



**KEPASTIAN HUKUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
KERJA ANTARA TENAGA KERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI  
KEDUTAAN ASING BERDASARKAN PRANATA HUKUM  
KETENAGAKERJAAN**

*Legal Certainty in Resolving Employment Disputes Between Indonesian Workers  
Working at Foreign Embassies Based on Employment Laws*

**Darmawan Yusuf; Agusmidah; Aloysius Uwiyono, Ningrum Natasya Sirait**

Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan

**e-mail: darmawan.yusuf@students.usu.ac.id**

Naskah dikirim : 29 September 2022

Naskah diterima untuk diterbitkan : 17 Juli 2023

DOI : 10.34010/rnlj.v%vi%i.8142

**ABSTRACT**

*Every Indonesian citizen, dogmatically and normatively, has the right to obtain employment and receive fair and decent compensation and treatment in their employment relationships. Employment relationships are regulated by Law No. 13 of 2003 concerning Employment, which has now been repealed by Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, specifically in the "employment" cluster. The legal issue arises from the fact that there are Indonesian workers working at foreign embassies, while their place of work is outside the jurisdiction of the Republic of Indonesia. Ideally, if there is a dispute, it should be submitted to International Arbitration, but in reality, it is brought before the Local Industrial Relations Court and can be appealed up to the Supreme Court of the Republic of Indonesia. The decisions have obtained legal finality, namely Supreme Court Decree No. 376K/Pdt.Sus-PHI/2013, dated October 29, 2013, and Supreme Court Decree No. 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, dated September 15, 2016. The problem lies in how to resolve employment disputes involving Indonesian workers working at foreign embassies. This paper adopts a normative legal research method. Through qualitative analysis, the research findings indicate that legally, the place where Indonesian workers work is outside the territory of the Republic of Indonesia.*

**Keywords: Foreign Embassy; Dispute; Indonesian Workers**

**ABSTRAK**

Setiap warga negara Indonesia secara dogmatik dan normatif, berhak mendapatkan pekerjaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, sekarang dicabut dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, khusus klaster "ketenagakerjaan". Isu hukum bahwasanya terdapat Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Kedutaan Asing, sementara tempatnya bekerja termasuk di luar wilayah hukum Negara Republik Indonesia. Seharusnya, jika terjadi perselisihan diajukan ke Arbitrase Internasional, akan tetapi kenyataannya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Setempat sampai Mahkamah Agung RI. Putusan tersebut telah inkraht, yaitu: Putusan Mahkamah Agung RI No. 376K/Pdt.Sus-PHI/2013, tgl. 29/10/2013 dan Putusan Mahkamah Agung RI No. 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tgl. 15/09/2016. Permasalahannya, bagaimana penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Kedutaan Asing. Paper ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Dengan analisa kualitatif, didapat hasil penelitian bahwa secara hukum tempat Tenaga Kerja Indonesia bekerja adalah berada di luar wilayah Negara Republik Indonesia. Secara hukum tidak berlaku hukum Negara Republik Indonesia, ditambah lagi pihak yang digugat adalah Duta Besar sebagai orang yang memiliki kekebalan diplomatik (*immunity*). Namun, ternyata Mahkamah Agung RI tetap menghukum pihak tergugat untuk membayar hak-hak normatif pekerja.

**Kata Kunci: Kedutaan Asing; Perselisihan; Tenaga Kerja Indonesia**

## PENDAHULUAN

Interaksi antar negara dan antarbangsa telah mempengaruhi kegiatan ekonomi, politik, sosial dan budaya, baik dilakukan oleh pemerintah, organisasi non-pemerintah, swasta, dan perorangan. Dunia yang makin lama makin maju sebagai akibat pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara global, serta meningkatnya interaksi dan interdependensi antar negara dan antar bangsa, maka makin meningkat pula hubungan internasional yang diwarnai dengan kerjasama dalam berbagai bidang. Hal ini tentunya menyebabkan makin meningkatnya kegiatan antar negara di dunia internasional, sehingga semakin diperlukan pula perlindungan terhadap kepentingan negara dan warga negaranya sebagaimana dimaksud Alinea ke-3 Bagian I Umum Penjelasan Atas Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri. Salah satu cara untuk dapat memenuhi perlindungan bagi kepentingan negara dan warga negaranya adalah dengan membuka kantor perwakilan di negara lain.

Setiap negara berdaulat mempunyai hak legasi, sehingga suatu negara tidak dapat dipaksa pihak mana pun untuk membuka atau menutup perwakilan diplomatik di luar negeri. Hubungan antarnegara salah satunya dijembatani dengan membuka hubungan diplomatik dengan negara lain dengan menempatkan perwakilannya secara timbal balik (*reciprocity*). Hubungan diplomatik antar negara biasanya dilakukan bukan saja didasarkan pertimbangan-pertimbangan seperti kepentingan ekonomi, perdagangan dan investasi, tetapi juga faktor-faktor politik, solidaritas regional, ideologi dan banyaknya warga-negara Negara tersebut di negara lain yang perlu dilindungi termasuk kepentingannya di negara lain. Dalam melakukan fungsi diplomatik dikenal prinsip pemberian kekebalan dan keistimewaan yang dilakukan oleh negara atas dasar timbal balik, hal itu diperlukan guna menjamin agar perwakilan atau misi asing di suatu negara dapat menjalankan tugas misinya secara bebas dan aman.<sup>1</sup>

