

July 2022

KEPASTIAN HUKUM EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PERWAKILAN DIPLOMATIK DI INDONESIA

Retna Seruni
retna.seruni@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya>



Part of the [International Law Commons](#), and the [Law and Society Commons](#)

Recommended Citation

Seruni, Retna (2022) "KEPASTIAN HUKUM EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PERWAKILAN DIPLOMATIK DI INDONESIA," *"Dharmasisya" Jurnal Program Magister Hukum FHUI*: Vol. 1, Article 32.

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss4/32>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Law at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in "Dharmasisya" Jurnal Program Magister Hukum FHUI by an authorized editor of UI Scholars Hub.

KEPASTIAN HUKUM EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PERWAKILAN DIPLOMATIK DI INDONESIA

Cover Page Footnote

Djamat Samosir, HUKUM ACARA PERDATA Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata, Bandung, Nuansa Aulia, 2011, hlm. 327 Prof. Dr. Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.H., LL.M., Penelitian Hukum, Cetakan ke-13, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hal. 137. Amirudin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2006, hal. 118. Sudikno Mertokusumo, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 2. Mario Julyano, Aditya Yuli Sulistyawan, Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum, Jurnal Crepido, hlm. 14, diakses pada 30 Maret 2021 Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2021, hlm. 19. Lord Lloyd dalam Mirza Satria Buana, Hubungan Tarik-Menarik Antara Asas Kepastian Hukum (Legal Certainpi) Dengan Asas Keadilan (Substantial Justice) Dalam Putusan-Putusan Mahkamah Konstltusi, Yogyakarta, Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia, 2010, hlm. 34. Sidharta, Karakteristik Penalaran Hukum Dalam Konteks Keindonesiaan, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 204. PHK Sepihak pada Perwakilan Negara Asing di Indonesia, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4d2e56023fa00/phk-sepihak-pada-perwakilan-negara-asing-di-indonesia>, diakses pada tanggal 1 April 2020. Sumaro Suryono Kusumo, 1995, Hukum Diplomatik Teori dan Kasus, Alumni, Bandung, hlm.70. Thamrin Bakri dkk, Pedoman Perjanjian Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali, 2005, hlm. 5. Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hlm. 53. Dr. FX. Adji Samekto, S.H., M.H., Negara Dalam Dimensi Hukum Internasional, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 57. Boer Mauna, Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi salam Era Dinamika Global, PT Alumni, Bandung, 2011, hlm.510 Sekilas tentang ILO, www.ilo.org., diakses tanggal 29 Mei 2021. Sony Reverend, Fungsi ILO, <http://sonyrev.blogspot.co.id/2011/12/fungsi-ilo.html>, diakses tanggal 29 Mei 2021. Sony Reverend, Fungsi ILO, diakses dari <http://sonyrev.blogspot.co.id/2011/12/fungsi-ilo.html> Sandro Garofalo, International Labor Organization Weighs in on Dispute over Labor rights at the British Embassy, Article, April 2007. State Practice on Sovereign Immunity in Employment Disputes Involving Embassy and Consular Staff, Center for Global Challenges, Yale Law School, December 2015, hlm. 5. *ibid*, hlm. 7. *ibid*, hlm. 8. *ibid*, hlm. 9. *ibid*, hlm. 10. *ibid*, hlm. 12. State Practice on Sovereign Immunity in Employment Disputes Involving Embassy and Consular Staff, Center for Global Challenges, Yale Law School, December 2015, hlm. 12. Sefriani, Legal Protection on Local Employee Rights Related with Foreign Mission Immunity in Indonesia, International Journal of Social Science and Humanity, vo. 5, No. 11, November 2015

KEPASTIAN HUKUM EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PERWAKILAN DIPLOMATIK DI INDONESIA

Retna Seruni

Fakultas Hukum Universitas Indonesia
Korespondensi: retna.seruni@gmail.com

Abstrak

Perwakilan Diplomatik sebagai perwakilan resmi dari negara pengirim yang ada di Indonesia memiliki hak keistimewaan berupa kekebalan hukum yang lahir atas misi diplomatik yang dijalankannya berdasarkan Konvensi Wina 1961. Permasalahan muncul ketika warga negara Indonesia yang bekerja pada Perwakilan Diplomatik tersebut sering kali mendapatkan perlakuan tidak adil dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Kekebalan hukum yang bersifat absolut berusaha ditembus untuk melindungi hak dari para pekerja yang telah dilanggar. Meskipun Pengadilan Hubungan Industrial telah menjatuhkan putusan yang mengabulkan dan memberikan hak pekerja lokal atas pemutusan hubungan kerja dimaksud, putusan tersebut tidak dapat dieksekusi terhadap Perwakilan Diplomatik karena asas kekebalan hukum yang masih dimiliki oleh Perwakilan Diplomatik tersebut.

Kata Kunci: kekebalan hukum, eksekusi putusan, hubungan diplomatik dan kepastian hukum

Abstract

Diplomatic Representatives as the official representatives of their sending state in Indonesia have privileges in the form of legal immunity that comes from their diplomatic missions they carry out based on the 1961 Vienna Convention. The problems arise when Indonesian citizens who work for the Diplomatic Representatives often receive unfair treatment and experience unilateral termination of employment. In this journal, the absoluteness of the immunity is trying to be penetrated to protect the rights of local workers who have been violated. Even though the Labor Court has handed down a decision that grants the local workers the right for their termination, the decision cannot be executed against the Diplomatic Representative because of the principle of immunity that the Diplomatic Representative still has.

Keywords: immunity, execution of decision, diplomatic relations and legal security.

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu permasalahan dan perselisihan perburuhan, selalu terdapat dua sisi yang harus ikut dipertimbangkan. Pada tulisan kali ini, yang dicermati secara mendalam adalah permasalahan dan perselisihan perburuhan dengan melihat bagaimana perpektif hukum suatu negara dalam menyikapi kepentingan diplomatik negara pengirim dibandingkan dengan kepentingan pekerja lokal warga negara Indonesia sebagai negara penerima (“**Pekerja Lokal**”) yang bekerja pada perwakilan diplomatik negara pengirim di Indonesia (“**Perwakilan Diplomatik**”).

Suatu negara tidak dapat berdiri sendiri dan saling membutuhkan negara lain untuk kepentingan negaranya. Dengan demikian timbulah adanya suatu hubungan dari suatu negara dengan negara lain. Hubungan tersebut yang sering kita sebut dengan hubungan internasional atau hubungan diplomatik. Adapun tujuan adanya hubungan diplomatik tersebut adalah adanya suatu kepentingan dari masing-masing negara seperti melakukan kerjasama dalam hal perkembangan ekonomi, politik, budaya, perlindungan hukum atas warga negara yang berada dalam negara tersebut maupun kerjasama-kerjasama lain yang dibutuhkan oleh masing-masing negara.

Dalam menjalin hubungan internasional, negara mengirimkan perwakilan diplomatiknya ke negara penerima guna menjalin dan mempertahankan suatu kerjasama tertentu. Perwakilan diplomatik adalah perwakilan dari suatu negara yang kegiatannya mewakili negaranya untuk melaksanakan hubungan diplomatik dengan negara penerima atau organisasi internasional.

Dalam menjalankan misi diplomatiknya di negara penerima, sudah menjadi kebiasaan yang lumrah dilakukan bagi negara pengirim untuk mempekerjakan warga lokal negara penerima, sebagaimana diatur dalam Konvensi Wina mengenai Hubungan Diplomatik Tahun 1961 yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1982 Tentang Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan (*Vienna Convention On*

Diplomatic Relations and Optional Protocol To The Vienna Convention on Diplomatic Relations Concerning Acquisition Of Nationality, 1961) dan Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Konsuler Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan (*Vienna Convention On Consular Relations and Optional Protocol To The Vienna Convention on Consular Relations Concerning Acquisition Of Nationality, 1963*) (“**Konvensi Wina 1961**”), sebagaimana Pasal 8 Ayat 2 Konvensi Wina 1961 menyatakan bahwa:

“Members of diplomatic staff of the mission may not be appointed from among persons having the nationality of the receiving State, except with the consent of that State which may be withdrawn at any time.”

Merujuk dalam aturan di atas menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja di kantor Perwakilan Diplomatik tidak seluruhnya merupakan warga negara dari negara pengirim, melainkan terdapat pula pekerja yang berstatus kewarganegaraan Indonesia sebagai negara penerima. Hubungan kerja antara Perwakilan Diplomatik dengan Pekerja Lokal merupakan tindakan perdata privat yang dilakukan berdasarkan atas perjanjian kerja.

