

## **KEKEBALAN KEDUTAAN BESAR DAN KONSULAT ASING DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN**

**Revirta Arshinta Suharta**

Email : revirta.arshinta@gmail.com

**Abdul Maasba Magassing**

Email : magasi31@yahoo.com

**Iin Karita Sakharina**

Email : ik.sakharina@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin

### **Abstrak**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hak-hak pekerja Indonesia yang bekerja sebagai lokal staf di kedutaan besar atau konsulat negara asing serta kedudukan kedutaan besar atau konsulat negara asing dan imunitasnya dalam upaya penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep hukum dan pendekatan komparatif. Hasil dari penelitian ini yakni adanya perjanjian kerja yang mengatur hak-hak pekerja Indonesia telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Kedudukan kedutaan besar negara asing yang menjadi pihak dalam perjanjian kerja merupakan pihak yang memberikan upah dan memberikan perintah/pekerjaan memenuhi unsur sebagai pemberi kerja. Dalam hal terjadi perselisihan perburuhan, putusan lembaga peradilan memperlihatkan adanya pergeseran dari kekebalan diplomatik bersifat mutlak menjadi kekebalan diplomatik bersifat terbatas khusus di bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

**Kata Kunci : Kedutaan Besar, Kekebalan Diplomatik, Perselisihan Perburuhan, Staf Lokal**

### **Abstract**

The purpose of this research is to understand employee's rights especially Indonesian citizen who work as local staff at foreign embassy or consulate, also the existing of immunities of foreign embassy and consulate in labour disputes settlement. This research is used normative method with statute approach, conceptual approach and comparative approach. The results of this research are the rights of employee especially local staff are written under working agreements according to Indonesia labour law. The embassy legal standing as a party on the working agreement has fulfilled substantial element as a employer. Furthermore, related to application of immunity in labour disputes, Indonesia court decisions shown changes from absolute immunity to relative immunities.

**Keywords : Diplomatic Immunity, Embassy, Labour Dispute, Local Staff**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Interaksi antarnegara dan antarbangsa telah mempengaruhi

kegiatan ekonomi, politik, sosial dan budaya, baik itu 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 antarnegara dan antarbangsa, 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. 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 dijabatani 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.

Negara penerima mempunyai kewajiban untuk melindungi para diplomat asing sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 29 Konvensi Wina Tahun 1961 tentang Hubungan Diplomatik. 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. 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. 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 tindakan negara yang berhubungan dengan tindakan publik (*acte jure imperii*) namun tidak memiliki kekebalan terhadap tindakan dalam bidang komersial (*acte jure gestionis*). Sementara itu,

berdasarkan Konvensi Wina Tahun 1961 Pasal 31 ayat 1 diatur mengenai pengecualian terhadap kekebalan diplomatik dalam yurisdiksi perdata dan administratif.

Pengadilan Indonesia pun mulai bersentuhan dengan permasalahan kekebalan diplomatik dan konsuler, salah satunya berkaitan dengan masalah perselisihan perburuhan. Sejak tahun 2013 sampai tahun 2017 setidaknya terdapat empat 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 staf lokal di Kedutaan atau Konsular Asing untuk Indonesia dengan alasan yaitu 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 Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun 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.

Perkara perselisihan perburuhan antara kedutaan besar negara asing dengan Warga Negara Indonesia ini menarik karena melibatkan pihak yang berdasarkan hukum internasional memiliki kekebalan diplomatik sebagai tergugat. Hal ini pula yang menimbulkan terjadinya pertautan antara sistem hukum Indonesia dengan asas kekebalan diplomatik dalam hukum internasional. Terlebih 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 Nomor 1 Tahun 1982 (UU No.1/1982) sehingga seharusnya Indonesia dapat menetapkan hal-hal terkait dengan kekebalan diplomatik dalam peraturan-peraturan pemerintah ataupun sejenisnya. Tentunya dengan belum adanya peraturan khusus mengenai kekebalan diplomatik dalam legislasi nasional di Indonesia membuat perselisihan perburuhan yang terkait dengan kekebalan diplomatik bergantung pada putusan hakim pengadilan. Bertitik tolak dari isu hukum di atas, maka objek kajian difokuskan dalam tiga bagian : Pertama, bagaimana hak-hak pekerja berkewarganegaraan Indonesia sebagai lokal staf di kedutaan besar negara asing? Kedua, bagaimana kedudukan kedutaan besar negara asing dalam perselisihan perburuhan dengan lokal staf yang berkewarganegaraan Indonesia? Ketiga, bagaimana lembaga peradilan di Indonesia menerapkan hukum terkait perselisihan perburuhan antara lokal staf dan kedutaan besar asing atau konsulat asing?