Negara penerima mempunyai kewajiban untuk melindungi para diplomat asing sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 29 Konvensi Wina Tahun 1961 tentang Hubungan Diplomatik.<sup>2</sup> Selanjutnya dalam Pasal 31 ayat (1) Konvensi Wina Tahun 1961 diatur pula bahwa diplomat asing juga menikmati kekebalan atas yurisdiksi hukum perdata maupun pidana serta administratif dari negara penerima.<sup>3</sup> Kekebalan dari suatu negara terhadap yurisdiksi forum pengadilan negara lain dikenal sebagai kekebalan negara (*sovereign immunity* atau *state immunity*), dan kekebalan dari suatu perwakilan diplomatik dikenal sebagai kekebalan diplomatik (*diplomatic immunity*). Kekebalan yang bersifat absolut (*absolut immunity*) berarti negara penerima tidak dapat memberlakukan yurisdiksinya terhadap semua aktifitas serta kepemilikan harta benda yang berhubungan dengan utusan diplomatik.<sup>4</sup> Namun seiring dengan perkembangan kebiasaan-kebiasaan dalam masyarakat, terjadi pergeseran terhadap kekebalan yang diberikan kepada utusan diplomatik tersebut. Doktrin kekebalan terbatas (*restrictive immunity*) muncul pada awal abad ke-20 karena mulai bermunculannya penolakan atas kekebalan absolut oleh banyaknya negara-negara. Kekebalan terbatas berarti bahwa sebuah negara memiliki kekebalan terhadap

<sup>1</sup> Windy Lasut, "Penanggalan Kekebalan Diplomatik di Negara Penerima Menurut Konvensi Wina 1961", *Lex Crimen Vol V*, (4), Apr-Jun (2016), hlm. 84-91.

<sup>2</sup> Edy Suryono dan Moenir Arishoendha, *Hukum Diplomatik, Kekebalan dan Keistimewaannya*, (Bandung: Angkasa, 1986), hlm. 49.

<sup>3</sup> Windy Lasut, *Op.cit.*, hlm. 84-91.

<sup>4</sup> Eileen Denza, *Diplomatic Law: A Commentary on the Vienna Convention on Diplomatic Relations*, 2<sup>nd</sup> Ed., (United States: Oxford University Press, 2002), p. 369.

tindakan negara yang berhubungan dengan tindakan publik (*acte jure imperii*) namun tidak memiliki kekebalan terhadap tindakan dalam bidang komersial (*acte jure gestionis*).<sup>5</sup> Sementara itu, berdasarkan Konvensi Wina Tahun 1961 Pasal 31 ayat (1) diatur mengenai pengecualian terhadap kekebalan diplomatik dalam yurisdiksi perdata dan administratif.<sup>6</sup>

Pengadilan Indonesia pun mulai bersentuhan dengan permasalahan kekebalan diplomatik dan konsuler, salah satunya berkaitan dengan masalah perselisihan perburuhan. Sejak tahun 2013 sampai tahun 2022, setidaknya terdapat lima perkara yang ditangani di Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (PHI) yang berkaitan dengan kekebalan diplomatik. Pokok gugatan atas perselisihan perburuhan tersebut memiliki kesamaan yaitu gugatan diajukan oleh Warga Negara Indonesia yang bekerja sebagai pegawai lokal di Kedutaan atau Konsuler Asing untuk Indonesia dengan alasan tidak dibayarkan upahnya sebagai pekerja sampai dengan diputus kontrak secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tidak diberikan uang pesangon. Dengan kata lain, para pekerja merasa tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya yang sedapat mungkin harus dihindari oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum positif ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh masing-masing pihak, maka pengusaha wajib memberikan segala hak-hak pekerja yang timbul akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>7</sup>

Perkara perselisihan hubungan industrial antara kedutaan asing dengan Warga Negara Indonesia menarik karena melibatkan pihak yang berdasarkan hukum internasional memiliki kekebalan diplomatik sebagai tergugat. Hal ini menimbulkan terjadinya keterkaitan antara sistem hukum Indonesia dengan asas kekebalan diplomatik dalam hukum internasional.<sup>8</sup> Sampai saat ini, Indonesia belum memiliki peraturan perundang-undangan nasional yang khusus mengatur hak istimewa dan kekebalan, walaupun pada saat ini Indonesia telah meratifikasi Konvensi Wina 1961 dan 1963 yang telah diundangkan melalui Undang-Undang No. 1 Tahun 1982. Sehingga secara *ius constituendum*, Indonesia dapat menetapkan hal-hal terkait dengan kekebalan diplomatik dalam regulasi peraturan-peraturan pemerintahan yang diundangkan. Dengan belum adanya regulasi khusus mengenai kekebalan diplomatik dalam legislasi nasional di Indonesia membuat perselisihan perburuhan terkait dengan kekebalan diplomatik bergantung pada putusan hakim pengadilan. Bertitik tolak dari isu hukum tersebut, maka objek kajian difokuskan bagaimana kedudukan kedutaan besar negara asing dalam perselisihan hubungan industrial dengan pegawai lokal staf yang berkewarganegaraan Indonesia? Kedua, bagaimana lembaga peradilan di Indonesia menerapkan hukum terkait perselisihan perburuhan antara Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di kedutaan asing atau konsulat asing?

<sup>5</sup> James Crawford, *Brownlie's Principles of Public International Law*, (United States: Oxford University Press, 2019), p. 473.

