

The Role of the Peradi Utama Advocate Organization in Sustainable Human Resource Development

Nanda Dwi Rizkia^{1*}, Hardi Fardiansah², Wulan Furie³

Ilmu Komunikasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Corresponding Author: Nanda Dwi Rizkia nandadwirizkia.law@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Facility Standards, Laboratory Management, Physics Laboratory

Received : 3 October

Revised : 16 October

Accepted: 18 November

©2023 Rizkia, Fardiansah, Furie: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research has the aim that a healthy advocate organization should provide benefits for the welfare of its members. Law Number 18 of 2003 concerning advocates, especially in chapter 10, has clearly stated the definition, function and authority of an advocate organization, article 28 paragraph 1 of the Law on Advocates, for example organizations Advocates are the only free and independent professional forum for advocates formed in accordance with the provisions of the law. Advocates work to share findings regarding climate change with the public to encourage them to make policy changes, creating a sustainable world for everyone is the goal of an advocate. One of the important roles of advocate organizations is to improve the quality of the advocate profession as mandated by Law No. 18 of 2003 concerning Advocates. Ways to improve the quality and skills of advocates include education and training

Peran Organisasi Advokat Peradi Utama dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan

Nanda Dwi Rizkia^{1*}, Hardi Fardiansah², Wulan Furie³

Ilmu Komunikasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Corresponding Author: Nanda Dwi Rizkia nandadwirizkia.law.@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Peran Organisasi Advokat, Sumber Daya Manusia, Keberlanjutan

Received : 3 October

Revised : 16 October

Accepted: 18 November

©2023 Rizkia, Fardiansah, Furie: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan sebuah organisasi advokat yang sehat seharusnya memberikan manfaat bagi kesejahteraan anggotanya, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang advokat khususnya pada bab 10 telah dengan tegas menyatakan definisi, fungsi, maupun kewenangan organisasi advokat, pasal 28 ayat 1 UU advokat misalnya organisasi advokat merupakan satu-satunya wadah profesi advokat yang bebas dan mandiri yang dibentuk sesuai dengan ketentuan undang-undang. Advokat bekerja untuk berbagi temuan mengenai perubahan iklim dengan masyarakat untuk mendorong mereka melakukan perubahan kebijakan, menciptakan dunia yang berkelanjutan bagi semua orang adalah tujuan dari seorang advokat. Salah satu peran penting organisasi advokat adalah meningkatkan kualitas profesi advokat sebagaimana amanat UU No.18 Tahun 2003 tentang Advokat. Cara meningkatkan kualitas dan keterampilan advokat antara lain melalui pendidikan dan pelatihan

