

Pemutusan Hubungan Kerja Lokal Dipekerjakan oleh Perwakilan Negara Asing Di Indonesia*

Ferinda Khairunissa Fachri,¹ Fitria,² Diana Mutia Habibaty³
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia.

 [10.15408/jlr.v4i4.22298](https://doi.org/10.15408/jlr.v4i4.22298)

Abstract

This thesis focuses on employment termination conflicts between Indonesians and FCRs. Foreign Country Representatives argued that the Indonesia Industrial Relations Court lacks the authority to decide a quo issue since it has diplomatic and state immunity. This study uses normative legal approach and international and domestic law as sources. The 1961 Vienna Convention and the 1963 Vienna Convention, the International Labor Organization's Termination of Employment Convention 1982, and the United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property 2005 are the primary sources of international law, while Indonesia's national laws are the Code of Civil Law, Act Number 2 of 2004 on Settlement of Industrial Relations (PPHI), Act Number 11 of 2020 on Job Creation, and a few others. The research also reviews three court decisions on Foreign Country Representatives' termination of employment with Indonesians and compares them to the aforementioned laws. This study found that terminated local employees can sue in Industrial Relations Court. Due to the defendants being foreign state representatives, the case must also comply with the employees' and Foreign Country representations' agreement (e.g. Embassy, Consulate). The Agreement between the two nations controls the Industrial Relations Court's authority in disputes involving Indonesian (local) workers and foreign country representations in Indonesia, as well as court judgements.

Keywords: *Foreign Country Representatives; Employment; Local Workers; Termination of Employment; Industrial Relations Court*

* Received: February 21, 2022, Revision: April 20, 2022, Publish: October 21, 2022.

¹ **Ferinda Khairunissa Fachri** adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia. Email: ferin.khairunissa17@uinjkt.ac.id

² **Fitria** adalah dosen Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia. Email: ff618@york.ac.uk

³ **Diana Mutia Habibaty** adalah dosen Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia. Email: diana.mutia@uinjkt.ac.id

A. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan misi diplomatik seorang diplomat yang dikirim ke negara penerima oleh negara pengirimnya tentu akan memiliki suatu institusi yang menaungi dirinya, dalam hal ini ialah badan perwakilan negara asing yang menjadi bentuk representasi dari negara pengirim ke negara penerima. Adapun institusi perwakilan negara asing yang berlokasi pada wilayah negara penerima memiliki suatu kelumrahan untuk kemudian memperkerjakan warga negara setempat dari negara penerima dalam rangka dilaksanakan pemenuhan fungsi dan misi diplomatik, sehingga warga negara penerima dipekerjakan sebagai staff di bagian tertentu pada institusi perwakilan negara asing dengan menjadikan suatu dokumen kontrak kerja sebagai landasan utama. Keberadaan dari kontrak kerja inilah yang kemudian bagi warga negara penerima yang bekerja di perwakilan negara asing membuka peluang atau kemungkinan akan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak perwakilan negara asing terhadap para pekerja domestik sekalipun.

PHK sebagai suatu keadaan dimana pekerja berhenti bekerja dari badan usaha baik berbadan hukum maupun tidak, swasta ataupun milik negara, ataupun usaha-usaha lain yang membuka lahan pekerjaan bagi orang lain.⁴ PHK merupakan permulaan atas hilangnya pendapatan pekerja yang tentu akan menjadi suatu ancaman bagi kehidupan pekerja beserta keluarganya terkhusus dalam bidang perekonomian pekerja yang terdampak oleh PHK dari tempatnya bekerja.⁵ Adapun PHK secara teoritis yuridis terbagi menjadi empat macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja, dan PHK oleh pihak badan usaha.⁶

Apabila hak dan ketentuan yang berlaku tidak dipenuhi maka dapat ditempuh upaya hukum melalui jalur administratif atau perdata. Pada pokoknya, pekerja dan badan usaha dapat melangsungkan musyawarah (*bipartid*) yang bila masih belum tercapai kesepakatan maka para pihak bisa menentukan untuk melangsungkan penyelesaian dengan mediasi, konsolidasi, atau arbitrase. Jika masih belum tercapai kesepakatan, maka perkara tersebut dapat dibawa ke pengadilan hubungan industrial (PHI) yang hal ini berpijak pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

⁴ Abdullah Sulaiman, Andi Walli, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia), h. 357.

⁵ Abdul Khakim, 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti, h. 175.

⁶ Abdul Khakim, 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti, h. 179.

Hubungan Industrial (UU PPHI) menjelaskan bahwa upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara *bipartid*, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau ke pengadilan hubungan industrial yang memiliki kompetensi atas problematika tersebut.⁷

Namun menjadi suatu hal yang kabur ketika muncul perselisihan antara pekerja dengan pihak yang mempekerjakan dalam hal PHK melibatkan salah satu institusi perwakilan negara asing yang mengklaim badannya memiliki *diplomatic immunity* juga sebagai representasi dari negara pengirim juga memiliki kekebalan yakni *state immunity* melekat pada dirinya untuk kemudian baik pejabat diplomatik ataupun institusi yang terlibat dengan negara tidak dapat digugat pada tataran peradilan domestik (*par in parem non habet jurisdiction*) terlepas dari tidak tunduk atau memenuhi hukum nasional yang ada perihal tenaga kerja bagi warga negara Indonesia sebagaimana yang terjadi dalam Putusan PHI Nomor 142/6/2011/PHI.Mdn dan Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 673 K/Pdt.Sus/2012 tentang sengketa antara Indra Taufiq Djafar melawan Pimpinan Konsulat Amerika Serikat di Medan (Catrihyin Coart) dan Kedutaan Besar Amerika Serikat di Jakarta (Teo Osius), Putusan PHI Nomor 196/PHI.G/2012/PN.JKT.PST dan Putusan MA Nomor 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tentang sengketa antara Luis F.S.S Pereira, S.H melawan Kedutaan Besar Brazil di Jakarta (Paulo Alberto da Silveira Soares), dan Putusan PHI Nomor 244/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst. dan Putusan MA Nomor 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tentang sengketa antara Maria Itania Setiawan dan Anggreni Ekasari melawan Kedutaan Besar Suriname (*The Embassy of the Republic of Suriname*).

B. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.⁸ Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsi hukum sebagai institusi yang riil dan fungsional dalam kehidupan yang nyata.⁹

⁷ Abdullah Sulaiman, Andi Walli, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, h. 378.

⁸ Waluyo, Bambang. 2002. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, h. 15.

⁹ Soekanto, Soerjono. 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, h. 51.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Perbandingan Ketiga Kasus Posisi

Berdasarkan Putusan PHI tentang sengketa antara pekerja lokal dengan ketiga institusi perwakilan negara asing yakni Konsulat Amerika Serikat di Medan (2011), Kedutaan Besar Brazil (2012), dan Kedutaan Besar Suriname (2015) dapat dilihat bahwa mayoritas majelis hakim dari tingkat pertama hingga kasasi menghendaki kewenangan PHI dalam memutus perkara yang melibatkan perwakilan negara asing yang mana hal tersebut dapat dilihat dari lima putusan dalam dua tingkatan berbeda yang mengamini keberadaan kompetensi absolut bagi perkara PHK yang melibatkan perwakilan negara asing. Namun begitu, pada salah satu putusan pengadilan dari enam putusan pada dua tingkatan di mana majelis hakim memberikan pandangan atas yuridiksi PHI sebagai suatu peradilan di tingkat nasional tidak memiliki kewenangan dalam mengadili suatu sengketa yang melibatkan perwakilan negara asing.

Tepatnya pada pengadilan tingkat pertama dalam kasus PHK yang melibatkan perwakilan negara asing yang mana menjadi kasus pertama dalam sejarah peradilan perdata khusus Indonesia, Pengadilan Hubungan Industrial di Medan atas perkara yang melibatkan Indra Taufiq Djafar melawan Pimpinan Konsulat Amerika Serikat di Medan (Catrihyin Coart) dan Kedutaan Besar Amerika Serikat di Jakarta (Teo Osius), majelis hakim menilai bahwa pengadilan tidak berwenang mengadili perkara *a quo* dan gugatan Penggugat tidak dapat diterima mengingat para Tergugat yang dalam tugasnya tidak tunduk pada yurisdiksi hukum maupun administratif Indonesia dan para Tergugat tidak memiliki personalitas hukum yang terpisah dari Negara Amerika Serikat.

Hal ini dapat dipahami mengingat peradilan di Indonesia selama beberapa tahun sebelumnya telah menganut kekebalan absolut bagi perwakilan negara asing sebagai suatu institusi representatif pemerintahan negara pengirim sehingga hampir seluruh putusan yang dilahirkan peradilan Indonesia mengamini kekebalan yuridiksi bagi agen diplomatik asing yang mengemban misi. Salah satu contoh konkritnya dapat dilihat pada kasus Gugatan Samsir Iskandar melawan Kedutaan Besar Amerika Serikat yang dalam putusannya pengadilan menegaskan bahwa tidak memiliki kewenangan atau kompetensi dalam mengadili kedutaan ketika lembaga ini gagal membayar sewa rumah Samsir Iskandar yang dipergunakan sebagai kantor Kedutaan Besar Amerika Serikat. Disamping itu juga terdapat kasus lain yang melibatkan Kedutaan Besar Arab Saudi yang kembali menegaskan bahwa Kedutaan Besar kebal dari segala tuntutan atau gugatan di pengadilan nasional termasuk masalah tanah garapan atau tanah yang diduduki atau masalah apa pun yang terkait dengan tanah

untuk itu peradilan domestik pada segala tingkatan termasuk MA tidak memiliki yuridiksi atasnya.¹⁰

Atas semua kasus yang terjadi diatas dapat dipahami bahwa memang betul adanya pengadilan Indonesia yang menganut kekebalan absolut sehingga memberikan kekebalan tanpa celah kepada perwakilan negara asing pada semua kasus termasuk di dalamnya kasus perdata sehingga alih-alih dapat menerima kompensasi yang sepatutnya justru individu yang menyewakan rumah dan tanahnya kepada kedutaan asing berakhir tidak dapat memperjuangkan keadilan serta hak-haknya.

Namun demikian sejarahnya, pada tingkat kasasi kasus PHK yang melibatkan Konsulat Amerika Serikat di Medan, terjadi suatu terobosan besar dalam dunia peradilan Indonesia dengan dicabutnya putusan PHI Medan oleh MA yang menilai bahwa pendapat PHI Medan, yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima, karena dari posita dan petitum gugatan Penggugat yang diteliti adalah mengenai PHK antara Penggugat yaitu Indra Taufik dengan Tergugat yaitu Pimpinan Konsulat Amerika Serikat di Medan dimana gugatan *a quo* adalah mengenai PHK antara Penggugat dan Tergugat terjadi di dalam wilayah hukum Negara Republik Indonesia, maka demi hukum, yang harus diberlakukan adalah hukum Indonesia yakni UU Ketenagakerjaan sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut, maka putusan *Judex Facti* Putusan PHI tidak dapat dipertahankan dan harus dibatalkan.

Semenjak kasus yang melibatkan seorang pekerja berwarga negara Indonesia yang menggugat seorang pejabat diplomatik atau tepatnya pimpinan dari Konsulat Amerika Serikat di Medan dan Kedutaan Besar Amerika Serikat yang merujuk pada duta besar Amerika Serikat untuk Indonesia. Tidak lama kemudian mulai muncul kasus serupa pada peradilan perdata khusus tataran nasional. Pada pengadilan hubungan industrial di Jakarta yang harus menghadapi kasus PHK yang dilakukan oleh Kedutaan Besar Brazil terhadap pekerja berwarga negara Indonesia.

Adapun jawaban majelis hakim atas isu *diplomatic immunity* yang dimiliki kedutaan besar Brazil ialah bahwa dari fakta-fakta persidangan dipahami Tergugat sebagai pemberi kerja kepada Penggugat dan telah berlangsung lebih dari enam tahun dan Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat tanpa ada kesalahan. Oleh karenanya Penggugat adalah beralasan untuk menerima kompensasi PHK dari Tergugat, sehingga pertimbangan

¹⁰ Sefrani, *Legal Protection on Local Employee Rights Related with Foreign Mission Immunity in Indonesia*, International Journal of Social Science and Humanity, Singapur, IJSSH, h. 977.

putusan *Judex Facti*/PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup. Akan tetapi dalam kasus yang melibatkan kedutaan besar Brazil ini terdapat suatu fakta yang menarik, dalam Pasal 15 Perjanjian Kerja tertanggal 1 Desember 2009 yang melibatkan pekerja dengan pemberi kerja bahwa:

“Para pihak sepakat untuk menyelesaikan setiap perselisihan atau ketidaksepahaman yang timbul dari Perjanjian ini secara mufakat untuk musyawarah. Apabila perselisihan atau ketidaksepahaman tidak dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat, maka para Pihak sepakat untuk menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan perundangan dan peraturan terkait ketenagakerjaan Republik Indonesia yang berlaku.”

