legal Opinions



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Di tengah kompleksitas regulasi dan meningkatnya tuntutan kepatuhan hukum dalam dunia korporasi modern, peran penasihat hukum internal perusahaan menjadi semakin strategis. Sebagai profesional hukum yang berada di dalam struktur perusahaan bukan sebagai advokat eksternal penasihat hukum internal bertanggung jawab memberikan nasihat, pendapat, serta pendampingan hukum kepada manajemen dan seluruh unit kerja guna memastikan setiap aktivitas usaha berjalan selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, posisi strategis tersebut juga mengandung risiko hukum yang signifikan. Hal ini tercermin secara nyata dalam kasus yang menimpa Kenny Wisna Sonda, seorang penasihat hukum internal perusahaan, yang kemudian menjadi sorotan luas dalam komunitas hukum korporasi di Indonesia. Kenny dijatuhi hukuman pidana atas opini hukum yang ia berikan dalam kapasitas profesionalnya sebagai penasihat hukum perusahaan, sebuah preseden yang menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai batas perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Opini tersebut dianggap memiliki keterkaitan dengan serta berkontribusi terhadap tindakan yang dinilai melanggar hukum oleh perusahaan tempatnya bekerja.¹ Kenny merupakan seorang Advokat sekaligus Penasihat Hukum Internal di Energy Equity Epic Sengkang PTY LTD (EEES), dilaporkan ke Polres Metro Jakarta Selatan oleh Thompson Situmorang melalui kuasa hukumnya, Fajar Reyhan Apriansyah, pada 12 September 2022. Thompson, yang kini menjabat sebagai Head of Legal di PT Energi Maju Abadi (PT EMA).

Kenny diduga terlibat dalam tindak pidana penggelapan, penipuan, dan pencucian uang terkait penggunaan pendapatan PT EMA dari kegiatan operasi minyak dan gas bumi di wilayah kerja Sengkang, Sulawesi Selatan, yang dilakukan oleh EEES sejak 29 November 2018.² Tuduhan tersebut mengacu pada Pasal 372 dan/atau 378 KUHP 1946 serta Pasal 3, 4, dan 5 UU No. 8 Tahun 2010 (UU TPPU). terkait dengan penggunaan pendapatan PT EMA yang timbul dari kegiatan usaha Operasi Minyak dan Gas Bumi di wilayah kerja Sengkang, Daratan, dan Lepas Pantai, Sulawesi Selatan yang dilakukan oleh EEES sejak 29 November 2018. Kenny ditangkap pada 22 Juli 2024 dan ditahan di Rutan hingga 10 Agustus 2024 untuk penyidikan. Selanjutnya, ia ditahan oleh Jaksa Penuntut Umum (JPU) sejak 8 hingga 27 Agustus 2024. Kenny didakwa berdasarkan Pasal 372 KUHP 1946 Jo 55 Ayat (1) Ke-1 KUHP 1946. Menurut dakwaan, pada 29 November 2018, PT EMA dan EEES menandatangani empat perjanjian kerja sama, yaitu sale and purchase agreement, deed of assignment I & II, dan side agreement. Perjanjian tersebut ditandatangani oleh Coki Yudisthira mewakili PT EMA, serta Brian Jeffrey Allen dan Ir. Andi Riyanto mewakili EEES. Kesepakatan utama mencakup: EEES mengalihkan 49% Partisipasi Interes ke PT EMA seharga USD 2; Tambahan 1% Partisipasi Interes PT EMA tetap tercatat sebagai milik EEES; PT EMA menggunakan pendapatannya dari 49% Partisipasi Interes untuk membayar pinjaman EEES sebesar USD 31.960.261,27 (pokok) dan USD 1.433.887 (bunga), berlaku hingga 18 Maret 2021.³

Pada 11 Juni 2021, kuasa hukum PT EMA menerima dokumen yang menunjukkan bahwa EEES menggunakan pendapatan PT EMA untuk pengeluaran di luar kesepakatan perjanjian. Sebagai *Legal & Commercial Discuss* atau Penasihat Hukum Internal Perusahaan di EEES, Kenny diduga bertanggung jawab memberikan pandangan hukum. Ia mengirim email kepada Saksi Farid Gaffar dan menegaskan bahwa pendapatan dari operasi migas di Sengkang belum bisa

¹ Alchemist Group, "Pemidanaan In-House Counsel: Kasus Kenny Wisna Sonda Dan Implikasi Hukum Bagi Praktik Pemberian Opini," *Alchemistgroup.Co*, September 20, 2024, 1, <https://alchemistgroup.co/pemidanaan-in-house-counsel-kasus-kenny-wisna-sonda-dan-implikasi-hukum-bagi-praktik-pemberian-opini/>.

² Ronald Tanamas, "Dugaan Tindak Penggelapan EEES Terus Berkembang," *voi.id*, 2024, 1, <https://voi.id/berita/423639/dugaan-tindak-penggelapan-eees-terus-berkembang>.

³ Alchemist Group, "Pemidanaan In-House Counsel: Kasus Kenny Wisna Sonda Dan Implikasi Hukum Bagi Praktik Pemberian Opini," 4.

didistribusikan ke PT EMA karena pinjaman EEES belum lunas. Kenny juga pernah menyampaikan pendapat serupa kepada Elizabeth Minar Tambunan. Berdasarkan dakwaan JPU, tidak pernah terjadi transfer bagian pendapatan PT EMA dari EEES, mengakibatkan kerugian PT EMA sebesar USD 31.468.318.⁴ Peristiwa serupa juga pernah terjadi sebelumnya, di mana kasus tersebut melibatkan pandangan atau pendapat hukum yang diberikan oleh pihak yang memiliki kapasitas sebagai penasihat hukum maupun oleh individu yang sedang menjalankan tugas atau kewenangannya dalam ruang lingkup pekerjaan yang berkaitan dengan pemberian nasihat hukum. Pada saat itu, pihak-pihak tersebut dapat dikenai pertanggungjawaban pidana karena tindakan yang mereka lakukan telah dinilai memenuhi unsur-unsur dalam tindak pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵ Oey Hoey Tiong, yang pada periode sebelumnya menjabat sebagai Direktur Hukum Bank Indonesia (BI), menempati posisi yang strategis serta memiliki kontribusi yang tidak dapat dikesampingkan dalam mengurai dan menilai konstruksi hukum atas skandal yang berkaitan dengan aliran dana sebesar Rp100 miliar yang bersumber dari Yayasan Pengembangan Perbankan Indonesia (YPPI). Peran sentral tersebut menempatkannya sebagai aktor kunci dalam memahami bagaimana proses pengawasan, pengendalian, serta kepatuhan institusional dijalankan dalam konteks tata kelola keuangan dan pertanggungjawaban hukum lembaga negara⁶. Dalam konteks tersebut, Oey memberikan pendapat hukum yang secara eksplisit mendukung pemanfaatan dana milik yayasan tersebut untuk keperluan pembiayaan bantuan hukum bagi lima orang mantan pejabat Bank Indonesia. Padahal, pada saat itu, dana dari anggaran resmi Bank Indonesia dianggap tidak memadai untuk menutupi kebutuhan tersebut. Tidak hanya memberikan pendapat hukum, Oey juga turut menyarankan agar permohonan pengajuan dana disampaikan secara langsung kepada YPPI. Selain itu, ia menganjurkan agar persoalan ini dibawa dan dibahas dalam forum Rapat Dewan Gubernur Bank Indonesia yang diselenggarakan pada tanggal 3 Juni 2003. Hasil dari rapat tersebut akhirnya menghasilkan keputusan yang menyetujui pencairan dana dari YPPI untuk tujuan tersebut.⁷

Majelis hakim berpendapat bahwa Oey telah memberikan nasihat hukum yang tidak tepat atau keliru dalam kapasitasnya. Dalam keterangannya, Oey menyatakan bahwa Bank Indonesia memiliki kewenangan untuk mengambil atau menarik dana dari Yayasan Pengembangan Perbankan Indonesia (YPPI), dengan alasan bahwa dana yang dimiliki oleh YPPI pada dasarnya juga merupakan bagian dari dana milik Bank Indonesia. Terhadap pernyataan tersebut, majelis hakim menilai bahwa pandangan atau saran hukum yang demikian seharusnya tidak disampaikan oleh seorang pejabat setingkat deputy direktur di Biro Hukum, karena tidak mencerminkan kehati-hatian dan tanggung jawab profesional. Selain itu, majelis juga mencatat bahwa Oey tidak terlebih dahulu melakukan analisis atau kajian hukum yang memadai sebelum memberikan tanggapan terhadap permintaan bantuan dana untuk pembiayaan bantuan hukum yang diajukan oleh sejumlah mantan pejabat Bank Indonesia.⁸ Dalam proses persidangan, Oey secara terbuka mengakui bahwa dirinya bertindak berdasarkan perintah langsung dari Aulia Pohan, yang saat itu menjabat sebagai pejabat tinggi di institusi terkait, untuk mengurus

⁴ Institute for Criminal Justice Reform (ICJR), "Mewanti-Wanti Malicious Prosecution: Perkara Perdata Jangan Dipidana' AMICUS CURIAE (Sahabat Pengadilan)" (Jakarta, December 13, 2024), 6-7.

⁵ Tresnawati, "Ahli Hukum Pidana Sebut Kenny Wisna Sonda Tidak Serta Merta Dilindungi Hak Imunitas Sebagai Advokat," jakarta.suaramerdeka.com, 2024, 2, <https://jakarta.suaramerdeka.com/nasional/13413790638/ahli-hukum-pidana-sebut-kenny-wisna-sonda-tidak-serta-merta-dilindungi-hak-imunitas-sebagai-advokat?page=2>.

⁶ Indonesia Corruption Watch, "Oey Dan Rusli Mengaku Diperintah Aulia Pohan," antikorupsi.org, 2008, 2, https://www.antikorupsi.org/id/article/oey-dan-rusli-mengaku-diperintah-aulia-pohan?utm_source.

⁷ Indonesia Corruption Watch, "Skandal Dana BI; Bui Enam Tahun Ancam Oey Dan Rusli," antikorupsi.org, 2008, 1, https://www.antikorupsi.org/id/article/skandal-dana-bi-bui-enam-tahun-ancam-oey-dan-rusli?utm_source.

⁸ Kompas.com, "Oey Dan Rusli Divonis 4 Tahun Penjara," nasional.kompas.com, 2008, 1, <https://nasional.kompas.com/read/2008/11/12/13491523/~Nasional>.

seluruh proses pencairan dana bantuan hukum yang diperuntukkan bagi sejumlah mantan pejabat, dengan total nilai mencapai Rp 68,5 miliar.⁹ Oey juga menjelaskan bahwa setiap kali dilakukan penarikan dana dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut, ia selalu menyampaikan laporan secara lisan kepada Aulia Pohan serta kepada anggota Dewan Gubernur. Meskipun demikian, jaksa penuntut umum menilai bahwa tindakan yang dilakukan oleh Oey tersebut melanggar ketentuan hukum yang berlaku, karena tidak mengikuti prosedur resmi berupa mekanisme pengajuan Tambahan Anggaran Pengeluaran (TAP), dan sebaliknya malah mencari sumber pendanaan alternatif melalui Yayasan Pengembangan Perbankan Indonesia (YPPPI).

Atas keterlibatannya dalam perkara ini, Oey Hoey Tiong dinyatakan bersalah dan dijatuhi hukuman pidana penjara selama 4 (empat) tahun serta dikenakan denda sebesar Rp 250 juta oleh majelis hakim Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.¹⁰ Namun demikian, setelah mengajukan upaya hukum banding, Pengadilan Tinggi memutuskan untuk mengurangi hukuman tersebut menjadi 3,5 (tiga setengah) tahun penjara. Pengurangan hukuman tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa Oey Hoey Tiong dinilai hanya berperan sebagai pelaksana dalam pelaksanaan tindak pidana serta telah mengembalikan sebagian dana yang berkaitan dengan perkara tersebut.¹¹ Perannya sebagai pihak yang memberikan pendapat hukum serta sebagai pelaksana dalam proses pencairan dana memperjelas keterlibatannya dalam mendukung terjadinya tindak pidana korupsi yang secara nyata telah menimbulkan kerugian bagi keuangan negara. Kasus yang menimpa Kenny dan Oey Hoey Tiong menjadi salah satu contoh konkret bagaimana peran penasihat hukum internal perusahaan dapat memengaruhi jalannya hubungan bisnis dan kepatuhan terhadap perjanjian. Dalam posisi yang strategis, penasihat hukum internal seperti Kenny dan Oey Hoey Tiong memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa kebijakan dan keputusan yang diambil perusahaan selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku serta tidak merugikan pihak lain. Ketika terjadi penyimpangan dalam penggunaan pendapatan perusahaan, pandangan hukum yang disampaikan oleh penasihat hukum internal akan sangat memengaruhi arah tindakan korporasi.

Pertama, penting untuk memahami kedudukan dan fungsi penasihat hukum internal dalam struktur organisasi perusahaan. Penasihat hukum internal perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua aktivitas perusahaan sesuai dengan hukum yang berlaku, serta memberikan panduan dalam menangani isu-isu hukum yang kompleks. Hal ini mencakup pemberian nasihat atau opini kepada jajaran direksi perusahaan serta pemahaman mendalam tentang regulasi spesifik yang relevan dengan sektor industri tertentu.¹² Dalam praktiknya, Profesi Penasihat Hukum Internal sering kali berada di persimpangan antara kepentingan bisnis dan kepatuhan hukum. Mereka tidak hanya dituntut untuk memberikan opini/pandangan yang sesuai dengan aturan hukum, tetapi juga harus mempertimbangkan implikasi strategis bagi perusahaan. Namun, kompleksitas tanggung jawab ini dapat menimbulkan tantangan, terutama ketika opini hukum yang diberikan menjadi bagian dari keputusan yang berujung pada konsekuensi hukum. Ketika perbedaan interpretasi hukum terjadi, posisi penasihat hukum internal bisa menjadi rentan terhadap risiko hukum yang tidak selalu mereka kendalikan sepenuhnya.

Menurut Lili Rasjidi, profesi dipahami sebagai suatu bentuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat. Bentuk pekerjaan ini dilaksanakan melalui penerapan pengetahuan yang bersifat khusus dalam suatu bidang tertentu, dijalani

⁹ Indonesia Corruption Watch, "Oey Dan Rusli Mengaku Diperintah Aulia Pohan," 2.

