Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025)
Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima)
https://jhlg.rewangrencang.com/

PERAN ADVOKAT DALAM MEMBERIKAN JASA HUKUM LITIGASI DAN NON LITIGASI BAGI PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

THE ROLE OF LAWYERS IN DELIVERING LITIGATION AND NON-LITIGATION LEGAL SERVICES TO COMPANIES CONDUCTING EMPLOYMENT TERMINATION

Hendri Antonius[1], Alvi Syahrin[2], Sunarmi[3] dan Mahmul Siregar[4]

Magister Ilmu Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan

Korespondensi Penulis : hendriantoniustampubolon@gmail.com[1], alviprofdr@usu.ac.id[2], sunarmi@usu.ac.id[3], mahmuls@yahoo.co.id[4]

Citation Structure Recommendation :

Antonius, Hendri, Alvi Syahrin, Sunarmi, Mahmul Siregar. *Peran Advokat dalam Memberikan Jasa Hukum Litigasi dan Nonlitigasi bagi Perusahaan yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Advokat sebagai penegak hukum dan pemberi jasa hukum dalam penyelesaian sengketa PHK memiliki tanggung jawab profesional dalam dimensi litigasi dan nonlitigasi sesuai UU Advokat. Dalam litigasi, advokat harus memberikan nasihat hukum kompeten, merancang strategi efektif, mewakili klien dengan integritas, dan mengelola risiko hukum. Dalam nonlitigasi, advokat berperan sebagai mediator netral, membantu mencapai kesepakatan damai sesuai UU Ketenagakerjaan. Advokat juga harus menjaga kerahasiaan informasi klien, bersikap adil, dan mematuhi etika profesi. Peran ganda ini melibatkan pencarian kebenaran dengan jujur dan objektif, melindungi kepentingan hukum klien, serta mematuhi standar etika dan hukum, guna mewujudkan tujuan profesi advokat dalam penegakan hukum.

Kata Kunci: Advokat, Litigasi, Nonlitigasi, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

Advocates as law enforcers and providers of legal services in resolving layoff disputes have professional responsibilities in the litigation and non-litigation dimensions in accordance with the Law on Advocates. In litigation, advocates must provide competent legal advice, devise effective strategies, represent clients with integrity, & manage legal risks. In non-litigation, advocates act as neutral mediators,

helping to reach a peaceful agreement in accordance with the Employment Law. Advocates must also maintain the confidentiality of client information, be fair, and comply with professional ethics. This dual role involves seeking truth honestly and objectively, protecting clients' legal interests, and complying with ethical and legal standards, in order to realize the goals of the advocate profession in law enforcement.

Keywords: Lawyer, Litigation, Non-litigation, Termination Of Employment

A. PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dengan perusahaan dikenal dengan istilah pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah disepakati diperjanjian kerja dan dapat pula terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan perusahaan atau karena sebab yang lain mengenai pemutusan hubungan kerja.[1]

Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja, sehingga pemutusan hubungan kerja berarti pengakhiran perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang secara normatif memiliki konsekuensi hukum atas pengakhiran hubungan kerja tersebut. Hubungan antara pekerja dan perusahaan pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum, yaitu hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja. Sebagai suatu hubungan hukum perjanjian, maka para pihak yang terlibat dibebani hak dan kewajiban tertentu.[2]

Pemutusan hubungan kerja dalam suatu hubungan kerja adalah suatu hal yang wajar terjadi. Ada beberapa hal sebagai penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, diantaranya pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja atas putusan pengadilan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.[3]

---

[1] Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, p.173.

[2] Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, Publishing, Makassar, 2009, p.105.

[3] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, p.107.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum bisa terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja mencapai usian pensiun atau pekerja meninggal dunia. Pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, sementara pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri bisa terjadi murni atas kemauan pekerja sendiri tanpa adanya rekayasa dari pihak lain, sedangkan pemutusan hubungan kerja yang terjadi oleh pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti rasionalisasi tenaga kerja, penutupan perusahaan karena rugi dan lain sebagainya. Pemutusan hubungan kerja yang terakhir ini yang sering menjadi perselisihan hubungan industrial.[4]

Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja memiliki pengaturan tersendiri, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, jika terjadi sengketa hukum menyangkut dengan ketenagakerjaan, maka penyelesaiannya dapat diajukan melalui peradilan khusus, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial, selain itu juga bisa diselesaikan di luar peradilan, seperti bipartit, mediasai dan konsiliasi.[5]

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu tindakan yang sering kali menimbulkan sengketa di antara perusahaan dan pekerja. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan terus berkembang, perusahaan seringkali dihadapkan pada kebutuhan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai bagian dari penyesuaian strategi atau kondisi ekonomi. Namun, tindakan ini bisa berdampak pada berbagai aspek, termasuk legalitas, reputasi dan hubungan antara perusahaan dan pekerja.

Terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja di antara perusahaan dan pekerja, peran advokat dalam memberikan jasa hukum litigasi dan nonlitigasi menjadi sangat penting. Advokat memiliki peran krusial dalam membantu perusahaan mengelola risiko hukum, memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dan mencari solusi yang adil bagi semua pihak yang terlibat.

---

[4] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, p.108.

[5] Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

Advokat merupakan profesi yang memberikan jasa hukum kepada masyarakat atau klien yang menghadapi masalah hukum yang keberadaannya sangat di butuhkan. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hukum serta kompleksitasnya masalah hukum. Pada saat menjalankan tugas dan fungsinya, advokat dapat berperan sebagai pendamping atau menjadi kuasa hukum untuk dan atas nama kliennya. Dalam memberikan jasa hukum, advokat dapat melakukan secara cuma-cuma atau mendapatkan honorarium/*fee* dari kliennya.[6]

Dalam konteks dunia bisnis dan ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah suatu realitas yang kerap terjadi, dan seringkali, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada kompleksitas yang tinggi dalam menjalani proses ini. Di satu sisi, terdapat "*das sein*", yaitu kenyataan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah keputusan yang perlu diambil, baik karena alasan restrukturisasi organisasi, penurunan kinerja karyawan, perubahan strategi bisnis, atau faktor lainnya. Di sisi lain, terdapat "*das sollen*", yaitu gambaran ideal bahwa proses pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan adil, sesuai dengan hukum, dan dengan dampak sosial yang minimal. Namun, dalam kenyataannya, pemutusan hubungan kerja sering kali menjadi sumber konflik dan kompleksitas hukum. Proses ini melibatkan pertimbangan aspek hukum ketenagakerjaan yang kompleks, seperti peraturan perlindungan karyawan, perundingan serikat pekerja, dan tuntutan hukum yang dapat timbul sebagai akibat dari pemutusan tersebut. Inilah yang mengarah pada "kesenjangan" antara ideal "*das sollen*" dan kenyataan "*das sein*".

Perselisihan terhadap pemutusan hubungan kerja, untuk penyelesaiannya dapat dilakukan dengan bantuan advokat untuk memberikan jalan keluar dalam masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja supaya masalah yang ada dapat diselesaikan dengan cara damai (nonlitigasi) tanpa adanya permusuhan. Hal itu dapat dilakukan oleh advokat, karena pekerjaan advokat adalah pekerjaan yang dikualifikasikan sebagai profesi yang karenanya pekerjaan tersebut terikat oleh adanya kode etik.

[6] Rahmat Rosyadi dan Sri Hartini, *Advokat dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif*, Galia Indonesia, Jakarta, 2003, p.12.

Pekerjaan ini menuntut kode kebebasan, sehingga dalam bertugasnya tidak terikat oleh suatu hierarki (jabatan) instruktif yang memengaruhi advokat saat menjalankan pekerjaan yang tercakup dalam kerangka penegakan hukum. Karakteristik lain dari pekerjaan profesi advokat adalah adanya pemberian kepercayaan (bersifat rahasia) dari klien yang diharapkan dapat dilaksanakan secara profesional.[7]

Advokat termasuk profesi mulia, karena advokat dapat menjadi mediator bagi para pihak yang bersengketa tentang suatu perkara, advokat juga dapat menjadi fasilitator dalam mencari kebenaran dan menegakan keadilan untuk membela hak asasi manusia dan memberikan pembelaan hukum yang bersifat bebas dan mandiri. Namun jika perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan cara perdamaian (nonlitigasi) oleh advokat dengan para pihak, maka tidak ada cara lain untuk menyelesaikan masalah itu kecuali dengan jalan (litigasi) persidangan di pengadilan dan advokat juga bisa untuk membantu kliennya ketika akan beracara di pengadilan untuk membela hak-haknya dan mempertahankan kebenaran yang ada, karena profesi advokat dapat memberikan jasa hukum baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja bisa menjadi permasalahan kompleks dengan implikasi yang luas. Advokat memiliki peran yang signifikan dalam membimbing perusahaan melalui proses ini, baik dalam konteks litigasi maupun nonlitigasi. Oleh karena itu, penelitian tentang peran advokat dalam memberikan jasa hukum litigasi dan nonlitigasi bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja memiliki relevansi yang tinggi dalam dunia bisnis dan hukum.