Perjanjian sebagai suatu Undang-Undang yang berlaku mengikat untuk para pihak yang mengikatkan dirinya. Hal tersebut tentu jelas memberikan *consent* oleh keduanya untuk menyelesaikan segala perselisihan yang timbul secara musyawarah dan bila memang tidak tercapai kesepakatan maka para pihak menyetujui penyelesaian sesuai ketentuan yang berlaku di Indonesia. Oleh sebab bunyi pasal dalam perjanjian kerja yang telah jelas terang maknanya bersamaan pula dengan fakta yang ditemukan selama persidangan, amat konkrit dapat dipahami putusan pengadilan pada tingkat pertama hingga kasasi menolak argumentasi Tergugat terkait *diplomatic immunity* yang dimiliki dan melekat pada dirinya dan sebaliknya peradilan menghukum Tergugat dan Pemohon Kasasi untuk memenuhi hak Penggugat dan Termohon Kasasi beserta biaya perkara.

Tak selang lama waktu berlalu, perkara yang melibatkan Perwakilan Negara Asing yang melakukan PHK terhadap pekerja berwarganegara Indonesia kembali terjadi, yakni Kedutaan Besar Suriname yang digugat oleh Maria Itania Setiawan dan Anggreni Ekasari. Kedutaan Besar kembali berdalih bahwa pengadilan domestik tidak memiliki kewenangan untuk memutus perkara yang melibatkan dirinya oleh karena *diplomatic immunity* yang tertuang dalam VCDR yang telah diratifikasi oleh negara Indonesia. Namun kembali lagi, hal ini tidak digubris oleh pengadilan baik dalam pengadilan tingkat pertama hingga pengadilan di tingkat kasasi. Sebaliknya, putusan pada tingkat kasasi yang melibatkan Kedutaan Besar Suriname justru menjadi salah satu putusan *landmark* Mahkamah Agung hingga masuk dalam rumusan hukum kamar perdata tahun 2016 (SEMA Nomor 4 Tahun 2016) yang pada poin perdata khusus PHI disebutkan bahwa PHI memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perselisihan PHK antara pekerja dengan pemberi kerja yang merupakan perwakilan negara asing (Kedutaan Besar, Kuasa usaha, dan lain-lain) yang bertempat di wilayah Republik Indonesia oleh sebab pemberi kerja

yang sesuai dengan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, sehingga bagi perjanjian kerja yang dibuat oleh perwakilan negara asing dengan pekerja berlakulah UU Ketenagakerjaan di Indonesia.¹¹

Namun patut disayangkan bahwa dalam rangka mengeksekusi putusan yang ada, peradilan masih mengalami kesulitan dengan fakta dimana tiada landasan hukum bagi eksekusi putusan yang telah dituangkan peradilan, terlebih pula dalam Pasal 22 VCDR menyebutkan bahwa:

“Gedung instansi perwakilan negara asing (atau Gedung misi) tidak dapat diganggu gugat dimana pejabat-pejabat dari Negara penerima tidak boleh memasukinya, kecuali dengan persetujuan kepala misi. Kemudian, negara penerima di bawah kewajiban khusus untuk mengambil semua langkah yang perlu untuk melindungi gedung misi terhadap penerobosan atau perusakan dan untuk mencegah setiap gangguan perdamaian misi atau perusakan martabatnya.”

Adapun, gedung misi, perlengkapannya dan barang-barang lainnya di sana serta alat-alat transport misi kebal terhadap penyelidikan, pengambilalihan, pengengkapan atau eksekusi. Hal ini menjadi suatu kesulitan yang nyata bagi peradilan untuk mengukuhkan putusan yang telah diputus dengan *non* eksistensi peraturan perundang-undangan yang mengatur eksekusi dalam perkara ketenagakerjaan ataupun bentuk kerja sama dalam bentuk perjanjian internasional antar negara baik secara bilateral maupun multilateral terkait pengeksekusian putusan yang melibatkan perwakilan negara asing.

2. Analisis Peristiwa Hukum

Melihat kasus yang terjadi di Indonesia perihal pengajuan gugatan oleh tenaga kerja Indonesia kepada Perwakilan Negara Asing selaku pemberi kerja terdapat salah satu kesamaan yang fundamental dan dapat ditemukan dalam berbagai kasus yang ada yakni perihal isu PHK oleh Perwakilan Negara Asing terhadap pekerja WNI lokal yang memiliki kekebalan terhadap yuridiksi PHI. Pada pokoknya, terdapat beberapa poin penting yang dijabarkan sebagai berikut:

¹¹ Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung, 2020. *KOMPILASI RUMUSAN HASIL RAPAT PLENO KAMAR Mahkamah Agung Republik Indonesia*, Jakarta: Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung, h. 69.

Pertama: Konsistensi Peradilan di Indonesia

Konsisten menurut etimologi didefinisikan sebagai stabil, tidak berubah-ubah, selaras, sesuai, tetap, dan taat asas dimana konsistensi diartikan juga kemandirian dan ketetapan dalam bertindak yang tidak dipengaruhi tempat dan waktu, sehingga konsistensi hukum kerap kali diartikan sebagai sikap stabil dalam tempat, waktu, dan subjek yang berbeda, sehingga dalam tataran penegakan hukum lingkup peradilan untuk mewujudkan konsistensi hukum yang dapat menjadi jaminan bagi diselenggarakannya keadilan dalam sistem peradilan, maka hakim diwajibkan untuk mengadili suatu perkara sama untuk diputus sama berdasarkan yurisprudensi atau asas preseden.¹²

Di Indonesia sendiri, jika kita membuka kembali tiga rangkaian kasus yang telah terjadi dapat dipahami bahwa terdapat pola pandangan hakim dalam menyikapi kasus serupa bahwa dalam hal ketenagakerjaan dimana para pihak terikat pada suatu perjanjian kerja (hubungan keperdataan), sehingga suatu institusi Perwakilan Negara Asing sebagai suatu perwakilan negara sekali pun patut ditanggihkan kekebalannya sebagaimana apa yang hendak diwujudkan dalam *restrictive doctrine theory* yang terkandung dalam butir-butir pasal UNCSI untuk suatu negara tidak memiliki imunitas yang bersifat absolut tanpa terkecuali.