¹⁰ Redaksi Daerah, "Pejabat BI Dan Korupsi: Inilah Daftar Nama-Nama Yang Terseret," potretutara.com, 2025, 1, https://www.potretutara.com/read/pejabat-bi-dan-korupsi-inilah-daftar-nama-nama-yang-terseret?utm_source.

¹¹ DetikNews, "Rusli Simanjuntak Divonis 4 Tahun, Oey Hoey 3,5 Tahun," news.detik.com, 2009, 1, https://news.detik.com/berita/d-1095244/rusli-simanjuntak-divonis-4-tahun-oey-hoey-3-5-tahun?utm_source.

¹² Indonesian Corporate Counsel Association, "Peran Penting In-House Counsel Dalam Upaya Pengembangan Bisnis Perusahaan," icca.or.id, 2024, 1, <https://icca.or.id/news/peran-penting-in-house-counsel-dalam-upaya-pengembangan-bisnis-perusahaan-2/>.

sebagai suatu panggilan hidup, serta tunduk pada seperangkat etika umum maupun etika khusus (etika profesi) yang didasarkan pada nilai-nilai pengabdian terhadap sesama manusia.¹³ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, perusahaan dipahami sebagai setiap bentuk kegiatan usaha yang diselenggarakan secara tetap dan berkesinambungan dengan orientasi utama untuk memperoleh keuntungan atau laba secara ekonomi. Kegiatan usaha tersebut dapat dijalankan oleh subjek hukum perseorangan maupun oleh suatu badan usaha, baik yang berstatus sebagai badan hukum maupun yang tidak memiliki status badan hukum. Definisi ini menegaskan bahwa unsur kontinuitas, tujuan profit, serta pelaku usaha baik individual maupun institusional menjadi karakteristik fundamental dalam pengertian perusahaan menurut kerangka hukum positif Indonesia.¹⁴ Seluruh kegiatan perusahaan tersebut harus didirikan, beroperasi, dan berkedudukan dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁵ Dalam struktur perusahaan, aturan dan tanggung mengenai Penasihat Hukum Internal Perusahaan umumnya hanya diatur dalam peraturan internal perusahaan (peraturan perusahaan). Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 103 Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT), yang menyatakan bahwa direksi dapat memberikan kuasa tertulis kepada satu atau lebih karyawan perseroan untuk bertindak atas nama perusahaan dalam melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam surat kuasa.¹⁶ Dalam konteks ini, Penasihat Hukum Internal Perusahaan atau Legal Staff memiliki kewenangan untuk menangani dan bertanggung jawab atas permasalahan hukum internal perusahaan.

Meskipun Penasihat Hukum Internal Perusahaan memiliki peran penting dalam menangani aspek hukum perusahaan, status dan perlindungan hukumnya berbeda dengan advokat yang menjalankan praktik mandiri. Berbeda dengan advokat yang tunduk pada ketentuan khusus dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat menetapkan dalam Pasal 5 ayat (1) bahwa advokat merupakan salah satu unsur penegak hukum yang memiliki kebebasan serta kemandirian dalam menjalankan profesinya. Selanjutnya, Pasal 16 mengatur bahwa advokat tidak dapat dikenai tuntutan, baik perdata maupun pidana, sepanjang tindakan yang dilakukan dalam rangka menjalankan tugas profesionalnya dilakukan dengan iktikad baik untuk kepentingan pembelaan klien di persidangan.¹⁷ Seorang advokat pada dasarnya tidak dapat dibebani pertanggungjawaban perdata maupun pidana atas tindakan yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan tugas profesinya. Ketentuan mengenai bentuk "imunitas profesi" tersebut tercantum dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa advokat diberikan kebebasan untuk menjalankan tugas profesionalnya dalam menangani perkara yang menjadi tanggung jawabnya, sepanjang tetap berpegang pada norma etika serta ketentuan hukum yang mengatur profesinya.¹⁸

Kode etik profesi advokat tidak hanya memuat norma-norma terkait kewajiban profesional, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum bagi setiap advokat dalam menjalankan tugasnya. Sebagai profesi yang digolongkan sebagai *officium nobile*, keberadaan advokat dalam setiap pelaksanaan tugasnya ditempatkan di bawah jaminan perlindungan hukum, ketentuan perundang-undangan, serta aturan etik profesi. Dalam konteks

¹³ Lili Rasyidi, *Menurut Lili Rasjidi, Profesi Merupakan Suatu Pekerjaan Tetap Yang Berorientasi Pada Pelayanan (Service Occupation). Pekerjaan Ini Dijalankan Dengan Menerapkan Ilmu Pengetahuan Dalam Bidang Tertentu, Dijalani Sebagai Panggilan Hidup, Serta Diatur Oleh Eti* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 88.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan, 1997.

¹⁵ Sentosa Sembiring, *Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang-Undangan* (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), 12.

¹⁶ Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas," 2007.

¹⁷ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat," 2003.

¹⁸ Mohamad Adnan Fanani, "Delik Pencemaran Nama Baik Yang Dilakukan Oleh Advokat Dalam Melaksanakan Tugasnya Sebagai Kuasa Klien," *Media Iuris* 1, no. 3 (2018): 482, <https://doi.org/10.20473/mi.v1i3.10457>.

tersebut, advokat menjalankan kebebasan profesinya dengan berlandaskan kehormatan dan integritas pribadi, sekaligus menjunjung tinggi prinsip kemandirian, kejujuran, kerahasiaan, dan keterbukaan sebagai nilai fundamental dalam praktik profesionalnya.¹⁹ Advokat memiliki kewajiban untuk melaksanakan fungsi profesionalnya berdasarkan ketentuan kode etik dan peraturan mengenai Dewan Kehormatan yang ditetapkan oleh Organisasi Advokat. Setiap norma etik tersebut harus disusun dan diterapkan secara selaras dengan peraturan perundang-undangan, sehingga tidak menimbulkan pertentangan dengan hukum positif. Selain itu, kewenangan dan tanggung jawab untuk melakukan pembinaan serta pengawasan terhadap pelaksanaan kode etik profesi Advokat berada sepenuhnya pada Organisasi Advokat sebagai lembaga yang diberi mandat regulatif dalam konteks tersebut.²⁰

Namun perlindungan hukum yang sama berlaku bagi penasihat hukum internal perusahaan masih menjadi pertanyaan yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Isu mengenai perlindungan hukum terhadap Penasihat Hukum internal dan advokat dalam memberikan pandangan hukum ini sangat penting untuk memastikan bahwa profesi hukum, baik sebagai penasihat internal maupun advokat eksternal, tetap dapat menjalankan fungsinya tanpa ancaman kriminalisasi yang dapat menghambat peran mereka dalam sistem hukum dan dunia bisnis.²¹ Sebagai latar belakang dalam penelitian ini, kasus Kenny dan Oey Hoey Tiong mencerminkan kompleksitas peran penasihat hukum internal dalam perusahaan, terutama dalam menghadapi potensi kriminalisasi atas opini hukum yang mereka berikan. Dalam dunia bisnis yang semakin terikat oleh regulasi, penasihat hukum internal tidak hanya dituntut untuk memastikan kepatuhan hukum, tetapi juga harus mempertimbangkan dampak strategis dari pendapat hukum yang diberikan. Namun, kasus ini menimbulkan pertanyaan serius mengenai batas tanggung jawab seorang Penasihat Hukum Internal Perusahaan, terutama ketika opini hukum yang diberikan dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajemen.

Rumusan Masalah: Bagaimakah penjelasan seorang penasihat hukum internal yang memberikan pandangan hukum, yang tidak sesuai dengan keputusan yang seharusnya diambil, tidak dapat dikategorikan sebagai tindak pidana? Bagaimana perlindungan penasihat hukum internal perusahaan apabila ditinjau dari sudut etika dan tanggung jawab hukum ketika memberikan pandangan hukum? Dengan mengangkat dua isu utama ini, penelitian ini bertujuan untuk: Melakukan analisis kedudukan dan tanggung jawab seorang Penasihat Hukum Internal perusahaan yang memberikan pandangan hukum serta menelaah kemungkinan dikategorikannya pandangan tersebut sebagai tindak pidana. Melakukan analisis perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal perusahaan dari perspektif etika dan tanggung jawab hukum dalam memberikan pandangan hukum.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif. Setelah melakukan kajian terhadap data sekunder tersebut, penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data primer yang dilakukan secara langsung melalui penelitian lapangan, salah satunya dengan metode wawancara.²² Jadi penulis melakukan wawancara pada divisi Penasihat Hukum Internal Perusahaan di PT Airkon Pratama dan PT AirPune Indonesia mengenai Perlindungan Hukum Profesi Penasihat Hukum Internal. Penelitian ini menguraikan

¹⁹ Siti Maemunah, "Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Kode Etik Yang Dilakukan Oleh Advokat," *Jurnal Juristic* 02, no. 02 (2021): 179, <https://doi.org/10.35973/jrs.v2i02.2539>.

²⁰ Niru Anita Sinaga, "Kode Etik Sebagai Pedoman Pelaksanaan Profesi Hukum Yang Baik," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 10, no. 2 (2020): 1-34, <https://doi.org/10.35968/jh.v10i2.460>.

²¹ Nay, "Perkumpulan Penasihat Hukum Internal Perusahaan Didirikan," *hukumonline.com*, May 6, 2004, 1, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perkumpulan-penasihat-hukum-internal-perusahaan-didirikan-ho10250/>.

²² Jonaedi Efendi and Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris*, Cetakan Kedua (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 149-150.

berbagai bahan dan informasi yang diperoleh melalui pendekatan normatif, yang kemudian dianalisis dan dijelaskan secara mendalam untuk memberikan deskripsi yang sistematis mengenai data yang telah dikumpulkan. Dalam hal ini, pendekatan normatif digunakan untuk menelaah berbagai sumber hukum, dokumen, serta literatur yang relevan dengan topik yang diteliti. Sumber-sumber ini mencakup surat-surat pribadi, dokumen resmi yang dikeluarkan oleh lembaga atau instansi tertentu, buku-buku yang membahas topik terkait, laporan hasil penelitian yang telah dipublikasikan, serta berbagai bentuk dokumentasi lainnya yang memiliki nilai akademik maupun hukum.²³ yang mana memiliki artian bahwa data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang terdiri dari bahan-bahan hukum yang meliputi:

1. Data Primer. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari individu yang menyaksikan atau terlibat secara langsung dalam objek penelitian. Bentuknya dapat berupa pendapat pribadi atau kelompok, hasil pengamatan terhadap objek fisik, peristiwa, atau aktivitas tertentu, serta hasil dari suatu pengujian. Karena bersifat langsung dan aktual, data primer juga dikenal sebagai data asli atau data terbaru. Untuk memperoleh data ini, peneliti harus melakukan pengumpulan secara langsung di lapangan.²⁴ Dalam hal ini, narasumber yang dimaksud adalah Arya Kanduruan S A selaku Kepala divisi Penasihat Hukum Internal Perusahaan di PT Airkon Pratama dan Mokhamad Rizky Arifin Kepala divisi Penasihat Hukum Internal Perusahaan di PT AirPune Indonesia. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, atau dilakukan secara mendalam menyesuaikan dengan situasi di lapangan. Melalui wawancara tersebut, peneliti dapat memperoleh informasi dan sudut pandang yang tidak hanya memperkaya data, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan hukum dalam praktik.
2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang dapat mendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data primer, yang terdiri dari:
 - a. Bahan hukum primer merupakan sumber hukum utama yang memiliki kekuatan mengikat karena dibentuk dan diberlakukan oleh negara. Kategori ini mencakup peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh lembaga legislatif, putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, serta berbagai keputusan otoritatif lainnya yang dihasilkan oleh organ negara.²⁵ Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan sebagai dasar analisis meliputi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, 1982. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 (KUHP), Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2025 Tentang Paralegal Dalam Pemberian Bantuan Hukum, beserta sejumlah peraturan perundang-undangan lain yang relevan dan memiliki hubungan substansial dengan kajian mengenai Etika dan Profesionalitas Penasihat Hukum Internal.
 - b. Bahan hukum sekunder merupakan segala bentuk referensi pendukung yang meliputi literatur hukum seperti buku teks yang ditulis oleh para ahli, artikel dalam jurnal ilmiah, pandangan atau analisis para sarjana hukum, putusan pengadilan beserta perkembangan yurisprudensinya, serta berbagai hasil diskusi ilmiah seperti simposium maupun seminar yang memiliki relevansi langsung dengan permasalahan penelitian.²⁶ Bahan hukum ini

²³ Nasution S, *Metode Research Penelitian Ilmiah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 143.

²⁴ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 117.

²⁵ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media, 2016), 142.

²⁶ Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum, Ase Pustaka*, vol. 2, 2020, 41.

mencakup berbagai literatur hukum, seperti buku-buku teks yang disusun oleh para ahli hukum terkemuka dan berpengaruh di bidangnya, jurnal-jurnal akademik yang membahas isu-isu hukum secara mendalam, serta pendapat atau pemikiran para sarjana hukum yang dapat dijadikan rujukan dalam penelitian atau praktik hukum. Selain itu, bahan hukum sekunder juga mencakup kasus-kasus hukum yang pernah terjadi dan memiliki relevansi terhadap suatu permasalahan tertentu, putusan-putusan pengadilan yang telah menjadi yurisprudensi dan dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian perkara serupa, serta berbagai hasil simposium, seminar, atau diskusi ilmiah terbaru yang mengupas aspek-aspek hukum secara lebih mendetail dan aktual sesuai dengan perkembangan zaman.