Dalam konteks inilah peran advokat dalam memberikan jasa hukum litigasi dan nonlitigasi bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja menjadi sangat mendesak. Advokat tidak hanya berperan sebagai penasihat hukum, tetapi juga sebagai pelaksana yang memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan sesuai hukum, melibatkan proses negosiasi dan mediasi jika perlu, dan meminimalkan risiko tuntutan hukum yang mahal dan merugikan.

[7] Artidjo Al Kostar, *Peran dan Tantangan Advokat dalam Era Globalisasi*, FH UII Press, Yogyakarta, 2010, p.1.

Penelitian tentang peran advokat dalam memberikan jasa hukum litigasi dan nonlitigasi bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja, penting diteliti dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja melibatkan berbagai aspek hukum yang kompleks, termasuk regulasi ketenagakerjaan, peraturan perusahaan, dan aspek-aspek lain yang berkaitan. Penelitian ini dapat mengungkapkan bagaimana advokat dapat membantu perusahaan dalam menguraikan peraturan dan memastikan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.
2. Pemutusan hubungan kerja berpotensi mengancam hak-hak karyawan, seperti hak atas pesangon dan uang penggantian hak. Penelitian ini dapat menyoroti peran advokat dalam memastikan perlindungan hak karyawan selama proses pemutusan dan mencari solusi yang adil bagi semua pihak.
3. Pemutusan hubungan kerja yang tidak benar-benar sesuai hukum dapat berdampak serius pada perusahaan, termasuk tuntutan hukum yang mahal. Penelitian ini dapat mengeksplorasi bagaimana advokat dapat membantu perusahaan mengidentifikasi dan mengelola risiko-risiko hukum yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja.
4. Proses pemutusan hubungan kerja seringkali melibatkan negosiasi antara perusahaan dan karyawan. Penelitian ini dapat menggambarkan peran advokat dalam merundingkan kesepakatan yang adil dan menguntungkan, serta memfasilitasi mediasi jika perlu.
5. Pemutusan hubungan kerja yang kontroversial dapat merusak citra perusahaan. Penelitian ini dapat menyoroti bagaimana advokat dapat membantu perusahaan mengelola komunikasi dan kebijakan yang tepat selama proses pemutusan untuk menjaga reputasi yang baik.
6. Penelitian ini dapat memahami bagaimana advokat membantu perusahaan untuk selalu beroperasi sesuai dengan hukum, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja, sehingga menghindari masalah hukum yang tidak diinginkan

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran advokat dalam memberikan jasa hukum litigasi dan nonlitigasi bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan fokus pada praktik terbaik, tantangan yang dihadapi, dan manfaat yang dapat diberikan oleh advokat kepada perusahaan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana advokat dapat membantu perusahaan mengatasi kesenjangan antara "*das sein*" dan "*das sollen*" dalam pemutusan hubungan kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan berharga dan relevan bagi perusahaan yang menghadapi dilema seputar pemutusan hubungan kerja dalam konteks yang semakin kompleks dan berpotensi menimbulkan masalah hukum.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Sifat penelitian ini adalah bersifat deskriptif. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) akan menjadi sangat relevan dalam penelitian ini. Data penelitian dalam penelitian hukum normatif menggunakan data sekunder. Bahan hukum dikumpulkan dengan menggunakan teknik studi kepustakaan (*library research*) dengan alat pengumpulan data berupa studi dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif.

B. PEMBAHASAN

1. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Definisi Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".[8]

[8] Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).[9] Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemi saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), *unpaid leave*, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.[10]

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuannya telah dirubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (2) peraturan pelaksananya yakni Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah :[11]

a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;

---

[9] Rizka Maulinda & M.Nur Rasyid Dahlan, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian KErja pada PT. IU. Kanun*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.18, No.3 (Desember 2016), p.339.

[10] Prilly P. Sahetapy, *Melindungi Hak Pekerja di Era Normal Baru,* ADALAH: Buletin Hukum &Keadilan, Vol.4, No.1 (Maret 2020), p.271.

