

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia pasti membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itu manusia disebut sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial manusia akan selalu berhubungan dengan orang lain, hal ini sebagai bentuk proses yang dinamakan interaksi sosial.¹ Hubungan sosial antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya telah dikatakan oleh seorang Filsuf Yunani yang bernama **Aristoteles** (384-322 Sebelum Masehi) bahwa manusia adalah *zoon politicon*, yang berarti bahwa manusia adalah makhluk sosial sehingga tidak dapat dipisahkan dari masyarakat dan negara.² Interaksi sosial juga tidak hanya terjadi antara individu yang satu dengan individu yang lain, tetapi bisa terjadi antara satu individu dengan kelompok individu, atau antara kelompok individu dengan kelompok individu lain. Dengan adanya interaksi-interaksi sosial, manusia juga akan cenderung membentuk kelompok-kelompok tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan.

¹ Soehino, *Ilmu Negara*, Yogyakarta: Liberty, 2008, hlm.25.

² Manshur Zikri, "Aturan-Aturan Kelompok yang mempengaruhi Hubungan Antar kelompok", 2009, (<http://manshurzikri.wordpress.com>), 24 Oktober 2012.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai dari manusia atau kelompok tertentu yaitu pemenuhan akan kebutuhan hidupnya, untuk memenuhi pemenuhan kebutuhannya ini manusia bekerja, berinteraksi dan di era modern manusia membentuk kelompok usaha yang dinamakan badan usaha. Badan usaha adalah kesatuan yuridis (hukum), teknis, dan ekonomis yang bertujuan mencari laba atau keuntungan.³ Badan usaha memiliki dua bentuk yaitu badan usaha yang berbadan hukum dan badan usaha bukan berbadan hukum.

Badan usaha bukan badan hukum didirikan berdasarkan perjanjian persekutuan antara dua orang atau lebih yang mengikatkan diri untuk bekerja sama secara terus menerus dengan memberikan pemasukan berupa uang, barang, tenaga, keahlian dan/atau klien/pelanggan guna diusahakan bersama, mempunyai nama dan tempat kedudukan tetap dengan tujuan mencari dan membagi bersama keuntungan yang diperoleh. Badan usaha ini terdiri dari dari Persekutuan Perdata, Persekutuan Firma dan Persekutuan Komanditer.⁴

Guna mengetahui badan usaha berbadan hukum, akan dikemukakan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan badan hukum. Badan hukum menurut **Otto Von Gierke** adalah suatu realitas sesungguhnya sama seperti sifat

³ “Badan Usaha”, 2012, (http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_usaha), 18 Oktober 2012.

⁴ Ratnawati W. Prasodjo, “Sosialisasi Rancangan Undang-Undang Tentang usaha Perseroan dan Badan Usaha Bukan Badan hukum”, 2010, (<http://www.djpp.depkumham.go.id>), 18 Oktober 2012

kepribadian alam manusia ada di dalam pergaulan hukum.⁵ Bentuk badan usaha berbadan hukum adalah Koperasi , dan Perseroan Terbatas.

Dari semua bentuk badan usaha tersebut yang cukup banyak dipilih adalah perseroan terbatas dikarenakan risiko usaha bagi perseroan terbatas sebagai badan hukum tidak melibatkan harta pribadi pemegang saham kecuali ditentukan lain oleh undang-undang atau peraturan. Menurut Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut menjadi UU PT), perseoran terbatas merupakan badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Di dalam perusahaan juga terdapat Organ Perseroan sebagaimana diatur didalam UU PT yaitu Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris. Selain itu perseroan juga memiliki banyak divisi di dalam sistem organisasinya, divisi tersebut pada umumnya yaitu *personalia division, accounting division, marketing division, maintenance division, public relation division, dan legal division*. Divisi yang sangat berhubungan dengan ilmu hukum adalah *legal division* dimana seseorang yang bekerja didalam legal division dinamakan sebagai jabatan *Legal Officer*.

⁵ R.Ali Rido, *Badan Hukum dan Kedudukan badan Hukum Perseroan ,Perkumpulan, Koperasi, Yayasan, Wakaf*, Bandung: Alumni 2004, hlm.3.