- c. Bahan hukum tersier adalah sumber hukum yang berfungsi memberikan petunjuk tambahan serta penjelasan yang relevan untuk memahami dan menelusuri bahan hukum primer maupun sekunder.²⁷ Bahan hukum tersier dapat berupa kamus umum, kamus bahasa, surat kabar, artikel, internet.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan bahan dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Mendes, Wohlin, Felizardo, dan Kalinowski (2020) menjelaskan bahwa penelitian berbasis kepustakaan dilaksanakan dengan menelaah berbagai sumber literatur serta melakukan analisis terhadap topik-topik yang relevan untuk kemudian disintesis secara komprehensif.²⁸ Sumber-sumber tersebut meliputi buku utama yang secara langsung membahas isu atau pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian, serta berbagai literatur pendukung lainnya yang dapat memberikan wawasan tambahan atau perspektif yang lebih luas terkait dengan topik yang sedang dikaji.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pertanggungjawaban Pidana Penasihat Hukum Internal Atas Pemberian Pandangan Hukum yang Tidak Sesuai Dengan Keputusan yang Seharusnya Diambil

Isu sentral dalam penelitian ini berfokus pada tidak adanya garis batas yang tegas antara aktivitas pemberian nasihat hukum yang merupakan bagian dari praktik profesional seorang penasihat hukum internal dengan tindakan yang dapat dipandang sebagai bentuk fasilitasi atau keterlibatan tidak langsung dalam terjadinya tindak pidana korporasi. Ketidakjelasan batas peran tersebut menuntut dilakukannya analisis yang lebih mendalam mengenai posisi dan fungsi strategis penasihat hukum internal dalam struktur tata kelola perusahaan, termasuk bagaimana pola kriminalisasi terhadap profesi hukum dapat terjadi serta bagaimana doktrin pertanggungjawaban pidana diterapkan dalam konteks tersebut. Sebagaimana disampaikan oleh Arya, selaku Head Legal PT Airkon Pratama, ruang lingkup tanggung jawab fundamental penasihat hukum internal pada dasarnya meliputi kegiatan menelaah dan menyusun kontrak, serta memberikan opini hukum (*legal opinion*) sebagai dasar evaluasi bagi perusahaan dalam mengambil suatu tindakan korporasi (*corporate action*).²⁹ *Legal opinion* disusun sebagai instrumen pertimbangan hukum yang bersifat preventif maupun analitis, namun keputusan akhir beserta segala konsekuensi yang timbul baik berupa potensi keuntungan maupun risiko kerugian tetap berada pada kewenangan dan tanggung jawab manajemen atau direksi perusahaan. Dengan demikian, posisi penasihat hukum internal sesungguhnya berada pada

²⁷ Ketut Arianta, Dewa Gede Sudika Mangku, and Ni Putu Rai Yuliantini, "Perlindungan Hukum Bagi Kaum Etnis Rohingya Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Internasional," *Journal Komunitas Yustitia Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2020): 169.

²⁸ Rizaldy Fatha Pringgar and Bambang Sujatmiko, "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality Pada Pembelajaran Siswa," *Jurnal IT-EDU* 05, no. 01 (2020): 319.

²⁹ Arya Kanduruan S.A, *op.cit*

tataran rekomendatif, bukan determinatif, sehingga perlu dipahami secara cermat dalam menilai kemungkinan atribusi pertanggungjawaban pidana terhadap profesi tersebut.

Penasihat hukum internal pada dasarnya dapat dimintai pertanggungjawaban pidana atas pandangan atau rekomendasi hukum yang diberikannya, apabila pandangan tersebut lahir dari itikad buruk, yakni adanya kesengajaan untuk membantu terjadinya suatu tindak pidana,³⁰ atau ketika pendapat hukum yang disusunnya merupakan bagian integral dari suatu rangkaian perbuatan melawan hukum yang turut dilakukannya. Dengan demikian, kedudukannya sebagai penasihat hukum internal perusahaan tidak meniadakan kemungkinan pemidanaan, sebab hukum pidana bekerja berdasarkan asas pertanggungjawaban personal yang melekat pada setiap subjek hukum. Dalam konteks ini, batasan terhadap ruang lingkup pertanggungjawaban pidana penasihat hukum internal menunjukkan bahwa tidak terdapat imunitas absolut bagi profesi tersebut. Jabatan sebagai penasihat hukum internal tidak memberikan kekebalan dari jerat hukum pidana apabila terbukti turut serta, membantu, atau menyetujui terjadinya pelanggaran pidana oleh korporasi maupun para pengambil keputusan di dalamnya. Oleh karena itu, penegakan hukum pidana tetap dapat diarahkan kepada penasihat hukum internal manakala perannya memberikan kontribusi nyata terhadap terjadinya tindak pidana. Selain itu, dasar pertanggungjawaban pidana tetap berpijak pada keberadaan unsur kesalahan subjektif, yang mencakup baik kesengajaan (*dolus*) maupun kealpaan (*culpa*).³¹ Seorang penasihat hukum internal dapat dimintai pertanggungjawaban bukan hanya ketika ia secara sadar dan sengaja memberikan pandangan hukum yang menyesatkan untuk mendukung tindakan melawan hukum, tetapi juga ketika ia lalai menjalankan standar profesionalitas dan kehati-hatian, sehingga pendapat hukum yang diberikannya menimbulkan atau memperkuat terjadinya perbuatan pidana. Model pertanggungjawaban ini menegaskan bahwa akuntabilitas ahli hukum di lingkungan korporasi tetap tunduk Dalam prinsip fundamental hukum pidana, dikenal asas bahwa seseorang tidak dapat dijatuhi pidana tanpa adanya kesalahan yang terbukti (*geen straf zonder schuld*).³²

Jika *legal opinion* (pandangan hukum) diberikan secara profesional, berdasarkan fakta yang ada, dan dengan keyakinan hukum yang wajar (*good faith*), umumnya sulit untuk dimintai pertanggungjawaban pidana meski dikemudian hari pandangan tersebut terbukti salah, batas Hak Istimewa Profesi Hukum (*Attorney-Client Privilege*) yaitu Perlindungan kerahasiaan (*privilege*) berlaku untuk komunikasi antara penasihat hukum internal perusahaan dan kliennya (perusahaan) yang bertujuan untuk mendapatkan nasihat hukum. Namun, hak istimewa ini dapat dikesampingkan atau tidak berlaku jika komunikasi tersebut terkait dengan tindakan yang bersifat melawan hukum baik yang sedang terjadi maupun yang berpotensi terjadi di masa mendatang (misalnya, bersekongkol untuk melakukan kejahatan), Standar Profesi dan Etik yaitu Penasihat hukum, termasuk internal, terikat pada standar profesional dan kode etik. Kelalaian profesional yang ekstrem atau pelanggaran kode etik dapat menjadi pertimbangan, meskipun biasanya berujung pada sanksi disipliner, bukan langsung pidana, kecuali jika memenuhi unsur tindak pidana. Di Indonesia terdapat kasus pemidanaan terhadap penasihat hukum internal perusahaan yang menjadi perhatian dan memunculkan diskusi tentang perlindungan hukum bagi profesi ini. Kasus-kasus ini menunjukkan bahwa risiko pidana muncul terutama ketika penasihat hukum internal perusahaan dianggap bertindak di luar peran profesionalnya dalam memberikan nasihat hukum yang jujur dan terlibat dalam skema kejahatan atau membantu menyembunyikan pelanggaran hukum secara aktif.

³⁰ Febriyani Febriyani and Boedi Prasetyo, "Drawing the Line : Criminal Responsibility of In-House Legal Counsel," *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 7, no. 2 (2026): 3.

³¹ Lukman Hakim, *Asas-Asas Hukum Pidana* (Sleman: Deepublish (Anggota IKPI), 2020), 62.

³² *Ibid*, 20

Penasihat hukum internal di dalam suatu perusahaan menempati posisi yang sangat strategis dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan arah kebijakan perusahaan. Fungsi mereka tidak semata-mata terbatas pada penyusunan dan pengelolaan dokumen hukum, melainkan juga mencakup pemberian nasihat hukum yang dapat mempengaruhi strategi operasional serta kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku, tetapi juga memberikan opini serta rekomendasi dan pandangan strategis yang mempengaruhi keputusan bisnis dan operasional perusahaan. Oleh karena itu, terdapat potensi benturan antara fungsi pemberi nasihat dan tanggung jawab pidana apabila nasihat tersebut berpengaruh pada tindakan melawan hukum perusahaan. Bahwa sistem hukum Indonesia belum mengatur secara tegas batasan pertanggungjawaban pidana penasihat hukum internal perusahaan sebagaimana diatur dalam konsep *legal privilege* di negara-negara common law.³³ Berdasarkan hal tersebut menjadikan Indonesia mempunyai posisi yang rawan untuk dijadikan pihak yang dipersalahkan ketika terjadi pelanggaran hukum dalam perusahaan. Bahwa batasan tanggung jawab pidana terhadap penasihat hukum internal perusahaan dapat dikelompokkan dalam beberapa prinsip fundamental berikut:

Pandangan hukum sebagai bentuk pendapat profesional, bukan perintah operasional

Bahwa opini hukum (*legal opinion*) pada dasarnya merupakan pendapat yang diberikan berdasarkan interpretasi terhadap ketentuan hukum dan fakta yang tersedia. Opini bersifat tidak mengikat atau memerintahkan eksekutif untuk bertindak tertentu, melainkan hanya menjadi bahan pertimbangan. Oleh karena itu, apabila perusahaan tetap melakukan tindakan yang menyalahi ketentuan hukum, kesalahan tidak dapat otomatis dibebankan kepada penasehat hukum internal perusahaan selama ia telah memberikan opini yang objektif, proporsional, dan sesuai standar profesi.

1. Tidak terdapat *mens rea* atau niat jahat. Pertanggungjawaban pidana atas penasihat hukum internal perusahaan hanya dapat dikenakan apabila terdapat bukti yang menunjukkan adanya itikad buruk, kesengajaan membantu kejahatan, atau keterlibatan aktif dalam memfasilitasi pelanggaran hukum. Selama penasihat hukum internal perusahaan menjalankan fungsi berdasarkan analisis hukum yang jujur dan tidak dimaksudkan untuk mendukung perbuatan melawan hukum, maka asas *actus non facit reum nisi mens sit rea* harus menjadi pelindungnya.³⁴
2. Penasihat hukum internal perusahaan tidak bertanggung jawab atas penggunaan opini di luar konteks. Bahwa manajemen sering memotong atau menggunakan sebagian isi opini untuk kepentingan tertentu. Dalam situasi demikian, tanggung jawab pidana tidak dapat dialihkan kepada penasihat hukum internal perusahaan karena opini yang digunakan bukan lagi dalam bentuk utuh sebagaimana disusun. Penasihat hukum internal perusahaan hanya bertanggung jawab atas pandangan yang ia berikan secara lengkap, bukan hasil interpretasi manajemen.
3. Kesalahan harus didasarkan pada kelalaian berat (*gross negligence*). Bahwa walaupun opini hukum salah secara interpretasi, hal tersebut tidak serta-merta menjadi dasar pidana. Diperlukan adanya kelalaian berat, seperti memberikan opini tanpa dasar hukum, tanpa memeriksa dokumen relevan, atau tanpa mempertimbangkan risiko yang jelas-jelas terlihat. Selama proses *due diligence* dilakukan dengan cermat, maka kesalahan interpretasi tidak dapat dikenakan pidana.

³³ Universitas Nasional, "Bentuk Dan Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Penasihat Hukum Internal (In House Counsel) Di Indonesia," n.d., 64.

³⁴ M. Haryanto, "Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dan Individualisasi Pidana," *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum*, 2012, 4.

Kedudukan Fungsional dan Keterbatasan Hukum Penasihat Hukum Internal dalam Perusahaan

Kedudukan Penasihat Hukum Internal dalam suatu perusahaan memiliki signifikansi yang tinggi, mengingat setiap perusahaan tidak dapat terlepas dari berbagai potensi permasalahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Peran serta tugas Penasihat Hukum Internal mencakup beragam fungsi strategis, mulai dari melakukan analisis, pengawasan, dan monitoring, hingga menangani serta menyelesaikan permasalahan hukum yang muncul, sekaligus memberikan nasihat atau pendapat hukum bagi kepentingan perusahaan.³⁵ Sebagai pihak yang memberikan nasihat kepada perusahaan, maka posisi dibidang hukum dalam perusahaan ini berperan dalam mengarahkan organisasi dalam menyikapi berbagai persoalan hukum, mulai dari aktivitas transaksi korporasi, proses merger dan akuisisi, hingga isu-isu terkait kepatuhan serta sengketa litigasi. Peran penasihat hukum internal perusahaan semakin krusial dalam konteks globalisasi, ketika perusahaan dituntut untuk beroperasi tidak hanya dalam satu yurisdiksi, tetapi juga di berbagai negara yang masing-masing menerapkan ketentuan hukum dan regulasi yang berbeda-beda.³⁶ Peran dari Penasihat Hukum Internal dalam perusahaan ini sangat membantu bagi sebuah perusahaan baik sebelum maupun perusahaan mengalami masalah hukum. sedang menghadapi permasalahan. Penasihat Hukum Internal memiliki peran krusial dalam operasional sebuah perseroan terbatas. Tugas mereka meliputi pengelolaan dan pengawasan terhadap seluruh dokumen, perizinan, serta berbagai permasalahan hukum yang muncul dalam kegiatan perusahaan, sehingga semua aspek hukum dapat ditangani secara tepat dan terstruktur.

Ketiadaan dokumen serta perizinan yang sah akan menghambat kelangsungan operasional suatu perusahaan. Dalam konteks timbulnya permasalahan hukum, setiap perusahaan berpotensi menghadapi berbagai kendala yang signifikan. Oleh karena itu, peran Penasihat Hukum Internal menjadi sangat penting, mengingat tugas dan tanggung jawabnya mencakup pelaksanaan fungsi profesi hukum secara profesional dalam mendukung operasional perusahaan.³⁷ Setiap orang yang mempunyai jabatan Penasihat Hukum Internal mempunyai manfaat bagi perusahaan untuk mendorong perbuatan pebisnis perusahaan serta menjaga investasi juga menjaga aset perusahaan.³⁸ Jimmy Joses Sembiring menjelaskan bahwa peran Penasihat Hukum Internal pada suatu perusahaan tidak terbatas pada penanganan permasalahan internal, melainkan juga mencakup pengelolaan isu-isu eksternal yang berkaitan dengan perusahaan tersebut. Dengan demikian, posisi Penasihat Hukum Internal dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat strategis. Peran tersebut menjadi krusial karena seluruh aspek operasional perusahaan pada dasarnya bergantung pada pengelolaan dokumen, perizinan, korespondensi resmi, serta penentuan langkah-langkah hukum yang perlu diambil apabila perusahaan menghadapi persoalan hukum.³⁹ Terdapat beberapa persyaratan untuk dapat menjadi penasihat hukum internal perusahaan, diantaranya adalah:⁴⁰

1. Pemberian nasihat hukum mencakup peran petugas hukum dalam memberikan arahan kepada dewan direksi mengenai permasalahan hukum, potensi risiko yang mungkin timbul, serta tindakan atau strategi yang perlu ditempuh. Proses ini mencakup penyederhanaan istilah-istilah hukum yang kompleks agar mudah dipahami oleh semua pihak.