Pembatasan imunitas bagi negara pada intinya memberikan suatu batasan dalam imunitas yang dimiliki oleh negara (*state immunity*) dalam ruang lingkup tertentu seperti komersil yang sepatutnya menyangkut pula kegiatan profesional atau dengan kata lain bidang ketenagakerjaan. Pada praktik di Indonesia, dapat dilihat dengan adanya lima dari enam putusan yang menyatakan bahwa peradilan hubungan Industrial memiliki kewenangan untuk mengadili perkara yang melibatkan Perwakilan Negara Asing. Bahkan hingga berujung pada salah satu putusan menjadi putusan *landmark* dalam bidang hubungan industrial yang menjadi kamar perdata khusus.

Jika ditinjau lebih jauh, majelis hakim tidak menetapkan pandangannya tanpa pijakan jelas, namun bila kita membuka asas konsensualisme memiliki arti utama yakni sepakat, yang mana asas tersebut bukan berarti hanya sebatas memberi pemahaman bahwa suatu perjanjian baru berlaku apabila syarat kesepakatan para pihak telah terpenuhi karena hal tersebut merupakan suatu keniscayaan dalam perjanjian itu sendiri.¹³ Sehingga tidak dapat

¹² Abdullah, 2008. *Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan*, Sidoarjo: Program Pascasarjana Universitas Sunan Giri, h. 156-157.

¹³ Subekti, 2019. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa, h. 15.

dikesampingkan fakta bahwa perjanjian kerja yang merupakan suatu bentuk kesepakatan antara pihak pekerja dengan pemberi kerja memiliki satu pandangan yang menjadi pijakan utama hubungan industrial yang terjalin antara kedua belah pihak. Namun lebih jauh, apabila terdapat suatu hal yang tidak diatur dalam klausul pasal perjanjian, maka kedua belah pihak dianggap sepakat untuk tunduk kepada undang-undang.¹⁴

Hal ini berlaku pula dalam hal suatu perselisihan, perjanjian yang menjadi undang-undang pengikat para pihak yang menandatangani kesediaan dirinya dalam mematuhi perjanjian tersebut, maka bila tidak ada ketentuan khusus yang menyatakan bagaimana pola penyelesaian sengketa yang timbul ke depannya, sama saja dengan telah menyepakati hukum dan undang-undang yang berlaku dalam mencapai penyelesaian.

Sejalan dengan Pasal 1339 KUHPer yang juga memiliki peran penting dalam melandasi suatu perjanjian kerja menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Sebagai contoh, dalam hal penyelesaian sengketa hubungan industrial manakala tidak disebutkan bagaimana proses penyelesaiannya pada suatu perjanjian yang dibuat di Indonesia maka berlaku penyelesaian melalui tahapan penyelesaian sengketa yang telah dengan tegas disebutkan dalam UU PPHI.

Disamping itu, terlepas dari segala peraturan perundang-undangan yang ada, dalam memutus perkara yang ditangani olehnya, majelis hakim mengedepankan pertimbangan segala aspek yang berkenaan dengan inti sengketa dalam suatu perkara dan hakim juga memiliki andil untuk memberi pertimbangan yang bersumber dari motivasi untuk menegakkan hukum serta memberi keadilan bagi kedua belah pihak yang tengah bersengketa.¹⁵ Hakim, sebagaimana yang telah dipahami bersama dewasa ini, bukanlah lagi sebatas menjadi corong undang-undang yang mana *la bouche de la loi* atau semata hanya menerapkan hukum yang ada, meski memang hukum yang ada merupakan suatu pedoman bagi hakim¹⁶ dalam menjatuhkan putusan akan tetapi hal tersebut bukanlah satu-satunya yang harus diindahkan oleh majelis hakim namun juga terdapat pertimbangan yang didasari oleh nurani hakim yang perlu dikedepankan pula. Seperti dalam kasus PHK, disamping melihat regulasi yang

¹⁴ Subekti, 2019. *Hukum Perjanjian*, h. 13.

¹⁵ Ahmad Rifai, 2014. *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Jakarta: SINAR GRAFIKA, h. 110.

¹⁶ Ahmad Rifai, 2014. *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, h. 110.

ada mengatur terkait imunitas bagi Perwakilan Negara Asing, namun majelis hakim juga tetap harus membuka mata nuraninya dalam memberikan putusan seadil-adilnya bagi para pekerja yang tengah membela hak-haknya.

Terkait konsistensi hukum atas putusan yang melibatkan perwakilan negara asing dengan warga negara Indonesia yang terkena PHK. Jelas terdapat konsistensi oleh peradilan dari tingkat kasasi perkara pertama PHK oleh Perwakilan Negara Asing terhadap pekerja berwarga negara Indonesia (Konsulat Amerika Serikat di Medan) yang mengkoreksi putusan tingkat pertama perkara pertama dan menyatakan bahwa peradilan domestik memiliki kompetensi dalam memeriksa dan mengadili perkara PHK yang dilakukan oleh perwakilan negara asing terhadap pekerja berkewarganegaraan Indonesia yang mana turut diikuti oleh putusan-putusan yang menghadapi isu imunitas perwakilan negara asing dalam yuridiksi PHI (perkara Kedutaan Besar Brazil dan perkara Kedutaan Besar Suriname), sehingga konsistensi hukum tercipta dengan selarasnya putusan-putusan hakim. Namun demikian, dalam tataran eksekutorial meski telah terjadi konsistensi dalam putusan peradilan yang dijatuhkan, negara masih menghadapi kendala dalam mengeksekusi putusan yang telah dilahirkan atas sengketa PHK yang terjadi. Untuk itu, terdapat salah satu cara penyelesaian sengketa yang telah dilangsungkan sejak masa lampau yang memungkinkan untuk menjawab problem eksekutorial putusan yakni negosiasi atau perundingan diplomatik langsung, perundingan biasa diadakan dalam bentuk pembahasan antar negara dalam pertemuan tertutup perwakilannya dimana perundingan ini bukan saja menyelesaikan suatu sengketa yang sedang terjadi namun juga dapat menghasilkan suatu regulasi baru yang dapat mencegah sengketa yang dapat muncul suatu saat untuk mencapai suatu hal yang positif bagi kehidupan masyarakat internasional.¹⁷