## **B. 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 di dalam pengaturannya masih terdapat hal-hal penting yang belum diatur secara tegas dan jelas. Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep imunitas dalam penyelesaian sengketa perburuhan yang bersinggungan dengan hukum diplomatik dan konsuler agar di 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 sengketa perburuhan juga bagaimana penyelesaian sengketa perburuhan yang bersinggungan dengan kekebalan diplomatik dan konsuler.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Hak-Hak Pekerja Berkewarganegaraan Indonesia Sebagai Lokal Staf Di Kedutaan Besar Negara Asing**

Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik yang diterbitkan tahun 2017 mencapai 124 juta.<sup>1</sup> Walaupun sempat mengalami penurunan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2016, akan tetapi kemudian jumlah penduduk yang bekerja terus meningkat pada tahun 2017. Sehubungan dengan hal tersebut untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan dasar kebijakannya dalam bentuk Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan hak pekerja, yaitu :

1. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Dapat dilihat di <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/970>, diakses pada tgl 1 Desember 2017.

<sup>2</sup> Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

2. Hak memperoleh pelatihan kerja.<sup>3</sup>

Setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat *hard skills* maupun *soft skills*. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digarisbawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.

3. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja.<sup>4</sup>

Setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja

---

<sup>3</sup> Pasal 11 j.o. pasal 12 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Pasal 18 ayat 1 dan pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

4. Hak memilih penempatan kerja.<sup>5</sup>

Setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

5. Hak lamanya waktu bekerja.<sup>6</sup>

6. Hak istirahat dan cuti bekerja.<sup>7</sup>

7. Hak beribadah.<sup>8</sup>

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama Islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan sholat saat jam kerja, dan dapat

---

<sup>5</sup> Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>6</sup> Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>7</sup> Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup> Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

mengambil cuti untuk melaksanakan ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain Islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

8. Hak perlindungan kerja.<sup>9</sup>

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

9. Hak mendapatkan upah<sup>10</sup>

10. Hak Kesejahteraan.<sup>11</sup>

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

11. Hak bergabung dengan serikat pekerja.<sup>12</sup>

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

12. Hak mogok kerja.<sup>13</sup>

Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Namun, mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

13. Hak uang pesangon.<sup>14</sup>

Selain itu, terdapat pula hak-hak yang diatur bagi pekerja perempuan, hak-hak tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.<sup>15</sup>
2. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00

<sup>9</sup> Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>10</sup> Ketentuan mengenai upah 93 ayat 2, 79 ayat 2, Pasal 80, dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>11</sup> Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>12</sup> Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>13</sup> Pasal 138 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>14</sup> Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>15</sup> Pasal 76 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- berhak mendapatkan angkutan antar jemput.<sup>16</sup>
3. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.<sup>17</sup>
  4. Perempuan berhak memperoleh istirahat sekana 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>18</sup>
  5. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.<sup>19</sup>
  6. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus

---

<sup>16</sup> Pasal 76 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>17</sup> Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dilakukan selama waktu kerja.<sup>20</sup>

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 hasil penelitian, terhadap pekerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja sebagai lokal staf di kantor perwakilan negara asing yang berkedudukan di Indonesia, penulis menemukan fakta bahwa adanya Perjanjian Kerja antara pekerja berkewarganegaraan Indonesia dengan Kedutaan Besar Negara Asing. Beberapa dari Kedutaan Besar Negara Asing menyatakan secara tegas bahwa perjanjian tersebut dibuat berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, namun terdapat pula kedutaan besar negara asing yang tidak menyatakan secara tegas

---

<sup>20</sup> Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

mengenai hal tersebut. Menurut Pangky Saputra<sup>21</sup>, Kementerian Luar Negeri pada tahun 2003 telah mengeluarkan himbauan kepada Kantor Kedutaan Besar Negara Asing untuk membuat Perjanjian Kerja apabila mempekerjakan Staf Lokal. Lebih lanjut, Pangky menjelaskan bahwa dalam hal ketenagakerjaan, sesuai dengan kebiasaan yang dilakukan negara-negara lain, terhadap pekerja Lokal Staf berkewarganegaraan negara penerima pada kantor perwakilan negara asing, maka perjanjian kerja didasarkan pada regulasi nasional negara penerima.<sup>22</sup>

## **2. Kedudukan Kedutaan Besar Negara Asing Dalam Perselisihan Perburuhan Dengan Lokal Staf Yang Berkewarganegaraan Indonesia**