Pengadilan Hubungan Industrial (“**PHI**”) telah beberapa kali memutus perkara antara Pekerja Lokal dan Perwakilan Diplomatik mengenai perselisihan hubungan industrial, diantaranya yang dianalisa dalam penulisan hukum ini adalah:

- (i) Putusan No. 142/G/2011/PHI. Mdn. Jo. No. 673 K/Pdt.Sus/2012, antara Indra Taufik Djafar Vs. Pimpinan Konsulat Amerika Serikat di Medan qq. Kedutaan Besar Amerika Serikat di Jakarta (“**Putusan PHI Amerika**”);
- (ii) Putusan No. 196/PHI.G/2012 /PN.Jkt.Pst. Jo. No. 376 K/Pdt.Sus.PHI/2013, antara Luis F.S.S. Pereira, S.H. Vs. Kedutaan Besar Brazil di Jakarta (“**Putusan PHI Brazil**”);
- (iii) Perkara No. 244/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Jkt.Pst. Jo. 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, antara Maria Itania Setiawan dan Anggreni Ekasari Vs. Kedutaan Besar Republik Suriname di Jakarta (“**Putusan PHI Suriname**”); dan
- (iv) Perkara No. 180/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.Jkt.Pst antara Masdawani Tambunan (ahli waris dari Jannes Sitohang) Vs. Kedutaan Besar Pakistan di Jakarta (“**Putusan PHI Pakistan**”).

Putusan PHI Amerika, Putusan PHI Brazil, Putusan PHI Suriname dan Putusan PHI Pakistan, secara bersama-sama disebut sebagai “**Putusan PHI Perwakilan Diplomatik**”.

Dalam Putusan PHI Perwakilan Diplomatik di atas memiliki kesamaan bahwa Perwakilan Diplomatik di Indonesia tidak memberikan hak-hak pekerja lokal sebagaimana mestinya dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PHK**”) yang dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan pembayaran pesangon yang tidak berdasarkan hukum atas pemutusan hubungan kerja tersebut.

1. Perkara Pekerja Lokal Amerika Vs. Kedutaan Besar Amerika

Pada kasus pertama antara perkara Pekerja Lokal Amerika melawan Kedutaan Besar Amerika, ditemukan fakta sebagai berikut:

- a. Pekerja Lokal Amerika menjalin hubungan kerja dengan Kedutaan Besar Amerika selama kurang lebih dari 11 tahun 8 bulan;
- b. Kedutaan Besar Amerika melakukan PHK tanpa alasan yang adil, tanpa kesempatan pembelaan dan tanpa pesangon;
- c. *Tripartite* tidak berhasil dilaksanakan karena Dinas Tenaga Kerja Kota Medan sudah melakukan pemanggilan secara patut 2 kali tetapi Kedutaan Besar Amerika tidak hadir, sehingga dikeluarkan Anjuran No. 567/2637/DSTKM/ 2011, tanggal 24 Oktober 2011;

- d. Putusan PHI tingkat Pertama memutuskan untuk menolak gugatan yang diajukan Pekerja Lokal Amerika dengan pertimbangan hukum bahwa *“sebagai Pejabat Fungsi Konsuler, dalam menjalankan tugasnya tidak tunduk pada yurisdiksi hukum maupun administrative Indonesia. Dalam hal ini Amerika Serikat tidak mengabaikan kekebalan diplomatikannya, terkait dengan kasus Ms. Crockart, demikian pula Konsulat Amerika Serikat di Medan (Tergugat I) tidak mempunyai personalitas hukum yang terpisah dari Negara Amerika Serikat sehingga tidak dapat dijadikan sebagai pihak Tergugat”*;
- e. Putusan PHI tingkat Kasasi membatalkan Putusan PHI tingkat Pertama dengan pertimbangan hukum:
“Bahwa pendapat Pengadilan Hubungan Industrial Medan, yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima, karena Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk mengadili perkara a quo adalah tidak dapat dibenarkan, dengan pertimbangan sebagai berikut:
 - 1) *Bahwa meneliti posita dan petitum gugatan Penggugat ternyata adalah mengenai pemutusan hubungan kerja antara Penggugat yaitu Sdr. Indra Taufik dengan Tergugat yaitu: Pimpinan Konsulat Amerika Serikat di Medan;*
 - 2) *Bahwa oleh karena gugatan a quo adalah mengenai pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, yang terjadi di dalam wilayah hukum Negara Republik Indonesia, maka demi hukum, yang harus diberlakukan adalah hukum Indonesia i.c. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;”*
- f. Menghukum Kedutaan Besar Amerika membayar hak Pekerja Lokal Amerika dengan total Rp151.597.600,-

2. Perkara Pekerja Lokal Brazil Vs. Kedutaan Besar Brazil

Pada kasus selanjutnya antara perkara Pekerja Lokal Brazil melawan Kedutaan Besar Brazil, ditemukan fakta sebagai berikut:

- a. Pekerja Lokal Brazil menjalin hubungan kerja dengan Perwakilan Diplomatik Brazil berdasarkan *Contract-Working Agreement*, tertanggal 1 Desember 2009, dimana perjanjian tersebut tunduk berdasarkan hukum tentang ketenagakerjaan di Indonesia;
- b. Pekerja Lokal Brazil secara mendadak dan tanpa ada alasan mendapatkan penawaran PHK dari Kedutaan Besar Brazil dan memberikan selebaran berupa perhitungan PHK sebesar Rp197.653.715,00;
- c. Pekerja Lokal Brazil beranggapan bahwa PHK tidak sesuai dengan perjanjian dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (**“UU Ketenagakerjaan”**);
- d. Usaha *Bipartite* dan *Tripartite* tidak berhasil dilaksanakan karena Kedutaan Besar Brazil tidak memenuhi panggilan;
- e. Kedutaan Besar Brazil dalam jawaban gugatan mengajukan eksepsi kompetensi absolut dengan dalil (i) kedutaan bukan subjek hukum maupun Pengusaha; (ii) kedutaan memiliki kekebalan hukum; dan (iii) kedutaan tidak dapat dilakukan tindakan Eksekusi;
- f. Putusan PHI tingkat Pertama memberikan pertimbangan diantaranya *“Kekebalan diplomatik Tergugat tidak diaplikasikan karena kedudukan Tergugat berdasarkan Contract-Working Agreement tertanggal 1 Pebruari 2006 maupun berdasarkan perjanjian kerja tertanggal 01 Desember 2009, tunduk pada hukum Indonesia”*;
- g. Putusan PHI tingkat Kasasi menguatkan Putusan PHI tingkat Pertama dengan pertimbangan hukum:
“Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan seksama memori kasasi tanggal 14 Maret 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 11 Juni 2013 dibubungkan dengan pertimbangan putusan Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup, karena dari fakta fakta

- persidangan ternyata Tergugat adalah pemberi kerja kepada Penggugat dan telah berlangsung lebih dari 6 (enam) tahun dan Tergugat telah memutus hubungan kerja dengan Penggugat tanpa ada kesalahan”*
- h. Menghukum Kedutaan Besar Brazil membayar upah selama proses PHK sebesar Rp 231.318.965,00 dan pembayaran akibat PHK sebesar Rp 379.920.650,8

3. Perkara Para Pekerja Lokal Suriname Vs. Kedutaan Besar Suriname

Pada kasus selanjutnya antara perkara Pekerja Lokal Suriname melawan Kedutaan Besar Suriname, ditemukan fakta sebagai berikut:

- a. Para Pekerja Lokal Suriname menjalin hubungan kerja dengan Kedutaan Besar Suriname yang dinyatakan dalam pembukaan *Agreement of Employment*;
- b. Kedutaan Besar Suriname atas dasar dan alasan Para Pekerja Lokal Suriname telah melakukan pencemaran nama baik Kedutaan Besar Suriname pada surat kabar yang terbit di negara Suriname. Atas kecurigaan tersebut, Kedutaan Besar Suriname secara tiba-tiba tidak memperbolehkan Para Pekerja Lokal Suriname untuk masuk ke dalam lingkungan Kedutaan Besar Suriname untuk bekerja dan mengirimkan Surat Pemberhentian Kerja kepada Para Pekerja Lokal Suriname, tanpa surat Peringatan terlebih dahulu dan tanpa pembayaran pesangon dan hal lainnya;
- c. Usaha *Bipartite* dan *Tripartite* tidak berhasil dilaksanakan karena Kedutaan Besar Suriname tidak memenuhi panggilan, sehingga dikeluarkan Anjuran 4014/-1.835.3., tertanggal 16 September 2014;
- d. Kedutaan Besar Suriname dalam jawaban gugatan mengajukan eksepsi kompetensi absolut dengan dalil (i) kedutaan tidak mempunyai personalitas hukum; (ii) kedutaan adalah wilayah ekstrateritorial negara lain dan tidak berlaku hukum Indonesia; (iii) kekebalan diplomatik atas diplomat, biaya dan tempat perwakilan; dan (iv) kedutaan bukan Pengusaha;
- e. Putusan PHI tingkat Pertama mengabulkan gugatan yang diajukan Para Pekerja Lokal Suriname;
- f. Putusan PHI tingkat Kasasi menguatkan Putusan PHI tingkat Pertama dengan pertimbangan hukum
“Kedutaan memang bukanlah Pengusaha, namun berdasarkan Agreement Employment yang ditandatangani kedua belah pihak, maka secara prinsip Tergugat adalah pemberi kerja memenuhi pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan dalam hubungan antara Penggugat dengan Tergugat ada unsur pekerjaan, perintah dan upah sebagaimana karakteristik hubungan kerja didalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak terbukti Para Penggugat melakukan pelanggaran berat sebagaimana didalilkan Tergugat, oleh karenanya PHK tanpa adanya pelanggaran, harus disertai dengan uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), UPMK dan UPH sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”;
- g. Menghukum Kedutaan Besar Suriname membayar upah selama proses dan kompensasi PHK atas penyelesaian perselisihan sebesar Rp 174.900.000,- untuk Pekerja Lokal Suriname I dan Rp 216.670.000,- untuk Pekerja Lokal Suriname II.