Kedua: Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam konvensi PHK yang dicanangkan oleh *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 1982 yang menjadi pijakan hukum internasional bagi masyarakat dunia terkait PHK terdapat berbagai poin penting yang harus ditandai. Diantaranya ialah Pasal 4 yang menyebutkan bahwa: "Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus kecuali ada alasan yang sah untuk

¹⁷ Boer Mauna, 2018. *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Bandung: PT ALUMNI, h. 196-197.

putusan tersebut terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional bidang usaha, perusahaan atau jasa.”

Dimana hal ini jelas bertolak-belakang dengan salah satu kasus yang terjadi dalam PHK Kedutaan Besar Brazil bagi pekerja berwarga negara Indonesia yang mana putusan hubungan kerja yang diberikan bersifat sepihak tanpa alasan yang jelas. Dalam Pasal 8 paragraf (1) disampaikan bahwa:

“Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas putusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer atau dengan kata lain para pekerja memiliki hak untuk menyatakan suatu PHK tidak sah dan mengajukannya kepada pengadilan hubungan industrial.”

Disamping itu dalam Pasal 9 paragraf (1) juga ditambahkan:

“Badan-badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini diberi wewenang untuk mengkaji alasan yang diberikan atas putusan dan keadaan-keadaan lain yang berkaitan dengan kasus tersebut dan untuk membuat sebuah keputusan tentang apakah putusan tersebut bisa dibenarkan.”

Selanjutnya, pada pasal 9 paragraf (2) poin (b) dapat dipahami:

“Agar pekerja tidak menanggung sendiri beban membuktikan bahwa putusan itu tidak sah, metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini harus menetapkan diantaranya badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini harus diberi wewenang untuk mencapai kesimpulan tentang alasan putusan setelah memperhatikan bukti yang diberikan oleh pihak-pihak terkait dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang dan praktik nasional.”

Atau dengan kata lain, peradilan seperti PHI benar adanya memiliki kewenangan untuk memeriksa dan mengadili perkara yang diajukan pekerja atas PHK bagi dirinya. Dalam konvensi putusan hubungan kerja oleh ILO, pada bagian E mengenai Pesangon dan Perlindungan Pendapatan Lain, lebih spesifiknya dalam Pasal 12 paragraf (1) ditekankan:

“Seorang pekerja yang pekerjaannya telah diputus berhak, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, atas pesangon atau tunjangan pemisahan lainnya, jumlah yang harus didasarkan antara lain pada masa kerja dan tingkat upah, dan dibayarkan langsung oleh pengusaha atau oleh dana yang dibentuk oleh iuran pengusaha, tunjangan dari asuransi pengangguran atau bantuan atau bentuk jaminan sosial lain, seperti tunjangan hari tua atau kecacatan, di bawah kondisi normal yang tunjangan tersebut berlaku atasnya, atau kombinasi pesangon dan tunjangan semacam itu.”

Untuk itu tidak dibenarkan bagi pemberi kerja untuk tidak membayarkan pesangon bagi pekerja yang menjadi korban PHK. Tentu kebijakan tersebut juga berlaku bagi perwakilan negara asing. Pada kenyataannya, Kedutaan ataupun Konsulat, perwakilan negara asing secara umum memang bukanlah Pengusaha, namun berdasarkan *Agreement of Employment* yang ditandatangani kedua belah pihak, maka secara prinsip para Tergugat dalam ketiga kasus PHK oleh Perwakilan negara Asing kepada pekerja berwarganegara Indonesia merupakan pemberi kerja yang memenuhi pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan dan dalam hubungan antara Penggugat dengan Tergugat ada unsur pekerjaan, perintah dan upah sebagaimana karakteristik hubungan kerja didalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, sudah sepatutnya Perwakilan Negara Asing diadili pada PHI dan digugat atasnya untuk membayarkan segala uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana seharusnya diterima sesuai Pasal 156 UU Cipta Kerja.

Ketiga: Pengadilan Hubungan Industrial

Adapun proses penyelesaian sengketa PHK yang terjadi antara seorang pekerja dengan pemberi kerja haruslah melalui tahap perundingan *bipartite* yang diselesaikan maksimal dalam waktu tiga puluh hari sejak dimulai perundingan dan bila terjadi suatu kegagalan maka dapat dilakukan pencatatan perselisihan pada instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dengan dilampirkannya bukti telah terlaksana bipartit sebelumnya.¹⁸ Adapun alur penyelesaian ini memiliki pijakan pada UU PPHI untuk melalui tahap mediasi namun sesuai bunyi pasal 14 ayat (1) yang menyebutkan bahwa:

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke PHI pada Pengadilan Negeri setempat.”

Dimana dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a jika anjuran ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak yang menyetujui dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke ranah PHI pada Pengadilan Negeri setempat. Adapun penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh

¹⁸ I Made Udiana, 2015. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Denpasar: Udayana University Press, h. 147.

salah satu pihak di PHI pada Pengadilan Negeri setempat. Pada Pasal 56 UU PPHI disebutkan pula bahwa:

“PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan putusan hubungan kerja; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Dengan demikian dapat dipahami bahwa PHI jelas memiliki kewenangan dalam mengadili dan memeriksa perkara yang berkenaan dengan PHK. Pada hukum positif Indonesia, eksistensi PHI dilandasi oleh konstitusi UUD Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya pada BAB IX tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 24 yang menyebutkan pada ayat (1) bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Dan dilanjutkan oleh ayat (2) yang berbunyi:

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi. Untuk kemudian di ayat (3) dilanjutkan bahwa badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang.”