Undang-undang Nomor 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 (*naturlijkepersoon*) dan badan hukum (*rechtspersoon*). Ketentuan mengenai badan hukum terdapat pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang diatur dalam pasal 1653 sampai dengan 1665. Badan hukum dapat dibedakan berdasarkan jenisnya yaitu :<sup>23</sup>

- a. Badan Hukum Publik
- b. Badan Hukum Privat

Chidir Ali mengemukakan badan hukum publik dan badan hukum privat sebagaimana berikut :<sup>24</sup>

- a. Badan Hukum Publik

Badan hukum publik menurut Chidir Ali terdiri dari badan hukum public yang memiliki teritorial dan yang tidak memiliki teritorial. Badan hukum publik yang memiliki teritorial adalah suatu badan hukum yang memperhatikan dan

---

<sup>21</sup> Pangky Saputra adalah Fungsional Diplomat Muda pada Direktorat Hukum dan Perjanjian Sosial Budaya, Direktorat Jenderal Hukum dan Perjanjian Internasional, wawancara dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2017 di Kantor Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia di Pejambon, Jakarta.

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

---

<sup>23</sup> Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 1985, hlm. 54.

<sup>24</sup> Chidir Ali, *Badan Hukum*, Cetakan ketiga, Bandung: Alumni, 2005, hlm. 62-63

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 territorial adalah suatu badan hukum yang dibentuk untuk tujuan tertentu saja, misalnya Bank Indonesia. Badan hukum tersebut tidak mempunyai territorial.

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 :<sup>25</sup>

a. 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;

b. 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 hukum publik.

c. Dilihat dari kewenangannya, apakah badan hukum yang didirikan oleh penguasa (Negara) itu diberikan wewenang untuk membuat keputusan, ketetapan 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 Negeranya dan kedutaan juga diberikan wewenang untuk membuat suatu ketetapan dan memiliki kepentingan yang berada di daerah territorial suatu negara. Kedutaan besar negara asing merupakan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

*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>26</sup> Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Sweden Simarmata, SH, MH, mengatakan bahwa kedutaan dapat dikategorikan sebagai badan-badan

---

<sup>26</sup> Pangky Saputra, Direktorat Hukum dan Perjanjian Sosial Budaya Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, *Op.cit.*

lainnya sebagaimana yang juga dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 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.<sup>27</sup> Lebih lanjut, Sweden Simarmata menjelaskan untuk dapat dikatakan sebagai pemberi kerja maka dapat dilihat melalui siapa yang memberikan upah dan memberikan perintah.<sup>28</sup>

Dalam kategori yang dinyatakan dalam pasal 1 ayat 4 Undang-undang Nomor 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.

---

<sup>27</sup> Berdasarkan wawancara dengan Sweden Simarmata, SH MH, Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang juga meenjadi majelis hakim pada kasus perselisihan houngan industrial antara Maria Itania Setiawan dan Anggreni Ekasari melawan Kedutaan Besar Republik Suriname, wawancara dilakukan pada tanggal 1 November 2017 di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

<sup>28</sup> *Ibid.*

### **3. Kedudukan Kedutaan Besar Negara Asing Dalam Perselisihan Perburuhan Dengan Lokal Staf Yang Berkewarganegaraan Indonesia**

Putusan Mahkamah Agung atas sengketa perburuhan yang serupa kemudian 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 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>29</sup>

Atas tawaran tersebut, Luis Pereira menolak dengan alasan PHK dilakukan Kedutaan Besar Brazil tanpa alasan apapun serta

perhitungan pembayaran akibat PHK yang 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

---

<sup>29</sup> Putusan Nomor 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013 antara Kedutaan Besar Brazil di Jakarta melawan Luis F.S.S Pereira S.H.

Brazil kemudian melakukan pembayaran upah bulan September 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 Nomor 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 tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>30</sup> 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>31</sup>

Kedutaan Brazil dalam eksepsinya berpendapat, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Putusan Nomor 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013

pada Pengadilan Negeri Jakarta tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara. Gugatan yang diajukan ditujukan kepada “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 Nomor 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 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>32</sup>

Hakim Pengadilan 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 Nomor 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 bahwa walaupun terdapat pilihan hukum dalam Perjanjian Kerja tersebut, hukum Indonesia tidak serta merta dapat

---

<sup>32</sup> *Ibid.*

diterapkan di Kedutaan Besar Brazil.<sup>33</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 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung beserta peraturan perubahannya yaitu Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009

kemudian menolak kasasi dan menghukum Kedutaan Besar Brazil untuk melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Dalam pertimbangan Hakim Mahkamah Agung sama sekali tidak memerhatikan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik beserta Protokol Opsionalnya dan Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Konsuler beserta Protokol Opsionalnya.<sup>34</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