PENDAHULUAN

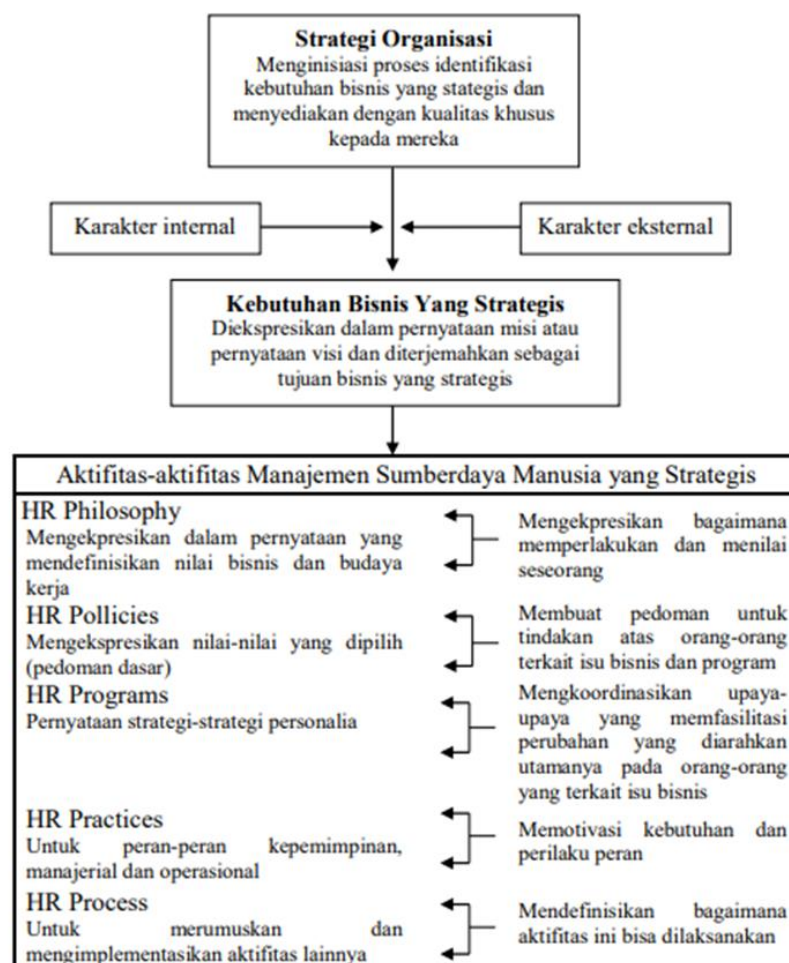
Strategi organisasi berperan untuk mengidentifikasi berbagai pendekatan umum yang dipakai organisasi untuk mencapai tujuan. Sehingga organisasi dalam mencapai tujuannya ada dua cara yaitu melalui pengelolaan yang lebih baik atas apa yang sedang dikerjakan sekarang dan melalui penemuan hal-hal yang baru (Gibson dkk. 1996). Konsep lain menjelaskan bahwa strategi organisasi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Salusu, 2003). Strategi organisasi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan organisasi dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat yang berkaitan dengan prinsip-prinsip umum untuk mencapai misi organisasi (Wibisono, dalam Lynch, 2006). Strategi organisasi terbagi menjadi dua jenis yaitu strategi inovasi dan strategi peningkatan kualitas. Strategi inovasi ditinjau dari aspek koordinasi antar unit kerja, pengembangan keahlian kerja, penyusunan pengembangan karier, pemberian insentif kerja, dan penetapan standar kerja. Selanjutnya strategi peningkatan kualitas ditinjau dari aspek penjabaran deskripsi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penilaian pekerjaan, keseragaman perlakuan, dan pelatihan dan pengembangan kualitas (Simamora, 2001).

Dengan demikian strategi organisasi memiliki peran sangat penting dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang ada secara efektif yang dapat dilakukan dengan dua cara atau model yaitu strategi inovasi dan strategi peningkatan kualitas. Salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam organisasi adalah manusia. Ilmu manajemen merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain yang mencakup fungsi-fungsi antara lain perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014). Sedangkan manajemen sumberdaya manusia yang strategis dapat diartikan sebagai menjadikan setiap orang di dalam organisasi dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah melaksanakan sesuatu yang menyebabkan organisasi menjadi sukses. Manajemen sumberdaya manusia yang strategis tersebut memiliki makna utama yaitu integrasi dan adaptasi. Artinya manajemen sumberdaya manusia tersebut sepenuhnya terintegrasi dengan strategi dan kebutuhan strategi organisasi, kebijakan sumberdaya manusia melekat antar lintas kebijakan organisasi dan lintas hirarki serta praktek sumberdaya manusia disesuaikan, diterima dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran pimpinan dan staf sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari (Mello, 2006).

Untuk melihat bagaimana aktifitas-aktifitas manajemen sumberdaya manusia yang strategis untuk mencapai strategi organisasi agar sukses telah dikembangkan suatu model pengintegrasian yang disebut Model 5-P yaitu meliputi Philosophy = filosofi, Policies = kebijakan, Programs = program, Practices = praktek/pelaksanaan, dan Processes = proses, yang seluruhnya

bersifat strategis (Randall dalam Mello, 2006). Dengan demikian untuk melakukan studi tentang bagaimana strategi organisasi tersebut diimplementasikan maka sangat berkaitan dengan aktifitas-aktifitas sumberdaya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dalam menjalankan filosofi, kebijakan, program, praktek atau pelaksanaan maupun proses manajemennya. Aktifitas-aktifitas tersebut dapat dilakukan dengan serangkaian pengamatan atau melalui metode tertentu yang telah dikembangkan sehingga dapat diketahui apa yang menjadi strategi organisasi serta praktek manajerialnya yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keterkaitan antara strategi organisasi dengan aktifitas-aktifitas sumberdaya manusia yang strategis dalam organisasi bagaimana dengan model P-5 ditunjukkan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1. Keterkaitan Antara Strategi Organisasi dengan Aktifitas-Aktifitas Sumberdaya Manusia yang Strategis