<sup>6</sup> Widodo, *Hukum Kekebalan Diplomatik Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Aswajaya Pressindo, 2012), hlm. 115.

<sup>7</sup> Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Ed. 1, Cet. ke-1, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 54.

<sup>8</sup> Zaka Firma Aditya, "Romantisme Sistem Hukum di Indonesia: Kajian Atas Kontribusi Hukum Adat dan Hukum Islam Terhadap Pembangunan Hukum di Indonesia", *Jurnal RechtsVinding Vol. 8.(1)*, April (2019), hlm. 37-54. DOI: <http://dx.doi.org/10.33331/rechtsvinding.v8i1.305>

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode normatif dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti ketentuan yang mengatur mengenai kekebalan dalam diplomatik dan konsuler khususnya terkait dengan hukum perburuhan, dimana dalam pengaturannya masih terdapat hal-hal penting yang belum diatur secara tegas dan jelas. Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep imunitas dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang bersinggungan dengan hukum diplomatik dan konsuler agar dalam pengaturannya tidak terdapat multi-interpretasi yang dalam pelaksanaannya akan menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum. Pendekatan perbandingan dilakukan untuk melihat bagaimana negara lain mengatur mengenai kekebalan dalam perselisihan perburuhan juga bagaimana penyelesaian perselisihan perburuhan yang bersinggungan dengan kekebalan diplomatik dan konsuler. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebab, sewaktu disidangkan, UU Cipta Kerja belum diundangkan.

## PEMBAHASAN

### **Pranata Hukum Ketenagakerjaan Terkait Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Kedutaan Asing Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia**

Hukum positif adalah hukum yang berlaku dan diterapkan saat ini (*ius constitutum*). Hukum dimaksud adalah hukum dalam arti luas yang tidak hanya peraturan perundang-undangan saja, tetapi juga dapat berupa kebiasaan. Bahkan, dalam konteks kaidah sosial yang berlaku dalam masyarakat dikenal dengan kaidah hukum, kaidah agama, kaidah kesusilaan, dan kaidah kesopanan. Menurut Bagir Manan, hukum positif Indonesia sebagai kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis dan tidak tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam negara Indonesia.<sup>9</sup>

Adapun hukum positif mengenai regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, saat ini diatur berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khusus Klaster Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja tersebut telah diuji secara materil ke Mahkamah Konstitusi RI. Hasil putusan dan pendapat majelis hakim terhadap uji materil UU Cipta Kerja terhadap UUD NRI Tahun 1945 sebagai konstitusi Indonesia bahwasanya UU Cipta Kerja adalah inkonstitusional dan membutuhkan revisi. Oleh sebab itu, Mahkamah Konstitusi RI memerintahkan Dewan Perwakilan Rakyat dan Pemerintah untuk memperbaiki UU Cipta Kerja dalam jangka waktu 2 (dua) tahun ke depan.<sup>10</sup> Artinya, Mahkamah Konstitusi meminta agar UU Cipta Kerja segera direvisi dengan tenggat waktu dua tahun sejak putusan dibacakan pada tanggal 25 November 2021. Secara hukum, segala regulasi turunan atas adanya putusan mahkamah tersebut adalah Pemerintah wajib menanggukkan segala tindakan ataupun kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksanaannya sebagai regulasi turunannya.

<sup>9</sup> Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia (Suatu Kajian Teoritik)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm. 1.

<sup>10</sup> Lihat: Amar Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, tertanggal 25 November 2021.

Pada dasarnya, hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Kedutaan Asing diatur dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang wajib mencantumkan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, oleh sebab itu penting bagi pekerja/buruh untuk mengetahui dan paham akan hak-hak sebagai pekerja/buruh.

Untuk mengetahui apa saja hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Kedutaan Asing sebagai pegawai lokal dapat diuraikan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai berikut:

a. Hak Atas Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama

Sesuai dengan Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

b. Hak Untuk Mendapatkan Pelatihan Kerja

Pada Pasal 11 tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

c. Hak Atas Penempatan Tenaga Kerja

Pada Pasal 31 tertulis bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

d. Hak Untuk Melaksanakan Kerja Sesuai Waktu Yang Ditentukan

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi: 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur pada Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

e. Hak Untuk Istirahat dan Cuti

Pengusaha wajib memberi: (a) waktu istirahat dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit, meliputi: 1) istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan 2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan (b) Cuti yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu: 1) Cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. 2) Cuti sakit, cuti dapat diberikan apabila pekerja/buruh sakit

sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. 3) Cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. 4) Cuti bersalin, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. 5) Cuti keguguran, Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. 2. Cuti alasan penting, Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja dengan alasan sebagai berikut: (a) Pekerja/buruh menikah; (b) Menikahkan anaknya; (c) Mengkhitan anaknya; (d) Membaptiskan anaknya; (e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan; (f) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia; dan (g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

f. Hak Untuk Melaksanakan Ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

g. Hak Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, atas: 1) Keselamatan dan kesehatan kerja; 2) Moral dan kesusilaan; dan 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>11</sup>

h. Hak Atas Upah Yang Layak

Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, oleh karena itu Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah RI No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

i. Hak Atas Kesejahteraan

Sesuai dengan Pasal 99 yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu merujuk pada Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 15 tertulis bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerja/buruhnya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Selain itu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan serta membentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.<sup>12</sup>

j. Hak Kebebasan Berserikat

Sesuai dengan Pasal 104 yaitu setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

k. Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja

---

<sup>11</sup> Annisa Fitria, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi di Perusahaan", *Lex Journalica Vol. 15*(3), (2018), hlm. 323-331. DOI: <https://doi.org/10.47007/lj.v15i3.2612>

<sup>12</sup> Muhammad Haris, "Analisis Yuridis Terhadap Denda Piutang Iuran BPJS Ketenagakerjaan Yang Tidak Dibayar oleh Perusahaan Yang Terdaftar (Studi di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhan Batu Selatan)", *USU Law Journal Vol. 7*, (6), Desember (2019), hlm. 102-117.

Hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yaitu melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (vide: Pasal 138 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

#### 1. Hak Atas Pesangon Bila di-PHK

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Selain dari hak-hak pekerja di atas, terdapat beberapa hak bagi para pekerja perempuan, adapun Hak khusus bagi perempuan yaitu: 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (vide: Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan). 2) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (vide: Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan). 3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. 4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (vide: Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Dalam rangka mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUH.Perdata, yaitu: 1) Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan (vide: Pasal 1603 KUH.Perdata). (2) Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya (vide: Pasal 1603a KUH.Perdata). 3) Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan (vide: Pasal 1603b KUH.Perdata). 4) Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik (vide: Pasal 1603d KUH.Perdata).

Hak-hak ini pada umumnya dituangkan kembali pada suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan. Akan tetapi walaupun tidak tercantum dalam suatu perjanjian kerja, maka hak-hak yang diatur dalam undang-undang tetap berlaku dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan observasi di lapangan pada Kantor-kantor Kedutaan Asing di Indonesia ditambah wawancara dengan Hakim Agung bidang Perselisihan Hubungan Industrial, terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja sebagai pegawai lokal di kantor perwakilan negara asing yang berkedudukan di Indonesia, ditemukan fakta bahwasanya terdapat adanya Perjanjian Kerja antara pekerja berkewarganegaraan Indonesia dengan Kedutaan Asing. Beberapa dari Kedutaan Asing menyatakan secara tegas bahwa perjanjian tersebut dibuat

berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, namun terdapat pula kantor kedutaan asing yang tidak menyatakan secara tegas. Menurut Revirta Arshinta Suharta, dkk., dalam jurnalnya menyatakan bahwasanya Kementerian Luar Negeri RI telah pernah mengeluarkan himbauan kepada kantor kedutaan asing di Indonesia untuk membuat perjanjian kerja apabila mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia sebagai pegawai lokal.<sup>13</sup> Sesuai dengan praktik kebiasaan yang dilakukan pada negara-negara lain, terhadap pegawai lokal yang merupakan kewarganegaraan negara penerima pada kantor kedutaan asing, maka perjanjian kerjanya dibuat berdasarkan regulasi nasional negara penerima sebagai hukum positifnya.

### **Kedudukan Kedutaan Asing Dalam Perselisihan Perburuhan**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemberi kerja adalah orang perseroangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Melihat dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberi kerja adalah orang (*naturlijke persoon*) dan badan hukum (*rechtspersoon*). Ketentuan mengenai badan hukum terdapat pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH.Perdata) yang diatur dalam Pasal 1653 s.d. Pasal 1665. Badan hukum dapat dibedakan berdasarkan jenisnya, yaitu: a) Badan Hukum Publik; b) Badan Hukum Privat.<sup>14</sup>

Chidir Ali mengemukakan badan hukum publik dan badan hukum privat sebagaimana berikut:<sup>15</sup>

#### a. Badan Hukum Publik

Badan hukum publik menurut Chidir Ali terdiri dari badan hukum publik yang memiliki teritorial dan yang tidak memiliki teritorial. Badan hukum publik yang memiliki teritorial adalah suatu badan hukum yang memperhatikan dan menyelenggarakan kepentingan mereka yang tinggal dalam daerah atau wilayahnya. Misalnya negara Republik Indonesia mempunyai wilayah dari Sabang sampai Merauke. Sedangkan badan hukum publik yang tidak memiliki teritorial adalah suatu badan hukum yang dibentuk untuk tujuan tertentu saja, misalnya Bank Indonesia. Badan hukum tersebut tidak mempunyai teritorial.

#### b. Badan Hukum Privat

Dalam badan hukum keperdataan yang penting ialah badan-badan hukum yang terjadi atas pernyataan kehendak dari orang perorangan. Namun badan hukum publik juga dapat mendirikan suatu badan hukum privat, misalnya negara mendirikan yayasan, Perseroan Terbatas. Untuk menentukan apakah suatu badan hukum termasuk dalam badan hukum publik atau termasuk badan hukum privat/perdata, dalam stelsel hukum Indonesia dapat digunakan kriteria, yaitu: 1) Dilihat dari cara pendiriannya, artinya badan hukum itu diadakan dalam konstruksi hukum publik yaitu didirikan oleh penguasa (negara) dengan Undang-Undang atau peraturan-peraturan lainnya; 2) Dilihat dari lingkungan kerjanya, yaitu apakah dalam melaksanakan tugasnya badan hukum itu bertindak dengan kedudukan yang sama dengan umum atau tidak. Jika tidak maka badan hukum tersebut merupakan badan

<sup>13</sup> Revirta Arshinta Suharta, dkk., "Kekebalan Kedutaan Besar dan Konsulat Asing Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan", *Riau Law Journal* Vol. 2, (1), Mei (2018), hlm. 69-88. DOI: <http://dx.doi.org/10.30652/rlj.v2i1.4710>

<sup>14</sup> Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni, 1985), hlm. 54.