[11] Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang darai 8 tahun, 8 bulan upah;
i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai berikut :

a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Perhitungan uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang telah diuraikan tersebut adalah standar yang biasanya digunakan dalam pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Jumlah pesangon dan penghargaan masa kerja ini adalah ketentuan yang berlaku umum untuk PHK biasa. Ini berarti bahwa dalam keadaan PHK biasa, jumlah pesangon dan penghargaan masa kerja ini tidak dapat bertambah beberapa kali lipat. Mereka merupakan patokan standar yang digunakan untuk menghitung kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di-PHK,

berdasarkan masa kerja mereka. Namun, perlu diperhatikan bahwa dalam beberapa situasi, seperti PHK yang terjadi dalam konteks perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan atau kebangkrutan, pemerintah atau pihak berwenang dapat mengintervensi untuk menentukan tingkat kompensasi yang berbeda. Dalam kasus-kasus tertentu, undang-undang atau peraturan khusus dapat mengatur mekanisme tambahan untuk menentukan kompensasi tambahan bagi pekerja yang di-PHK dalam keadaan tertentu.

2. Advokat dalam Memberikan Jasa Hukum terhadap Penyelesaian Sengketa

Advokat sebagai profesi yang mulia melekat satu kewajiban untuk menujunjung kehormatan profesi, artinya ia harus selalu berusaha menjaga wibawa dan profesionalisme profesi dengan tidak berbuat curang atau hal-hal yang bertentangan dengan moral. Ia juga harus berusaha menyelenggarakan peradilan yang jujur, bersih dan adil di samping tugasnya menyempurnakan hukum.[12] Etika profesi advokat juga menegaskan bahwa advokat harus memandang profesinya sebagai suatu pelayanan tanpa pamrih, yang berarti bahwa mereka harus lebih mengutamakan kepentingan umum atau klien daripada kepentingan pribadi. Ini mencerminkan bahwa advokat harus bekerja untuk membela kepentingan klien sebaik mungkin, tanpa membiayai diri mereka sendiri dengan tidak adil. Kode etik advokat mengatur berbagai aspek etika profesi. Kode etik ini adalah seperangkat pedoman tertulis yang mengatur perilaku etis advokat. Di antara prinsip-prinsip ini termasuk larangan untuk menjanjikan kemenangan kepada klien, pertimbangan atas biaya yang dibebankan kepada klien, menjaga kerahasiaan informasi klien, tidak menelantarkan tugas yang diberikan, dan menghindari pertentangan kepentingan.

[12] Agus Pramono, *Etika Profesi Advokat sebagai Upaya Pengawasan dalam Menjalankan Fungsi Advokat Sebagai Penegak Hukum*, DiH Jurnal Ilmu Hukum, Vol.12, No.24 (Agustus 2016), p.138.

Profesi advokat harus dihayati sebagai suatu pelayanan tanpa pamrih yakni lebih mengutamakan kepentingan umum atau secara khusus kliennya dan bukan kepentingan pribadi. Terkait hal ini, etika profesi telah menjelaskan apa yang boleh dan tidak dilakukan kepada klien. Secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" dalam bentuk jamak digunakan kata "*ta etha*" yang berarti kebiasaan. Istilah ini telah dikenal lama pada masa Aristoteles. Etika inilah yang kemudian berperan untuk menemukan apa yang harus atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu,[13] termasuk di dalamnya etika seseorang dalam berprofesi. Etika profesi ini juga penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi advokat. Masyarakat akan lebih percaya pada advokat yang menjunjung etika profesi, dan kode etik adalah alat yang dapat digunakan untuk menilai apakah advokat telah memenuhi standar etika tersebut atau tidak. Dengan demikian, kode etik profesi adalah pedoman etis yang mengarahkan perilaku advokat dan memastikan bahwa mereka menjalani praktik hukum yang etis, adil, dan profesional.

Dalam hal khusus, etika profesi advokat memberikan pedoman untuk menghadapi klien. Ini mencakup larangan menjanjikan kemenangan kepada klien, pertimbangan biaya yang harus sesuai dan tidak melebihi kebutuhan, menjaga kerahasiaan informasi klien, tidak menelantarkan tugas yang diberikan, serta menghindari pertentangan kepentingan. Selain itu, advokat yang menghadapi klien yang tidak mampu diharapkan untuk memberikan bantuan hukum tanpa pamrih, menegakkan prinsip keadilan, dan menjunjung etika dalam memberikan pelayanan.

Kode etik profesi advokat seharusnya menjadi pedoman yang mengikat bagi setiap advokat dalam menjalankan tugas mereka. Ini memberikan kepastian bagi masyarakat bahwa advokat akan menjalani praktik hukum yang etis dan menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, serta kepentingan klien. Dalam konteks ini, etika profesi adalah kompas dan obor yang membimbing advokat dalam menjalani profesinya tanpa tersesat dalam praktik yang tidak etis atau tidak adil.

[13] Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani dan Krista Yitawati, *Etika Profesi Hukum*, Lakeish, Klaten, 2019, p.1-3.