Jabatan *Legal Officer* sebagai pengembangan keahlian di bidang hukum di dalam suatu perseroan terbatas dewasa ini, sedang tumbuh dan berkembang cukup pesat. Perusahaan terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan data Badan Pusat Statistik jumlah perusahaan menurut sub sektor di Indonesia 2001-2009 saja berjumlah 25.077 Perusahaan⁶, juga penegakkan hukum yang semakin kuat suatu perseroan terbatas sangat memerlukan peran dari pengemban jabatan *Legal Officer*. Pengemban jabatan *Legal Officer*, di dalam perseroan terbatas memiliki tugas dan fungsi.

Fungsi pengembangan jabatan *Legal Officer* dalam perseroan terbatas mendukung jalannya kegiatan bisnis perseroan terbatas dengan mengamankan investasi dan mengamankan aset perusahaan. Tugas *Legal Officer* dalam perseroan terbatas yaitu melakukan *legal due diligence /legal audit* (dokumen hukum) dan *court clearance* (surat bebas perkara) memberi pendapat hukum, menyiapkan dokumen hukum, mengadakan dokumen-dokumen hukum, mereview dokumen hukum, menyelesaikan masalah –masalah hukum (sebagai mediator), mengelola dan mendokumentasikan dokumen-dokumen hukum, membuat laporan mengenai progres pekerjaan di bidang hukum, penasihat/pemberi masukan/ pertimbangan, juru bicara perusahaan/group perusahaan, representasi dari BOD (*Bord on Director*)/ pemilik perusahaan .⁷

⁶ “Jumlah Perusahaan Menurut Sub Sektor Di Indonesia 2001-2009”, (<http://www.bps.go.id>), 20 Oktober 2012.

⁷ Hasil Wawancara Dengan Legal Officer di Istana Group tertanggal 24 Oktober 2012.

Berdasarkan tugas-tugas yang diuraikan di atas terdapat beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh profesi bidang hukum lain seperti Notaris dan Advokat. Ketika pengemban jabatan *Legal Officer* memberikan pendapat hukum kepada Direktur, pengemban jabatan *Legal Officer* bertindak seakan-akan seperti Advokat yang memberikan pendapat hukum. Dalam menjalankan tugasnya sebagai penasihat hukum perusahaan, segala pendapat yang dikeluarkan oleh seorang pengemban jabatan *Legal Officer* sangat berdampak pada keputusan Direktur. Di sisi lain, *Legal Officer* juga membuat dokumen hukum seperti membuat perjanjian antara konsumen dan perusahaan. Hal ini menimbulkan risiko dalam pengembanan jabatan *Legal Officer* apabila pendapat yang dikeluarkan oleh *Legal Officer* ternyata salah dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Juga jika seorang pengemban jabatan *Legal Officer* salah dalam pembuatan dokumen hukum dan menghilangkan suatu dokumen hukum.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu ditinjau apakah pengemban jabatan *Legal Officer* dapat dikategorikan sebagai profesi dan apabila ditinjau dari tugasnya didalam perusahaan dapatkah pengemban jabatan *Legal Officer* dipertanggungjawabkan secara hukum dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan pengembanan jabatan *Legal Officer* dan memberikan kepastian hukum bagi pengemban jabatan *Legal Officer* dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Untuk itu penulis sangat tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul “TINJAUAN YURIDIS

PENGEMBAN JABATAN *LEGAL OFFICER* DAN
PERTANGGUNGJAWABANNYA SECARA PERDATA DALAM SUATU
PERSEROAN TERBATAS ”.

B. Rumusan dan Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut “Bagaimana eksistensi pengemban jabatan *Legal Officer* dan pertanggungjawabannya secara perdata dalam suatu perseroan terbatas”.

Berdasarkan rumusan tersebut dapat diidentifikasi masalah:

1. Apakah pengemban jabatan *Legal Officer* dapat disebut sebagai suatu profesi?
2. Bagaimana hubungan pengemban jabatan *Legal Officer* dengan perusahaan?
3. Apakah pengemban jabatan *Legal Officer* dapat bertanggungjawab secara perdata dalam mengemban tugas-tugasnya yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini antara lain :

1. Memberikan kejelasan bahwa pengemban jabatan *Legal Officer* adalah suatu profesi.

2. Mengetahui dan menggambarkan hubungan pengemban jabatan *Legal Officer* dengan perusahaan.
3. Mengetahui dan menggambarkan pertanggungjawaban pengemban jabatan *Legal Officer* secara hukum dalam hal menjalankan seluruh tugas-tugasnya di dalam suatu Perseroan Terbatas.