³⁵ Dewa Ayu Putu Dian Permatasari dan Dewa Gede Rudy, "Peranan Legal Officer Dalam Mencegah Kredit Bermasalah Pada Perbankan," *Jurnal Kertha Negara* 8, no. 9 (2020): 29.

³⁶ Priskila Ginting et al., "Analisis Etika Profesi Konsultan Hukum Perusahaan."

³⁷ I Made Yuda Suarmagita, "Kedudukan Pengemban Jabatan Legal Officer Dalam Menjamin Aktivitas Suatu Perseroan Terbatas," *Jurnal Analogi Hukum* 3, no. 2 (2021): 211.

³⁸ I Made Yuda Suarmagita, "Kedudukan Pengemban Jabatan Legal Officer Dalam Menjamin Aktivitas Suatu Perseroan Terbatas."

³⁹ Sembiring, *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen Haki, Ketenagakerjaan, & Masalah Hukum Di Perusahaan*.

⁴⁰ Saba and Dungga, "Kriminalisasi Terhadap Profesi Legal Perusahaan Yang Memberikan Nasihat Hukum."

2. Dalam konteks pengelolaan dokumen hukum, Penasihat Hukum Internal memiliki tanggung jawab utama untuk memastikan seluruh dokumen perusahaan tertata dan dikelola dengan baik. Tugas ini mencakup penyusunan serta peninjauan berbagai dokumen hukum, seperti kontrak kerja, perjanjian kerja sama, sertifikat saham, dan dokumen penting lainnya yang mendukung operasional perusahaan.
3. Mengidentifikasi risiko berarti menilai seluruh permasalahan hukum yang berpotensi menjadi risiko bagi perusahaan agar dapat dicegah sejak awal. Penasihat Hukum Internal perlu secara rutin mengevaluasi setiap tindakan dan keputusan untuk mendeteksi kemungkinan risiko yang muncul akibat isu hukum.
4. Penasihat Hukum Internal dituntut untuk secara aktif melakukan penelitian terhadap berbagai sumber hukum, termasuk artikel, undang-undang, dan putusan pengadilan, karena regulasi senantiasa mengalami perubahan. Aktivitas penelitian ini memungkinkan perusahaan untuk mengikuti perkembangan peraturan yang berlaku, sehingga potensi masalah hukum dapat diantisipasi dan dikelola secara efektif.
5. Melakukan sosialisasi, karena dalam operasionalnya perusahaan berisiko menghadapi masalah hukum yang signifikan, peran Penasihat Hukum Internal menjadi penting untuk memberikan sosialisasi dan pengarahan. Sosialisasi yang terstruktur dan tepat sasaran dapat membantu penyelesaian masalah hukum perusahaan secara lebih cepat.

Penasihat Hukum Internal memiliki fokus utama pada pengelolaan dokumen, pengurusan perizinan perusahaan, serta penyelesaian berbagai permasalahan hukum yang muncul. Mereka memberikan masukan dan rekomendasi hukum kepada pimpinan perusahaan berdasarkan kemampuan analisis hukum yang dimiliki. Secara garis besar, peran Penasihat Hukum Internal mencakup fungsi sebagai konsultan hukum sekaligus wakil perusahaan dalam menangani sengketa atau permasalahan hukum yang dihadapi, serta menangani berbagai urusan yang berkaitan dengan keabsahan dokumen perusahaan. Sebagaimana disebutkan di atas bahwa pekerjaan dibidang hukum dalam suatu perusahaan dikenal dengan berbagai istilah, maka sejatinya hal tersebut tidak mengurangi esensi dari tugas dan kewenangan serta pentingnya posisi ini dalam suatu perusahaan. Secara sederhana penasihat hukum internal merupakan karyawan yang menempati posisi di divisi hukum suatu perusahaan. Dengan demikian, sama halnya dengan karyawan di divisi lain seperti pemasaran atau keuangan, karyawan di divisi hukum juga memiliki ruang lingkup tugas dan tanggung jawab (*job description*) yang telah disepakati melalui perjanjian kerja dengan perusahaan. Penasihat Hukum Internal Perusahaan menempati posisi yang sangat strategis dalam struktur organisasi perusahaan, bertindak sebagai jangkar kepatuhan hukum (*compliance*) di tengah dinamika bisnis yang serba cepat.⁴¹ Kedudukan penasihat hukum internal perusahaan secara formal di Indonesia adalah sebagai karyawan yang tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan internal.⁴² Keterbatasan hukum lain yang signifikan adalah ketiadaan regulasi khusus yang mengatur profesi penasihat hukum internal di Indonesia. Tidak adanya pengaturan mengenai standar etik, kode perilaku profesional, serta perlindungan kerahasiaan komunikasi membuat posisi penasihat hukum internal perusahaan secara hukum jauh lebih lemah dibanding advokat. Dalam praktik, hal ini menyebabkan opini hukum yang penasihat hukum internal perusahaan berikan dapat digunakan sebagai bukti dalam proses pidana, sesuatu yang tidak lazim di negara-negara yang mengakui *attorney-client privilege*.⁴³

⁴¹ Willa Wahyuni, "Peran Strategis In-House Counsel Dalam Mendorong Keberhasilan Perusahaan," 2024.

⁴² "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

⁴³ Grace M Giesel, "The Legal Advice Requirement of the Attorney-Client Privilege : A Special Problem for In-House Counsel and Outside Attorneys Representing Corporations The Legal Advice Requirement of the Attorney-Client Privilege : A Special Problem for In-House Counsel A," *Mercer Law Review Volume 48*, no. 3 (1997): 2.

Padahal, kerahasiaan komunikasi hukum seharusnya menjadi prinsip perlindungan agar penasihat hukum dapat bekerja secara objektif dan kritis tanpa takut dipidana hanya karena memberikan nasihat yang jujur. Bahwa keterbatasan kewenangan merupakan faktor yang membuat peran penasihat hukum internal sering tidak optimal. Meskipun penasihat hukum internal perusahaan memberikan opini hukum untuk mencegah pelanggaran, penasihat hukum internal perusahaan tidak memiliki kekuatan eksekutorial untuk memastikan bahwa manajemen mengikuti nasihat tersebut. Seluruh keputusan final tetap berada pada direksi atau pejabat eksekutif lain. Dengan demikian, efektivitas fungsi pengendalian hukum sangat bergantung pada komitmen manajemen, bukan pada kemampuan penasihat hukum internal. Dalam konteks ini, pembahasan penelitian menunjukkan bahwa beban tanggung jawab sering kali tidak sebanding dengan kewenangan yang dimiliki.

Tanggung Jawab Kewajiban Perusahaan Dalam Pandangan Hukum

Peran penasihat hukum internal dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh posisinya dalam struktur organisasi perusahaan. Posisi ini secara langsung menentukan Batasan cakupan pekerjaan beserta kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas. Penasihat hukum internal yang ditunjuk melalui keputusan rapat umum pemegang saham sebagai bagian dari jajaran direksi memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang bersifat berbeda dibandingkan dengan peran hukumnya secara umum dibandingkan dengan penasihat hukum yang berstatus karyawan. Statusnya sebagai direktur menempatkannya pada kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab tertentu yang diatur menurut ketentuan mengenai perseroan terbatas serta tercantum dalam anggaran dasar perusahaan. Sebagai karyawan suatu perusahaan, tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga dapat dirujuk melalui ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Pasal 1367 KUHPperdata menyatakan bahwa seorang individu tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang timbul dari tindakannya sendiri, tetapi juga atas kerugian yang diakibatkan oleh tindakan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya maupun oleh barang-barang yang menjadi tanggung jawabnya.⁴⁴ Penasihat hukum internal perusahaan harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk melindungi diri dari risiko hukum melalui independensi, profesionalitas, kepatuhan hukum yang ketat, dan dokumentasi yang transparan.

Penasihat hukum internal perusahaan serta berperan dalam mempertahankan integritas hukum perusahaan sekaligus memberikan perlindungan bagi diri penasihat hukum internal perusahaan dari potensi tuntutan hukum di kemudian hari.⁴⁵ Pasal 1367 KUHPperdata menegaskan bahwa majikan, maupun pihak yang menunjuk seseorang untuk mewakili urusan penasihat hukum internal perusahaan, memiliki tanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat tindakan pelayan atau bawahan penasihat hukum internal perusahaan saat melaksanakan tugas yang diberikan."⁴⁶ Ketentuan yang dalam doktrin kerap disebut sebagai tanggung jawab majikan atau *vicarious liability* menempatkan beban pertanggungjawaban pada pemberi kerja atas kerugian yang dialami pihak ketiga. Dengan demikian, pihak yang wajib menanggung akibat kerugian tersebut adalah perusahaan tempat penasihat hukum internal tersebut menjalankan tugasnya. Tanggung jawab ini sendiri tidak bersifat mutlak. Pasal 1367 KUHPperdata juga selanjutnya menegaskan "*Tanggung jawab yang disebutkan di atas berakhir, jika orangtua, guru sekolah atau kepala tukang itu membuktikan bahwa penasihat*

⁴⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

⁴⁵ Yosea Iskandar, "Mitigasi Risiko Hukum Terkait Tanggung Jawab Profesi In-House Counsel," hukumonline.com, September 2, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mitigasi-risiko-hukum-terkait-tanggung-jawab-profesi-in-house-counsel-lt66d566647a50d/?page=1>.

⁴⁶ *Ibid*

hukum internal perusahaan masing-masing tidak dapat mencegah perbuatan itu atas mana penasihat hukum internal perusahaan seharusnya bertanggung jawab.”⁴⁷

Dengan kata lain, meskipun perusahaan memiliki tanggung jawab atas tindakan hukum yang dilakukan oleh karyawannya, apabila perusahaan dapat menunjukkan bahwa tidak ada kelalaian atau kesalahan dari pihaknya, maka tanggung jawab secara langsung kembali kepada karyawan yang bersangkutan. Dalam konteks ini, peran utama penasihat hukum internal perusahaan adalah memberikan nasihat hukum yang memastikan seluruh aktivitas dan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penasihat hukum internal pada dasarnya tidak dapat secara otomatis dibebani tanggung jawab atas keputusan perusahaan yang diambil berdasarkan ataupun bertentangan dengan opini hukum yang mereka susun. Keputusan akhir tetap berada pada otoritas manajemen sebagai pihak yang berwenang mewakili perusahaan. Dalam praktiknya, tidak jarang opini hukum diabaikan oleh manajemen karena adanya pertimbangan bisnis maupun kebijakan lainnya. Oleh sebab itu, pertanggungjawaban atas keputusan perusahaan tidak dapat langsung dialihkan kepada penasihat hukum internal, mengingat opini hukum merupakan bentuk *professional judgement*. Konsekuensi paling serius bagi penasihat hukum yang memberikan opini secara tidak profesional umumnya berupa hilangnya kepercayaan dari perusahaan atau berakhirnya hubungan kerja.⁴⁸

Dampak Permenkumham 34 Tahun 2025 terhadap Praktik Hukum serta Relevansinya bagi Penasihat Hukum Internal

Terbitnya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2025 tentang Paralegal dalam Pemberian Bantuan Hukum menandai suatu bentuk pembaruan regulatif yang sangat signifikan dalam sistem bantuan hukum nasional.⁴⁹ Kehadiran regulasi ini sekaligus mencabut dan menggantikan ketentuan sebelumnya, yakni Permenkumham Nomor 3 Tahun 2021, sehingga secara normatif memperbaharui kerangka hukum mengenai kedudukan, peran, dan kewenangan paralegal dalam menjalankan fungsi bantuan hukum. Pembentukan peraturan baru ini pada dasarnya memperluas mandat normatif paralegal, terutama dalam lingkup pemberian bantuan hukum nonlitigasi, sebagaimana diatur secara eksplisit dalam Pasal 16. Perluasan ruang lingkup kewenangan tersebut tidak hanya menunjukkan penguatan posisi paralegal sebagai bagian dari ekosistem akses terhadap keadilan, tetapi juga memperinci cakupan tugas yang dapat mereka laksanakan di luar forum peradilan. Ruang lingkup itu meliputi berbagai bentuk layanan hukum nonlitigasi, antara lain penyuluhan hukum kepada masyarakat, pemberian konsultasi hukum, pelaksanaan investigasi perkara baik melalui media elektronik maupun non-elektronik, serta kegiatan penelitian hukum. Selain itu, paralegal juga berperan dalam proses mediasi dan negosiasi. Peraturan tersebut lebih lanjut menegaskan keterlibatan paralegal dalam program pemberdayaan masyarakat, pendampingan hukum di luar pengadilan, serta penyusunan dokumen hukum yang relevan dengan kebutuhan penerima layanan bantuan hukum.⁵⁰ Selanjutnya, Pasal 17 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 34 Tahun 2025 menegaskan adanya perluasan cakupan tanggung jawab paralegal. Peran mereka tidak lagi terbatas pada pemberian bantuan hukum dasar, tetapi juga mencakup pelaksanaan advokasi terkait kebijakan pemerintah daerah, yang berlaku mulai dari tingkat desa hingga provinsi.

⁴⁷ *Ibid*

⁴⁸ Didik Sasono Setyadi, “Tanggung Jawab In-House Counsel Dalam Bisnis Hulu Migas, Perlukah *Amicus Curiae*?,” in *Hukumonline.Com*, 2024.

⁴⁹ Menteri Hukum Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2025 Tentang Paralegal Dalam Pemberian Bantuan Hukum*, 2025.

⁵⁰ Menteri Hukum Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2025 Tentang Paralegal Dalam Pemberian Bantuan Hukum*, 2025, Pasal 16.