3. Peran Advokat dalam Memberikan Pelayanan Hukum Nonlitigasi dan Litigasi bagi Perusahaan yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Advokat sebagai profesi terhormat (*officium nobile*) yang dalam menjalankan profesinya berada di bawah perlindungan hukum, undang-undang dan kode etik, memiliki kebebasan yang didasarkan kepada kehormatan dan kepribadian advokat yang berpegang teguh kepada kemandirian, kejujuran, kerahasiaan, dan keterbukaan.[14]

Idealnya seorang advokat hanya bisa dikatakan sebagai profesi mulia dan terhormat apabila melaksanakan profesi hukumnya dengan mendasarkan diri pada nilai-nilai moralitas umum yang terdapat dalam aturan kode etik advokat yaitu:[15]

a. Nilai-nilai kemanusiaan (*humanity*) dalam arti penghormatan pada martabat kemanusiaan;
b. Nilai keadilan (*justice*), dalam arti dorongan untuk selalu memberikan kepada orang apa yang menjadi haknya;
c. Nilai kepatutan atau kewajaran (*reasonableness*), dalam arti bahwa upaya mewujudkan ketertiban dan keadilan di dalam masyarakat;
d. Nilai kejujuran (*honesty*), dalam arti adanya dorongan kuat untuk memelihara kejujuran dan menghindari diri dari perbuatan yang curang;
e. Kesadaran untuk selalu menghormati dan menjaga integritas dan kehormatan profesinya;
f. Nilai pelayanan kepentingan publik (*to serve public interest*), dalam arti bahwa di dalam pengembangan profesi hukum telah *inherent* semangat keberpihakan pada hak-hak dan kepuasan masyarakat pencari keadilan yang merupakan konsekuensi langsung dari dipegang teguhnya nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan kredibilitas profesinya.

[14] Abdul Fatah, *Peran Advokat Dalam Penangan Kasus Litigasi*, Cakrawala Hukum, Vol.14, No.1 (Februari 2018), p.60.
[15] *Ibid.*, p.61.

Peran advokat dalam memberikan pelayanan hukum nonlitigasi dan litigasi bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sangat penting. Dalam aspek nonlitigasi, advokat dapat memberikan konsultasi hukum yang mendalam tentang aturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, membantu perusahaan menyusun perjanjian pemutusan yang sesuai dengan hukum, serta memberikan panduan mengenai kompensasi dan hak-hak pekerja. Selain itu, advokat juga dapat membantu merancang prosedur internal yang berpatokan pada regulasi ketenagakerjaan, guna meminimalkan risiko sengketa di masa depan.

Dalam hal litigasi, advokat memiliki peran dalam mewakili perusahaan dalam persidangan jika sengketa muncul. Advokat akan menyusun argumen yang kuat, mengumpulkan bukti dan mengadvokasi kepentingan perusahaan di hadapan pengadilan. Selama proses tersebut, advokat juga dapat mempertimbangkan solusi alternatif seperti mediasi untuk mencapai penyelesaian yang lebih cepat dan efisien. Keseluruhan, peran advokat dalam memberikan layanan hukum nonlitigasi dan litigasi membantu perusahaan menjalankan pemutusan hubungan kerja dengan patuh pada hukum, melindungi hak-hak pekerja dan mengurangi risiko hukum yang mungkin timbul.

Secara umum peranan advokat dalam perkara perdata adalah :[16]

a. Mewakili dan membantu para pihak yang berperkara dalam proses peradilan, yakni mempersiapkan segala pekerjaan sampai putusan diucapkan baik dalam tingkat pertama maupun dalam tingkat banding dan atau kasasi;
b. Memberi nasehat-nasehat hukum kepada pihak berperkara, hal demikian dapat dilakukan baik di dalam maupun di luar pengadilan.

Kesan sebagian anggota masyarakat tentang peranan advokat dalam suatu proses pemeriksaan perkara adalah menyulitkan pemeriksaan dan hanya mencari uang, kiranya dapat dibuang jauh-jauh. Anggapan demikian itu akan merugikan,

[16] Ali Abbas dan Nurhayati Abbas, *Peranan dan Teknis Bantuan Hukum*, Makalah Seminar Nasional, Makassar, 21 Pebruari 1990, p.12.

sehingga oleh karena itu kehadiran penasehat hukum dalam suatu proses pemeriksaan perkara adalah sebagai mitra aparat penegak hukum lainnya dalam mencari kebenaran dan keadilan. Untuk di luar pengadilan, peranan seorang advokat dapat dilihat apabila seorang advokat diminta oleh perorangan atau badan hukum (perusahaan) untuk memberi nasehat, pembuatan kontrak sampai pada urusan kepegawaian, perburuhan dan lain-lain. Peranan seperti ini lazim disebut konsultan hukum.