D. Kegunaan Penelitian

Dari beberapa permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang penelitian ini,serta memperhatikan tujuan penelitian diatas, diharapkan hasil penelitian ini akan mempunyai kegunaan, sebagai berikut :

1. Segi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya, pengembangan profesi hukum dan hukum ketenagakerjaan ,sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penerapan dalam kondisi sebenarnya.

2. Segi praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi para pengemban Jabatan *Legal Officer* dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

- b. Memberi masukan bagi pembentuk undang-undang, dalam penyusunan suatu peraturan tersendiri mengenai pengembanan jabatan *Legal Officer*.
- c. Memberi kontribusi pemikiran yang bermanfaat bagi praktisi di bidang pengembanan jabatan *Legal Officer* dan tenaga kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya pasti harus bekerja. Bekerja merupakan bentuk tanggung jawab atau kewajiban dasar seorang manusia secara universal. Kerja adalah bagian kodrati dan integral dari kehidupan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang itu menghadapi kerja sebagai bagian dari kodratnya sendiri dan sekaligus sebagai bagian dari aktivitas kehidupannya. Lebih dari itu, kerja merupakan kewajiban yang berlaku umum bagi setiap manusia, sedang pengangguran merupakan wujud kehidupan sia-sia.⁸

Hegel dan **Marx** memandang penting untuk menganalisis arti penting dalam bekerja dalam sistem filsafat mereka. Keduanya memandang pekerjaan sebagai pernyataan diri manusia melalui objektivikasi. Ini berarti, dengan bekerja manusia akan mengolah alam semesta dengan cara mengubah objek-objek alamiah tersebut menjadi bentuk baru. Bentuk yang semula hanya ada dalam

⁸ E.Sumaryono, *Etika Profesi Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995. hlm. 25.

benak si pekerja diobjektifikasikan menjadi wujud baru yang nyata, seperti sebatang pohon yang dikreasikan menjadi perahu.⁹

Cylde Kluckhohn dan **Florence Kluckhohn** juga menyempatkan diri untuk menelaah hakikat kerja (karya) bagi manusia. Menurut mereka, ada nilai-nilai budaya yang memandang kerja itu sekadar untuk memenuhi nafkah hidup, namun ada pula yang memandang kerja sebagai upaya menggapai kedudukan dan kehormatan. Orientasi nilai budaya ke tiga dari hakikat kerja adalah bekerja merupakan upaya terus-menerus untuk berkarya, yakni dengan mencapai hasil yang lebih baik dan lebih baik lagi.¹⁰

Thomas Aquinas menyatakan, setiap wujud kerja mempunyai empat tujuan sebagai berikut:

- “1. Dengan bekerja, orang dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
2. Dengan adanya lapangan pekerjaan, maka pengangguran dapat dihapuskan/dicegah. Ini juga berarti bahwa dengan tidak adanya pengangguran, maka kemungkinan timbulnya kejahatan dapat dihindari pula.
3. Dengan surplus hasil kerjanya, manusia juga dapat berbuat amal bagi sesamanya.
4. Dengan kerja, orang dapat mengontrol atau mengendalikan gaya hidupnya.”¹¹

Berdasarkan tujuan di atas, bekerja menurut **Thomas Aquinas** merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Setiap pekerjaan ini tidak selamanya setiap orang dapat kerjakan, ada pekerjaan-pekerjaan yang

⁹ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum*, Bandung, : Refika Aditama, 2009, hlm.99.

¹⁰ Koentjaraningrat, *Kebudayaan, Mentalitas Dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia, 1985, hlm.28-31.

¹¹ E.Sumaryono, *Etika Profesi hukum: Norma-Norma bagi Penegak Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995, hlm.25.

membutuhkan jenjang pendidikan dan keahlian tertentu, hal ini melahirkan suatu konsep profesi.