4. Perkara Pekerja Lokal Pakistan Vs. Kedutaan Besar Pakistan

Pada kasus selanjutnya antara perkara Pekerja Lokal Pakistan melawan Kedutaan Besar Pakistan, ditemukan fakta sebagai berikut:

- a. Pekerja Lokal Pakistan menjalin hubungan kerja dengan Kedutaan Besar Pakistan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“**PKWTT**”) namun hubungan kerja tersebut berakhir karena Pekerja Lokal Pakistan telah meninggal;

- b. Kedutaan Besar Pakistan memberikan kompensasi kepada Pekerja Lokal Pakistan sebesar Rp 22.151.898,73 yang mana dalam perhitungan semestinya Pekerja Lokal Pakistan mendapatkan kompensasi sejumlah Rp 105.935.700,00;
- c. Usaha *Bipartite* dan *Tripartite* tidak berhasil dilaksanakan karena Kedutaan Besar Pakistan tidak memenuhi panggilan, sehingga dikeluarkan Anjuran 2384/-1.835.3, tanggal 6 Mei 2019;
- d. Dalam proses persidangan Kedutaan Besar Pakistan tidak hadir sehingga majelis hakim memberikan putusan secara *verstek* bahwa hubungan kerja antara Pekerja Lokal Pakistan dengan Kedutaan Besar Pakistan telah berakhir karena meninggal dunia dan menghukum Kedutaan Besar Pakistan untuk membayar kekurangan uang kompensasi PHK sebesar Rp 83.783.801,27.

Dalam Putusan PHI Perwakilan Diplomatik di atas memiliki kesamaan bahwa Perwakilan Diplomatik di Indonesia tidak memberikan hak-hak pekerja lokal sebagaimana mestinya dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PHK**”) yang dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan pembayaran pesangon yang tidak berdasarkan hukum atas pemutusan hubungan kerja tersebut. Selanjutnya, dalam amar putusannya majelis hakim terkait Putusan PHI Perwakilan Diplomatik tersebut telah mengabulkan dan memerintahkan pembayaran kepada Perwakilan Diplomatik terhadap hak-hak PHK Perkerja Lokal.

Namun yang menjadi permasalahan adalah, perselisihan hubungan industrial antara Pekerja Lokal dan Perwakilan Diplomatik di Indonesia masih mempunyai masalah dalam hal eksekusi. Berdasarkan asas kedaulatan wilayah dan kekebalan diplomatik tersebut di atas, maka Pengadilan di Indonesia tidak memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk melaksanakan eksekusi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah memenangkan hak-hak para Pekerja Lokal dan sudah berkekuatan hukum tetap.

Putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap dapat segera dilaksanakan eksekusinya, tetapi pada kenyataannya tidak semua putusan itu dapat dilaksanakan eksekusinya, termasuk di dalamnya adalah jenis putusan yang *declaratoir* atau konstitutif karena tidak memuat suatu perintah atau prestasi maka putusan tersebut tidak perlu dilakukan eksekusi sehingga tidak memerlukan paksaan untuk menjalankannya.¹ Terlebih lagi ketika putusan tersebut dieksekusi terhadap putusan yang menjatuhkan hukuman kepada perwakilan Diplomatik dimana bahkan korespondensinya harus melewati proses protokoler Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sebagai perantaranya.

Berbeda dengan mekanisme eksekusi berdasarkan *Herzien Inlandsch Reglement* (“**KUHAPerdata**”), kepastian hukum atas pelaksanaan eksekusi Putusan PHI Perwakilan Diplomatik semata-mata bergantung kepada hubungan diplomatik pemerintah negara Republik Indonesia dengan masing-masing Perwakilan Diplomatik tersebut.

II. PERMASALAHAN

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, berikut ini rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah kepastian hukum eksekusi putusan PHI terhadap termohon *aanmaning* Perwakilan Diplomatik Asing di Indonesia?
2. Bagaimanakah cara pelaksanaan eksekusi Putusan PHI terhadap termohon *aanmaning* Perwakilan Diplomatik Asing di Indonesia?

¹ Djamat Samosir, *HUKUM ACARA PERDATA Tabap-Tabap Penyelesaian Perkara Perdata*, Bandung, Nuansa Aulia, 2011, hlm. 327

3. Bagaimanakah cara pelaksanaan eksekusi Putusan PHI terhadap termohon *aanmaning* Perwakilan Diplomatik Asing di negara lain?

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode pendekatan yuridis-normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), yaitu pendekatan menggunakan legislasi dan regulasi dengan memperhatikan tingkatan aturan hukum dan asas hukum dalam hukum positif yang berlaku.² Penelitian hukum yuridis-normatif seringkali mengkonsepkan hukum apa adanya yang tertulis berdasarkan hukum positif yang berlaku saat itu atau dapat diartikan sebagai ketentuan hukum yang mengatur kaidah dan norma masyarakat berperilaku secara wajar. Penelitian yuridis-normatif merupakan:³

- a. Penelitian asas hukum, di mana dilakukan terhadap hukum positif tertulis maupun tidak tertulis dalam menganalisa dan meneliti asas hukum terkait, maka penulis dapat menemukan arti dan tafsir sebenarnya yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan sehingga penulis bias merumuskan dan mengarahkan penulisan hukum dengan lebih baik dan lebih terarah;
- b. Penelitian sistematis hukum, di mana dilakukan penelitian dengan melihat sistematis hukum terhadap kedudukan masing-masing subjek hukum, termasuk namun tidak terbatas pada hak dan kewajiban masing-masing pihak, hubungan sebab-akibat peristiwa hukum maupun objek hukum yang diatur dalam peraturan;
- c. Penelitian perbandingan hukum, di mana dilakukan perbandingan suatu aturan atau sistem atau prosedur sehingga dapat ditemukan perbedaan dan kesamaan, hubungan sebab-akibat terhadap perbedaan tersebut yang dapat menghasilkan analisa mengenai ide maupun perbaikan yang dapat di implementasikan pada sistem hukum maupun aturan hukum di masyarakat;
- d. Penelitian sejarah hukum, di mana dilakukan analisa terhadap sejarah dari dikeluarkannya sebuah aturan hukum, termasuk namun tidak terbatas pada latar belakang atau peristiwa yang menyebabkan suatu aturan diciptakan dan lahir serta melihat hubungan sebab-akibat yang timbul dari aturan hukum yang ada terhadap perilaku social di masyarakat.
- e. Penelitian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada (i) Putusan PHI Amerika; (ii) Putusan PHI Brazil; (iii) Putusan PHI Suriname; dan (iv) Putusan PHI Pakistan.

Dalam penulisan ini, metode penelitian yuridis-normatif karena digunakannya bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis suatu kasus/putusan. Pencarian data dalam penelitian ini berkaitan dengan peraturan-peraturan normatif berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Konvensi Wina 1961, Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, KUHPerdara, KUHAPerdara, hukum internasional, dan hukum positif di Indonesia yang berkaitan dengan perlindungan ketenagakerjaan dan eksekusi putusan terhadap perwakilan Diplomatik di Indonesia.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kepastian Hukum Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Termohon *Aanmaning* Perwakilan Diplomatik Di Indonesia

² Prof. Dr. Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.H., LL.M., *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-13, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hal. 137.

³ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2006, hal. 118.

Asas kepastian hukum adalah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencaro keadilan) akibat dari perilaku sewenang-wenang, artinya seorang dalam kondisi tertentu mendapatkan sesuatu yang diharapkan atau yang diinginkan.⁴ Uraian mengenai asas kepastian hukum itu sejalan dengan pendapat dari Van Apeldoorn terkait kepastian hukum, yang mana kepastian hukum memiliki dua pandangan, yaitu dapat ditentukan oleh hukum dalam hal yang pasti dan keamanan hukum. Dengan demikian sebelum para pencari keadilan memulai perkara dan perlindungan, pihak keadilan ingin mengetahui hal apa yang menjadi hukum dalam itu.⁵

Menurut Gustas Radbruch dalam bukunya yang berjudul *“einführung in die rechtswissenschaften”* Kepastian hukum memiliki 3 (tiga) nilai dasar dari hukum, yaitu:⁶ *Gerechtigkeit* keadilan; *Zweckmassigkeit* kemanfaatan; dan *Rechtssicherheit* (kepastian hukum).