Esensi kehidupan organisasi bisa ditemukan dalam budaya yang dimiliki organisasi bersangkutan. Dalam hal ini kata "budaya" sendiri tidak mengacu dalam hal-hal misalnya suku, etnis atau latar belakang budaya seseorang, tetapi berdasarkan Pacanowsky & Trujillo pada buku Teori Komunikasi Organisasi budaya merupakan cara atmosfer emosi & psikologis yang meliputi moral, sikap, tingkat produktivitas karyawan atau anggota organisasi bersangkutan. Budaya

organisasi juga meliputi semua simbol yang ada (tindakan, rutinitas, percakapan, dan seterusnya) dan makna yang diberikan anggota organisasi pada aneka macam simbol tersebut. Makna serta pengertian budaya organisasi dicapai melalui hubungan antara pemimpin (manajemen) menggunakan karyawan. Apabila kiprah ini mampu berfungsi baik dan dibarengi oleh penyusunan taktik yang sempurna maka diharapkan kinerja organisasi akan meningkat. Budaya organisasi menjadi suatu pola dan contoh yang terdiri atas kepercayaan, & nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan-aturan bagi anggota yang berperilaku di organisasi. Moeljono beropini setiap organisasi mempunyai makna sendiri-sendiri terhadap karya budaya itu sendiri, diantaranya identitas, idiologi, etos, pola eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi tujuan, spirit informasi, gaya, visi dan cara. Kecocokan antara budaya yang tumbuh pada setiap individu menggunakan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menerangkan pertanda bahwa turn over karyawan akan bisa diminimumkan. Artinya. meningkat kecocokan antara personal dan organisasi sehingga memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi yang bersangkutan. Demikian budaya organisasi mempunyai kaitan erat menggunakan komponen organisasi lainnya, misalnya struktur dan strategi organisasi. Maka jurnal penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar dampak keberhasilan budaya organisasi untuk membentuk pengembangan organisasi ke arah yang positif. Dengan harapan bagi organisasi maupun perusahaan akan lebih memperhatikan budaya yang tercipta antara karyawan juga atasan sehingga membawa efek yang baik bagi keberlanjutan organisasi.



Gambar 2. Organisasi Hukum

Undang-Undang Dasar 1945 telah menentukan secara tegas bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Negara hukum bukan sekedar jargon tanpa makna yang hanya mengisi klausul dalam konstitusi namun demikian harus di implementasikan sedemikian rupa sehingga menjadi sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemahaman terhadap arti negara hukum dan bagaimana pula aplikasi dari negara hukum tersebut. Melalui pertimbangan hukum Mahkamah, Hakim Konstitusi Suhartoyo menyebutkan bahwa Peradi (Perhimpunan Advokat Indonesia) merupakan satu-satunya wadah profesi advokat dalam UU Advokat yang memiliki kewenangan, di antaranya melaksanakan pendidikan khusus profesi Advokat, melaksanakan pengujian calon Advokat, melaksanakan pengangkatan Advokat, membuat

kode etik, membentuk Dewan Kehormatan, membentuk Komisi Pengawas, melakukan pengawasan, dan memberhentikan Advokat. Hal ini pun senada dengan Putusan MK Nomor 66/PUU-VIII/2010 bertanggal 27 Juni 2011. Sedangkan berkaitan dengan organisasi-organisasi advokat lain yang telah ada hingga saat ini, hal tersebut tidak dapat dilarang. Karena, konstitusi menjamin kebebasan berserikat dan berkumpul sebagaimana Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Organisasi

Teori organisasi pada prinsipnya membahas keterkaitan antara faktor-faktor internal dan eksternal organisasi serta keefektifan organisasi. Konfigurasi desain organisasi menjadi pusat bahasan, sebab itu perkembangan dan pemodifikasian konfigurasi Mintzberg di ahas dalam artikel ini. Teori menarik dipelajari karena berbagai pendekatannya memberi dasar untuk memahami serta mendiagnosisi organisasi secara sistematis dan ilmiah. Berdasarkan landasan teori yang kuat, hasil analisis organisasi dapat dipertanggungjawabkan. Aplikasi teori organisasi memungkinkan konsultan mendiagnosis organisasi dan memberi rekomendasi untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Keefektifan organisasi diukur misalnya berdasarkan besarnya laba yang diperoleh pertahun, besarnya angka pertumbuhan pendapatan dan besarnya segmen pasar. Penyempurnaan teori tertentu menjadi pusat pembahasan. Tantangan teori organisasi dalam menyikapi munculnya pendekatan baru perlu dipahami dengan seksama. Tanpa didasari teori organisasi yang relevan dan aplikabel, penganalisis organisasi tidak akan memperoleh hasil analisis yang sah.