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian Profesi, Profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya).” Sedangkan **Henry Campbell Black** memberikan definisi Profesi sebagai berikut:¹²

“A Vocation or occupation requiring special , usually advanced, education knowledge, and skill;e.g.law or medical profession. Also refers to whole body of such profession”.

(Profesi adalah sebuah keahlian khusus yang membutuhkan pengetahuan dan kemampuan yang teruji secara profesional;seperti contohnya dalam bidang hukum atau kedokteran. Mengacu pada seluruh aspek pada profesi itu. (terjemahan bebas dari penulis))

“The labor and skill involved in a profession is predominantly mental or intellectual, rather than physical or manual.”

(Tenaga kerja dan kemampuan yang dibutuhkan dalam sebuah profesi didominasi oleh kemampuan mental dan intelektual, dibandingkan dengan kemampuan fisik atau manual. (terjemahan bebas dari penulis))

“The term originally contemplated only theology, law. And medicine, but as applications of science and learning are extended to other departements of affairs, other vocations also receive the name , which

¹² Henry C. Black, *Blacks Law Dictionary* ed.6 , St.Paul:West Publishing Co, 1990, hlm.120.

implies professed attainments in special knowledge as distinguished from more skill”.

(Istilah ini secara langsung dimaksud dalam bidang teologi, hukum, dan kedokteran. Tetapi sebagai sebuah aplikasi sains istilah tersebut dapat secara luas digunakan dalam berbagai departemen urusan. Keahlian lainnya juga mendapatkan sebuah nama atau sebutan, yang menyebabkan profesi tersebut mendapatkan pengakuan sebagai pembedaan dari adanya kebutuhan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut. (terjemahan bebas dari penulis))

Menurut **Lili Rasjidi** profesi adalah pekerjaan tetap berupa pelayanan (*service occupation*). Pelaksanaanya dijalankan dengan menerapkan pengetahuan ilmiah dalam bidang tertentu, dihayati sebagai suatu panggilan hidup, serta terikat pada etika umum dan etika khusus (etika profesi) yang bersumber pada semangat pengabdian terhadap sesama manusia.¹³

Menurut **Brandeis**, untuk dapat disebut sebagai profesi, maka pekerjaan itu sendiri harus mencerminkan adanya dukungan berupa:

- “1. Ciri-ciri pengetahuan (*Intellectual Character*);
2. Diabadikan untuk kepentingan orang lain;
3. Keberhasilan tersebut bukan didasarkan pada keuntungan finansial;
4. Didukung oleh adanya organisasi (*association*) profesi dan organisasi profesi tersebut antara lain menentukan berbagai ketentuan yang merupakan kode etik, serta pula bertanggungjawab dalam memajukan dan menyebarkan profesi yang bersangkutan; dan
5. Ditentukan oleh adanya standar kualifikasi profesi.”¹⁴

Sedangkan menurut **Franz Magnis Suseno** profesi ini terbagi-bagi.

Profesi dapat dibedakan atas profesi umum dan profesi yang luhur, Profesi umum

¹³ I Gede A.B. Wiranata. *Dasar-Dasar Etika dan Moralitas*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2000, hlm.5.

¹⁴ Liliana Tedjosaputro, *Etika Profesi Notaris dalam penegakan hukum Pidana*, Yogyakarta: Bigraf Publishing, 1995, hlm.3.

adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok untuk menghasilkan nafkah hidup dan yang mengandalkan suatu keahlian khusus. Persyaratan adanya keahlian yang khusus inilah yang membedakan antara pengertian profesi dan pekerjaan, walaupun sukar memang sukar mencari garis pemisah yang tajam antara keduanya. Profesi yang luhur adalah profesi yang pada hakikatnya merupakan suatu pelayanan pada manusia atau masyarakat, meskipun mereka ini memperoleh nafkah, namun nafkah bukan tujuan utamanya.¹⁵

