

DAMPAK ASAS IMUNITAS TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PEGAWAI SETEMPAT (*LOCAL STAFF*) DENGAN PERWAKILAN NEGARA ASING

Ida Susanti
Fakultas Hukum, Universitas Katolik Parahyangan
email: idanti@unpar.ac.id

disampaikan 5/3/2021 – di-review 18/4/2021 – diterima 22/5/2022
DOI: 10.25123/vej.v8i1.4668

Abstract

The employment agreement between local staff and Representatives of Foreign Countries (RFC) is very problematic, because many people believe that a RFC has the immunity to be sued before the court where the RFC is located. Applicability of this immunity to employment agreement's disputes between the local staff and the RFC is debatable. This paper will examine restrictions on the application of the principle of immunity in employment agreements, and how these exemptions impact legal protection for local staff. Therefore, using the normative/doctrinal approach, this paper will discuss the meaning of the immunity principle and its application in the employment relationship between RFC and local staff; the jurisdiction of the local court to resolve disputes between local staff and the RFC; and the impact of the limitation of the principle of immunity to the legal protection that will be provided to local staff with RFCs. Those will be seen both in regulations, court decision and opinio-doctorum. Finally, this paper will recommend parameters for determining the criteria to limit the application of the immunity principle in the employment agreement.

Keywords:

local staff; employment agreement; imunity; court jurisdiction.

Abstrak

Perjanjian kerja antara pegawai setempat dengan Perwakilan Negara Asing (PNA) merupakan masalah yang menimbulkan pertanyaan, mengingat banyak pihak yang beranggapan bahwa sebuah PNA memiliki imunitas untuk diadili oleh pengadilan di mana PNA tersebut berkedudukan. Masalah apakah kekebalan tersebut juga dapat diterapkan pada perkara yang muncul dari perjanjian kerja antara pegawai setempat dengan PNA tersebut sangat diperdebatkan. Tulisan ini akan mengkaji pembatasan penerapan prinsip imunitas tersebut dalam perjanjian kerja, serta bagaimana dampak dari pengecualian tersebut terhadap perlindungan hukum bagi pegawai setempat. Oleh karena itu, dengan menggunakan pendekatan normatif/doctrinal, di dalam tulisan ini akan dibahas tentang pemaknaan asas imunitas dan penerapannya dalam hubungan kerja antara PNA dengan pegawai setempat; kewenangan pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan antara pegawai setempat dengan PNA; dan dampak dari pembatasan penerapan asas imunitas terhadap perlindungan hukum yang akan diberikan bagi pegawai setempat dengan PNA. Kajian tersebut akan memanfaatkan peraturan, putusan pengadilan dan doktrin. Pada akhirnya, tulisan ini akan memberikan masukan tentang parameter yang dapat diterapkan untuk menentukan pembatasan dari penerapan asas imunitas dalam perjanjian kerja.

Kata kunci:

pegawai setempat (*local staff*); perjanjian kerja; imunitas; yurisdiksi pengadilan.

Pendahuluan

Sebuah Negara memiliki kepentingan untuk hadir dalam pergaulan [hubungan] internasional. Hal ini sangat esensial dalam memudahkan Negara tersebut memenuhi berbagai kebutuhan negaranya, agar dapat menjalankan tugasnya dalam memenuhi keadilan dan kesejahteraan bagi warga negaranya secara optimal, melalui hubungan dan kerjasama dengan negara-negara lain. Hal ini memunculkan tradisi bagi sebuah negara untuk menghadirkan perwakilannya di Negara lain. Seluruh kegiatan dalam hubungan antarbangsa dan antarnegara pada hakikatnya adalah hubungan diplomasi yang pada intinya merupakan usaha memelihara hubungan antarnegara.¹ Tugas tersebut dilaksanakan oleh Kedutaan, yang bertugas untuk mengurus masalah-masalah diplomatik, serta Konsulat Jenderal (Konjen) yang bertanggung jawab mengatur masalah-masalah konsuler. Dalam hal ini Konjen memiliki lingkup kerja yang lebih sempit, tidak mencakup hubungan politik, namun hanya terkait hubungan antar manusia (misalnya sosial budaya) dan hubungan ekonomi.²