Sedangkan menurut Lord Llyod kepastian hukum adalah *“...law seems to require a certain minimum degree of regularity and certainty, if or without that it would be impossible to assert that what was operating in a given territory amounted to a legal system.”*⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, kepastian hukum harus mencerminkan hukum yang jelas, konsisten dan tepat yang mana implementasinya tidak boleh dipengaruhi oleh pandangan yang subjektif.⁸

Berdasarkan contoh perkara yang dianalisa, dalam mencari penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pekerja Lokal telah melakukan upaya hukum non-litigasi melalui mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, namun mediasi tersebut tidak membuahkan hasil yang baik. Atas hal tersebut Pekerja Lokal terpaksa mencari keadilan atas hak mereka sampai ke proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Permasalahan selanjutnya adalah, hak Pekerja Lokal untuk mendapatkan haknya berdasarkan UU ketenagakerjaan melalui upaya hukum gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dapat terancam tidak dapat diaplikasikan karena adanya kekebalan diplomatik yang dimiliki oleh Perwakilan Diplomatik.

Kekebalan hukum terhadap Perwakilan Diplomatik diatur berdasarkan Pasal 22, Pasal 29 dan Pasal 30 Konvensi Wina Tahun 1961 yang menyatakan bahwa:

“Article 22

- 1. The premises of the mission shall be inviolable. The agents of the receiving State may not enter them, except with the consent of the head of the mission.*
- 2. The receiving State is under a special duty to take all appropriate steps to protect the premises of the mission against any intrusion or damage and to prevent any disturbance of the peace of the mission or impairment of its dignity.*
- 3. The premises of the mission, their furnishings and other property thereon and the means of transport of the mission shall be immune from search, requisition, attachment or execution.*

Article 29

The person of a diplomatic agent shall be inviolable. He shall not be liable to any form of arrest or detention. The receiving State treat him with due respect and shall take all appropriate steps to prevent any attack on his person, freedom or dignity.

⁴ Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 2.

⁵ Mario Julyano, Aditya Yuli Sulistyawan, *Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum*, Jurnal Crepido, hlm. 14, diakses pada 30 Maret 2021

⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2021, hlm. 19.

⁷ Lord Lloyd dalam Mirza Satria Buana, *Hubungan Tarik-Menarik Antara Asas Kepastian Hukum (Legal Certainpi) Dengan Asas Keadilan (Substantial Justice) Dalam Putusan-Putusan Mahkamah Konstitusi*, Yogyakarta, Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia, 2010, hlm. 34.

⁸ Sidharta, *Karakteristik Penalaran Hukum Dalam Konteks Keindonesiaan*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 204.

Article 30

1. *The private residence of a diplomatic agent shall enjoy the same inviolability and protection as the premises of the mission.*
2. *His papers, correspondence and, except as provided in paragraph 3 of article 31, his property, shall likewise enjoy inviolability.”*

Berdasarkan ketentuan hukum tersebut di atas, ruang lingkup kekebalan diplomatik dibagi mejadi 2 (dua), yaitu:

- a. *Inviolability*, yaitu kekebalan dari aparat penegak hukum negara penerima, termasuk di dalamnya aparat kepolisian, aparat militer serta aparat penegak hukum lainnya; dan
- b. *Immunity*, yaitu kekebalan dari tuntutan hukum negara penerima, termasuk di dalamnya pengadilan laporan kepolisian dan proses peradilan lainnya.

Area kantor dari Perwakilan Diplomatik adalah termasuk wilayah yurisdiksi hukum negara pengirim berdasarkan Asas Teritorialitas Pasif, sehingga hukum yang berlaku dalam wilayah tersebut adalah hukum dari negara pengirim terkait. Apabila terdapat peristiwa hukum yang terjadi dalam wilayah yurisdiksi tersebut, maka hukum Indonesia tidak dapat diterapkan dan pihak yang berhak memeriksa, menyelidiki dan memutuskan peristiwa hukum tersebut adalah pihak berwenang dari negara penerima, kecuali dinyatakan secara tegas pelepasan kekebalannya secara jelas oleh Perwakilan Diplomatik dimaksud. Namun berangkat dari keadaan tersebut di atas, telah muncul pendapat yang menyatakan bahwa dalam hal peristiwa hukum yang terjadi membawa dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepentingan Indonesia maka seharusnya peristiwa hukum yang terjadi tersebut dapat diberlakukan kebiasaan dan kaidah hukum Indonesia⁹

Konvensi Wina 1961 secara tegas mengatur kekebalan hukum yang dimiliki oleh Perwakilan Diplomatik. Namun disamping itu Konvensi Wina 1961 juga mengatur beberapa pengecualian dimana pada situasi atau peristiwa tertentu kekebalan hukum dikecualikan sehingga Perwakilan Diplomatik beserta para atributnya dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan hukum negara penerima.¹⁰

Pengecualian terhadap kekebalan hukum Perwakilan Diplomatik diatur dalam Pasal 31 Konvensi Wina sebagaimana dikutip di bawah ini:

“Article 31

1. *A diplomatic agent shall enjoy immunity from the criminal jurisdiction of the receiving State. He shall also enjoy immunity from its civil and administrative jurisdiction, except in the case of:*
 - a. *A real action relating to immovable property situated in the territory of the receiving State, unless he holds it on behalf of the sending State for the purposes of the mission;*
 - b. *An action relating to succession in which the diplomatic agent is involved as executor, administrator, heir or legatee as a private person and not on behalf of the sending State;*
 - c. *An action relating to any professional or commercial activity exercised by the diplomatic agent in the receiving State outside his official functions;*
2. *A diplomatic agent is not obliged to give evidence as a witness.*

⁹ PHK Sepihak pada Perwakilan Negara Asing di Indonesia, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4d2e56023fa00/phk-sepihak-pada-perwakilan-negara-asing-di-indonesia>, diakses pada tanggal 1 April 2020.

¹⁰ Sumaro Suryono Kusumo, 1995, *Hukum Diplomatik Teori dan Kasus*, Alumni, Bandung, hlm.70.



UNIVERSITAS
INDONESIA

Veritas, Probatum, Dantia

DHARMASISYA
JURNAL ILMU HUKUM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA

DHARMASISYA

Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Volume 1 Nomor 4 (Desember 2021) 2077-2096

e-ISSN: 2808-9456

3. *No measures of execution may be taken in respect of a diplomatic agent except in the cases coming under subparagraphs (a), (b) and (c) of paragraph 1 of this article, and provided that the measures concerned can be taken without infringing the inviolability of his person or of his residence.*
4. *The immunity of a diplomatic agent from the jurisdiction of the receiving State does not exempt him from the jurisdiction of the sending State.”*

Mencermati dan menganalisa Putusan PHI Perwakilan Diplomatik, pada prinsipnya hubungan hukum antara Pekerja Lokal dan Perwakilan Diplomatik adalah berdasarkan perjanjian kerja yang berisi tentang komitmen, hak serta kewajiban masing-masing pihak sehubungan dengan ruang lingkup pekerjaan serta hak dan kewajiban dalam pengupahan.¹¹ Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja lahir dan mulai efektif berlaku sejak ditandatanganinya perjanjian kerja oleh para pihak.¹²

Hubungan hukum perjanjian kerja antara Perwakilan Diplomatik dan Pekerja Lokal merupakan hubungan hukum yang bersifat perdata privat. Dengan demikian, apakah tindakan tersebut dapat termasuk dalam pengecualian Pasal 31 Konvensi Wina? Apabila dianalisa lebih lanjut, maka perjanjian kerja antara Perwakilan Diplomatik dan Pekerja Lokal bukan merupakan suatu perkara yang berhubungan dengan barang-barang tetap yang terletak di dalam wilayah Indonesia.

Perjanjian kerja antara Perwakilan Diplomatik dan Pekerja Lokal juga bukan merupakan suatu perkara yang berhubungan dengan suksesi di mana agen diplomatik termasuk sebagai eksekutor, administrator, ahli waris atau wakil sebagai orang privat dan tidak bertindak untuk pihak negara pengirim, karena dalam perjanjian kerja masing-masing Pekerja Lokal, Perwakilan Diplomatik bertindak atas bukan atas nama pribadi agen diplomatic, melainkan atas nama masing-masing perwakilan diplomatic tersebut.

Terhadap alasan pengecualian terakhir, perjanjian kerja antara Perwakilan Diplomatik dan Pekerja Lokal juga bukan merupakan suatu perkara yang berhubungan dengan kegiatan profesional atau perdagangan yang dijalankan oleh agen diplomatik di dalam negara penerima dan diluar fungsi resminya, melainkan Pekerja Lokal bekerja pada Perwakilan Diplomatik untuk mendukung kinerja Perwakilan Diplomatik tersebut.