Pengembangan jabatan *Legal Officer* merupakan pengembangan hukum yang cukup berkembang saat ini. Dilihat dari jumlah perusahaan yang terus meningkat dan juga adanya bentuk-bentuk pelatihan mengenai *Legal Officer*. Pengembangan jabatan *Legal Officer* memiliki tugas melakukan *legal due deligence /legal audit* (dokumen hukum) dan *court clearence* (surat bebas perkara) memberi pendapat hukum, menyiapkan dokumen hukum, mengadakan dokumen-dokumen hukum, mereview dokumen hukum, menyelesaikan masalah–masalah hukum (sebagai mediator), mengelola dan mendokumentasikan dokumen- dokumen hukum, membuat laporan mengenai progres pekerjaan di bidang hukum, penasehat/pemberi masukan/pertimbangan, juru bicara perusahaan/group perusahaan, representasi dari BOD (*Bord on Director*)/pemilik perusahaan .

Dari tugas-tugas tersebut, tentu saja pengembangan jabatan *Legal Officer* harus mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya jika terjadi suatu permasalahan.

¹⁵ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum*, Refika Aditama: Bandung,2009, hlm.104-105.

Tanggung jawab profesional diartikan oleh **Komar Kantaatmadja** sebagai tanggung jawab hukum (*legal liability*) dalam hubungan dengan jasa profesional yang diberikan kepada klien.¹⁶ Tanggung jawab profesional yang diujikan atau diperhadapkan dengan hukum dapat dimintakan pertanggungjawaban hukum. Pertanggungjawaban hukum terbagi dua, pertanggungjawaban yang timbul karena perjanjian dan pertanggungjawaban yang timbul karena buka berdasarkan perjanjian. Jika didasarkan perjanjian maka wujud permintaan pertanggungjawaban adalah gugatan wanprestasi. Jika didasarkan pada perbuatan melawan hukum maka wujud permintaan pertanggungjawaban adalah gugatan perbuatan melawan hukum.

Jika ditinjau dari tinjauan hukum perikatan, maka tanggung jawab pengembalian jabatan *Legal Officer* dapat juga dilihat dari pola hubungan hukum keperdataan di antara penyandang profesi dengan pihak yang dilayani (misalnya klien, pasien, dll.). Hubungan hukum keperdataan yang terjadi antara penyandang profesi dan pengguna jasanya, secara sederhana dapat dibedakan menjadi dua model perikatan (*verbinten*). Model pertama adalah perikatan yang menjanjikan suatu hasil (*resultaatsverbinten*), sedangkan model ke dua adalah perikatan yang menjanjikan suatu usaha (*inspanningsverbinten*).¹⁷

¹⁶ Komar Kantaatmadja, *Tanggung Jawab Profesional*, Jurnal Era Hukum Tahun III, No. 10, Oktober 1996, hlm.10.

¹⁷ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum*, Refika Aditama: Bandung, 2009, hlm.110.

Bentuk tanggungjawab suatu pekerjaan dapat ditinjau dari segi hukum perburuhan. *Legal Officer* bekerja di suatu perusahaan memiliki hubungan kontraktual, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yakni perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberik kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁸

Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.¹⁹ Hal ini juga yang melahirkan suatu hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, konsekuensi dalam melanggar perjanjian kerja juga sudah diatur didalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹⁸ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta, 2009, hlm.64.

¹⁹ *Ibid*, hlm.64-65.

Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerjaan/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.

Ditinjau dari perjanjian, Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa:

“Selain Perjanjian-Perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika hal itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian, dengan mana pihak yang satu mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan pemborongan kerja”.

Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Mengatur

Vicarious Liability sebagai berikut:

Alinea ke-1 (pertama)

“Seorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya”.

Alinea ke-3 (ketiga)

“Majikan-majikan dan mereka yang mengangkat orang-orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, adalah bertanggung jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh pelayan-pelayan atau bawahan-bawahan mereka di dalam melakukan pekerjaannya untuk mana orang-orang ini dipakainya”.

F. Metode Penelitian

Penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan meneliti pada data sekunder bidang hukum yang ada sebagai data kepustakaan dengan menggunakan metode berpikir deduktif dan kriterium kebenaran koheren. Maksud dari penelitian ini adalah untuk memahami objek penelitian yang meliputi kerja untuk mendapatkan data dan kemudian menggambarkan serta menganalisis objek penelitian tersebut berdasarkan data yang didapatkan.²⁰

1. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif analitis, yaitu menggambarkan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan *Legal Officer*.