Selanjutnya, pada Undang-Undang tentang Peradilan Umum menyatakan bahwa disamping peradilan umum yang berlaku bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya pelaku kekuasaan kehakiman lainnya yang merupakan peradilan khusus dan seterusnya peradilan khusus yang dimaksud diantaranya ialah PHI.¹⁹ Sehingga memang PHI merupakan suatu pengadilan khusus yang menjadi salah satu cabang dari MA yang menjadi pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia.²⁰

Keempat: Diplomatic Immunity

Imunitas yang dimiliki oleh Perwakilan Negara Asing atas yuridiksi pengadilan domestik atas PHK pada hakikatnya terbagi menjadi dua, yakni dalam tataran *diplomatic immunity* bagi pejabat yang menjadi tergugat dan *state immunity* bagi institusi yang dijadikan tergugat yang mana baik keduanya bukanlah suatu bentuk kekebalan tanpa celah namun tetap membuka

¹⁹ I Made Udiana, 2015. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, ...* h. 142.

²⁰ I Made Udiana, 2015. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, ...* h. 135.

kemungkinan atas penanggalan kekebalan dalam kondisi tertentu sebagaimana aturan yang telah berlaku dan dianut oleh dunia Internasional.

Bagi para pejabat diplomatik penangguhan imunitas dalam regulasi yang mengatur perihal *diplomatic immunity*, tepatnya pada Pasal 31 ayat (1) VCDR menegaskan bahwa:

“Seorang agen diplomatik akan menikmati kekebalan dari yurisdiksi pidana penerima Negara dimana ia juga menikmati kekebalan dari yurisdiksi sipil dan administratifnya, kecuali dalam hal: (a) tindakan nyata yang berkaitan dengan harta tak gerak pribadi yang terletak di wilayah Negara penerima, kecuali ia memegangnya atas nama Negara pengirim untuk tujuan misi; (b) tindakan yang berkaitan dengan suksesi di mana agen diplomatik terlibat sebagai pelaksana, administrator, ahli waris atau pewaris sebagai orang pribadi dan bukan atas nama Negara pengirim; (c) suatu tindakan yang berkaitan dengan setiap kegiatan profesional atau komersial yang dilakukan oleh diplomatik agen di Negara penerima di luar fungsi resminya.”

Pada pasal 31 ayat (1) VCDR poin (c) kita dapat memahami bahwa salah satu tindakan yang membuat seorang pejabat mengalami penanggalan atas imunitasnya ialah “kegiatan yang berkenaan dengan tiap kegiatan profesional atau komersial yang dilakukan oleh agen diplomatik di negara penerima di luar fungsi resminya”.

Terdapat beberapa hal penting yang patut digaris bawahi dalam pasal ini, dimana frasa suatu tindakan yang berkaitan dengan setiap kegiatan profesional atau komersial tidak dijabarkan secara terperinci dalam VCDR baik definisi ataupun batasan dari kegiatan profesional ataupun komersial itu sendiri, namun jika melihat dari pengertian yang dihadirkan menurut kebahasaan, kegiatan profesional diartikan sebagai suatu kegiatan di mana seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan lain yang mereka miliki dalam rangka melayani orang lain dan untuk itu seseorang menerima kompensasi baik dalam bentuk uang atau dalam bentuk manfaat nyata lainnya.²¹ Sedangkan untuk kegiatan komersial sendiri menurut hukum internasional dapat ditemukan dalam UNCIS yang mendefinisikan “transaksi komersial” sebagai setiap kontrak atau transaksi komersial untuk penjualan barang atau penyediaan jasa, setiap kontrak untuk pinjaman atau transaksi lain yang bersifat keuangan, termasuk kewajiban jaminan atau ganti rugi sehubungan dengan pinjaman atau transaksi tersebut, kontrak atau transaksi lain yang bersifat komersial, industri, perdagangan atau profesional, tetapi tidak

²¹ *Professional Activity*, Law Insider, <https://www.lawinsider.com/dictionary/professional-activity>, diakses tanggal 29 Juni 2021.

termasuk kontrak kerja orang. Atau dengan kata lain, segala transaksi yang berkaitan dengan keuangan yang juga termasuk di dalamnya transaksi industri, perdagangan, atau profesional.

Dengan demikian kita dapat memahami bahwa profesional dapat menjadi bagian dari kegiatan komersial namun kegiatan komersial tidak hanya terdiri atas kegiatan profesional semata. Kembali pada pasal 31 ayat (1) VCDR poin (c), apabila betul pandangan atas tafsir yang ada secara kebahasaan dan UNCIS, maka jelas terkait kontrak kerja termasuk dalam kegiatan profesional, namun yang wajib disoroti pula ialah dalam pasal tersebut dilanjutkan dengan kalimat “yang dilakukan oleh diplomatik agen di Negara penerima di luar fungsi resminya” hal ini mengembalikan kita pada posisi awal karena kaburnya makna di luar fungsi resmi.

Jika melihat pada pasal 3 VCDR dijelaskan bahwa fungsi misi diplomatik antara lain:

“Mewakili Negara pengirim di Negara penerima, melindungi di Negara penerima kepentingan Negara pengirim dan warga negaranya, dalam batas-batas yang diizinkan oleh hukum internasional, bernegosiasi dengan Pemerintah Negara penerima, memastikan dengan segala cara yang sah kondisi dan perkembangan di Negara penerima, dan melaporkannya kepada Pemerintah Negara pengirim, mempromosikan hubungan persahabatan antara Negara pengirim dan Negara penerima, dan mengembangkan hubungan ekonomi, budaya dan ilmiah mereka.”

Namun lagi, jika dilihat secara parsial terkait kegiatan mempekerjakan seorang warga negara penerima merupakan suatu hal yang semestinya dilakukan Perwakilan Negara Asing dalam rangka memperlancar pelaksanaan misi diplomatiknya. Untuk itu, kekebalan bagi pejabat diplomatik sukar ditanggalkan ketika dihadapi dengan problema ketenagakerjaan karena pejabat diplomatik hanya melaksanakan fungsinya untuk mencapai misi diplomatik.

Kelima: *State Immunity*

Untuk imunitas yang dimiliki oleh institusi Perwakilan Negara Asing sebagai suatu representasi dari negara pengirim tentu diperisai oleh keberadaan *state immunity* yang dimiliki oleh negara pengirim agar suatu institusi Perwakilan Negara Asing tidak dapat digugat dalam pengadilan tataran nasional. Adapun *state immunity* merupakan imunitas yang lebih tepat dipergunakan dalam perkara yang melibatkan institusi perwakilan negara asing, mengingat perwakilan negara asing merupakan representasi dari pemerintah

berdaulat suatu negara yang melekat padanya kekebalan yuridiksi peradilan domestik. Namun, kembali lagi, tiada kekebalan yang bersifat absolut.