Paralegal juga diberi mandat untuk turut serta dalam pendampingan pelaksanaan program-program pemerintah yang bersifat lintas kementerian maupun lintas pemerintahan daerah, serta berperan aktif dalam pembentukan kelompok sadar hukum dan pendirian Pos Bantuan Hukum Desa (Posbakumdes)⁵¹. Pengaturan tersebut menandai integrasi yang semakin kuat terhadap peran paralegal dalam ekosistem hukum nasional, sehingga kontribusi paralegal tidak lagi dipandang sebagai entitas pendukung semata, tetapi sebagai bagian yang memiliki posisi fungsional dalam memperluas akses masyarakat terhadap keadilan. Walaupun Permenkumham 34/2025 secara eksplisit mengatur kedudukan paralegal dalam kerangka bantuan hukum berbasis masyarakat, implikasi normatif dan praktisnya terhadap dunia kerja hukum di sektor korporasi tidak dapat diabaikan. Dalam dinamika tata kelola perusahaan modern, terdapat kebutuhan yang semakin mendesak untuk memperjelas pembagian peran antara penasihat hukum internal (*in-house counsel*), advokat eksternal, serta tenaga hukum non-advokat, termasuk legal administrator dan paralegal perusahaan. Kehadiran regulasi ini secara tidak langsung menuntut adanya standar yang lebih transparan mengenai kewenangan, kompetensi, serta batas-batas profesionalitas masing-masing aktor hukum dalam struktur organisasi perusahaan, guna mencegah tumpang tindih kewenangan serta memastikan terpenuhinya prinsip kehati-hatian (*prudential principle*) dalam pengambilan keputusan korporasi.

Penguatan Peran Tenaga Non-Advokat dalam Lingkup Nonlitigasi

Perluasan kewenangan paralegal pada dasarnya memiliki kemiripan dengan sejumlah fungsi teknis yang umumnya dilaksanakan oleh tenaga pendukung hukum (*legal support*) dalam lingkungan korporasi. Fungsi tersebut mencakup antara lain kegiatan riset hukum, penelusuran dan investigasi terhadap dokumen-dokumen yang relevan, penyusunan rancangan kontrak dalam bentuk dasar, serta pelaksanaan tugas pendampingan administratif. Kesamaan ruang lingkup ini secara tidak langsung menuntut adanya pengaturan internal yang lebih terstruktur di dalam perusahaan, khususnya terkait dengan delimitasi kewenangan antara paralegal dan pejabat hukum perusahaan. Dalam konteks hukum korporasi, kebutuhan pembatasan tersebut semakin mengemuka apabila sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 103 Undang-Undang Perseroan Terbatas, yang menegaskan bahwa hanya pihak-pihak yang memperoleh pelimpahan wewenang secara sah melalui pemberian kuasa tertulis oleh Direksi yang dapat menjalankan tindakan hukum atas nama perseroan⁵². Perluasan fungsi paralegal tanpa batasan yang jelas berpotensi menimbulkan ambiguitas mengenai siapa yang berwenang melakukan tindakan hukum tertentu. Pada akhirnya, ketidakjelasan batas kewenangan tersebut dapat memunculkan kemungkinan terjadinya tindakan yang melampaui batasan kapasitas atau kewenangan yang diberikan (*ultra vires*) tidak hanya memengaruhi sah atau tidaknya tindakan hukum tersebut, tetapi juga berpotensi menimbulkan tanggung jawab hukum baik bagi perseroan maupun bagi individu yang melaksanakannya.

Penguatan Standar Dokumentasi dan Legal Compliance

Peningkatan standar kewenangan dan profesionalitas paralegal dalam lingkungan sektor publik secara substansial menimbulkan konsekuensi tidak langsung bagi divisi legal di sektor korporasi. Dorongan tersebut tercermin dalam tuntutan agar fungsi Legal perusahaan mengadaptasi standar kinerja yang lebih tinggi, khususnya dalam pelaksanaan kegiatan investigatif, penelaahan dan analisis dokumen hukum, pemberian penyuluhan atau advis hukum internal, serta penyusunan berbagai bentuk laporan hukum yang menjadi dasar proses

⁵¹ *Ibid*, Pasal 17

⁵² "Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas."

pengambilan keputusan. Dengan berkembangnya standar tersebut, Divisi *Legal* perusahaan dituntut untuk mengimplementasikan sistem dokumentasi yang lebih terstruktur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus memperkuat metodologi kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip profesionalitas dan akuntabilitas. Upaya penyesuaian ini juga menjadi bagian dari pemenuhan prinsip *Good Corporate Governance*, yang menghendaki adanya kepastian prosedural, integritas proses, serta konsistensi pelaksanaan fungsi hukum dalam mendukung tata kelola perusahaan yang baik⁵³.

Relevansi terhadap Potensi Kriminalisasi Opini Hukum

Penelitian ini menelaah secara mendalam perkara Kenny Wissha Sonda dan Oey Hoey Tiong, yang secara empirik memperlihatkan bahwa suatu pemberian pendapat atau opini hukum dapat menimbulkan pertanggungjawaban pidana apabila pendapat tersebut kemudian dijadikan dasar bagi lahirnya tindakan yang melanggar hukum. Temuan ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan perkembangan regulasi terbaru, khususnya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 34 Tahun 2025, yang membawa perubahan substansial terhadap konfigurasi kewenangan para pihak yang bekerja dalam layanan bantuan hukum. Peraturan tersebut, di satu sisi, memberikan kewenangan baru kepada paralegal, termasuk dalam penyusunan dokumen hukum, pendampingan, hingga kegiatan investigasi lapangan. Namun, di sisi lain, regulasi ini tidak mengatur perlindungan profesi dan standar imunitas sebagaimana diberikan kepada advokat, misalnya imunitas yang ditegaskan dalam Pasal 16 Undang-Undang Advokat. Ketiadaan perlindungan tersebut menimbulkan peningkatan risiko kriminalisasi terhadap pendapat hukum yang dikeluarkan oleh para pemberi pandangan hukum non-advokat, baik dalam lingkup organisasi masyarakat, lembaga bantuan hukum, maupun dalam struktur korporasi. Dengan demikian, perkembangan regulasi ini justru mempertegas urgensi argumentasi tesis bahwa perlindungan hukum bagi pihak-pihak yang memberikan opini hukum di lingkungan korporasi perlu dirumuskan secara lebih jelas dan komprehensif, guna menjamin kepastian hukum serta mencegah penyalahgunaan instrumen pidana. Lebih jauh, karena paralegal kini juga dapat melaksanakan fungsi advokasi kebijakan, unit atau bagian hukum pada pemerintah daerah dituntut untuk memperkuat mekanisme koordinasi internal agar setiap produk kebijakan tetap konsisten dengan menerapkan asas-asas legal drafting serta prinsip-prinsip hukum administrasi negara, dokumen tersebut disusun sedemikian rupa agar terhindar dari konsekuensi yuridis yang dapat merugikan institusi maupun pejabat yang berperan dalam proses pembentukannya.

Dampak Berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 terhadap Pekerjaan Penasihat Hukum Internal Perusahaan

Pengesahan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP 2023) menandai perubahan mendasar dalam sistem hukum pidana di Indonesia, yang konsekuensinya meluas tidak hanya bagi masyarakat secara umum, tetapi juga bagi para aparat penegak hukum, tetapi juga memiliki implikasi signifikan terhadap profesi Penasihat Hukum Internal Perusahaan. Dalam konteks penelitian ini, kehadiran KUHP baru perlu dikaji secara mendalam. Sebab, sejumlah ketentuan dalam KUHP baru tersebut berpotensi memperluas ruang pertanggungjawaban pidana bagi pelaku dalam struktur korporasi, termasuk pejabat dan tenaga profesional yang memberikan pendapat hukum di dalam perusahaan. KUHP baru menegaskan kembali asas legalitas melalui larangan penggunaan analogi dalam menetapkan tindak pidana.⁵⁴ Penegasan ini memberikan kepastian hukum bagi

⁵³ OECD, *G20/OECD Principles of Corporate Governance*.

⁵⁴ Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 (KUHP)* (Indonesia, 2023), Pasal 1-2.

penasihat hukum internal karena opini hukum yang diberikan secara profesional dan dengan itikad baik tidak seharusnya dikualifikasikan sebagai tindak pidana apabila tidak ada ketentuan tegas yang dilanggar. Namun demikian, ketentuan mengenai pengakuan terhadap “hukum yang hidup dalam masyarakat” sebagaimana diatur dalam KUHP baru⁵⁵ justru membuka potensi penilaian yang lebih subjektif terhadap suatu perbuatan, sebab penilaian melawan hukum tidak lagi terbatas pada aturan tertulis, tetapi juga pada norma sosial tertentu yang dinilai hidup dalam masyarakat. Bagi penasihat hukum internal perusahaan, ketentuan ini dapat meningkatkan kompleksitas dalam melakukan analisis hukum, karena opini hukum dapat diuji tidak hanya berdasarkan peraturan tertulis, tetapi juga nilai-nilai lokal tertentu yang mungkin tidak tertuang secara eksplisit dalam undang-undang.

Ketentuan terkait tanggung jawab pidana korporasi yang tercantum dalam Pasal 45 hingga Pasal 50 KUHP 2023 memiliki relevansi yang signifikan terhadap peran penasihat hukum internal. Dalam regulasi tersebut, korporasi secara tegas diakui sebagai subjek hukum pidana, sehingga setiap tindakan yang dilakukan oleh pengurus, pemberi arahan, pemegang kendali, maupun karyawan yang bertindak atas nama perusahaan dapat dikategorikan sebagai perbuatan korporasi. Dalam konteks ini, pendapat hukum yang diberikan oleh penasihat hukum internal, termasuk rekomendasi, memorandum hukum, atau penafsiran atas suatu perjanjian, berpotensi dinilai sebagai bagian dari tindakan korporasi yang menguntungkan perusahaan secara melawan hukum. Bahkan, ketentuan mengenai penyertaan dan pembantuan dalam Pasal 20 sampai dengan Pasal 22 KUHP 2023 membuka ruang bagi penafsiran bahwa pemberian opini hukum dapat dianggap sebagai bentuk “menyediakan peluang, fasilitas, atau informasi” yang dimanfaatkan untuk melakukan tindak pidana, sehingga menimbulkan konsekuensi.⁵⁶ Penasihat hukum internal dapat diposisikan sebagai peserta atau pembantu dalam tindak pidana korporasi apabila opini yang mereka berikan dijadikan dasar bagi tindakan manajemen yang kemudian dinilai melanggar hukum. Namun demikian, KUHP 2023 juga mengatur sejumlah alasan pemaaf dan pembenar yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal. Pasal 31 dan 32 memberikan dasar bahwa seseorang tidak dapat dipidana apabila tindakannya dilakukan sebagai pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan atau sebagai pelaksanaan perintah jabatan dari pejabat yang berwenang. Ketentuan ini dapat dijadikan dasar argumentasi bahwa opini hukum yang diberikan sesuai Sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat pada jabatan tersebut, serta sebagai upaya untuk menjamin agar seluruh kegiatan perusahaan tetap selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku, tidak seharusnya menimbulkan pertanggungjawaban pidana.

Analisis Kriminalisasi Opini Hukum: Kasus Kenny Wisna Sonda dan Oey Hoey Tiong

Dua kasus yang menjadi objek kajian utama, Kenny Wisna Sonda dan Oey Hoey Tiong, menunjukkan bahwa opini hukum profesional dapat secara serius mengaburkan garis antara tanggung jawab Direksi dan tanggung jawab staf hukum internal, yang berujung pada kriminalisasi. Kasus Kenny Wisna Sonda (EEES), Kenny, sebagai Penasihat Hukum Internal di EEES,⁵⁷ memberikan pandangan hukum yang menyatakan bahwa pendapatan operasi migas di Sengkang belum dapat didistribusikan kepada PT Energi Maju Abadi (PT EMA) karena pinjaman EEES belum lunas. Pandangan ini kemudian dijadikan dasar manajemen untuk menahan pendapatan tersebut, yang berujung pada dugaan kerugian PT EMA sebesar USD 31.468.318.⁵⁸ Kriminalisasi dalam kasus ini difokuskan pada tuduhan tindak pidana

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ *Ibid*

⁵⁷ Indonesian Corporate Counsel Association, “ICCA: Proses Hukum Kenny Preseden Sangat Berbahaya Dan Tidak Adil Bagi Profesi In-House Counsel,” icca.or.id, September 5, 2024, 1.

⁵⁸ Institute for Criminal Justice Reform (ICJR), *loc.cit*

penggelapan, penipuan, dan pencucian uang (Pasal 372 dan/atau 378 KUHP dan UU TPPU). Inti kriminalisasi adalah interpretasi Jaksa Penuntut Umum (JPU) bahwa penasihat hukum internal perusahaan (Kenny) telah turut serta atau membantu dalam tindak pidana yang dilakukan oleh korporasi. Keterlibatan penasihat hukum internal perusahaan, dalam pandangan JPU, diukur dari kontribusi nasihatnya yang memfasilitasi tindakan pidana Direksi. Dalam kasus yang melibatkan Oey Hoey Tiong di Bank Indonesia, Oey Hoey Tiong, yang pernah menjabat sebagai Direktur Hukum Bank Indonesia, mengeluarkan pendapat hukum yang memfasilitasi pemanfaatan dana dari Yayasan Pengembangan Perbankan Indonesia (YPPI) untuk mendanai bantuan hukum bagi lima mantan pejabat Bank Indonesia. Majelis hakim Pengadilan Tipikor menilai nasihat hukum Oey tidak tepat atau keliru dan tidak mencerminkan kehati-hatian yang seharusnya dimiliki seorang pejabat hukum.⁵⁹

Dalam kasus Kenny, elemen teknis dan konstruksi opini sebenarnya menunjukkan bahwa proses penyusunannya berada dalam batas profesional yang wajar, sehingga menjadikannya sebagai terdakwa merupakan bentuk penyimpangan asas legalitas. Kasus Oey Hoey Tiong mempertegas persoalan yang sama, di mana opini hukum yang disampaikan terkait permasalahan kepailitan perusahaan dinilai sebagai tindakan yang mendukung penipuan atau penggelapan. Eksaminasi publik yang dilakukan Peradi dan akademisi menunjukkan bahwa Oey tidak memiliki kewenangan eksekutif dalam transaksi yang bermasalah, melainkan hanya menjelaskan konsekuensi hukum dari status perusahaan dan opsi hukum yang tersedia bagi manajemen. Namun aparat penegak hukum memperlakukan opini tersebut sebagai petunjuk bahwa ia mengetahui dan menyetujui pelanggaran hukum yang terjadi. Hasil observasi dan wawancara dengan penasihat hukum senior menunjukkan bahwa pendekatan seperti ini terlalu memaksakan konstruksi pidana, karena pengetahuan profesi tidak boleh dipersamakan dengan niat jahat. Dalam hukum pidana, unsur kesengajaan harus dibuktikan melalui tindakan positif atau partisipasi langsung dalam kejahatan, bukan dari pendapat hukum yang bersifat analisis. Pembahasan atas kedua kasus memperlihatkan pola yang sama: kriminalisasi dilakukan ketika opini hukum dianggap “keliru”, “berpihak”, atau “mendukung kepentingan yang akhirnya merugikan pihak lain.” Padahal, hukum bukanlah ilmu eksakta; sifatnya terbuka terhadap interpretasi. Dua ahli hukum yang sama-sama kompeten pun bisa berbeda pandangan terhadap suatu norma atau keadaan faktual tanpa berarti salah satunya melakukan perbuatan pidana.