<sup>15</sup> Chidir Ali, *Badan Hukum*, Cet. ke-3, (Bandung: Alumni, 2005), hlm. 62-63

hukum publik. 3) Dilihat dari kewenangannya, apakah badan hukum yang didirikan oleh penguasa (Negara) itu diberikan wewenang untuk membuat keputusan, penetapan atau peraturan yang mengikat umum. Jika ada wewenang publik, maka ia adalah badan hukum publik.

Kedudukan kedutaan besar negara asing di Indonesia dapat dikategorikan sebagai badan hukum publik karena pendiriannya didirikan oleh Negaranya dan kedutaan juga diberikan wewenang untuk membuat suatu penetapan dan memiliki kepentingan yang berada di daerah teritorial suatu negara. Kedutaan besar negara asing merupakan *representative* dari negara pengirim, dimana ia dianggap sebagai negara dan wilayahnya merupakan perpanjangan semu dari negara pengirimnya sebagaimana yang dinyatakan dalam teori-teori kekebalan diplomatik.

Kedutaan Besar Negara Asing sebagai badan hukum publik bukan berarti hanya dapat bertindak dalam ranah hukum publik saja. Badan hukum publik juga dapat melakukan perbuatan hukum dalam ranah hukum keperdataan. Dalam perselisihan perburuhan ini dapat dilihat bahwa kedutaan melakukan perjanjian dengan orang perseorangan. Apabila kedutaan telah meleburkan diri menjadi salah satu pihak dalam perjanjian dengan perseorangan dalam hal ini perjanjian kerja dengan Lokal Staf maka kedutaan besar negara asing merupakan pihak pemberi kerja dan tunduk pada perjanjian kerja yang dibuatnya.<sup>16</sup> Hakim Ad Hoc Mahkamah Agung RI, Fauzan, mengatakan bahwa kedutaan dapat dikategorikan sebagai badan-badan lainnya sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena kedutaan besar negara asing termasuk dalam badan hukum publik yang telah menjadi pihak dalam perjanjian kerja yang dibuat dan dilaksanakan di wilayah Indonesia. Lebih lanjut, Fauzan menjelaskan untuk dapat dikatakan sebagai pemberi kerja, maka dapat dilihat melalui siapa yang memberikan upah dan memberikan perintah.<sup>17</sup>

Dalam kategori yang dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, frasa pada pasal tersebut dapat diartikan bahwa badan hukum atau badan-badan lain juga mencakup pula badan hukum publik sebagai entitas dari kedutaan besar asing/utusan diplomatik di Indonesia.

### **Analisis Perselisihan Perburuhan Antara Kedutaan Asing Dengan Pegawai Lokal Berkewarganegaraan Indonesia**

Putusan Mahkamah Agung atas perselisihan perburuhan muncul pada tahun 2013 dimana pihak yang berperkara antara Luis F.S.S Pereira dengan Kedutaan Besar Brazil di Jakarta. Luis Pereira bekerja sebagai *Technical Asisstant* yang didasarkan oleh Perjanjian Kerja yang dibuat pada tanggal 1 Februari 2006 dan kemudian diperbaharui pada tanggal 1 Desember 2009. Kedutaan Besar Brazil pada tanggal 26 Agustus 2011 menawarkan Luis Pereira untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian cuti tahunan yang belum diambil, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan serta gaji penuh bulan September.<sup>18</sup>

Terhadap tawaran tersebut, Luis Pereira menolak dengan alasan PHK dilakukan Kedutaan Besar Brazil tanpa alasan apapun serta perhitungan pembayaran akibat PHK yang

<sup>16</sup> Pangky Saputra, Direktorat Hukum dan Perjanjian Sosial Budaya Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, *Op.cit.*

<sup>17</sup> Wawancara pendahuluan kepada Bapak Fauzan, Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pada Mahkamah Agung RI.

<sup>18</sup> Putusan Mahkamah Agung RI No. 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013 oleh dan antara Kedutaan Besar Brazil di Jakarta melawan Luis F.S.S Pereira.

ditawarkan sangat kecil apabila melihat dari masa kerja yang sudah dijalani. Luis Pereira kemudian mengajukan tanggapan atas tawaran tersebut pada tanggal 9 September 2011 dimana Luis Pereira menghendaki agar dapat menerima “*Golden Shake Hand*” dengan memperhitungkan penyesuaian upahnya berdasarkan tingkat inflasi sejak tahun 2007. Setelah melakukan tanggapannya, Luis-pun dibebastugaskan sampai kemudian Luis dipanggil ke Kedutaan Brazil untuk menandatangani surat pernyataan yang kemudian ditolak oleh Luis. Kedutaan kemudian memberikan Pemberitahuan Pendahuluan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 19 September 2011, dimana disebutkan bahwa Kedutaan Brazil telah memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerjanya sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) Perjanjian Kerja tertanggal 1 Desember 2009 yang menyebutkan Para Pihak berhak untuk mengakhiri perjanjian ini dengan menyampaikan pemberitahuan tertulis terlebih dahulu 30 (tigapuluh) hari sebelum pengakhiran perjanjian.