Teori organisasi tidak selalu mudah dipahami karena teori tersebut membahas organisasi yang bersifat abstrak dan multi dimensi. Definisi yang dikemukakan para pakar tampaknya sederhana tetapi organisasi itu sendiri sangat kompleks dan dinamis. General Theory yang dikemukakan oleh Bertalanffy (1973) dan Natural System Models yang dikemukakan oleh Scotts (1997) misalnya menarik dibicarakan namun perlu dipergunakan sebagai pendekatan diagnosis yang praktis. Banyak teori utama organisasi masih bertahan cukup lama dan bahkan dalam hal tertentu masih relevan. Teori-teori tersebut sering dipergunakan pada replikasi penelitian, namun tidak jarang pula teori - teori yang kurang relevan dipergunakan untuk menganalisis organisasi.

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif (Bungin, Burhan, 2001) menggambarkan bahwa "metode penelitian deskriptif adalah metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang." Penelitian kualitatif yang dikemukakan oleh Bogdan dan Taylor adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari belakang individu secara holistik (keutuhan). Kualitatif berkaitan dengan aspek kualitas dan nilai atau makna yang terdapat di balik fakta (Sulistyaningsih & Rakhmawati, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebagai Advokat harus memiliki pemahaman untuk memberikan nasehat dan bantuan hukum kepada setiap orang yang membutuhkannya secara non diskriminatif tanpa memandang perbedaan agama, kepercayaan, suku, keturunan, keyakinan politik, atau kedudukan sosialnya. Ini merupakan etika normatif yang melahirkan kewajiban bagi Advokat dalam melaksanakan profesinya. Oleh karena itu, pengacara harus bertindak untuk melindungi hak-hak konstitusional setiap warga negara dan juga wajib memberikan bantuan hukum kepada orang yang tidak mampu atau tidak mampu bertindak di pengadilan, baik di luar maupun di dalam pengadilan. Organisasi Advokat sebagai wadah para advokat berusaha untuk bisa menjaga para advokat dalam koridor profesi yang bebas, mandiri dan bertanggung jawab. Pengertian secara gramatikal dari arti organisasi advokat dapat diartikan sebagai kerjasama atau bentuk dari setiap perkumpulan pengacara untuk mencapai tujuan bersama, dimana setiap pengacara memiliki peran dan tugas atau tanggung jawab yang diakui untuk mencapai tujuan tersebut umum atau serangkaian tujuan. Pengacara harus memenuhi tugas dan tanggung jawabnya bersikap dan bertindak secara profesional. Hal ini tercermin dalam berbagai peraturan yang mengatur tentang perilaku dan etika profesi hukum. Penggunaannya sering dianggap etis setiap individu atau kelompok di satu sisi. Profesi advokat bekerja dengan baik ketika tidak ada peran yang diharapkan darinya penting bagi upaya untuk memastikan kontrol yang ketat dan penegakan hukum yang berkelanjutan hukum. Setiap kasus pengadilan tentang perilaku dan etika pengacara adalah baik pidana, perdata, administrasi negara. Tugas pengawasan juga selalu mencakup kompetensi asosiasi pengacara, karena profesi advokat, yang statusnya sesuai dengan organisasi pengacara, terkait erat dengan otoritas penegak hukum lainnya.



Gambar 3. Organisasi Advokat

Pelaksanaan kode etik Perhimpunan Advokat Indonesia (Peradi) sama dengan pelaksanaan hukum positif, meskipun pelaksanaan kode etik berarti hukum telah dilaksanakan karena kode etik merupakan bagian dari hukum positif. Sebagai akibat dari pelaksanaan Kode Etik, badan profesi memiliki pengawas yang memantau perilaku sehari-hari profesi hukum dalam tugasnya dan komite kehormatan yang menyelidiki dan mengancam profesi/profesi hukum yang melanggar Kode Etik. Advokat atau dalam bahasa Inggris disebut sebagai *advocate*, menurut definisi umum dari Merriam Webster dikatakan sebagai berikut: Pertama, “one that pleads the cause of another; specifically”, kedua “one that pleads the cause of another before a tribunal or judicial court” dan ketiga “one that defends or maintains a cause or proposal” dan terakhir adalah “one that supports or promotes the interests of another”. Sedangkan angka 1 dan angka 2 Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat menyatakan “Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan Undang-Undang ini,” dan selanjutnya dinyatakan bahwa “Jasa Hukum adalah jasa yang diberikan Advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien.” Keberadaan advokat atau yang dahulu dikenal juga dengan penasihat hukum akan berpengaruh besar terhadap psikologis tersangka, advokat atau penasihat hukum dapat menjadikan jiwa atau perasaan tersangka menjadi tenang, tidak gugup, sehingga di dalam ketenangan jiwanya yang demikian diharapkan tersangka dapat memberikan keterangan secara bebas, sehingga pemeriksaan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai hasil yang tidak menyimpang daripada yang sebenarnya.