4. Tanggungjawab Profesional Advokat dalam Memberikan Pelayanan Hukum Nonlitigasi dan Litigasi bagi Perusahaan yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Advokat sebagai profesi yang memberikan jasa hukum kepada masyarakat atau kliennya, para pelaku bisnis, baik secara litigasi maupun non litigasi dengan mendapatkan atau tidak mendapatkan honorarium tentu memiliki kedudukan yang krusial. Sebagai kuasa hukum, advokat bahkan sering disebut pembela yang mewakili atau mendampingi pihak-pihak yang mencari keadilan. Karena tugas pokok seorang dalam proses persidangan adalah mengajukan fakta dan pertimbangan yang ada sangkut pautnya dengan klien yang dibelanya dalam suatu perkara. Dengan demikian memungkinkan hakim memberikan putusan yang seadil-adilnya.[17]

Tanggung jawab profesional advokat dalam memberikan pelayanan hukum nonlitigasi dan litigasi bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja adalah aspek yang sangat penting dalam mendukung perusahaan mematuhi hukum ketenagakerjaan Indonesia. Peran advokat dalam kasus pemutusan hubungan kerja melibatkan sejumlah tugas dan kewajiban yang harus dijalankan dengan cermat dan integritas. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, advokat perlu memahami dan mematuhi prinsip-prinsip etika serta peraturan hukum yang berlaku.

[17] Aulia Maharani, *Peran Advokat terhadap Pelaku Bisnis dalam Memberikan Pelayanan Hukum*, diakses dari https://heylaw.id/blog/yuk-cari-tahu-peran-advokat-terhadap-pelaku-bisnis-dalam-memberikan-pelayanan-hukum, diakses pada 29 November 2023, jam 10.10 WIB.

Profesi advokat termasuk profesi mulia, karena ia dapat menjadi mediator bagi para pihak yang bersengketa tentang suatu perkara. Advokat juga dapat menjadi fasilitator dalam mencari kebenaran dan menegakkan keadilan untuk membela hak asasi manusia dan memberikan pembelaan hukum yang bersifat bebas dan mandiri.[18] Bagi advokat kebebasan profesi (*free profession*) sangat penting, tidak sekedar demi profesi advokat itu sendiri, melainkan juga guna mewujudkan kepentingan yang lebih luas, yaitu terciptanya lembaga peradilan yang bebas (*independent judiciary*) yang merupakan prasyarat dalam menegakkan *rule of law* dan melaksanakan nilai-nilai demokrasi.[19] Semakin bebas profesi advokat, semakin bebas lembaga pengadilan, semakin mudah menegakkan *rule of law* dan akan semakin demokratis pula suatu negara. Namun kenyataannya di masyarakat profesi advokat terkadang menimbulkan pro dan kontra, terutama yang berkaitan dengan perannya dalam memberikan jasa hukum, ada sebagian masyarakat yang menganggap para advokat adalah orang yang pandai memutarbalikkan fakta. Pekerjaan ini dianggap pekerjaan orang yang tidak mempunyai hati nurani, karena selalu membela orang-orang yang salah, mendapat kesenangan di atas penderitaan orang lain, mendapat uang dengan cara menukar kebenaran dan kebatilan dan sebagainya, cemoohan yang bernada negatif.[20]

Di antara sekian banyak profesi hukum, advokat merupakan jenis profesi yang paling banyak menimbulkan kontroversi. Situasi demikian tidak hanya dirasakan pada Negara-negara berkembang, tetapi juga negara-negara maju. Dalam berbagai survey di Amerika Serikat, yang didapatkan dari jurnal ilmiah, bahwa profesi advokat masih menempati profesi terhormat. Advokat naik pamornya karena banyak memimpin dunia. Berangkat dari profesi ini dan terbukti mereka semua orang-orang yang cerdas, rasional dan orang-orang yang pandai berargumentasi.

---

[18] Rahmat Rosyadi dan Sri Hartini, *Advokat dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif*, p.18.

[19] *Rule of law* adalah konsep tentang *common law* yaitu seluruh aspek negara menjunjung tinggi supremasi hukum yang dibangun diatas prinsip keadilan dan *egalitarian*. Lihat Kusmiaty, dkk., *Tata Negara,* PT Bumi Aksara, Jakarta, 2000, p. 18.

[20] Rahmat Rosyadi dan Sri Hartini, *Advokat dalam perspektif Islam dan Hukum Positif*, p.19.