Kedutaan Brazil kemudian melakukan pembayaran upah bulan September 2011 secara pro-rata serta pembayaran upah satu bulan untuk 30 hari pemberitahuan pendahuluan sebelum diakhirinya Perjanjian Kerja melalui transfer rekening. Hal ini, khususnya Pasal 5 ayat (1) Perjanjian Kerja dinilai Luis bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu: Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan (1) pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja; (2) dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh; (3) dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (vide: Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memenangkan Luis Pereira dan menghukum Kedutaan Brazil untuk membayar hak pesangon kepada Luis Pereira. Majelis hakim pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menjelaskan karena hubungan kerja tersebut didasarkan pada Perjanjian Kerja dimana dalam perjanjian kerja dinyatakan pilihan domisili hukum adalah Indonesia dan tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, maka perjanjian kerja tersebut mengikat para pihak yang membuatnya, sehingga terkait dengan pemutusan kerja tunduk pada ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Putusan ini kemudian diperkuat oleh majelis hakim Mahkamah Agung dalam putusan kasasi.<sup>19</sup>

Kedutaan Brazil dalam eksepsinya berpendapat, bahwa Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dengan memutuskan pada Pengadilan Negeri Jakarta tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara. Gugatan yang diajukan terhadap “Kedutaan Besar Brazil di Jakarta” dianggap Kedutaan Brazil tidak termasuk dalam definisi pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, berdasarkan Pasal 31 dan Pasal 32 ayat (1) Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik, kedutaan besar memiliki kekebalan hukum terhadap hukum pidana maupun hukum perdata dari negara penerima dan tidak dapat dilakukan eksekusi terhadapnya. Kekebalan tersebut hanya dapat ditanggalkan oleh negara asal dari kedutaan besar tersebut. Kedutaan Brazil juga berpendapat bahwa

<sup>19</sup> Putusan Mahkamah Agung RI No. 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

wilayah Kedutaan Besar Negara asing berada merupakan wilayah Negara asing di negara penerima, sehingga menjadi yurisdiksi Negara asing tersebut. Oleh karena itu, apabila terjadi suatu perbuatan hukum dalam suatu Kedutaan Besar Negara asing, maka tidak berlaku hukum negara penerima.<sup>20</sup>

Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam amar putusannya menyatakan bahwa adanya hubungan kerja antara Kedutaan Brazil dan Luis Pereira dan menghukum Kedutaan Besar Brazil atas PHK terhadap Luis Pereira dengan harus membayar ganti kompensasi PHK dan upah selama proses penyelesaian perselisihan. Kedutaan Brazil kemudian mengajukan kasasi dengan memori kasasi yang menegaskan kembali fungsi kedutaan adalah sebagai wakil negara dan menjalankan fungsi diplomatik, tunduk pada Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik yang sudah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang No. 1 Tahun 1982. Terkait dengan pilihan hukum yang terdapat dalam Perjanjian Kerja yang dibuat antara Kedutaan Besar Brazil dengan Luis Pereira, Kedutaan Besar Brazil berpendapat bahwasanya walaupun terdapat pilihan hukum dalam Perjanjian Kerja tersebut, hukum Indonesia tidak serta merta dapat diterapkan di Kedutaan Besar Brazil.<sup>21</sup>

Hakim Mahkamah Agung dalam putusannya berpendapat bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena dari fakta-fakta persidangan, Kedutaan Besar Brazil merupakan pemberi kerja yang hubungan kerjanya telah berlangsung selama lebih dari 6 (enam) tahun. Selain itu, dalam perkara ini Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dinilai berwenang mengadili perkara dan tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang. Hakim Mahkamah Agung dalam putusannya dengan memperhatikan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, beserta peraturan perubahannya yaitu Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 kemudian menolak kasasi dan menghukum Kedutaan Besar Brazil untuk melaksanakan putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Dalam pertimbangan Hakim Mahkamah Agung sama sekali tidak memerhatikan Undang-Undang No. 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik beserta Protokol Opsionalnya dan Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Konsuler beserta Protokol Opsionalnya.<sup>22</sup>

Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik mengatur mengenai penanggalan hak kekebalan diplomatik. Pasal 32, menyebutkan bahwa: (1) Kekebalan dari yurisdiksi atas perwakilan diplomatik dan orang-orang yang memperoleh kekebalan hukum berdasarkan Pasal 37 dapat ditanggalkan oleh negara pengirim; (2) Penanggalan harus dinyatakan secara tegas; (3) Mulainya sidang terhadap agen diplomatik atau seseorang yang memperoleh kekebalan terhadap yurisdiksi menurut Pasal 37 konvensi ini, akan menghalangi kekebalan terhadap yurisdiksi dalam hal tuntutan balik yang secara langsung berhubungan dengan gugatan pokok; (4) penanggalan kekebalan yurisdiksi dalam hal-hal yang termasuk dalam persidangan peradilan perdata atau administratif tidak dapat dipegang untuk menyatakan secara langsung adanya penanggalan kekebalan dalam hal eksekusi keputusan

---

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Ibid.*

hakim, dimana penanggalan secara terpisah diperlukan (vide: Vienna Convention 1961 on Diplomatic Relation).