Salah satu peran penting organisasi advokat adalah meningkatkan kualitas profesi advokat sebagaimana amanat UU No.18 Tahun 2003 tentang Advokat. Ada banyak cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan advokat antara lain melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Organisasi Advokat Peradi Utama dalam meningkatkan kualitas advokat dalam penguatan penegakan hukum melalui pendidikan hukum berkelanjutan (*continue legal education*) bagi organisasi advokat. Kegiatan itu

terdiri dari penyusunan panduan atau modul pendidikan hukum berkelanjutan (continuing legal education) terkait isu-isu penting bagi masyarakat, khususnya kelompok rentan, dan peningkatan kapasitas advokat melalui pelatihan daring. Ada juga organisasi yang menyebut pendidikan berkelanjutan ini dengan istilah pengembangan profesional berkelanjutan atau continuing professional development (CPD). Organisasi advokat umumnya membentuk departemen atau komite yang khusus mengurus pendidikan hukum berkelanjutan ini. Organisasi Advokat Peradi Utama melakukan yang terbaik untuk meningkatkan pengetahuan anggota profesi advokat, "berbagai bentuk kegiatan yang telah dilakukan oleh Peradi Utama antara lain menggelar webinar bertema hukum kesehatan, hukum pajak, hukum jaminan, hukum pasar modal, hukum perbankan. Program kerja organisasi advokat peradi utama selain melaksanakan webinar yaitu sektir pendidikan profesi yang telah memiliki kerja sama dengan banyak perguruan tinggi di seluruh Indonesia. Program organisasi advokat peradi utama pertama menjalankan pendidikan profesi menjadi salah satu program yang bakal digenjut untuk meningkatkan kualitas pendidikan profesi advokat melalui pendidikan kekhususan profesi advokat (PKPA) dan Ujian Profesi Advokat (UPA) yang berkualitas dan diperketat Program kerja ini kita bagaimana kembali meningkatkan kualitas advokat. Kedua, memperkuat program bantuan hukum melalui Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Peradi utama. LBH Peradi ini memberikan bantuan hukum secara pro bono (gratis) bagi rakyat miskin yang membutuhkan akses hukum. Meskipun di Peradi terdapat departemen yang mengurus bantuan hukum secara pro bono, tapi nilainya dirasa sangat minim. Program bantuan hukum berbasis aplikasi nantinya, semua orang yang membutuhkan layanan bantuan hukum cukup menggunakan aplikasi. Advokat yang nantinya ditugasi di daerah tempat pemohon bantuan hukum bisa bergerak langsung memberi layanan bantuan hukum. Peradi utama berharap program ini dapat berjalan di tahun depan.

Peradi utama juga menyediakan layanan bantuan hukum peran paralegal dalam mewujudkan bantuan hukum yang berkualitas. Bantuan hukum sebagai tanggung jawab negara membuat negara memiliki kewenangan untuk mengatur (regulator) dalam menentukan kewenangan paralegal dalam pemberian bantuan hukum. Paralegal sebagai perpanjangan tangan dari pemberi bantuan hukum tentu memiliki peran yang strategis dalam memberikan layanan bantuan hukum yang berkualitas. Kenyataannya seringkali justru paralegal lah yang lebih banyak berkomunikasi dengan penerima bantuan hukum. Paralegal seringkali ditugaskan untuk melakukan pendampingan secara intens kepada penerima baik secara komunal maupun individual. Sesuai dengan hasil evaluasi kualitas layanan bantuan hukum yang dilakukan PBHI, bahwa ada 4 (empat) isu yang menjadi fokus perhatian dari penerima bantuan hukum yaitu informasi, partisipasi, akuntabilitas dan inklusivitas. Maka negara sebagai regulator tetap dapat mengatur kewenangan paralegal dalam pemberian bantuan hukum litigasi dan non litigasi. Pada bagian ini penulis akan menjelaskan bagaimana contoh peran paralegal dari setiap proses layanan bantuan hukum yang diberikan dalam memenuhi 4 (empat) isu kebutuhan penerima bantuan hukum.