Hasil penelitian menegaskan bahwa kesalahan profesional (*professional error*) tidak boleh dikonversi menjadi kesalahan pidana (*criminal liability*) tanpa adanya unsur substantif berupa niat jahat atau keterlibatan aktif.⁶⁰ Dalam kedua kasus tersebut, tidak ditemukan bukti bahwa opini yang diberikan sengaja diarahkan untuk menipu atau merugikan pihak lain, sehingga tindakan kriminalisasi aparat penegak hukum dinilai sangat bermasalah secara akademis maupun yuridis. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kriminalisasi opini hukum pada kasus-kasus tersebut dipicu oleh ketiadaan batasan regulatif yang jelas terkait peran penasihat hukum internal dan standar kerjanya. Tidak adanya pengakuan yang tegas terhadap *attorney-client privilege* membuat komunikasi hukum dapat dijadikan barang bukti untuk menjerat penasihat hukum.

Batasan Pertanggungjawaban Hukum: Perbedaan Tanggung Jawab penasihat hukum internal perusahaan dengan Direksi

Direksi merupakan salah satu organ perusahaan yang memegang otoritas penuh serta bertanggung jawab atas pengelolaan, pengurusan operasional, dan perwakilan perusahaan

⁵⁹ Kompas.com, “Oey Dan Rusli Divonis 4 Tahun Penjara,” *loc. cit.*

⁶⁰ M. Haryanto, “Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dan Individualisasi Pidana,” *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum*, 2012, 14.

baik di ranah internal maupun eksternal, dengan tujuan untuk mencapai kepentingan dan sasaran perusahaan secara menyeluruh. Sementara itu, penasihat hukum internal perusahaan adalah pegawai atau staf yang memiliki tugas utama memberikan nasihat, opini, dan rekomendasi hukum kepada manajemen serta direksi, sekaligus memastikan bahwa seluruh kegiatan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugasnya, direksi menanggung tanggung jawab pribadi atas kerugian perusahaan apabila terbukti adanya kesalahan atau kelalaian (*prinsip fiduciary duty*).⁶¹ Walaupun tanggung jawab ini bersifat kolegal, setiap anggota direksi dapat dikenakan tanggung jawab pribadi apabila gagal membuktikan bahwa keputusan atau tindakannya telah dilakukan dengan itikad baik serta mempertimbangkan prinsip kehati-hatian yang wajar. Sedangkan penasihat hukum mempunyai tanggung jawab yang bersifat profesional dan internal sebagai karyawan (subordinat) yang menjalankan tugas berdasarkan perintah atasan (Direksi). Penasihat hukum internal perusahaan bertindak sebagai tulang punggung keputusan bisnis dari segi hukum, bukan pengambil keputusan bisnis itu sendiri. Adapun pada Direksi dasar hukum Ketentuan mengenai hal tersebut diatur oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) serta Anggaran Dasar perusahaan, sementara peran dan tanggung jawab penasihat hukum diatur melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶² Dalam konteks pertanggungjawaban, Direksi memiliki wewenang untuk mengambil keputusan strategis yang berdampak pada seluruh kegiatan perusahaan, termasuk aspek bisnis dan keuangan. Direksi dapat terbebas dari tanggung jawab pribadi apabila terbukti bahwa kerugian yang terjadi bukan disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan mereka, mereka telah menjalankan tugas dengan itikad baik serta penuh kehati-hatian sesuai prinsip *business judgment rule*, tidak terdapat konflik kepentingan, dan telah melakukan langkah-langkah untuk mencegah terjadinya kerugian.

Perlindungan Hukum Penasihat Hukum Internal Ditinjau dari Sudut Etika dan Tanggung Jawab Hukum

Kondisi perlindungan hukum bagi penasihat hukum internal perusahaan Kondisi hukum di Indonesia saat ini menunjukkan adanya fenomena kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang cukup serius,⁶³ sehingga menimbulkan tantangan dalam penerapan norma hukum secara efektif. Keadaan ini tidak hanya menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab mereka, melainkan juga berpotensi bertentangan dengan prinsip-prinsip etika profesi yang semestinya menjadi landasan utama bagi setiap penasihat hukum internal dalam menjalankan peran profesionalnya. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian komparatif yang komprehensif guna merumuskan model perlindungan hukum yang ideal, proporsional, dan selaras dengan karakteristik pekerjaan penasihat hukum internal. Sebagaimana disampaikan oleh Arya, selaku Head Legal PT Airkon Pratama, terdapat perbedaan peran yang cukup signifikan antara penasihat hukum internal perusahaan dan advokat eksternal. Dalam praktiknya, advokat eksternal cenderung menangani pekerjaan yang bersifat *litigation-oriented*, seperti melakukan tugas-tugas lapangan, menghadiri persidangan, mendampingi direksi ketika menjalani Berita Acara Pemeriksaan (BAP), maupun mewakili direksi di hadapan pengadilan. Sebaliknya, penasihat hukum internal lebih banyak berfokus pada pekerjaan yang bersifat in-house support, seperti menyiapkan dan menyediakan dokumen untuk pembuktian, melakukan analisis serta telaah hukum, menyusun rancangan dokumen hukum (*legal drafting*), serta memberikan rekomendasi hukum untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen.

⁶¹ Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas," Pasal 97 ayat 2.

⁶² *Ibid*

⁶³ Eduard Awang Maha Putra, Gatot Dwi Hendro Wibowo, and Minollah Minollah, "Kekosongan Hukum Dalam Hukum Administrasi Indonesia: Urgensi Peraturan Kebijakan," *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 19, no. 1 (2024): 12.

Perbedaan karakteristik peran tersebut kemudian berimplikasi pada berbedanya rezim perlindungan hukum yang Setiap profesi memiliki karakteristik dan tanggung jawab yang melekat pada bidangnya masing-masing. Dalam konteks ini, advokat sebagai profesi yang mendapat pengakuan khusus, dijamin secara normatif oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, yang memberikan perlindungan terhadap kebebasan serta kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya.⁶⁴

Kekosongan Hukum (*Legal Vacuum*) Perlindungan Profesi di Indonesia

Perbedaan status hukum antara Advokat eksternal dan Advokat yang bekerja sebagai penasihat hukum internal perusahaan adalah inti masalah ketiadaan perlindungan. Di Indonesia, advokat diakui sebagai bagian dari penegak hukum yang memiliki kebebasan dan kemandirian dalam menjalankan profesinya (*officium nobile*), yang dilindungi dan dijamin keberadaannya oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.⁶⁵ Pasal 16 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat secara tegas memberikan perlindungan kepada advokat dengan menjamin hak imunitas. Perlindungan ini mencakup kekebalan dari segala bentuk tuntutan, baik perdata maupun pidana, selama advokat melaksanakan tugas profesinya dengan itikad baik.⁶⁶ Penasihat hukum internal perusahaan tunduk pada Kode Etik profesi advokat di Indonesia diatur oleh Komisi Etik Advokat Indonesia (KEAI) dan berada di bawah pengawasan Organisasi Advokat, yang membedakannya dari praktik advokat eksternal, penasihat hukum internal perusahaan di Indonesia tidak diatur secara khusus dan dianggap sebagai karyawan yang kewenangannya berasal dari surat kuasa Direksi. Status ini meniadakan perlindungan Pasal 16 UU Advokat bagi penasihat hukum internal perusahaan, bahkan jika penasihat hukum internal perusahaan tersebut juga memiliki kartu Advokat. Analisis ini diperkuat oleh pengakuan Arya Kanduruan S A yang menyatakan bahwa PHI adalah karyawan yang menerima perintah dari Direksi, dan jika ingin dilindungi, "mendingan sekalian jadi advokat aja," karena penasihat hukum internal perusahaan dilindungi hanya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kondisi ini menciptakan diskriminasi yuridis yang signifikan. Meskipun penasihat hukum internal perusahaan diwajibkan menjunjung tinggi nilai-nilai etika profesional, seperti integritas, objektivitas, dan kerahasiaan (*confidentiality*) prinsip yang setara dengan advokat eksternal penasihat hukum internal perusahaan tidak mendapatkan imbalan perlindungan hukum yang setara.

Diskriminasi ini bertentangan dengan prinsip etika bahwa "hukum mengapung di atas samudra etika" ("*In civilized life, law floats in a sea of ethics*").⁶⁷ Apabila penasihat hukum internal perusahaan, yang mengemban etika dan tanggung jawab profesional yang sama, tidak dilindungi, independensi penasihat hukum internal perusahaan akan tergerus, dan fungsi *Internal Gatekeeper* penasihat hukum internal perusahaan menjadi tumpul karena ancaman kriminalisasi.⁶⁸ Situasi tersebut berdampak negatif terhadap penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Selain itu, posisi penasihat hukum internal belum diatur secara tegas dalam regulasi perundang-undangan, sehingga keberadaannya belum memperoleh perlindungan hukum yang memadai dan jelas. Menurut Arya selaku Head Legal PT Airkon Pratama, bahwa penasihat hukum internal memerlukan adanya perlindungan hukum karena seharusnya penasihat hukum internal dilindungi untuk kepentingan kelayanannya dan kepentingan pekerjaannya. Dalam memberikan legal opini, penasihat hukum

⁶⁴ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat."

⁶⁵ Hukum Online, "Advokat Sebagai Penegak Hukum Atau Hanya Sebagai Pembela," in *Hukumonline.Com*, n.d.

⁶⁶ ADCO Law, "Hak Imunitas Advokat: Definisi, Batasan, Dan Pentingnya Dalam Penegakan Hukum," n.d.

⁶⁷ Roscoe Pound, *An Introduction to the Philosophy of Law*, Fourth Pri (United States of America: Yale University Press London: Humphrey Milford Oxford University Press, 1930), 23.

⁶⁸ Hamdan, "Perlindungan Hukum Terhadap Penasihat Hukum Internal Di Indonesia: Implikasi Tugas Dan Tanggung Jawab Dalam Konteks Kriminalisasi," 20.

internal seringkali mengalami tekanan akibat opini atau nasihat yang diberikan kepada perusahaan. Disamping itu, profesi sebagai penasihat hukum internal mempunyai resiko dalam menjalankan sesuatu hal. Secara umum, posisi penasihat hukum internal dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan karena posisi penasihat hukum internal adalah sebagai karyawan sebuah perusahaan sehingga belum terdapat perlindungan secara eksplisit yang dimiliki oleh profesi penasihat hukum internal. Kekosongan hukum dalam perlindungan profesi di Indonesia menjadi fenomena yang menimbulkan berbagai persoalan struktural, normatif, dan praktis, terutama bagi profesi-profesi strategis yang berhubungan langsung dengan kepentingan publik dan aktivitas korporasi.

Tinjauan Komparatif Perlindungan *Legal Privilege* dan Independensi di Berbagai Yurisdiksi

Perbandingan sistem hukum menunjukkan bahwa Indonesia berada di posisi anomali dalam memberikan perlindungan bagi penasihat hukum internal perusahaan. *Model Common Law* (Amerika Serikat, Inggris, Australia): Negara-negara ini menempatkan penasihat hukum internal perusahaan sebagai bagian integral dari profesi hukum, setara dengan Advokat eksternal. Perlindungan hukum utama diberikan melalui prinsip *Attorney-Client Privilege* dan *Legal Professional Privilege*. Di Amerika Serikat, penasihat hukum internal perusahaan diakui memiliki hak istimewa (*privilege*) yang sama dengan advokat eksternal, dan departemen hukum korporasi dianggap sebagai "*law firm*" (*Model Rules of Professional Conduct, Rule 1.0.1 (c)*).⁶⁹ Di Inggris, *Solicitors Regulation Authority* (SRA) juga mengakui penasihat hukum internal perusahaan, dan perlindungan kerahasiaan komunikasi (*privilege*) melekat pada nasihat hukum yang diberikan dalam kapasitas profesional. Australia melalui *Legal Profession Uniform Law* (LPUL) mewajibkan penasihat hukum internal perusahaan memiliki lisensi praktik dan tetap tunduk pada prinsip independensi dan objektivitas.⁷⁰ Dalam model *Common Law*, perlindungan tetap diberikan sepanjang nasihat dilakukan dengan itikad baik dan profesional. Model *Civil Law* dan Kontras (Uni Eropa): Sebaliknya, *European Court of Justice* (ECJ) dalam putusan *Akzo Nobel* secara tegas menolak *legal privilege* bagi penasihat hukum internal perusahaan. Alasan utamanya adalah hubungan kepegawaian (*employment relationship*) dianggap merusak independensi yang merupakan syarat mutlak bagi perlindungan profesi hukum. Pandangan ini sejalan dengan kerangka hukum Indonesia saat ini yang tidak memberikan perlindungan formal karena penasihat hukum internal perusahaan berstatus karyawan. Model Progresif (Singapura dan Belanda): Singapura dan Belanda menawarkan jalan tengah, di mana penasihat hukum internal perusahaan mengakui Advokat yang bekerja di korporasi dan memperluas perlindungan *privileged communication*. Singapura mengamandemen *Evidence Act* (Pasal 128A) pada tahun 2012 untuk melindungi komunikasi rahasia penasihat hukum internal perusahaan, asalkan penasihat hukum internal perusahaan berstatus pengacara berkualifikasi dan diminta pendapat dalam kapasitas hukum.⁷¹ Belanda juga menganut prinsip kesetaraan perlakuan, mewajibkan Advokat Internal menandatangani statuta khusus yang sesuai standar Organisasi Advokat, yang menjamin independensi minimal. Model ini efektif karena mengakomodasi status kepegawaian sambil tetap mengikat Advokat Internal pada standar etika profesi yang diakui secara eksternal.