Apabila memandang secara kaku pengecualian yang diberikan oleh Pasal 31 Konvensi Wina, maka tindakan Perwakilan Diplomatik yang melakukan PHK kepada Pekerja Lokal tidak dapat dimintai pertanggungjawaban sehingga Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan prinsip kekebalan hukum tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa dan mengadili Perwakilan Diplomatik.

Namun, dalam perkembangannya teori tentang kekebalan hukum (*immunity and inviolability*) absolut suatu atas negara pengirim terhadap negara penerima tidak dapat dipertahankan lagi secara ketat. Dalam beberapa hal telah terjadi pengurangan terhadap nilai kedaulatan negara dalam hubungannya dengan negara berdaulat lainnya. Teori imunitas bersifat absolut telah menjadi berkurang maknanya dengan telah dikembangkannya konsep bahwa perlindungan terhadap suatu negara dalam bentuk imunitas kedaultannya hanya diberikan apabila negara bersangkutan telah bertindak dalam kualitasnya sebagai badan publik (sebagai kesatuan politik) yang dikenal dengan istilah *acta jure imperii*.¹³

¹¹ Thamrin Bakri dkk, *Pedoman Perjanjian Kerja*, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali, 2005, hlm. 5.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hlm. 53.

¹³ Dr. FX. Adji Samekto, S.H., M.H., *Negara Dalam Dimensi Hukum Internasional*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 57.

Selain kajian dan perdebatan mengenai kekebalan hukum (*immunity*) atas Perwakilan Diplomatik yang menyebabkan Perwakilan Diplomatik tersebut tidak dapat dikenakan tuntutan hukum di hadapan system peradilan Indonesia, juga perlu dianalisa lebih lanjut mengenai kedudukan hukum Perwakilan Diplomatik sebagai subjek hukum di Indonesia serta kedudukan hukum Perwakilan Diplomatik sebagai pemberi kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Suatu Perwakilan Diplomatik dalam melakukan kegiatan sehari-hari tidak memiliki suatu bentuk badan usaha yang memiliki izin usaha, sehingga Perwakilan Diplomatik tidak dapat dikategorikan sebagai pelaku usah maupun pengusaha. Selanjutnya, Perwakilan Diplomatik juga tidak memiliki kewajiban perpajakan sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai wajib pajak yang memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).

Dikaitkan dengan permasalahan hukum dalam kajian hukum ini, Pengadilan Hubungan Industrial menurut UU PPHI adalah pengadilan yang khusus dibentuk di dalam lingkungan pengadilan negeri. Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerjanya.

Selanjutnya, Perwakilan Diplomatik merupakan pihak yang dapat ditarik sebagai pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ditegaskan dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2016 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2016 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (“**SEMA 4/2016**”) yang dikutip sebagai berikut:

“PERADILAN KHUSUS PHI

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berwenang memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja antara tenaga kerja/pekerja/ pegawai/staf lokal dengan perwakilan Negara asing (Kedutaan Besar, Kuasa Usaha, dan lain-lain) yang ada di Indonesia karena Perwakilan Negara asing adalah pemberi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu terhadap perjanjian kerja yang dibuat perwakilan Negara asing dengan tenaga kerja/pekerja/pegawai/staf lokal berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki hak untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Perwakilan Diplomatik di Indonesia. Sehingga, dari sisi kelembagaan, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan dan kompetensi untuk menyelesaikan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik tersebut di atas. Putusan-putusan yang dibuat oleh Pengadilan Hubungan Industrial atas Putusan PHI Perwakilan Diplomatik tersebut merupakan suatu wujud kepastian hukum yang diterima oleh Pekerja Lokal warga negara Indonesia yang bekerja sehingga Pekerja Lokal dapat menerima haknya atas PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

1. Cara Pelaksanaan Eksekusi Atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Termohon *Aanmaning* Perwakilan Diplomatik Di Indonesia

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, kekebalan hukum berupa *immunity* dan *inviolability* terhadap Perwakilan Diplomatik adalah berdasarkan Pasal 21, Pasal 22, Pasal 29, Pasal 30 dan Pasal 31 konvensi Wina 1961 meliputi kekebalan hukum terhadap agen/orang

perorangan yang menjalankan misi diplomatik pada Perwakilan Diplomatik, kantor dan kediaman dari agen diplomatik, barang bergerak milik Perwakilan Diplomatik.

Dalam hal orang perorangan maupun entitas berada pada wilayah yurisdiksi Indonesia, maka dalam pelaksanaan eksekusi atau pemenuhan putusan dalam hal pembayaran pesangon maupun hak lainnya yang lahir dari suatu PHK dapat dilakukan upaya hukum paksa, termasuk namun tidak terbatas pada:

- a. Upaya hukum sita eksekusi dan lelang eksekusi atas benda bergerak dan tidak bergerak milik termohon eksekusi, sebagai pembayaran atas haknya berdasarkan putusan;
- b. Pengenaan sanksi administratif sampai dengan pembekuan kegiatan usaha serta pencabutan izin usaha kepada pemberi kerja badan usaha;
- c. Upaya hukum Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) atau Kepailitan terhadap pemberi kerja dalam hal pemberi kerja memiliki utang yang telah jatuh tempo dan belum dibayar kepada lebih dari 1 (satu) pekerja atau mantan pekerjanya.

Upaya hukum dan pengenaan sanksi tersebut di atas dapat dilakukan untuk menjamin pembayaran uang pesangon, uang penghargaan dan/atau uang penggantian hak yang telah dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial kepada Pekerja Lokal berdasarkan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik. Namun keseluruhan tindakan hukum tersebut tidak dapat dilakukan terhadap Perwakilan Diplomatik berdasarkan Pasal 21, Pasal 22, Pasal 29, Pasal 30 dan Pasal 31 konvensi Wina 1961.

Secara garis besar, penegak hukum sekaligus pemerintah negara Republik Indonesia tidak dapat melakukan upaya hukum paksa terhadap pemenuhan eksekusi Putusan PHI Perwakilan Diplomatik.

Dibandingkan dengan proses eksekusi berdasarkan KUHPerdara sebagaimana disebutkan di atas, eksekusi atau pemenuhan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik tidak dapat dilakukan secara langsung oleh Ketua Pengadilan Negeri. Dalam hal ini, peran paling penting dalam eksekusi atau pemenuhan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik jatuh kepada badan eksekutif Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia berdasarkan hubungan diplomatik antara negara Indonesia dengan Perwakilan Diplomatik negara pengirim tersebut.

Dalam pelaksanaan eksekusi Putusan PHI Perwakilan Diplomatik, seluruh dokumen korespondensi, surat peringatan eksekusi (*aanmaning*) dan perintah eksekusi kepada Perwakilan Diplomatik harus disampaikan melalui Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang hanya perpanjangan tangan dan bersifat pemberitahuan atau himbuan dimana penyelesaian nyata terhadap pembayaran kepada Pekerja Lokal tergantung kepada proses dan hasil perundingan bilateral serta hubungan diplomatik yang baik antara Indonesia dan Perwakilan Diplomatik negara pengirim terkait.

Dalam melakukan suatu perundingan dan pembicaraan bilateral maupun multilateral dengan negara lain, pada umumnya setiap negara saling mengirim wakilnya ke suatu forum untuk merundingkan hal-hal yang merupakan kepentingan bersama, mengembangkan hubungan, mencegah kesalahpahaman ataupun menghindari terjadinya sengketa.¹⁴

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dalam melakukan perundingan dan pembicaraan mengenai pemenuhan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik kepada para Pekerja Lokal, harus mengambil langkah tepat dan tegas untuk melakukan perlindungan hukum terhadap hak-hak warga negara Indonesia, namun juga tetap menjaga hubungan baik dan persabatan dengan Perwakilan Diplomatik demi menjaga kesinambungan kerjasama antara

¹⁴ Boer Mauna, *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, PT Alumnus, Bandung, 2011, hlm.510

negara Republik Indonesia dengan para Perwakilan Diplomatik negara pengirim di bidang ekonomi, budaya, pertahanan, ilmu pengetahuan dan sebagainya.

Jalan lain yang dapat ditempuh oleh Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dan Pekerja Lokal untuk mendapatkan haknya berdasarkan Putusan PHI Perwakilan Diplomatika adalah dengan melakukan pelaporan melalui organisasi internasional yaitu International Labor Organization (“ILO”), sehingga juga dapat memberikan tekanan secara internasional kepada negara pengirim terkait.