Pendidikan Profesi Advokat yang sejatinya merupakan pendidikan profesi yang bertujuan pada penguasaan pengetahuan dan kecakapan kompetensi untuk berpraktek. Pendidikan Profesi lebih diarahkan pada menghasilkan tenaga profesional yang memiliki kemampuan kecakapan atau kompetensi standar dan kinerja standar. Sehingga untuk menjamin mutu pendidikan Advokat tentunya harus sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) sebagaimana diatur berdasarkan Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional. Pemberian kewenangan terhadap organisasi Advokat (dalam hal ini Peradi) dalam penyelenggaraan pendidikan profesi Advokat serta sertifikasi profesi Advokat tentunya harus bisa dipertanggungjawabkan. Peradi harus mengontrol kompetensi dan kualitas dari Advokat agar fungsi dari pada Advokat sebagai salah satu penegak hukum bisa berjalan dengan baik. Standarisasi dan mutu profesi advokat harus jelas dan selalu dijaga oleh Peradi. Namun pada kenyataannya kewajiban tersebut belum dilaksanakan dengan baik oleh Peradi.

Pembahasan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan berjalan. Peranan sumber daya manusia sangat penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melalui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam organisasi, sebagai pelaksana peran manajemen yaitu pengelolaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan. Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga yang dimiliki organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Melihat hal tersebut maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengatur tugas serta mengatasi masalah yang terjadi pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang sangat potensial karena memiliki intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal dan kognitif. Sumber daya manusia (SDM) sebagai pilar utama dari keunggulan kompetitif organisasi (Tooranloo et al., 2017), menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mengoptimalkan biaya dan meningkatkan produktivitas dan kualitas (Cho et al., 2006).

Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Mengelola sumber daya manusia harus direncanakan dan komprehensif. Sumber data yang tepat digunakan untuk meramalkan pasokan tenaga kerja masa depan dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan melalui perencanaan sumber daya manusia yang strategis dan sistematis. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Husaini,2017). Pendekatan baru menekankan bahwa kapabilitas SDM merupakan hal yang mendasar bagi peningkatan dan keberlanjutan organisasi (Aidara et al., 2021)

Suatu organisasi bisa dikatakan baik apabila organisasi tersebut dan organorgannya dapat menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan apa yang digariskan maupun yang diatur oleh Undang-undang yang berlaku, dalam hal ini khususnya Undang-undang No. 18 tahun 2003 tentang advokat termasuk anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta kode etik advokat yang melekat pada profesi tersebut. Dalam praktek penegakan hukum di Indonesia, seringkali para penegak hukum sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan main yang ada, dalam artian aturan main yang formal. Seorang advokat adalah seorang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan sebagaimana yang tercantum di dalam ketentuan undang-undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat. Dalam UU Advokat tersebut ditegaskan bahwa seorang advokat berstatus sebagai penegak hukum, bebas dan mandiri yang dijamin oleh hukum dan peraturan perundang-undangan. Penempatan advokat sebagai sub sistem dalam sistem peradilan pidana sejajar dengan subsistem yang lain (kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Lembaga Pemasyarakatan) merupakan langkah maju dan sangat penting artinya bukan saja bagi pencari keadilan (Justisiabel), tetapi juga demi kepentingan kelancaran proses itu sendiri. Sebagai konsekuensi logis dari pemikiran ini adalah para advokat harus diberi peluang yang cukup baik melalui pengaturan maupun dalam praktek pemberian bantuan hukum untuk akses secara penuh dalam proses peradilan pidana. Sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang No.18 tahun 2003 tentang advokat bahwa seorang advokat berstatus sebagai penegak hukum, bebas dan mandiri yang dijamin oleh hukum dan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, wacana memasukkan profesi Advokat/Penasihat hukum dalam Sistem Peradilan Pidana menjadi sub sistem bukanlah sesuatu yang mudah. Hal tersebut, tidak lepas dari hambatan-hambatan. Ketentuan Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Advokat memberikan status kepada Advokat sebagai penegak hukum yang mempunyai kedudukan setara dengan penegak hukum lainnya dalam menegakkan hukum dan keadilan. Kedudukan tersebut memerlukan suatu organisasi yang merupakan satu-satunya wadah profesi Advokat. Lebih lanjut lagi dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa “karena Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Advokat menyebutkan, Organisasi Advokat merupakan satu-satunya wadah profesi Advokat yang bebas dan mandiri yang dibentuk sesuai dengan ketentuan UndangUndang ini, dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan kualitas profesi Advokat, maka organisasi Peradi sebagai satu-satunya wadah profesi Advokat pada dasarnya adalah organ negara dalam arti luas yang bersifat mandiri (independent state organ) yang juga melaksanakan fungsi negara (vide Putusan Mahkamah Nomor 066/PUU-II/2004.