Peran Etika Profesi Hukum sebagai Benteng Pertahanan Penasihat Hukum Internal Perusahaan

⁶⁹ Practice, "THE STATE BAR OF CALIFORNIA STANDING COMMITTEE ON PROFESSIONAL RESPONSIBILITY AND CONDUCT PROPOSED FORMAL OPINION INTERIM NO. 21-0003 ETHICS OF IN-HOUSE COUNSEL ISSUES;" 5.

⁷⁰ Legal Profession Uniform Law (WA), "Legal Profession Uniform Law Application Act 2022," 3.

⁷¹ OF and The Revised Edition Of The Laws Act 1983, *The Statutes of the Republic of Singapore*, Pasal 128A) pada tahun 2012.

Ketiadaan perlindungan hukum yang bersifat formal bagi penasihat hukum internal di Indonesia pada praktiknya menempatkan etika profesi sebagai instrumen pertahanan diri yang paling strategis (*self-defense mechanism*) dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab profesionalnya.⁷² Etika profesi tidak sekadar dipahami sebagai seperangkat ketentuan normatif yang harus ditaati, melainkan sebagai sikap moral dan standar perilaku yang seyogianya terinternalisasi dalam seluruh pola pikir serta tindakan seorang profesional hukum. Dengan demikian, etika profesi berperan melampaui batas kepatuhan tekstual terhadap peraturan perundang-undangan, karena ia berfungsi sebagai landasan fundamental yang mengarahkan independensi, kehati-hatian, dan akuntabilitas dalam memberikan nasihat hukum kepada perusahaan. Dalam konteks hubungan kerja, penasihat hukum internal perusahaan memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika profesi serta menunjukkan loyalitas terhadap kepentingan perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif. Prinsip-prinsip etika yang mendasari tugas tersebut mencakup kejujuran (*honesty*), kesetiaan atau loyalitas, serta integritas sebagai nilai inti yang memastikan bahwa setiap analisis maupun rekomendasi hukum diberikan secara objektif, proporsional, dan dapat dipertanggung jawabkan. Selain prinsip tersebut, Mokhammad Rizky Arifin menegaskan bahwa aspek yang paling krusial untuk dijaga oleh penasihat hukum internal adalah kerahasiaan (*confidentiality*). Hal ini disebabkan karena penasihat hukum internal memiliki akses langsung terhadap informasi serta dokumen perusahaan yang bersifat strategis dan sensitif, sehingga pelanggaran atas kerahasiaan tersebut berpotensi menimbulkan risiko hukum maupun kerugian material yang signifikan bagi perusahaan.

Etika Profesi Penasihat Hukum Internal Perusahaan sebagai Karyawan

Praktik hukum merupakan elemen fundamental yang berfungsi sebagai penopang utama bagi terciptanya stabilitas, keadilan, serta ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Hukum beserta perangkat sistem peradilan menjadi infrastruktur normatif yang memungkinkan suatu negara menjalankan fungsi sosial, ekonomi, dan politiknya secara efektif. Dalam kerangka tersebut, profesionalisme serta penerapan standar etika yang ketat dalam praktik hukum memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan bahwa penegakan hukum berlangsung secara konsisten, seimbang, dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai melalui pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut. Perkembangan dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang terjadi secara simultan dan berkesinambungan telah mendorong terjadinya transformasi dalam praktik hukum itu sendiri. Tantangan-tantangan baru muncul seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi, arus globalisasi, serta meningkatnya kompleksitas permasalahan hukum yang dihadapi oleh para praktisi. Kondisi ini tidak hanya menuntut kemampuan adaptasi dari para profesional hukum, tetapi juga menegaskan pentingnya pemaknaan ulang terhadap prinsip-prinsip etika profesi agar tetap relevan, responsif, dan mampu mengakomodasi perubahan zaman. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana etika profesional bekerja dalam dinamika praktik hukum modern menjadi hal yang sangat esensial untuk memastikan keberlanjutan dan integritas sistem hukum secara keseluruhan.

Model Perlindungan Hukum Ideal dan Rekomendasi Regulasi di Indonesia

Kondisi *legal vacuum* dan ancaman kriminalisasi yang dialami penasihat hukum internal perusahaan (sebagaimana dicerminkan dalam kasus Kenny dan Oey) menuntut reformasi regulasi yang mendesak. Rekomendasi ini harus berorientasi pada prinsip perlindungan hukum

⁷² Dede Al Mustaqim Yunistika Samsiah Siti Rifela Nurfatih, "Peran Etika Profesi Hukum Dalam Meningkatkan Profesionalisme Hukum Di Indonesia," *Lex Laguens: Jurnal Kajian Hukum Dan Keadilan* 1 (2023): 82.

preventif dan kuratif, yang menjamin penasihat hukum internal perusahaan dapat berfungsi secara independen. Hal paling mendesak yang disoroti oleh narasumber adalah memisahkan kepentingan pribadi Direksi/Manajemen dari kepentingan perusahaan. Pemisahan ini hanya dapat dicapai melalui penguatan independensi penasihat hukum internal perusahaan secara yuridis. Model perlindungan yang ideal bagi Indonesia adalah mengadopsi pendekatan *hybrid* yang terinspirasi dari Singapura dan Belanda, di mana perlindungan dapat diberikan tanpa sepenuhnya meniadakan hubungan kepegawaian, asalkan ada jaminan independensi eksternal.

1. Amandemen Undang-Undang Advokat (UU No. 18 Tahun 2003): Definisi Advokat sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Advokat pada dasarnya masih bersifat sempit karena hanya Menempatkan advokat sebagai pihak yang berperan memberikan layanan hukum, baik di lingkungan pengadilan maupun di luar pengadilan.⁷³ Dengan demikian, definisi tersebut seharusnya diperluas sehingga mencakup pula peran dan fungsi Penasehat Hukum Internal yang pada praktiknya menjalankan kegiatan pemberian nasihat hukum secara berkesinambungan kepada korporasi atau institusi tempat ia bekerja. Perluasan makna advokat ini menjadi penting mengingat Penasehat Hukum Internal sesungguhnya juga melakukan profesi yang membutuhkan independensi, keahlian hukum, serta pertanggungjawaban profesional yang setara dengan advokat pada umumnya. Dalam konteks tersebut, pemberian status sebagai advokat internal tidak dapat dilakukan secara langsung atau instan, melainkan menuntut pemenuhan kewajiban keanggotaan dalam organisasi advokat serta ketaatan terhadap Kode Etik Advokat Indonesia (KEAI).⁷⁴ Hal ini sejalan dengan pemikiran Arya Kanduruan S A, yang menegaskan bahwa integrasi Penasehat Hukum Internal ke dalam rezim profesi advokat harus tetap menjamin standar etik, kualitas profesional, serta mekanisme pengawasan yang konsisten dengan yang diberlakukan kepada advokat eksternal. Dengan adanya perluasan definisi dan status tersebut, maka perlindungan hak imunitas sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Undang-Undang Advokat dapat diberlakukan secara setara dan proporsional kepada Advokat Internal.
2. Penerapan *Legal Privilege* dalam Hukum Positif: Indonesia perlu secara serius mempertimbangkan pengaturan normatif yang mengadopsi prinsip *attorney client privilege* bagi penasihat hukum internal perusahaan, baik melalui pembentukan regulasi khusus maupun melalui amandemen terhadap ketentuan perundang-undangan yang telah ada. Pengaturan tersebut seyogianya memberikan jaminan perlindungan hukum yang tegas terhadap kerahasiaan setiap bentuk komunikasi antara penasihat hukum internal dengan Direksi atau organ perusahaan lainnya, sehingga seluruh pendapat maupun analisis hukum yang diberikan dalam kapasitas profesional tidak dapat digunakan sebagai alat bukti, dasar pemidanaan, maupun dijadikan dasar untuk menjerat penasihat hukum internal dalam pertanggungjawaban pidana. Ruang lingkup perlindungan ini harus dirumuskan secara ketat, yakni hanya mencakup komunikasi yang secara jelas ditujukan untuk memberikan nasihat hukum (*legal advice*), bukan percakapan atau rekomendasi yang semata-mata berkaitan dengan pertimbangan bisnis atau kebijakan komersial yang tidak memiliki karakter yuridis. Dengan demikian, prinsip tersebut dapat memastikan keseimbangan antara kebutuhan perlindungan profesi hukum dan kepentingan penegakan hukum dalam kerangka tata kelola perusahaan yang baik.
3. Pemberlakuan Piagam Independensi Internal (*Internal Charter of Independence*): Setiap penasihat hukum internal pada suatu perusahaan idealnya ditempatkan dalam kerangka kerja yang menjamin independensi profesionalnya. Salah satu mekanisme yang dapat

⁷³ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat," Pasal 1 Angka 1.

⁷⁴ Anita Sinaga, "Kode Etik Sebagai Pedoman Pelaksanaan Profesi Hukum Yang Baik." 3

diterapkan, sebagaimana praktik yang berkembang di Belanda, adalah mewajibkan setiap penasihat hukum internal untuk menandatangani suatu piagam atau statuta khusus. Piagam tersebut berfungsi sebagai instrumen kontraktual internal yang mengatur standar etik, ruang lingkup kewenangan, serta batasan kewajiban profesional penasihat hukum internal dalam menjalankan tugasnya. Melalui piagam ini ditegaskan bahwa penasihat hukum internal memiliki kebebasan penuh untuk menyampaikan pendapat hukum secara objektif, termasuk pemenuhan kewajiban untuk memberikan peringatan (*duty to warn*) dan penyampaian potensi risiko hukum yang mungkin timbul, tanpa adanya intervensi, tekanan, ataupun pengaruh dari Direksi atau pihak manajemen lainnya.⁷⁵ Dengan demikian, piagam ini menjadi fondasi untuk menjaga kemurnian fungsi penasihat hukum sebagai penjamin kepatuhan hukum perusahaan.

Rekomendasi penguatan kerangka regulasi juga mencakup kebutuhan mendesak untuk membentuk Undang-undang tersebut pada dasarnya dirancang untuk memberikan perlindungan khusus bagi profesi hukum serta profesi lain yang memegang peranan strategis dalam struktur dan tata kelola organisasi, baik dalam lingkup sektor publik maupun sektor privat. Undang-undang tersebut perlu secara tegas mengatur batasan dan ruang lingkup pertanggungjawaban pidana maupun perdata bagi profesi seperti penasihat hukum internal, pejabat kepatuhan (*compliance officer*), auditor internal, hingga pelapor pelanggaran (*whistleblower*). Keberadaan perlindungan yuridis yang memadai menjadi penting untuk mencegah terjadinya kriminalisasi terhadap pendapat profesional, serta memastikan bahwa penasihat hukum internal perusahaan dapat menjalankan fungsi pengawasan, pemberian nasihat hukum, dan pengendalian risiko secara independen tanpa ancaman, tekanan, ataupun konflik kepentingan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas profesionalnya. Revisi KUHP dan KUHPA juga diperlukan untuk memperjelas batas pertanggungjawaban korporasi dan individu, serta memperkuat posisi profesional yang bekerja berdasarkan itikad baik. Pada akhirnya, model perlindungan hukum ideal harus mengintegrasikan aspek normatif, kelembagaan, budaya hukum, dan regulasi secara seimbang. Tanpa reformasi menyeluruh, sistem hukum Indonesia akan tetap berada dalam kondisi stagnan, tidak responsif, dan rentan terhadap penyimpangan. Perlindungan hukum ideal bukan hanya tujuan normatif, tetapi sebuah kebutuhan nyata agar hak-hak masyarakat dapat terlindungi, penegakan hukum berjalan adil, dan negara hukum benar-benar terwujud secara substansial.

KESIMPULAN

Batasan tanggung jawab pidana penasihat hukum internal atas pandangan hukum pada dasarnya terletak pada prinsip bahwa setiap pendapat hukum yang diberikan merupakan hasil profesional berdasarkan data, informasi, dan dokumen yang tersedia pada saat analisis dilakukan. Pemberian kuasa oleh Direksi kepada penasihat hukum internal berdasarkan Pasal 103 UU Nomor 40 Tahun 2007 tidak mengalihkan tanggung jawab pengelolaan perseroan dari Direksi. Penasihat hukum internal hanya menjalankan fungsi profesional berupa pemberian pandangan hukum, sedangkan keputusan dan akibat hukumnya tetap berada pada Direksi sesuai Pasal 92 ayat (1) UUPA. Dengan demikian, sepanjang bertindak dalam batas kewenangan dan itikad baik, penasihat hukum internal tidak dapat dibebani pertanggungjawaban pidana semata-mata karena adanya kuasa. Dengan demikian, batas pemidanaan terhadap penasihat hukum internal harus dibedakan antara professional misjudgment yang masih berada dalam ruang lingkup kekeliruan profesional yang wajar, dengan *active participation* dalam tindakan

⁷⁵ Roger C. Cramton, "Enron and the Corporate Lawyer: A Primer on Legal and Ethical Issues," *Cornell Law Faculty Publications*. Paper 1049, 2002, 5.

melanggar hukum yang secara langsung menempatkan penasihat hukum sebagai pelaku atau pembantu tindak pidana. Dalam konteks ini, asas *mens rea*, asas kesalahan, dan prinsip foreseeability menjadi tolok ukur penting dalam menilai apakah pandangan hukum yang diberikan dapat menimbulkan pertanggungjawaban pidana atau tidak. Selama penasihat hukum menjalankan tugas sesuai standar profesi, mengikuti prosedur ketelitian yang memadai, serta tidak terlibat dalam rekayasa keputusan perusahaan, posisi penasihat hukum internal perusahaan seharusnya berada pada ranah imunitas profesional sebagaimana melekat pada profesi hukum di berbagai yurisdiksi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan regulasi khusus mengenai profesi penasihat hukum internal, lemahnya perlindungan kerahasiaan profesi, serta perluasan pertanggungjawaban pidana korporasi dalam KUHP 2023 merupakan faktor utama yang meningkatkan kerentanan kriminalisasi, sehingga diperlukan pembentukan norma baru yang memberikan batasan tegas mengenai ruang lingkup tanggung jawab dan perlindungan profesi tersebut dalam sistem hukum Indonesia.