ILO merupakan salah satu badan yang dibentuk oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (“PBB”) sebagai suatu forum dan wadah internasional yang dapat menjembatani dan menciptakan keseragaman atau standard yang bias diaplikasikan pada bidang ketenagakerjaan. ILO dalam aktifitasnya pada saat ini bertugas untuk melakukan supervisi terhadap negara-negara anggota PMM dalam menciptakan peluang kerja terhadap warga negaranya secara layak, melakukan perlindungan terhadap warga negaranya termasuk namun tidak terbatas pada perlindungan pengupahan, perlindungan hak pekerja serta perlindungan terhadap pekerja imigran dan pekerja di bawah umur. ILO sebagai Badan PBB juga dapat bertindak sebagai mediator bagi negara-negara yang berselisih maupun inisiator dilakukannya dialog, negosiasi serta pembahasan masalah terkait ketenagakerjaan di level internasional. ILO dapat menyelenggarakan forum yang melibatkan perwakilan dari negara, perwakilan pekerja serta perwakilan pengusaha atau pemberi kerja untuk membentuk program serta kebijakan yang dapat berlaku secara universal dan menjadi standar internasional bagi anggota-anggotanya, sehingga ILO bersama-sama dengan anggotanya melakukan pengawasan terhadap implementasi standar ketenagakerjaan dengan baik dan benar.¹⁵

Tujuan didirikannya ILO adalah untuk meningkatkan keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia, khususnya kaum pekerja. Konstitusi ILO menyatakan perdamaian abadi hanya mungkin tercipta atas dasar keadilan sosial, oleh sebab itu ketidak-adilan yang ada pada sistem ketenagakerjaan bisa menimbulkan ancaman dalam ketentraman hidup di masyarakat.¹⁶

Keberadaan ILO telah ada di PBB lebih dari 97 tahun dan telah merumuskan hampir dari 200 konvensi internasional. Konvensi-Konvensi yang diselenggarakan oleh ILO menjadi standar minimum internasional untuk hak ketenagakerjaan dalam bidang sosial dan ekonomi. ILO mempunyai 3 (tiga) alasan dalam pembentukannya, yaitu:

- a. **Kemanusiaan.** Untuk melakukan upaya perbaikan dalam bidang kesejahteraan bagi pekerja yang cenderung berada pada posisi yang lebih lebah dibandingkan pengusaha sehingga kerap kali mengobankan pekerja dari segi upah, tunjangan kesehatan, kehidupan sosial dan masa depan para pekerjanya.
- b. **Politis.** Untuk menetapkan batasan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh atas ketidakadilan dan eksploitasi yang timbul akibat ambisi para negara dalam melakukan industrialisasi.
- c. **Ekonomi.** Untuk melindungi kesejahteraan ekonomi pekerja dengan menetapkan suatu batasan dan standar sehingga menjadi kewajiban kepada pemberi kerja untuk dipenuhi.

Konstitusi ILO menyatakan perdamaian abadi hanya mungkin tercipta atas dasar keadilan sosial, oleh sebab itu ketidak-adilan yang ada pada sistem ketenagakerjaan bisa menimbulkan ancaman dalam ketentraman hidup di masyarakat¹⁷. Merujuk kepada hal tersebut,

¹⁵ Sekilas tentang ILO, www.ilo.org, diakses tanggal 29 Mei 2021.

¹⁶ Sony Reverend, Fungsi ILO, <http://sonyrev.blogspot.co.id/2011/12/fungsi-ilo.html>, diakses tanggal 29 Mei 2021.

¹⁷ Sony Reverend, Fungsi ILO, diakses dari <http://sonyrev.blogspot.co.id/2011/12/fungsi-ilo.html>

ILO dalam pendiriannya memiliki tujuan yang ditetapkan pada Konferensi Perburuhan internasional (*International Labour Conference*) pada tahun 1998, diantaranya:

- a. Merumuskan standar ketenagakerjaan internasional agar dapat digunakan sebagai petunjuk bagi para negara anggotanya untuk merancang dan mengimplementasikan aturan-aturan di bidang ketenagakerjaan.
- b. Menyusun program dan forum pada level internasional agar dapat mendorong negara anggotanya dalam melakukan perbaikan dan peningkatan lapangan pekerjaan serta kesejahteraan kehidupan para pekerja.
- c. Memperbaiki syarat dan norma dalam bekerja serta melakukan usaha dalam menyelesaikan permasalahan pengangguran yang masih banyak terjadi.

Merujuk kepada kewenangan dan fungsi dari ILO tersebut di atas, dalam hal perundingan dan negosiasi antara Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dan Perwakilan Diplomatik tidak berhasil untuk mewujudkan pembayaran hak Perkerja Lokal berdasarkan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik, maka Pekerja Lokal melalui Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dapat mengajukan laporan ILO untuk dapat dilakukan pemeriksaan.

Perlu diperhatikan bahwa dari hasil pemeriksaan ILO adalah sifatnya yang juga berupa rekomendasi dimana ILO sendiri tidak dapat melakukan upaya paksa terhadap negara pengirim yang menolak untuk menjalankan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik. Sanksi pada level internasional dapat berupa pemutusan hubungan diplomatik ataupun embargo. Namun sangat disangsikan untuk suatu negara mau mengambil langkah drastis pemutusan hubungan diplomatik ataupun embargo terhadap negara lain untuk kepentingan pembayaran hak PHK dari Perkerja Lokal. Dalam hal ini, pemerintah Indonesia harus kembali memperhatikan langkah yang tepat untuk dapat melakukan perlindungan hukum demi hak-hak dari warga negara Indonesia dan tetap menjaga hubungan baik dan persahabatan dengan masing-masing Perwakilan Diplomatik tersebut.

Bahwa berangkat dari permasalahan hukum pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial antara Perwakilan Diplomatik dan Pekerja Lokal, maka diperlukan suatu forum bilateral maupun multilateral pada level internasional untuk mencapai kesepakatan penyelesaian terhadap permasalahan tersebut dimana setiap negara penerima dapat melakukan perlindungan hukum yang maksimum kepada setiap warga negaranya sekaligus menjaga keamanan dan kenyamanan perwakilan diplomatik negara pengirim dalam menjalankan misi diplomatiknya di negara penerima.

2. Cara Pelaksanaan Eksekusi Atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Termohon *Aanmaning* Perwakilan Diplomatik Di Negara Lain

Perselisihan hubungan industrial antara Perwakilan Diplomatik suatu negara sebagai pemberi kerja dengan pekerja lokal tidak hanya terjadi di Indonesia, namun juga terjadi di negara lain. Adapun beberapa contoh kasus yang terjadi antara Perwakilan Diplomatik suatu negara dengan pekerja lokal negara penerima seperti berikut:

B. Kedutaan Besar Inggris dengan Pekerja Lokal Amerika Serikat

Dalam sebuah artikel ASAPTM pada April 2007, menyebutkan bahwa serikat kerja di Amerika yang bernama International Federation of Professional and Technical Employees (IFPTE) melaporkan Kedutaan Besar Inggris telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Amerika. Namun, Kedutaan Besar Inggris menyangkal bahwa mereka memiliki kekebalan hukum sehingga Undang-Undang tersebut tidak berlaku di wilayah Perwakilan Diplomatiknya. Atas hal tersebut IFPTE melaporkan kasus tersebut ke ILO dan

kasus yang terjadi selama 2 tahun tersebut dimenangkan oleh IFPTE dan putusan tersebut harus dilaksanakan oleh Kedutaan Besar Inggris karena Inggris merupakan negara anggota ILO.¹⁸ Atas hal tersebut, juru bicara Kedutaan Besar Inggris menyatakan bahwa Kedutaan Besar Inggris sedang meninjau ulang rekomendasi dan mempertimbangkan untuk bertemu dengan pihak ILO lebih lanjut.

C. Perwakilan Diplomatik di Italia dengan Pekerja Lokal Itali¹⁹

Pengadilan di Italia menjalankan yurisdiksi atas perselisihan ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja lokal negara Italia dengan beberapa Perwakilan Diplomatik di negaranya. Adapun pekerja lokal yang sedang berperkara ini, merupakan staf yang membantu dalam kegiatan Perwakilan Diplomatik yang bukan memiliki tugas mewakili Perwakilan Diplomatik tersebut. Seperti misalnya staf yang sedang berperkara tersebut menjabat sebagai sekretaris dan operator telepon, sekretaris dan administrasi, *driver*, penerjemah dan lain sebagainya merupakan staf yang dalam kapasitasnya membantu operasional kantor dan bukan sebagai perwakilan dari Perwakilan Diplomatik tersebut.

D. Perwakilan Diplomatik di Portugis dengan Pekerja Lokal Portugis²⁰

Mahkamah Agung Portugis menetapkan bahwa Perwakilan Diplomatik di negaranya tidak diberi kekebalan hukum atau kekebalan diplomatik atas hal-hal yang bersangkutan dalam perselisihan antara Perwakilan Diplomatik tersebut dengan pekerja lokal Portugis. Mahkamah Agung menetapkan bahwa hal tersebut dianggap dengan fungsi Perwakilan Diplomatik disini bukan sebagai suatu tindakan dalam misi diplomatiknya, namun sebagai hubungan ketenagakerjaan. Terhadap hal tersebut, Mahkamah Agung menerapkan *juri imperii* yang menandakan bahwa Perwakilan Diplomatik sebagai pemberi kerja kepada pekerja lokal sehingga apabila terdapat suatu perselisihan maka Perwakilan Diplomatik tersebut tunduk pada hukum dan aturan-aturan negara Portugis.