State immunity sendiri memiliki batasan seperti yang dijelaskan dalam UNCIS, tepatnya pada pasal 10 ayat (1) UNCIS yang menyatakan bahwa jika:

“Negara terlibat dalam transaksi komersial (melakukan tindakan *jure gestionis*) dengan badan hukum asing atau badan hukum dan, berdasarkan aturan hukum perdata internasional yang berlaku, perbedaan yang berkaitan dengan transaksi komersial termasuk dalam yurisdiksi pengadilan Negara lain, Negara tidak dapat meminta kekebalan dari yurisdiksi itu dalam proses yang timbul dari transaksi komersial itu.”

Namun hal yang disayangkan adalah fakta bahwa dalam hal transaksi komersial itu sendiri, sebagaimana yang sebelumnya telah dibahas, bahwa kontrak kerja dikecualikan di dalamnya atau dengan kata lain negara tetap memiliki kekebalan terkait hal yang berurusan dengan kontrak kerja dimana hal ini berarti institusi Perwakilan Negara Asing juga memiliki imunitas atas gugatan PHK yang dilayangkan kepadanya.

Belum selesai disitu, pada pasal 11 ayat (1) UNCIS disampaikan:

“Kecuali disepakati lain antara Negara-negara yang bersangkutan, suatu Negara tidak dapat memohon kekebalan dari yurisdiksi di hadapan pengadilan Negara lain yang sebaliknya kompeten dalam suatu proses yang berkaitan dengan kontrak kerja antara Negara dan seorang individu untuk pekerjaan yang dilakukan atau untuk dilakukan, seluruhnya atau sebagian, di wilayah Negara lain itu.”

Namun pada pasal 11 ayat (2) UNCIS dilanjutkan dengan beberapa pengecualian diantaranya:

“Pegawai tersebut telah direkrut untuk melakukan fungsi tertentu dalam pelaksanaan wewenang pemerintahan, karyawan tersebut adalah agen diplomatik, seorang petugas konsuler, seorang anggota staf diplomatik dari misi tetap pada organisasi internasional atau misi khusus, atau direkrut untuk mewakili suatu Negara pada konferensi internasional, atau orang lain yang menikmati kekebalan diplomatik, pokok perkaranya adalah perekrutan, pembaruan pekerjaan, atau penempatan kembali seseorang. Pokok persidangan adalah pemecatan atau pemutusan hubungan kerja seseorang dan, sebagaimana ditentukan oleh kepala Negara, kepala Pemerintahan atau Menteri Luar Negeri dari Negara pemberi kerja. Proses tersebut akan mengganggu keamanan kepentingan negara itu. Pekerja tersebut adalah warga negara dari negara pemberi kerja pada saat proses pengadilan dilembagakan, kecuali jika orang tersebut memiliki tempat tinggal tetap di negara forum, atau negara pemberi kerja dan pekerja telah menyepakati sebaliknya secara tertulis, tunduk pada

pertimbangan kebijakan publik yang diberikan di pengadilan Negara dari yurisdiksi eksklusif forum dengan alasan pokok pembicaraan.”

Terlebih dalam pasal 7 UNCSI berkenaan dengan persetujuan untuk pelaksanaan yurisdiksi disebutkan bahwa:

“Suatu negara tidak dapat meminta kekebalan dari yurisdiksi di depan pengadilan negara lain sehubungan dengan suatu masalah atau kasus jika telah secara tegas menyetujui pelaksanaan yurisdiksi oleh pengadilan berdasarkan kesepakatan internasional, dalam kontrak tertulis; atau pun dengan pernyataan di depan pengadilan atau dengan komunikasi tertulis dalam proses tertentu. Sehingga dapat dipahami bahwa *state immunity* tidak berlaku atas kasus yang melibatkan pekerja lokal yang bekerja dalam perwakilan negara asing apabila dalam perjanjian kerja atau kontrak kerjanya telah dengan tegas menyebutkan bahwa penyelesaian sengketa akan melalui peradilan domestik dan perjanjian tunduk dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional.”

Salah satu kasus antara pekerja dengan pemberi kerja yang merupakan Perwakilan Negara Asing yang memiliki imunitas atas dirinya dapat kita lihat pula terjadi di negara lain seperti pada kasus Genny de Oliveira melawan Kedutaan Besar Republik Demokratik Jerman (Banding No. 9.696-3), MA Federal Brazil memutuskan bahwa pengecualian ditetapkan oleh Pasal 114 Konstitusi Federal Brazil 1988, di mana pengadilan ketenagakerjaan Brazil dianggap tetap memiliki yurisdiksi untuk memutuskan perselisihan ketenagakerjaan yang melibatkan entitas publik asing.²² Dengan demikian, kasus ini menetapkan pengecualian terhadap kekebalan yurisdiksi di Brazil dalam hal ketenagakerjaan. Meski pada akhirnya ketika dihadapi dengan eksekusi, tembok imunitas tetap sulit untuk dapat digoyahkan, dimana posisi Brazil tetap tidak berubah.²³

D. KESIMPULAN

Perihal ketentuan penyelesaian sengketa PHK yang melibatkan perwakilan negara asing yang beralih atas imunitas yang dimilikinya, secara objektif memang Perwakilan negara Asing bukan tergolong sebagai Pengusaha,

²² Wenhua Shan and Peng Wang, *Divergent Views on State Immunity in the International Community, The Cambridge Handbook of Immunities and International Law*, Cambridge, Cambridge University Press, h. 66-67 mengutip Brazil, Konstitusi (1988) (rev. 2014), Pasal 114: 'Sistem pengadilan perburuhan memiliki kekuasaan untuk mengadili ... tindakan yang timbul dari hubungan perburuhan, termasuk tindakan badan hukum publik asing dan administrasi publik langsung dan tidak langsung dari Persatuan, Negara Bagian, Distrik Federal dan Kabupaten.'