Namun, ironisnya dalam jajak pendapat lainnya advokat ternyata juga mendapat predikat profesi yang paling tidak disukai. Mereka dipandang sebagai kumpulan orang yang senang memutar balikkan fakta, membuat gelap persoalan yang sudah jelas dan tidak bermoral karena mengambil keuntungan dari penderitaan orang lain.[21]

Pada prinsipnya tugas seorang advokat adalah memberikan nasihat atau pembelaan dalam arti luas, tugas utama seorang advokat adalah memberikan pelayanan kepada klien.[22] Berkaitan dengan penelitian ini, bahwa advokat memiliki kewajiban utama untuk memberikan nasihat hukum yang kompeten dan akurat kepada perusahaan klien mereka. Hal ini mencakup analisis terhadap alasan pemutusan yang diajukan perusahaan, tata cara yang harus diikuti sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, dan implikasi hukum dari tindakan tersebut. Nasihat hukum ini harus didasarkan pada pemahaman mendalam terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Advokat harus menjaga kerahasiaan informasi klien dengan ketat. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, advokat mungkin akan memiliki akses ke informasi rahasia perusahaan yang harus dijaga dari pihak-pihak yang tidak berwenang. Kewajiban menjaga kerahasiaan ini adalah aspek integral dalam praktik hukum yang etis dan mendukung kepercayaan antara advokat dan klien. Selain itu, advokat juga bertanggungjawab untuk merancang strategi hukum yang efektif dalam penyelesaian sengketa, baik melalui litigasi (pengadilan) atau nonlitigasi (mediasi atau negosiasi). Dalam kasus litigasi, advokat harus mempersiapkan argumen hukum yang kuat, mengumpulkan bukti yang relevan, dan menjalani proses pengadilan dengan integritas tinggi. Mereka juga harus mewakili perusahaan dengan cermat dan memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi.

---

[21] Febri Handayani, *Tinjauan Yuridis terhadap Peranan Advokat dalam Mendampingi Klien dalam Perkara Perceraian di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru*, Hukum Islam, Vol.15, No.1 (Juni 2015), p.64.

[22] I Putu Esha Wiryana Putra, *Perlindungan Hukum terhadap Advokat dan Klien dalam Penyelesaian Perkara Perdata*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol.2, No.3 (September 2021), p.600.

Di sisi lain, dalam penyelesaian sengketa nonlitigasi, advokat harus bertindak sebagai mediator atau penengah yang netral. Tugas mereka adalah membantu mencapai kesepakatan damai antara perusahaan dan karyawan yang di-PHK. Selain itu, advokat juga memberikan nasihat hukum untuk memastikan bahwa kesepakatan yang dicapai sesuai dengan hukum yang berlaku dan sah.

Selama seluruh proses, advokat juga harus menjalankan praktik hukum dengan etika yang tinggi. Mereka harus menghindari konflik kepentingan, mematuhi peraturan etika profesi advokat, dan memperlakukan semua pihak dengan adil dan hormat. Hal ini penting untuk menjaga integritas proses hukum dan memastikan bahwa perusahaan mengikuti standar etika yang berlaku.

Dalam pemutusan hubungan kerja, advokat juga memiliki peran dalam mengidentifikasi risiko hukum yang mungkin dihadapi oleh perusahaan. Mereka perlu memberikan nasihat tentang cara mengurangi risiko tersebut dan menghindari pelanggaran hukum. Advokat harus berperan aktif dalam memastikan bahwa perusahaan mengikuti semua peraturan yang berlaku dalam konteks pemutusan hubungan kerja, termasuk pembayaran hak-hak karyawan yang sesuai.

Kewajiban dan tanggungjawab profesional advokat dalam memberikan pelayanan hukum nonlitigasi dan litigasi bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja mencakup memberikan nasihat hukum yang kompeten, menjaga kerahasiaan informasi klien, dan menjalankan praktik hukum dengan etika yang tinggi. Peran advokat dalam merancang strategi, mengelola risiko hukum, dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi hukum ketenagakerjaan adalah kunci dalam mendukung proses pemutusan hubungan kerja yang sah dan berintegritas.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa advokat memegang peran ganda dalam kasus perusahaan yang melakukan PHK. Advokat harus mencari kebenaran dengan jujur dan objektif, mengumpulkan bukti serta informasi relevan untuk memastikan bahwa keputusan PHK didasarkan pada dasar yang sah sesuai dengan hukum yang berlaku. Di sisi lain, advokat memiliki tanggung jawab etis dan profesional untuk melindungi kepentingan hukum klien, sehingga dalam hal ini,

perusahaan yang melakukan PHK. Advokat harus memberikan nasehat hukum yang kompeten, memastikan bahwa tindakan PHK perusahaan sesuai dengan hukum yang berlaku, dan meminimalkan risiko hukum. Pentingnya mencapai keseimbangan antara mencari kebenaran dan melindungi kepentingan klien, mungkin melibatkan negosiasi damai atau pencarian solusi alternatif yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, advokat harus tunduk pada etika profesi mereka, menjaga kerahasiaan informasi klien, dan memastikan bahwa tindakan dan strategi yang diambil selaras dengan etika dan hukum yang berlaku.