Adapun jabatan dari beberapa pekerja lokal yang sedang berperkara di pengadilan Portugis yaitu sebagai *Catering assistant*, *Secretary*, dan *Driver*. Jabatan staff atau pekerja lokal tersebut bukan dalam kapasitasnya mewakili misi diplomatik atas Perwakilan Diplomatik dari negara-negara yang berada di negara Portugis. Para staff bekerja sebagai staff pembantu (*supporting staff*) di Perwakilan Diplomatik di Negara Portugis yang dalam kapasitasnya membantu kegiatan operasional Perwakilan Diplomatik tersebut.

E. Perwakilan Diplomatik di Perancis dengan Pekerja Lokal Perancis²¹

Pengadilan Kasasi di Perancis menyatakan bahwa Perwakilan Diplomatik di negaranya memiliki kekebalan hukum atas kasus ketenagakerjaan hanya pada saat pemberi kerja atau dalam hal ini Perwakilan Diplomatik mengklaim memiliki tanggungjawab yang khusus dalam kegiatan layanan publik Kedutaan atau Konsulat.

Adapun jabatan dari beberapa pekerja lokal yang sedang berperkara di Pengadilan Kasasi Perancis yaitu sebagai *Nurse and medical Secretary*, *Caretaker* dan *Assistant in Press section*. Jabatan staff atau pekerja lokal tersebut bukan dalam kapasitasnya mewakili misi diplomatik atas Perwakilan Diplomatik dari negara-negara yang berada di negara Perancis. Para staff bekerja

¹⁸ Sandro Garofalo, *International Labor Organization Weighs in on Dispute over Labor rights at the British Embassy*, Article, April 2007.

¹⁹ *State Practice on Sovereign Immunity in Employment Disputes Involving Embassy and Consular Staff*, Center for Global Challenges, Yale Law School, December 2015, hlm. 5.

²⁰ *ibid*, hlm. 7.

²¹ *ibid*, hlm. 8.

sebagai staff pembantu (*supporting staff*) di Perwakilan Diplomatik di Negara Perancis yang dalam kapasitasnya membantu kegiatan operasional Perwakilan Diplomatik tersebut.

F. Perwakilan Diplomatik di Swiss dengan Pekerja Lokal Swiss²²

Pengadilan Swiss akan menerapkan yurisdiksi atas sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan karyawan bawahan (*Supporting staff*) di kedutaan atau konsulat, tetapi tidak atas sengketa yang melibatkan karyawan di posisi senior dan posisi pengambilan keputusan, dengan ketentuan dua kriteria tambahan terpenuhi. Hal yang perlu dipenuhi adalah karyawan harus memiliki hubungan teritorial dengan negara Swiss serta karyawan tidak boleh memiliki benturan kepentingan misi diplomatik atau konsuler atau pemeriksaan kebijakan staff. Pengadilan Swiss fokus pada tugas dan peran karyawan Perwakilan Diplomatik di negaranya dengan posisi karyawan sebagai bawahan (*supporting staff*) atau tidak (*senior staff*). Apabila pekerja lokal menduduki jabatan *supporting staff* namun memiliki tugas untuk menjalankan misi diplomatik dari Perwakilan Diplomatik suatu negara maka pekerja lokal dan Perwakilan Diplomatik memiliki kekebalan yang sama.

Adapun jabatan dari beberapa pekerja lokal yang sedang berperkara di Pengadilan Swiss yaitu sebagai *receptionist/call operator, Driver, translator, dan Chauffeur*. Jabatan staff atau pekerja lokal tersebut bukan dalam kapasitasnya mewakili misi diplomatik atas Perwakilan Diplomatik dari negara-negara yang berada di negara Swiss. Para staff bekerja sebagai staff pembantu (*supporting staff*) di Perwakilan Diplomatik di Negara Swiss yang dalam kapasitasnya membantu kegiatan operasional Perwakilan Diplomatik tersebut.

G. Perwakilan Diplomatik di Belgia dengan Pekerja Lokal Belgia²³

Pengadilan Belgia menganggap bahwa tugas pekerjaan karyawan adalah kriteria yang paling relevan dalam menentukan apakah pemecatan pekerja lokal yang bekerja di Perwakilan Diplomatik di negara Belgia merupakan suatu tindakan kedaulatan atau memiliki misi diplomatik yang melaksanakan kewenangan pemerintah negara pengirim tersebut atau pekerjaan yang dilakukan dalam hal *supporting staff* untuk operasional kantor seperti pengusaha dan karyawan biasa pada umumnya.

Pengadilan Belgia akan memberikan kekebalan hukum negaranya apabila pekerja lokal melaksanakan atau berpartisipasi secara ketat dalam misi diplomatik dan konsuler yang berasal dari otoritas pemerintah dari negara pengirim Perwakilan Diplomatik tersebut.

Adapun jabatan dari beberapa pekerja lokal yang sedang berperkara di Pengadilan Belgia yaitu sebagai *computer assistant, call center and secretary, language teacher, technician, dan Chauffeur*. Jabatan staff atau pekerja lokal tersebut bukan dalam kapasitasnya mewakili misi diplomatik atas Perwakilan Diplomatik dari negara-negara yang berada di negara Belgia. Para staff bekerja sebagai staff pembantu (*supporting staff*) di Perwakilan Diplomatik di Negara Belgia yang dalam kapasitasnya membantu kegiatan operasional Perwakilan Diplomatik tersebut.

H. Perwakilan Diplomatik di Jerman dengan Pekerja Lokal Jerman²⁴

Pengadilan Jerman fokus pada tugas dan status karyawan yang mengajukan klaim pekerjaan dalam memutuskan apakah negara asing itu memiliki kekebalan hukum negaranya. Pengadilan Jerman tidak akan menjalankan yurisdiksi atas perselisihan ketenagakerjaan dimana tugas karyawan yang diberhentikan masuk dalam ruang lingkup aktivitas kedaulatan negara dari Perwakilan Diplomatik tersebut. Menurut hukum kasus *Bundesarbeitsgericht*, sengketa hukum

²² *ibid*, hlm. 9.

²³ *ibid*, hlm. 10.

²⁴ *ibid*, hlm. 12.

ketenagakerjaan antara karyawan kedutaan dan Negara yang bersangkutan berada dalam yurisdiksi pengadilan Jerman dimana pegawai tidak melaksanakan kegiatan-kegiatan yang merupakan bagian dari fungsi kedaulatan Negara tersebut untuk Negara tempat ia bekerja.

Adapun jabatan dari beberapa pekerja lokal yang sedang berperkara di Pengadilan Belgia yaitu sebagai *Financial assistant responsible for analysis and budgetary preparation at the consulate general* dan *Consulate administrative and technical staff employee tasked with "the issuing and extension of Argentinian passports, the processing*. Jabatan staff atau pekerja lokal tersebut bukan dalam kapasitasnya mewakili misi diplomatik atas Perwakilan Diplomatik dari negara-negara yang berada di negara Jerman.

I. Perwakilan Diplomatik di Irlandia dengan Pekerja Lokal Irlandia²⁵

Irlandia juga berfokus pada tugas dan status karyawan yang diberhentikan dengan mengajukan klaim pekerjaan dalam memutuskan apakah suatu Perwakilan Diplomatik memiliki kekebalan hukum. Mahkamah Agung Irlandia menyatakan bahwa mereka tidak memiliki yurisdiksi atas klaim pemecatan yang tidak adil yang diajukan oleh mantan sopir Kedutaan Besar Kanada di Irlandia. Mayoritas hakim membenarkan keputusan mereka dengan memperhatikan bahwa seorang sopir tugas terkait dengan fungsi diplomatik atau urusan publik kedutaan. Meskipun menggunakan definisi yang luas dari tugas yang berkaitan dengan fungsi kedaulatan, pengadilan memang fokus pada tugas karyawan yang diberhentikan dalam mengevaluasi kekebalan, dan membiarkan terbuka hal tersebut memungkinkan karyawan mungkin dapat menuntut hal tersebut.

Keputusan baru-baru ini oleh Employment Appeals Tribunal ("**EAT**") menunjukkan bahwa pengadilan Irlandia mungkin bergerak ke arah definisi yang lebih sempit tentang tugas yang terkait dengan fungsi kedaulatan. EAT menyatakan bahwa mereka memiliki yurisdiksi atas perselisihan ketenagakerjaan antara petugas kedutaan yang diberhentikan dan Perwakilan Diplomatik karena tugas karyawan tidak terkait dengan kewenangan publik Kedutaan Besar atau Perwakilan Diplomatik tersebut.