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

---

<sup>34</sup> *Ibid.*

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 hakim, yang mana penanggalan secara terpisah diperlukan.<sup>35</sup>

Perkara terkait dengan sengketa perburuhan dengan kedutaan asing yang baru saja terjadi antara Kedutaan Besar Suriname dengan 2 (dua) karyawannya yaitu Maria Itania Setiawan dan Anggreini Ekasari. Kedua penggugat ini merupakan sekretaris di Kedutaan Suriname. Dimana, keduanya sudah bekerja di Kedutaan sejak 2006. Pada awal tahun bekerja hingga tahun 2011 semua pembayaran hak-hak perkerja dibayar dengan lancar.

Namun ketika adanya pergantian duta besar Suriname dari era Angelic Caroline kepada Amina

Pardi pada 2014, keduanya mengaku pembayaran hak pekerjaanya 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 biparit 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 Hubungan Industrial pada 29 November 2015.

Namun, dalam dalam proses peradilan terlihat sebagaimana dalam

---

<sup>35</sup> *Vienna Convention 1961 on Diplomatic Relation*

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 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 pada Kedutaan Besar asing yang menjadi para pihak, padahal dalam peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 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>36</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>37</sup> Dalam perkara perselisihan antara Kedutaan Besar Brazil dan Kedutaan besar Suriname dengan warga negara Indonesia menjadi contoh bagaimana kemudian kedua Kedutaan Besar Negara Asing ini tidak melaksanakan putusan

---

<sup>36</sup> Eddy Pratomo, *Hukum Perjanjian Internasional: Dinamika dan Tinjauan Kritis Terhadap politik Hukum Indonesia*, Jakarta:PT Elex Media Komputindo, 2016. Hlm. 133.

<sup>37</sup> *Ibid.* Hlm. 137-139.

pengadilan Indonesia. Ketidakjelasan 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 Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri maupun Undang-undang Nomor 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 warganegara Indonesia merupakan tindakan public atau tindakan privat/komersil. 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 putusan 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.

#### **D. Kesimpulan**

Hak-hak pekerja yang bekerja sebagai staf lokal berkewarganegaraan Indonesia pada kedutaan besar negara asing yang jelas diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja adalah hak penerima kerja atas upah, cuti, waktu kerja dan kesejahteraan. Terdapat beberapa Kedutaan Besar yang juga secara tegas menyatakan dalam perjanjian mengenai hak atas uang pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, hanya saja nilai pengali yang digunakan adalah apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan dan atau dengan kesepakatan para pihak. Dalam hal terjadi perselisihan hak antar staf lokal dengan kedutaan besar negara asing, berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adanya peran pemerintah/negara sebagai pihak penengah dalam perselisihan hubungan kerja yang tujuannya untuk melindungi kedudukan penerima kerja yang

lemah tetapi tidak pula merugikan pemberi kerja.

Kedudukan Kedutaan Besar negara asing di Indonesia dapat dikategorikan sebagai badan hukum publik karena pendiriannya didirikan oleh negara nya dan kedutaan juga diberikan wewenang untuk membuat suatu ketetapan 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. Dalam hal Kedudukan Kedutaan Besar Negara Asing menjadi pihak dalam perjanjian kerja merupakan pihak yang memberikan upah dan memberikan perintah/pekerjaan maka Kedutaan Besar Negara Asing memenuhi unsur sebagai pemberi kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik yang memberikan kekebalan diplomatic 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

### A. Buku

Chidir Ali, 2015, *Badan Hukum*, Cetakan ketiga, Alumni, Bandung.

Eddy Pratomo, 2016, *Hukum Perjanjian Internasional: Dinamika dan Tinjauan Kritis Terhadap politik Hukum Indonesia*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

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

Sumaryo Suryokusumo, 2013, *Hukum Diplomati dan Konsuler*, PT. Tatanusa, Jakarta.

Sumaryo Suryokusumo, 2012, *Hukum Diplomati : Teori dan Kasus*, PT. Alumni, Bandung.

Widodo, 2012, *Hukum Kekebalan Diplomati*, CV Aswaja Pressindo, Yogyakarta.

### B. Jurnal

Peter Malanczuk, 1997, *Akehurt's : Modern Introduction to International Law (Seventh Revised Edition)*, Routledge, New York.

L. Fischer Damrosch et al, 2004, *International Law: Cases and Materials, 4th edition*, West Publishing Co., Minnesota.

Sevrine Knuchel, 2011, *State Immunity and the Promise of Jus Cogens*. Northwest Journal of International Human Rights Vol. 9.

### C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.