Perkara terkait dengan perselisihan perburuhan dengan kedutaan asing yang baru saja terjadi antara Kedutaan Besar Suriname dengan dua karyawannya, yaitu: Maria Intania Setiawan dan Anggreini Ekasari. Kedua penggugat ini merupakan Sekretaris di Kedutaan Besar Suriname, dimana keduanya sudah bekerja di kedutaan sejak 2006. Pada awal tahun bekerja hingga tahun 2011 semua hak-hak pekerja dibayar dengan lancar.<sup>23</sup>

Namun, ketika adanya penggantian duta besar Suriname dari Era Angelic Caroline kepada Amina Pardi pada tahun 2014, keduanya mengaku pembayaran hak pekerjaannya itu sudah tak dibayarkan tanpa alasan. Hak-hak yang belum dibayarkan diantaranya meliputi tunjangan kesehatan, kenaikan gaji yang dijanjikan dan perpanjangan kontrak kerja. Maria dan Anggreini kemudian melayangkan surat kepada Kedutaan Suriname dengan tembusan ke Kementerian Luar Negeri, akan tetapi keduanya malah dianggap melakukan pencemaran nama baik. Sebelum mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial Maria dan Anggreini sebelumnya menempuh proses mediasi baik bipartit maupun tripartit di Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan (Sudinakertrans). Namun tidak ada kesepakatan penyelesaian dan kemudian dikeluarkan anjuran oleh Sudinakertrans pada 16 September 2014. Anjuran tersebut tidak dijalankan oleh pihak Kedutaan, hal ini kemudian yang membuat Maria dan Anggreini memilih untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada 29 November 2015.<sup>24</sup>

Dalam proses peradilan terlihat sebagaimana dalam putusan bahwa terjadi pergeseran mengenai kekebalan diplomatik, dari kekebalan diplomatik yang bersifat mutlak menjadi kekebalan diplomatik terbatas. Hal ini dapat dilihat pada pertimbangan majelis hakim yang menyatakan bahwa perkara yang melibatkan Kedutaan Besar Negara Asing sebagai pihak yang berselisih tetap diterima dan dapat diperiksa, serta diadili oleh Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Akan tetapi, terdapat kekurangan dari putusan majelis hakim, baik di tingkat pertama maupun di tingkat kasasi, yaitu dengan hanya mendasarkan pada status kewarganegaraan pekerja dan mendasarkan pada perjanjian kerja yang telah dibuat para pihak saja. Majelis hakim tidak menerangkan mengenai status kekebalan Kedubes Asing yang menjadi para pihak, padahal dalam peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1982 menyatakan dengan jelas kekebalan diplomatik utusan diplomatik pada yurisdiksi perdata. Hal ini disebabkan dari adanya perbedaan diantara praktik-praktik kenegaraan mengenai bagaimana suatu negara dapat dikatakan telah menerima hukum internasional sebagai bagian dari hukum nasionalnya sendiri. Dari berbagai praktik-praktik kenegaraan terlihat bahwa ratifikasi atas suatu perjanjian internasional tidak selalu menjadikan peraturan dalam perjanjian tersebut berlaku dalam ranah hukum nasionalnya.<sup>25</sup>

Indonesia dalam menerapkan ketentuan dari perjanjian-perjanjian internasional tidak jelas apakah menganut paham monisme atau dualisme. Konsekuensinya status dan implementasi hukum internasional termasuk penerapan ketentuan dari perjanjian-perjanjian internasional menjadi tidak jelas dan berakibat pada tidak jelasnya kepatuhan suatu negara dalam melaksanakan kewajibannya.<sup>26</sup> Dalam perkara perselisihan antara Kedutaan Besar

<sup>23</sup> Putusan Mahkamah Agung RI No. 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tertanggal 15 September 2016.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Eddy Pratomo, *Hukum Perjanjian Internasional: Dinamika dan Tinjauan Kritis Terhadap Politik Hukum Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), hlm. 133.

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 137-139.

Brazil dan Kedutaan Besar Suriname dengan Warga Negara Indonesia menjadi contoh bagaimana kemudian kedua Kedubes Asing ini tidak melaksanakan putusan pengadilan Indonesia. Ketidaktepatan ini pada akhirnya akan berdampak pada ketidakpastian hukum bagi Warga Negara Indonesia dengan tanpa adanya kejelasan proses mengintegrasikan hukum internasional ke dalam hukum nasional akan berakibat pada tidak jelasnya hukum yang berlaku.

Hal ini dapat teratasi apabila terdapat regulasi nasional Indonesia yang secara spesifik mengatur mengenai kekebalan negara asing yang ada di Indonesia. Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, maupun Undang-Undang No. 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsular hanya menjelaskan secara umum dan tidak mengatur secara rinci kekebalan negara asing dalam perbuatan apa saja yang mendapatkan kekebalan dan perbuatan apa saja yang tidak mendapat kekebalan, serta tidak terdapat pula pengaturan mengenai proses pengadilan terhadap suatu entitas yang memiliki kekebalan dari yurisdiksi hukum negara penerima.

Akan lebih baik pula, selama belum adanya regulasi yang spesifik mengatur mengenai kekebalan negara asing di Indonesia, majelis hakim dapat menggunakan dasar “*Teori Subjective Test*” atau “*Objective Test*” untuk menentukan apakah perkara terkait perselisihan hubungan industrial antara Kedutaan Besar Brazil maupun Kedutaan Besar Suriname dengan Warga Negara Indonesia merupakan tindakan publik atau tindakan privat/komersil.<sup>27</sup> Sehingga dengan menggunakan teori ini akan membuat putusan dapat lebih diterima dalam menjawab pertanyaan dari Kedutaan Besar Brazil, maupun Kedutaan Besar Suriname tentang kekebalan diplomatik yang melekat pada utusan diplomatik.