Implikasi dari diakuinya Peradi sebagai satu-satunya wadah profesi Advokat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Advokat maka Peradi menjadi satu-satunya wadah profesi Advokat yang memiliki wewenang untuk

- a) melaksanakan pendidikan khusus profesi Advokat Pasal 2 ayat (1);
- b) pengujian calon Advokat Pasal 3 ayat (1) huruf f;
- c) pengangkatan Advokat Pasal 2 ayat (2);
- d) membuat kode etik Pasal 26 ayat (1);
- e) membentuk Dewan Kehormatan Pasal 27 ayat (1);
- f) membentuk Komisi Pengawas Pasal 13 ayat (1);
- g) melakukan pengawasan Pasal 12 ayat (1), dan;
- h) memberhentikan Advokat Pasal 9 ayat (1);

Pentingnya Advokat dan Konsultan Hukum bagi perusahaan sebuah perusahaan seringkali menghadapi permasalahan yang sangat banyak, kompleks, dan rumit, jika perusahaan keliru dalam mengambil keputusan maka akan berdampak serius bahkan dapat mengancam eksistensi perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan jasa konsultan hukum untuk membantu dalam menyelesaikan semua permasalahannya. Dengan menggunakan jasa profesional di bidang hukum, akan menjamin keamanan bagi kalangan bisnis dalam menjalankan usaha. Selain itu juga bisa mengefisienkan waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Pentingnya Advokat dan Konsultan Hukum Bagi Perusahaan. Di Indonesia, Hukum adalah panglima tertinggi maka dari itu tidak ada satu hal pun yang luput dari hukum, termasuk aktivitas bisnis oleh perusahaan maupun individu. Seperti perjanjian (kontrak) kerja sama dengan rekan bisnis, pendirian perusahaan, perizinan, merek dagang, paten, hak cipta, merger, akuisisi, perjanjian kerja dengan karyawan, dan sebagainya. Itu semua diatur oleh hukum. Artinya segala aktivitas tersebut harus tunduk dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Namun, jika tidak sesuai hukum, maka bersiaplah perusahaan anda menghadapi gugatan atau tuntutan hukum dari pihak ketiga (misalnya masyarakat, karyawan, rekan bisnis atau bahkan pemerintah). Jika telah terjadi masalah, akan berakibat terganggunya aktivitas bisnis perusahaan. Hancurnya reputasi dan nama baik perusahaan, serta hal-hal lain yang berujung pada kerugian perusahaan secara ekonomi. Oleh Karena itu pentingnya sebuah perusahaan menggunakan jasa advokat atau konsultan hukum sebagai berikut : Ingat, apabila perusahaan menjalankan bisnis sesuai aturan hukum yang berlaku. Bisa dipastikan bisnis Anda akan berjalan dengan aman, mulus, lancar dan terhindar dari gangguan-gangguan (hukum) dari pihak manapun.

Di sini lah tugas Advokat akan menyesuaikan dan memastikan segala sesuatunya agar sesuai hukum yang berlaku, seperti :

1. Memeriksa dan memastikan segala perizinan ataupun pendirian perusahaan sudah sesuai hukum yang berlaku.
2. Memeriksa dan memastikan perjanjian kerja perusahaan dengan karyawan sudah sesuai hukum yang berlaku.
3. Memeriksa dan memastikan akta-akta, merek dagang, paten dan aset-aset milik perusahaan adalah sah, didaftarkan dan tidak sedang bermasalah

secara hukum, dan sebagainya. Dengan kata lain, Tugas Advokat dan Konsultan hukum lah yang akan memeriksa, “membedah”, membetulkan/menyesuaikan, dan memastikan segala hal (terkait dengan hukum) yang ada di dalam perusahaan agar sesuai hukum yang berlaku guna kelancaran aktivitas bisnis perusahaan (legal audit).