²³ *Divergent Views on State Immunity in the International Community*, ... h. 67.

namun berdasarkan *Agreement Employment* yang ditandatangani, secara prinsip Perwakilan Negara Asing adalah pemberi kerja dan dalam hubungan antara dirinya dengan pekerja lokal ada unsur pekerjaan, perintah dan upah sebagaimana karakteristik hubungan kerja sesuai UU Ketenagakerjaan. Adapun, apabila dalam kondisi pejabat perwakilan negara asing ditempatkan sebagai tergugat seperti dalam kasus Konsulat Amerika Serikat di Medan dan Kedutaan Besar Brazil maka berlaku *diplomatic immunity* atas dirinya yang jika membuka pasal 31 ayat (1) VCDR maka tidak (termasuk yang) dapat ditanggalkan imunitasnya oleh sebab pejabat diplomatik ketika melibatkan diri dalam hal ketenagakerjaan institusi perwakilan negara asing tentu masih dalam ruang lingkup melaksanakan tugas atau fungsi diplomatik oleh negara pengirim guna terselenggaranya misi yang diberikan (atau dengan kata lain bukan di luar fungsi diplomatik), sedangkan dalam kasus institusi Perwakilan Negara Asing sebagai badan representasi pemerintahan negara pengirim yang menjadi pihak tergugat seperti pada kasus Kedutaan Besar Suriname, maka *state immunity* akan melekat pada dirinya akan tetapi imunitas tersebut dapat ditanggalkan dengan catatan sebagaimana pasal 7 poin (c) UNCSI dan juga hukum kebiasaan internasional yang berlaku bila terdapat *consent* atau persetujuan negara yang konkritnya tertuang dalam suatu kontrak tertulis maka negara tidak dapat meminta kekebalan dari yurisdiksi di depan pengadilan Negara lain meski dalam eksekusi putusan masih diperlukan perjanjian antar negara sebagai landasan.

Pertimbangan yang dilakukan oleh majelis hakim dalam menanggapi polemik kompetensi absolut PHI dalam gugatan perkara PHK tenaga kerja berwarga negara Indonesia oleh perwakilan negara asing pada pokoknya memiliki dua poros utama, yakni yang memutuskan bahwa PHI tidak memiliki kewenangan atas perkara pemutusan hubungan kerja oleh Perwakilan Negara Asing dan yang memutuskan bahwa pengadilan hubungan industrial memiliki kewenangan atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perwakilan Negara Asing. Dimana satu dari enam majelis hakim (tepatnya pada kasus pertama di tingkat pertama) yang berpandangan bahwa perwakilan negara asing tidak dapat diadili dalam lingkup peradilan nasional sebab perwakilan negara asing tidak mempunyai personalitas hukum yang terpisah dari Negara pengirim. Adapun Pejabat Fungsi Perwakilan Negara Asing dalam menjalankan tugasnya tidak tunduk pada yurisdiksi hukum maupun administratif Indonesia terlebih dalam kondisi dimana Negara pengirim tidak mengabaikan kekebalan diplomatiknya sehingga tidak dapat dijadikan sebagai pihak Tergugat dalam peradilan domestik Republik Indonesia yang mana dalam kasus ini ialah PHI. Sedangkan, lima dari enam Majelis hakim secara konsisten menolak pandangan tersebut menimbang dari posita dan petitum gugatan Penggugat ternyata adalah

mengenai putusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang merupakan Perwakilan negara Asing yang terjadi di dalam wilayah hukum Negara Republik Indonesia, maka demi hukum, yang harus diberlakukan adalah hukum Indonesia.

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan atas imunitas perwakilan negara asing yang melakukan PHK kepada pekerja lokal di Indonesia, peneliti memberikan saran untuk dilahirkan Undang-Undang yang mengatur perihal Imunitas Perwakilan Negara Asing di Indonesia yang mana di dalamnya mengatur pula perihal PHI untuk memeriksa dan memutus sengketa antara pekerja berkewarganegaraan Indonesia dengan Perwakilan Negara Asing, diadakannya amandemen UU Ketenagakerjaan untuk memberikan penjelasan perihal pemberi kerja dalam hal ini termasuk Perwakilan Negara Asing di dalamnya, diadakan upaya diplomatik antar negara Indonesia dengan negara lain dengan diadakannya perjanjian kerja sama bilateral atau multilateral yang menyepakati akan konsep saling tanggalnya imunitas bagi perwakilan negara asing sebagai representasi negara dalam perkara PHK bersamaan dengan mekanisme eksekutorial yang dapat dilakukan. Menekankan bagi pekerja yang bekerja pada Perwakilan Negara Asing untuk memastikan kembali perjanjian kerja yang disepakati bersama dengan memastikan poin terkait bagaimana penyelesaian yang akan dilakukan apabila terjadi suatu sengketa hubungan industrial dan juga mengadakan pasal dalam perjanjian tersebut. Perihal tunduknya para pihak terhadap hukum nasional untuk terwujudnya kepastian hukum dan bila sengketa yang ada berakhir pada meja hijau, maka pastikan gugatan yang dilayangkan oleh pekerja Indonesia untuk menunjukkan gugatannya bukan kepada pejabat Perwakilan Negara Asing yang memegang kewenangan dan kekuasaan pada institusi Perwakilan Negara Asing tersebut namun kepada institusi Perwakilan Negara Asing yang menyetujui penyelesaian sengketa pada peradilan domestik dalam perjanjian kerja.

REFERENSI:

- Abdul, Khakim. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan Keempat Edisi Revisi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Abdullah, Sulaiman; Andi, Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Abdullah. 2008. *Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan*. Sidoarjo: Program Pascasarjana Universitas Sunan Giri.

- Ahmad, Rifai. 2014. *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Made, Udiana I. 2015. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Denpasar: Udayana University Press.
- Sefrani. 2010. *Hukum Internasional Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung. 2020. *Kompilasi Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia*. Jakarta: Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung.
- Shan, Wenhua; and Peng Wang. *Divergent Views on State Immunity in the International Community*. The Cambridge Handbook of Immunities and International Law. Cambridge. Cambridge University Press.
- Subekti. 2014. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Subekti. 2019. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermedia.
- Sumaryo, Suryokusumo. 2013. *Hukum Diplomatik Teori dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Vienna Convention On Diplomatic Relations and Optional Protocol to The Vienna Convention On Diplomatic Relations Concerning Acquisition of Nationality* atau VCDR 1961 (yang telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan).
- International Labour Organization's Termination of Employment Convention 1982*.
- United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property 2005*.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.