Diharapkan pula Indonesia meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai Imunitas Yurisdiksi dari Negara Asing dan Harta Bendanya tahun 2004 (*United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property 2004*) dimana dalam Pasal 11 konvensi ini mengatur mengenai tindakan negara asing dalam melakukan perjanjian kerja dimana perjanjian kerja merupakan perbuatan yang tidak dapat diberikan kekebalan.<sup>28</sup>

## **KESIMPULAN**

Kedudukan Kedubes Asing di Indonesia dapat dikategorikan sebagai badan hukum publik karena pendiriannya didirikan oleh negaranya dan kedutaan juga diberikan wewenang untuk membuat suatu ketetapan dan memiliki kepentingan yang berada di daerah teritorial suatu negara. Kedubes Asing merupakan representatif dari negara pengirim, dimana Kedubes Asing dianggap sebagai Negara dan wilayahnya merupakan perpanjangan semu dari negara pengirimnya. Dalam hal Kedudukan Kedubes Asing menjadi pihak dalam perjanjian kerja merupakan pihak yang memberikan upah dan memberikan perintah/pekerjaan maka Kedubes Asing tersebut memenuhi unsur sebagai pemberi kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>27</sup> Endang Widi Winarni, *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*, Cet. ke-1, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), hlm. 65.

<sup>28</sup> Article 11 United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property 2004.

Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik yang memberikan kekebalan diplomatik dengan pengecualian sebatas terhadap gugatan yang terkait dengan kepemilikan benda bergerak, kegiatan pewarisan dimana diplomat menjadi eksekutor, pewaris dan ahli waris, serta terhadap kegiatan komersial atau profesional diluar fungsi dan misi diplomatik dinilai tidak dapat mengakomodir atas tindakan utusan diplomatik dalam membuat perjanjian kerja dengan lokal staf khususnya yang berkewarganegaraan Indonesia. Walaupun demikian, putusan Lembaga peradilan yang menghukum Kedutaan Besar Brazil dan Suriname dalam perselisihan hubungan industrial memperlihatkan adanya pergeseran dari kekebalan diplomatik bersifat mutlak menjadi kekebalan diplomatik bersifat terbatas di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Zaka Firma, "Romantisme Sistem Hukum di Indonesia: Kajian Atas Kontribusi Hukum Adat dan Hukum Islam Terhadap Pembangunan Hukum di Indonesia", *Jurnal RechtsVinding* 8(1), (2019), hlm. 37-54. DOI: <http://dx.doi.org/10.33331/rechtsvinding.v8i1.305>
- Ali, Chidir., *Badan Hukum*, Cet. ke-3, Bandung: Alumni, 2005.
- Crawford, James, *Brownlie's Principles of Public International Law*, United States: Oxford University Press, 2019.
- Denza, Eileen., *Diplomatic Law: A Commentary on the Vienna Convention on Diplomatic Relations*, 2<sup>nd</sup> Ed., United States: Oxford University Press, 2002.
- Fitria, Annisa., "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi di Perusahaan", *Lex Jurnalica* 15(3), (2018), hlm. 323-331. DOI: <https://doi.org/10.47007/lj.v15i3.2612>
- Haris, Muhammad., "Analisis Yuridis Terhadap Denda Piutang Iuran BPJS Ketenagakerjaan Yang Tidak Dibayar oleh Perusahaan Yang Terdaftar (Studi di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhan Batu Selatan)", *USU Law Journal* 7(6), (2019), hlm. 102-117.
- Idris, Fahmi., *Dinamika Hubungan Industrial*, Ed. 1, Cet. ke-1, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Lasut, Windy., "Penanggalan Kekebalan Diplomatik di Negara Penerima Menurut Konvensi Wina 1961", *Lex Crimen* 5(4), (2016), hlm. 84-91.
- Mahkamah Agung, Putusan Mahkamah Agung RI No. 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013 oleh dan antara Kedutaan Besar Brazil di Jakarta melawan Luis F.S.S Pereira.
- Mahkamah Agung, Putusan Mahkamah Agung RI No. 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tertanggal 15 September 2016.
- Mahkamah Konstitusi, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, tertanggal 25 November 2021.
- Manan, Bagir., *Hukum Positif Indonesia (Suatu Kajian Teoritik)*, Yogyakarta: UII Press, 2004.
- Pratomo, Eddy., *Hukum Perjanjian Internasional: Dinamika dan Tinjauan Kritis Terhadap Politik Hukum Indonesia*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.



Vol. 5 No. 2 Juli 2023

Suharta, Revirta Arshinta., dkk., “Kekebalan Kedutaan Besar dan Konsulat Asing Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan”, *Riau Law Journal* 2(1), (2018), hlm. 69-88.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.30652/rlj.v2i1.4710>

Suryono, Edy., & Arishoendha, Moenir., *Hukum Diplomatik, Kekebalan dan Keistimewaannya*, Bandung: Angkasa, 1986.

Syahrani, Riduan., *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 1985.

Widodo, *Hukum Kekebalan Diplomatik Era Globalisasi*, Yogyakarta: Aswajaya Pressindo, 2012.

Winarni, Endang Widi., *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*, Cet. ke-1, Jakarta: Bumi Aksara, 2021.