2. Jenis data

Sumber data dari penelitian ini diperoleh atau dikumpulkan terutama dengan cara mempergunakan data sekunder.

3. Teknik pengumpulan data dan Analisis data

a. Teknik Pengumpulan data

Data sekunder diperoleh dengan cara sebagai berikut:

Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat atau penemuan-penemuan di Indonesia

²⁰ Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta : Gramedia, 1979, hlm 15.

khususnya maupun di dunia pada umumnya yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti.

- 1) Data sekunder bahan hukum primer: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Data sekunder bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku literatur, hasil-hasil penelitian berupa tesis di bidang hukum, jurnal-jurnal, dan bahan-bahan seminar.
- 3) Data sekunder bahan hukum tersier yang berupa ensiklopedia dan kamus.

b. Teknik analisis data

Teknik analisis terhadap data yang ada menggunakan pendekatan kualitatif, dalam pendekatan secara kualitatif tidak digunakan parameter statistik guna menganalisis data yang ada.

Sunarjati Hartono mengemukakan mengenai cara-cara menganalisis terhadap data yang dikumpulkan dilakukan dengan cara-cara atau analisis atau penafsiran hukum yang dikenal, seperti penafsiran otentik, penafsiran menurut tata bahasa (gramatikal), penafsiran berdasarkan sejarah undang-undang, penafsiran sistematis, penafsiran sosiologis, penafsiran teleologis, penafsiran fungsional, ataupun

penafsiran futuristik. Cara penafsiran diatas berguna untuk menemukan suatu asas atau kaidah hukum.²¹

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan dalam bagian ini, maka penulisan dalam skripsi ini menggunakan data sekunder sebagai dasar penelitian. Teknik pengumpulan data adalah dengan studi kepustakaan, sedangkan studi lapangan hanya bersifat penunjang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif.

G. Sitematika Penulisan

Agar Pembaca dapat lebih mengerti dan memahami isi yang termuat dalam skripsi ini, penulis menyajikan skripsi dengan gambran-gambaran secara singkat pokok-pokok bahasan dari karya tulis ini dengan membagi pembahasan dalam lima bab, yang antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Penulis memberikan gambaran secara jelas dan singkat mengenai hal-hal yang melatarbelakangi penulis sehingga tertarik melakukan penelitian ini, kemudian mengenai identifikasi masalah, maksud dan

²¹ Sunarjati Hartono, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke - 20*, Bandung: Alumni, 1994, hlm. 152.

tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : PROFESI DAN KEDUDUKANNYA DALAM PERGAULAN HIDUP MANUSIA

Bab ini berisi tinjauan kepustakaan terhadap aspek-aspek hukum mengenai profesi.

BAB III : PENGERTIAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN DAN HUBUNGAN HUKUM PENGEMBAN JABATAN *LEGAL OFFICER* DALAM SUATU PERSEROAN TERBATAS

Bab ini berisi tinjauan umum mengenai pengertian *Legal Officer*, fungsi *Legal Officer*, dan tugas pokok *Legal Officer* di dalam suatu perusahaan. Dalam Bab ini juga akan dibahas mengenai hubungan hukum pengemban jabatan *Legal Officer* dengan Pengusaha aspek yuridis pertanggungjawaban hukum ditinjau dari sudut hukum ketenagakerjaan dan keperdataan.

BAB IV : EKSISTENSI PENGEMBAN JABATAN *LEGAL OFFICER* DAN PERTANGGUNGJAWABANNYA SECARA PERDATA DALAM SUATU PERSEROAN TERBATAS

Dalam bab ini membahas mengenai Peninjauan pengembanan jabatan *Legal Officer* sebagai suatu profesi atau bukan , hubungan mengenai *Legal Officer* dengan perusahaan, dan mengenai bentuk tanggung jawab apa yang seharusnya dapat ditunjukan kepada pengemban *Legal Officer* dalam pengembanan tugas-tugasnya.

BAB V: PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah hasil analisis yang telah dibahas dalam bab-bab terdahulu yang dipadukan dengan identifikasi masalah, setelah itu dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dari hasil penelitian ini yang dapat dipergunakan dalam pengembangan ilmu hukum.