C. PENUTUP

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat mengatur perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam situasi PHK dan peran advokat dalam memberikan jasa hukum terkait PHK. Advokat, sebagai penegak hukum yang bebas dan mandiri, memiliki tanggung jawab profesional dalam dimensi litigasi dan non litigasi untuk mewakili perusahaan dengan integritas, memberikan nasihat hukum yang kompeten, dan membantu mencapai kesepakatan damai yang sah dan adil antara perusahaan dan karyawan yang di-PHK, dengan mematuhi kode etik profesi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menjaga kerahasiaan informasi klien.

Dalam menghadapi situasi pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan harus mematuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan, mengutamakan dialog dengan pekerja, memberikan hak-hak normatif pekerja secara tepat waktu, dan menunjuk advokat yang kompeten dan berintegritas untuk membantu penyelesaian sengketa PHK. Sementara itu, pekerja perlu memahami hak-hak mereka, mencari bantuan hukum dari advokat profesional, dan mengupayakan dialog dan mediasi dengan perusahaan untuk mencapai kesepakatan yang adil. Advokat, sebagai pihak yang memberikan jasa hukum, harus memberikan nasihat yang kompeten, jujur, dan objektif kepada klien, menjunjung tinggi etika profesi, menjaga kerahasiaan informasi, bersikap adil, mengutamakan penyelesaian sengketa melalui mediasi, namun siap mewakili klien dengan integritas dalam proses litigasi jika diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Al Kostar, Artidjo. 2010. *Peran dan Tantangan Advokat dalam Era Globalisasi*. (Yogyakarta: FH UII Press).

Asikin, Zainal, dkk.. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).

Kusmiaty, dkk.. 2000. *Tata Negara.* (Jakarta: PT Bumi Aksara).

Nugroho, Sigit Sapto, Anik Tri Haryani dan Krista Yitawati. 2019. *Etika Profesi Hukum*. (Klaten: Lakeish).

Riza, Marwati. 2009. *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*. (Makassar: Publishing).

Rosyadi, Rahmat, dan Sri Hartini. 2003. *Advokat dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif*. (Jakarta: Galia Indonesia).

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika).

Publikasi Ilmiah

Fatah, Abdul. *Peran Advokat dalam Penangan Kasus Litigasi*. Cakrawala Hukum. Vol.14. No.1 (Februari 2018).

Handayani, Febri. *Tinjauan Yuridis terhadap Peranan Advokat dalam Mendampingi Klien dalam Perkara Perceraian di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru*. Hukum Islam. Vol.15. No.1 (Juni 2015).

Maulinda, Rizka, & M.Nur Rasyid Dahlan. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian KErja pada PT. IU. Kanun*. Jurnal Ilmu Hukum. Vol.18. No.3 (Desember 2016).

Pramono, Agus. *Etika Profesi Advokat sebagai Upaya Pengawasan dalam Menjalankan Fungsi Advokat Sebagai Penegak Hukum*. DiH Jurnal Ilmu Hukum. Vol.12. No.24 (Agustus 2016).

Putra, I Putu Esha Wiryana. *Perlindungan Hukum terhadap Advokat dan Klien dalam Penyelesaian Perkara Perdata*. Jurnal Konstruksi Hukum. Vol.2. No.3 (September 2021).

Sahetapy, Prilly P.. *Melindungi Hak Pekerja di Era Normal Baru.* ADALAH: Buletin Hukum &Keadilan. Vol.4. No.1 (Maret 2020).

Karya Ilmiah

Abbas, Ali, dan Nurhayati Abbas. 1990. *Peranan dan Teknis Bantuan Hukum*. Makalah Seminar Nasional, Makassar, 21 Pebruari 1990.

Website

Maharani, Aulia. *Peran Advokat terhadap Pelaku Bisnis dalam Memberikan Pelayanan Hukum,* diakses dari https://heylaw.id/blog/yuk-cari-tahu-peran-advokat-terhadap-pelaku-bisnis-dalam-memberikan-pelayanan-hukum. diakses pada 29 November 2023.

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.