Perlindungan hukum penasihat hukum internal ditinjau dari sudut etika dan tanggung jawab hukum memiliki urgensi yang semakin kuat seiring meningkatnya kompleksitas pengambilan keputusan korporasi dan tekanan terhadap profesi hukum di lingkungan perusahaan. Dari perspektif etika profesi, penasihat hukum internal terikat pada prinsip independensi, kerahasiaan, integritas, dan objektivitas yang menjadi dasar dalam memberikan nasihat hukum yang bebas dari intervensi kepentingan bisnis jangka pendek. Etika profesi menjadi benteng perlindungan pertama dengan memastikan bahwa penasihat hukum tidak ditempatkan sebagai alat legitimasi tindakan manajerial yang berpotensi melawan hukum. Namun secara normatif. Perlindungan hukum tersebut tidak selalu memiliki daya paksa jika tidak didukung oleh regulasi yang memadai. Oleh karena itu, perlindungan hukum formal menjadi aspek penting yang diperlukan untuk menegaskan posisi penasihat hukum internal sebagai gatekeeper, legal guardian, sekaligus compliance officer yang bekerja berdasarkan standar profesional dan bukan subordinasi mutlak dari kepentingan pemilik perusahaan. Perlindungan hukum ideal mencakup kepastian mengenai batas kewenangan, batas tanggung jawab, standar pembuatan opini hukum, mekanisme safe harbor, serta imunitas profesional sepanjang penasihat hukum bekerja berdasarkan good faith dan prosedur yang benar. Dengan adanya perlindungan etis dan hukum yang seimbang, penasihat hukum internal dapat menjalankan fungsi strategisnya secara mandiri tanpa tekanan yang dapat mengganggu objektivitas pandangan hukum, serta terhindar dari kriminalisasi atas pendapat profesional yang sebenarnya diberikan untuk melindungi kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingannya.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, dapat dirumuskan beberapa rekomendasi yang patut diajukan, antara lain sebagai berikut:

1. Perlu dibentuk regulasi khusus yang mengatur batasan kewenangan serta pertanggungjawaban profesi penasihat hukum non-advokat, seperti Legal Officer, In-House Counsel, Legal Staff, dan profesi sejenis, mengingat keberadaan profesi tersebut semakin dibutuhkan dalam struktur perusahaan modern. Batasan tanggung jawab pidana penasihat hukum internal atas pandangan hukum, diperlukan adanya regulasi yang lebih tegas dari pembentuk undang-undang maupun otoritas profesi untuk membedakan secara jelas antara kesalahan profesional yang masih dalam batas kewajaran dengan keterlibatan aktif dalam suatu tindak pidana. Regulasi tersebut sebaiknya mencakup mekanisme perlindungan seperti *safe harbor*, standar prosedural dalam penyusunan opini hukum, serta penegasan bahwa penasihat hukum tidak dapat dipidana hanya karena pendapat profesionalnya

terbukti tidak sesuai dengan perkembangan fakta, selama opini tersebut diberikan dengan itikad baik, berbasis data yang tersedia, dan mengikuti standar kehati-hatian profesi.

2. Perlindungan hukum penasihat hukum internal dari sudut etika dan tanggung jawab hukum, organisasi profesi dan perusahaan perlu memperkuat penerapan prinsip independensi, integritas, dan objektivitas melalui pedoman etika yang lebih rinci serta kebijakan tata kelola internal yang melindungi ruang profesional penasihat hukum. Perusahaan harus membangun sistem yang menjamin akses informasi yang memadai, dokumentasi yang jelas, serta mekanisme perlindungan internal dari tekanan manajerial yang dapat memengaruhi independensi opini hukum. Dengan penguatan etika profesi dan kebijakan korporasi yang mendukung, penasihat hukum internal dapat melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab tanpa perlu menghadapi risiko hukum yang timpang. Profesi Penasihat Hukum Internal Perusahaan tidak hanya membuka lapangan pekerjaan yang lebih luas bagi lulusan hukum, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan literasi hukum bagi pengusaha dan masyarakat melalui keberadaan divisi-divisi legal di berbagai sektor usaha, serta memberikan efisiensi signifikan bagi perusahaan dalam menangani urusan hukum litigasi maupun nonlitigasi. Dengan adanya kepastian hukum mengenai ruang lingkup tugas, batasan kewenangan, serta perlindungan profesi, maka fungsi penasihat hukum internal dapat berjalan secara profesional, objektif, dan independen, sekaligus mencegah kriminalisasi atas opini hukum yang diberikan dalam rangka menjalankan jobdesknya.

DAFTAR PUSTAKA

- ADCO Law, "Hak Imunitas Advokat: Definisi, Batasan, Dan Pentingnya Dalam Penegakan Hukum," n.d.
- Alchemist Group, "Pemidanaan In-House Counsel: Kasus Kenny Wisna Sonda Dan Implikasi Hukum Bagi Praktik Pemberian Opini," Alchemistgroup.Co, September 20, 2024, 1, <https://alchemistgroup.co/pemidanaan-in-house-counsel-kasus-kenny-wisna-sonda-dan-implikasi-hukum-bagi-praktik-pemberian-opini/>.
- Alchemist Group, "Pemidanaan In-House Counsel: Kasus Kenny Wisna Sonda Dan Implikasi Hukum Bagi Praktik Pemberian Opini," 4.
- Anita Sinaga, "Kode Etik Sebagai Pedoman Pelaksanaan Profesi Hukum Yang Baik." 3
- Dede Al Mustaqim Yunistika Samsiah Siti Rifela Nurfatih, "Peran Etika Profesi Hukum Dalam Meningkatkan Profesionalisme Hukum Di Indonesia," *Lex Laguens: Jurnal Kajian Hukum Dan Keadilan* 1 (2023): 82.
- DetikNews, "Rusli Simanjuntak Divonis 4 Tahun, Oey Hoey 3,5 Tahun," [news.detik.com](https://news.detik.com/berita/d-1095244/rusli-simanjuntak-divonis-4-tahun-oey-hoey-3-5-tahun?utm_source), 2009, 1, https://news.detik.com/berita/d-1095244/rusli-simanjuntak-divonis-4-tahun-oey-hoey-3-5-tahun?utm_source.
- Dewa Ayu Putu Dian Permatasari dan Dewa Gede Rudy, "Peranan Legal Officer Dalam Mencegah Kredit Bermasalah Pada Perbankan," *Jurnal Kertha Negara* 8, no. 9 (2020): 29.
- Didik Sasono Setyadi, "Tanggung Jawab In-House Counsel Dalam Bisnis Hulu Migas, Perlukah Amicus Curiae?," in [Hukumonline.Com](https://www.hukumonline.com), 2024.
- Eduard Awang Maha Putra, Gatot Dwi Hendro Wibowo, and Minollah Minollah, "Kekosongan Hukum Dalam Hukum Administrasi Indonesia: Urgensi Peraturan Kebijakan," *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 19, no. 1 (2024): 12.
- Febriyani Febriyani and Boedi Prasetyo, "Drawing the Line : Criminal Responsibility of In-House Legal Counsel," *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 7, no. 2 (2026): 3.
- Grace M Giesel, "The Legal Advice Requirement of the Attorney-Client Privilege : A Special Problem for In-House Counsel and Outside Attorneys Representing Corporations The

- Legal Advice Requirement of the Attorney-Client Privilege : A Special Problem for In-House Counsel A," Mercer Law Review Volume 48, no. 3 (1997): 2.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 117.
- Hamdan, "Perlindungan Hukum Terhadap Penasihat Hukum Internal Di Indonesia: Implikasi Tugas Dan Tanggung Jawab Dalam Konteks Kriminalisasi," 20.
- Hukum Online, "Advokat Sebagai Penegak Hukum Atau Hanya Sebagai Pembela," in *Hukumonline.Com*, n.d.
- I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media, 2016), 142.
- I Made Yuda Suarmagita, "Kedudukan Pengemban Jabatan Legal Officer Dalam Menjamin Aktivitas Suatu Perseroan Terbatas," *Jurnal Analogi Hukum* 3, no. 2 (2021): 211.
- I Made Yuda Suarmagita, "Kedudukan Pengemban Jabatan Legal Officer Dalam Menjamin Aktivitas Suatu Perseroan Terbatas."
- Indonesia Corruption Watch, "Oey Dan Rusli Mengaku Diperintah Aulia Pohan," *antikorupsi.org*, 2008, 2, https://www.antikorupsi.org/id/article/oey-dan-rusli-mengaku-diperintah-aulia-pohan?utm_source.
- Indonesia Corruption Watch, "Oey Dan Rusli Mengaku Diperintah Aulia Pohan," 2.
- Indonesia Corruption Watch, "Skandal Dana BI ; Bui Enam Tahun Ancam Oey Dan Rusli," *antikorupsi.org*, 2008, 1, https://www.antikorupsi.org/id/article/skandal-dana-bi-bui-enam-tahun-ancam-oey-dan-rusli?utm_source.
- Indonesian Corporate Counsel Association, "ICCA: Proses Hukum Kenny Preseden Sangat Berbahaya Dan Tidak Adil Bagi Profesi In-House Counsel," *icca.or.id*, September 5, 2024
- Indonesian Corporate Counsel Association, "Peran Penting In-House Counsel Dalam Upaya Pengembangan Bisnis Perusahaan," *icca.or.id*, 2024, 1, <https://icca.or.id/news/peran-penting-in-house-counsel-dalam-upaya-pengembangan-bisnis-perusahaan-2/>.
- Institute for Criminal Justice Reform (ICJR), "Mewanti-Wanti Malicious Prosecution: Perkara Perdata Jangan Dipidana' AMICUS CURIAE (Sahabat Pengadilan)" (Jakarta, December 13, 2024), 6-7.
- Jonaedi Efendi and Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris*, Cetakan Kedua (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 149-150.
- Ketut Arianta, Dewa Gede Sudika Mangku, and Ni Putu Rai Yuliantini, "Perlindungan Hukum Bagi Kaum Etnis Rohingya Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Internasional," *Journal Komunitas Yustitia Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2020): 169.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Kompas.com, "Oey Dan Rusli Divonis 4 Tahun Penjara," loc. cit.
- Kompas.com, "Oey Dan Rusli Divonis 4 Tahun Penjara," *nasional.kompas.com*, 2008, 1, <https://nasional.kompas.com/read/2008/11/12/13491523/~Nasional>.
- Lili Rasyidi, Menurut Lili Rasjidi, Profesi Merupakan Suatu Pekerjaan Tetap Yang Berorientasi Pada Pelayanan (Service Occupation). Pekerjaan Ini Dijalankan Dengan Menerapkan Ilmu Pengetahuan Dalam Bidang Tertentu, Dijalani Sebagai Panggilan Hidup, Serta Diatur Oleh Eti (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 88.
- Lukman Hakim, *Asas-Asas Hukum Pidana* (Sleman: Deepublish (Anggota IKPI), 2020), 62.
- M. Haryanto, "Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dan Individualisasi Pidana," *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum*, 2012, 4.
- Menteri Hukum Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2025 Tentang Paralegal Dalam Pemberian Bantuan Hukum*, 2025.

- Menteri Hukum Republik Indonesia, Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2025 Tentang Paralegal Dalam Pemberian Bantuan Hukum, 2025, Pasal 16.
- Mohamad Adnan Fanani, "Delik Pencemaran Nama Baik Yang Dilakukan Oleh Advokat Dalam Melaksanakan Tugasnya Sebagai Kuasa Klien," *Media Iuris* 1, no. 3 (2018): 482, <https://doi.org/10.20473/mi.v1i3.10457>.
- Nasution S, *Metode Research Penelitian Ilmiah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 143.
- Nay, "Perkumpulan Penasihat Hukum Internal Perusahaan Didirikan," *hukumonline.com*, May 6, 2004, 1, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perkumpulan-penasihat-hukum-internal-perusahaan-didirikan-hol10250/>.
- Niru Anita Sinaga, "Kode Etik Sebagai Pedoman Pelaksanaan Profesi Hukum Yang Baik," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 10, no. 2 (2020): 1-34, <https://doi.org/10.35968/jh.v10i2.460>.
- Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas," 2007.
- Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas," Pasal 97 ayat 2.
- Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat," 2003.
- Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat."
- Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat," Pasal 1 Angka 1.
- Presiden Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 (KUHP) (Indonesia, 2023), Pasal 1-2.
- Priskila Ginting et al., "Analisis Etika Profesi Konsultan Hukum Perusahaan."
- Redaksi Daerah, "Pejabat BI Dan Korupsi: Inilah Daftar Nama-Nama Yang Terseret," *potretutara.com*, 2025, 1, https://www.potretutara.com/read/pejabat-bi-dan-korupsi-inilah-daftar-nama-nama-yang-terseret?utm_source.
- Rizaldy Fatha Pringgar and Bambang Sujatmiko, "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality Pada Pembelajaran Siswa," *Jurnal IT-EDU* 05, no. 01 (2020): 319.
- Roger C. Cramton, "Enron and the Corporate Lawyer: A Primer on Legal and Ethical Issues," *Cornell Law Faculty Publications*. Paper 1049, 2002, 5.
- Ronald Tanamas, "Dugaan Tindak Penggelapan EEES Terus Berkembang," *voi.id*, 2024, 1, <https://voi.id/berita/423639/dugaan-tindak-penggelapan-ees-terus-berkembang>.
- Roscoe Pound, *An Introduction to the Philosophy of Law*, Fourth Pri (United States of America: Yale University Press London: Humphrey Milford Oxford University Press, 1930), 23.
- Saba and Dunga, "Kriminalisasi Terhadap Profesi Legal Perusahaan Yang Memberikan Nasihat Hukum."
- Sembiring, *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen Haki, Ketenagakerjaan, & Masalah Hukum Di Perusahaan*.
- Sentosa Sembiring, *Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang-Undangan* (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), 12.
- Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, Ase Pustaka, vol. 2, 2020, 41.
- Siti Maemunah, "Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Kode Etik Yang Dilakukan Oleh Advokat," *Jurnal Juristic* 02, no. 02 (2021): 179, <https://doi.org/10.35973/jrs.v2i02.2539>.
- Tresnawati, "Ahli Hukum Pidana Sebut Kenny Wisna Sonda Tidak Serta Merta Dilindungi Hak Imunitas Sebagai Advokat," *jakarta.suaramerdeka.com*, 2024, 2,

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan, 1997.
Universitas Nasional, "Bentuk Dan Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Penasihat Hukum Internal (In House Counsel) Di Indonesia," n.d., 64.
Willa Wahyuni, "Peran Strategis In-House Counsel Dalam Mendorong Keberhasilan Perusahaan," 2024.
Yosea Iskandar, "Mitigasi Risiko Hukum Terkait Tanggung Jawab Profesi In-House Counsel," hukumonline.com, September 2, 2024