Berdasarkan beberapa kasus tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kekebalan suatu perwakilan diplomatik di suatu negara tidak selalu absolut, hal tersebut dilihat dari beberapa proses peradilan yang ada. Apabila Perwakilan Diplomatik suatu negara melakukan suatu perbuatan hukum yang bukan dalam kegiatan misi diplomatiknya, seperti misalnya Perwakilan Diplomatik bertindak sebagai pemberi kerja untuk Pekerja Lokal, maka Perwakilan Diplomatik tunduk pada aturan dan hukum yang berlaku di negara penerima tersebut. Namun, dalam hal Perwakilan memberikan tugas kepada Pekerja Lokal untuk menjalankan misi diplomatik dari negara Perwakilan Diplomatik tersebut, sehingga segala tindakan yang berhubungan dengan misi diplomatik negara pengirim tidak dapat diganggu gugat dan kebal terhadap pemeriksaan hukum.²⁶

Hal tersebut berbanding terbalik dengan perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Indonesia dimana dalam dalil jawabannya Perwakilan Diplomatik berlindung dalam kekebalan diplomatiknya sehingga tidak dapat diminta patuh atau tunduk pada hukum negara penerima, sedangkan dalam mayoritas penerapan hukum di negara-negara eropa menilai yurisdiksi hukum dipandang dari perspektif fungsi dari pekerja lokal yang bekerja pada Perwakilan Diplomatik apakah bisa tunduk pada hukum negara penerima berdasarkan

²⁵ *State Practice on Sovereign Immunity in Employment Disputes Involving Embassy and Consular Staff*, Center for Global Challenges, Yale Law School, December 2015, hlm. 12.

²⁶ *Sefriani, Legal Protection on Local Employee Rights Related with Foreign Mission Immunity in Indonesia*, *International Journal of Social Science and Humanity*, vo. 5, No. 11, November 2015

kekebalan hukum yang dimiliki oleh pekerja lokal tersebut dilihat dari tanggungjawab dan ruang lingkup pekerjaannya yang terkait dengan tugas diplomatik.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat disampaikan berdasarkan uraian pembahasan bab-bab di atas, sebagai berikut:

1. Status Pekerja Lokal harus dilindungi meskipun berada di luar yurisdiksi negara Indonesia berdasarkan asas nasionalitas aktif dan untuk itu Pengadilan Hubungan Industrial Industrial memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial Perwakilan Diplomatik berdasarkan SEMA 4/2016. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pada kenyataannya putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut mengalami kendala untuk dapat dilakukan eksekusi terhadap Perwakilan Diplomatik karena adanya prinsip kekebalan diplomatik dan yurisdiksi wilayah dan teritori Perwakilan Diplomatik sehingga dalam eksekusinya tidak dapat mengacu pada ketentuan KUHAPerdata dapat tidak dapat dikenakan sanksi paksaan apapun. Berdasarkan hal tersebut, terdapat ketidakpastian hukum terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menghukum Perwakilan Diplomatik untuk melakukan kewajibannya kepada Pekerja Lokal di Indonesia.
2. Cara pelaksanaan eksekusi atas Putusan PHI Perwakilan Diplomatik yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan KUHAPerdata. Adapun perbedaan pelaksanaan putusan tersebut dengan cara pemberian *aanmaning* melalui lembaga eksekutif yaitu Kementerian Luar Negeri sebagai perantara dengan Perwakilan Diplomatik tersebut dikarenakan adanya hubungan diplomatik antara negara Indonesia dengan negara tersebut. Meskipun *aanmaning* tersebut tidak bersifat memaksa, namun ini adalah satu-satunya cara pemenuhan pembayaran Putusan PHI Perwakilan Diplomatik dengan mempertimbangkan hubungan diplomatik antara Perwakilan Diplomatik dan Indonesia. Apabila eksekusi tersebut belum dijalankan oleh Perwakilan Diplomatik, Pekerja Lokal dapat membuat laporan ke ILO sebagai mediator untuk membantu penyelesaian perselisihan perburuhan negara Indonesia dan Perwakilan Diplomatik terkait sehingga rekomendasi dan keputusan yang dikeluarkan oleh ILO dapat menjadi tekanan terhadap Perwakilan Diplomatik untuk menjalankan Putusan PHI Perwakilan Diplomatik.
3. Perselisihan hubungan industrial antara Perwakilan Diplomatik suatu negara dengan pekerja lokal tidak hanya terjadi di Indonesia namun juga terjadi di beberapa negara. Dengan diterapkannya prinsip kekebalan hukum terbatas, peradilan negara pengirim dapat memeriksa dan mengadili perkara yang berhubungan dengan Perwakilan Diplomatik sepanjang dapat dibuktikan dalam proses peradilan bahwa pekerja yang bersangkutan tidak mempunyai tugas dan wewenang yang termasuk dalam misi diplomatik negara pengirim sehingga pekerja tersebut tidak mendapatkan kekebalan hukum.

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian tesis ini, yaitu:

1. Perlu adanya suatu peraturan hukum dan mekanisme atau ketentuan yang dapat disetujui antara negara penerima dan negara pengirim yang dapat melindungi hak asasi dari Pekerja Lokal negara penerima yang bekerja di Perwakilan Diplomatik negara pengirim. Mekanisme atau ketentuan tersebut dapat diwujudkan melalui suatu perundingan dan negosiasi yang dituangkan ke dalam suatu perjanjian bilateral antara negara penerima dan negara pengirim atau melalui suatu perjanjian multilateral atau konvensi internasional antara negara-negara yang memiliki kepedulian dan kekhawatiran terhadap kepastian hukum, penegakan hukum

- dan perlindungan hukum atas hak-hak ketenagakerjaan warga negara dari negara penerima yang bekerja pada Perwakilan Diplomatik negara pengirim.
2. Perlu adanya suatu peraturan hukum yang tegas mengatur mengenai cara pelaksanaan eksekusi yang berlaku bagi Pemberi Kerja di semua kalangan termasuk Perwakilan Diplomatik yang disesuaikan dengan syarat pengecualian hak imunitas atau kekebalan hukum, sehingga tidak ada lagi Perwakilan Diplomatik yang menyangkal hak-hak ketenagakerjaan Pekerja Lokal. Selain itu perlu adanya suatu lembaga pemerintah atau divisi perpanjangan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang berperan aktif untuk membantu Pekerja Lokal atau buruh lainnya dalam proses pelaporan, pendampingan, mediasi dan proses pemeriksaan terhadap perselisihan ketenagakerjaan Pekerja di ILO maupun panggung internasional lainnya.

Daftar Pustaka

Buku

- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2006.
- Boer Mauna, *Hukum Internasional; "Pengertian, Peranan Dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global"*, Bandung, PT. Alumni, 2005.
- Dr. FX. Adji Samekto, S.H., M.H., *Negara Dalam Dimensi Hukum Internasional*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006.
- Prof. Dr. Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.H., LL.M., *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-13, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2021.
- Sidharta, *Karakteristik Penalaran Hukum Dalam Konteks Keindonesiaan*, Alumni, Bandung, 2006.
- Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.
- Sumaro Suryono Kusumo, 1995, *Hukum Diplomatik Teori dan Kasus*, Alumni, Bandung.
- Thamrin Bakri dkk, *Pedoman Perjanjian Kerja*, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali, 2005.

Artikel

- Lord Lloyd dalam Mirza Satria Buana, *Hubungan Tarik-Menarik Antara Asas Kepastian Hukum (Legal Certainpi) Dengan Asas Keadilan (Substantial Justice) Dalam Putusan-Putusan Mahkamah Konstitusi*, Yogyakarta, Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia, 2010, hlm. 34.
- Mario Julyano, Aditya Yuli Sulistyawan, *Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum*, Jurnal Crepido, hlm. 14, diakses pada 30 Maret 2021
- Sandro Garofalo, *International Labor Organization Weighs in on Dispute over Labor rights at the British Embassy*, Article, April 2007
- Sefriani, *Legal Protection on Local Employee Rights Related with Foreign Mission Immunity in Indonesia*, *International Journal of Social Science and Humanity*, vo. 5, No. 11, November 2015
- State Practice on Sovereign Immunity in Employment Disputes Involving Embassy and Consular Staff*, *Center for Global Challenges*, Yale Law School, December 2015, hlm. 5

Internet



UNIVERSITAS
INDONESIA

Veritas, Probitas, Justitia

DHARMASISYA
JURNAL PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA

DHARMASISYA

Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Volume 1 Nomor 4 (Desember 2021) 2077-2096

e-ISSN: 2808-9456

PHK *Sepihak pada Perwakilan Negara Asing di Indonesia*,
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4d2e56023fa00/phk-sepihak-pada-perwakilan-negara-asing-di-indonesia>, diakses pada tanggal 1 April 2020.

Sekilas tentang ILO, www.ilo.org, diakses tanggal 29 Mei 2021.

Sony Reverend, *Fungsi ILO*, <http://sonyrev.blogspot.co.id/2011/12/fungsi-ilo.html>, diakses tanggal 29 Mei 2021.



UNIVERSITAS
INDONESIA

Veritas, Probitas, Justitia

DHARMASISYA
JURNAL PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA

DHARMASISYA

Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Volume 1 Nomor 4 (Desember 2021) 2077-2096

e-ISSN: 2808-9456