Apabila segala sesuatu di dalam perusahaan sudah sesuai hukum yang berlaku, maka kecil kemungkinan atau bahkan bisa dikatakan tidak akan ada masalah hukum yang muncul di kemudian hari. Karena segala sesuatunya sudah diantisipasi sejak awal. Kalau pun muncul masalah, maka perusahaan tidak usah pusing-pusing memikirkannya. Serahkan saja semua pada advokat perusahaan Anda yang mengurusnya, sehingga aktivitas perusahaan tidak terganggu dan anda tetap bisa fokus mencari keuntungan. Misalnya dalam perjanjian bisnis dengan pihak ketiga, Advokat sudah membuat perjanjian tersebut sebaik dan sedetail mungkin. Perjanjian tersebut juga sudah diatur segala sanksi dan akibat hukumnya, sehingga tidak ada celah bagi pihak manapun untuk melakukan “kecurangan-kecurangan” dalam berbisnis. Apabila pihak ketiga melakukan kecurangan atau melanggar perjanjian, maka Advokat anda akan segera mengambil langkah hukum yang tersedia terhadap pihak ketiga tersebut.

KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi program unggulan dalam meningkatkan pertumbuhan, nilai tambah dan keberlanjutan organisasi. Keberlanjutan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan tahapan, yaitu penentuan jenis perusahaan, visi, misi, tujuan untuk inovasi kualitas SDM dalam rangka meningkatkan jumlah penyerapan SDM melalui pemetaan akan kebutuhan SDM, kemampuan soft skill, mapping talent management serta engagement dengan melalui proses penerimaan SDM yang objektif dan transparan. Peradi Utama sebagai organisasi advokat yang dibentuk berdasarkan amanat UndangUndang Advokat sebagai wadah tunggal organisasi advokat yang diberikan dengan kewenangan multak untuk menyelenggarakan pendidikan profesi Advokat sudah tidak berjalan sesuai dengan harapan Peradi sebagai satu-satunya wadah profesi Advokat pada dasarnya adalah organ negara dalam arti luas yang bersifat mandiri (independent state organ) yang juga melaksanakan fungsi negara. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Advokat bahwa pembentukan Organisasi Advokat yang bebas dan mandiri dalam hal ini adalah Peradi Utama adalah dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan kualitas profesi Advokat didalam tubuh Peradi yang masih berkepanjangan hingga saat ini memberikan implikasi negatif terhadap standar kompetensi dan kualitas calon Advokat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Siti Malikhatun. (2011). "Penemuan Hukum (Rechtsvinding) dan Penciptaan Hukum (Rechtsschepping) Oleh Hakim Untuk Mewujudkan Keadilan". *Masalah-Masalah Hukum*. 40 (3), hlm. 384-392
- Heru Tugas Siswanto, dkk, (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Dalam Organisasi*, *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, Vol.5, No.2, Desember 2022
- I Putu Wiratnadi, dkk, (2019), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberlanjutan Organisasi Nirlaba*, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol.11, No.2, Tahun 2019
- Fadhil R, Maarif MS, Bantacut T, Hermawan A. 2017. Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Agroindustri Kopi Gayo dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 16(2):141-155. doi:10.12695/jmt.2017.16.2.3.
- Halim, Hamzah. (2015). *Cara Praktis Memahami dan Menyusun Legal Audit & Legal Opinion*. Jakarta: Kencana
- Luhur, Raden Yohanes. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, Volume VI, No. 3
- Mohamud, dkk. 2017. The effect of motivation on employee performance: case study in hormuud company in mogadishu somalia. *International Journal Of Development Research*. Vol 7
- Mulyanto, dan Lenny C Nawangsari. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat. Vol 7, No. 1
- Nelizulfa, Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Ngutra, Theresia. (2016). "Hukum dan Sumber-Sumber Hukum". *Jurnal Supremasi*. 11(2), hlm. 181-194
- Rangkuti, Freddy JP. (2006). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sitorus, Syahrul. (2018). "Pendapat Hukum (Legal Opinion) Dan Uji Keadilan Dari Segi Hukum (Legal Due Diligence)". *Jurnal Hikmah*. 15(2), hlm. 166-178
- Tjiptono, F. (2008). *Service Manajemen Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo, S. E. (2016). *Kode Etik Advokat Indonesia*. Surabaya: Narotama University Press