Dalam menjalankan tugasnya, perwakilan negara dilindungi oleh asas imunitas. Asas imunitas adalah prinsip dasar dalam hukum internasional yang menegaskan bahwa sebuah negara yang berdaulat tidak dapat mengadili perilaku dari sebuah negara asing.³ Berdasarkan kasus *Pinochet vs Bartle & Ors*, Lord Browne Wilkinson menegaskan bahwa kebiasaan dalam Hukum Internasional cakupan dari prinsip imunitas ini adalah: imunitas personal dari kepala negara, duta besar dan perwakilan diplomatik dari negara asing, yang menyebabkan ia tidak dapat diadili atau ditindak untuk tindakan-tindakan yang berkaitan atau tidak dengan masalah yang dilakukan untuk keuntungan negara. Imunitas memberikan *ratione personae*.⁴ Artinya, setiap kepala negara, duta besar atau perwakilan negara

¹ Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, Kedutaan/Konsulat, 26 Maret, 2019. Diakses dari: <https://kemlu.go.id/portal/id/kedutaan>.

² Id.

³ *Paschal Oguno, The Concept of State Immunity under International Law: An Overview. International Journal of Law ISSN: 2455-2194, RJIF 5.12, Volume 2; Issue 5; September 2016; Page No. 10-24*

⁴ *2 All E.R. 97, R., ex parte Pinochet v Bartle and ors, Appeal, [1999] UKHL 17, [2000] 1 AC 147, [1999] 2 All ER 97, [1999] 2 WLR 827, (1999) 38(3) ILM 581, (2002) 119 ILR 135, ILDC 1736 (UK 1999), 24th March 1999, United Kingdom; House of Lords [HL].*

(selanjutnya akan disebut sebagai Perwakilan Negara Asing, disingkat menjadi PNA) memiliki imunitas personal terhadap yurisdiksi negara asing. Pengecualian dari prinsip ini adalah dalam Pasal 31, ayat (1) dari *the Vienna Convention of Diplomatic Relations*, 1961, yang mengecualikan penerapan prinsip imunitas ini untuk beberapa tindakan keperdataan seperti: tindakan hukum atas kepemilikan benda tetap, pewarisan, dan tindakan profesional dan komersial di luar tugas diplomatiknya.

Salah satu hubungan hukum yang dilakukan oleh PNA adalah membuat hubungan hukum dengan pegawai setempat. Hubungan ini melahirkan hubungan kerja yang melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihaknya, sehingga memerlukan adanya perlindungan hukum yang jelas. Pasal 31 ayat (1) *the Vienna Convention of Diplomatic Relations*, 1961 memerlukan pemaknaan yang lebih akurat, agar kita dapat secara tepat menerapkannya di dalam kasus nyata. Saat ini praktek di berbagai negara menunjukkan trend yang berbeda-beda, terutama dalam memaknai apakah hubungan kerja yang dibuat oleh PNA akan masuk ke dalam pengecualian tersebut. Tidak sedikit kasus terkait hal ini telah terjadi, misalnya kasus antara

PNA dalam melaksanakan tugasnya juga melibatkan para pekerja, yang sering disebut sebagai pegawai setempat. Hubungan mereka akan diikat dengan perjanjian kerja. Hal ini menimbulkan permasalahan: mengingat perjanjian kerja dilakukan oleh PNA yang dilindungi oleh prinsip imunitas, sementara perjanjian kerja merupakan hubungan yang bersifat keperdataan, perlu dikaji apakah hubungan kerja tersebut dilindungi oleh atautkah dikecualikan dari prinsip imunitas tersebut. Harus ditentukan apakah pengadilan di tempat PNA berada akan memiliki atau tidak memiliki yurisdiksi untuk mengadili sengketa yang muncul dari hubungan kerja tersebut.

Untuk menjawab masalah-masalah di atas, akan dikaji dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan normatif dalam hal ini berarti kajian akan menggunakan asas-asas, norma, dan kaidah dari peraturan perundang-undangan nasional maupun internasional, seperti perjanjian internasional, hukum kebiasaan internasional, prinsip-prinsip umum hukum

internasional, serta sumber hukum internasional subsider seperti pendapat ahli yang berkualifikasi serta putusan-putusan pengadilan.⁵ Penelitian yuridis normatif oleh Soetandyo Wignjosoebroto disebut dengan penelitian doktrinal,⁶ yang akan membuktikan kebenaran yang dicari dengan menggunakan preskripsi hukum yang ada dalam perundang-undangan, kitab-kitab agama, dan doktrin yang mendasarinya.

Tulisan ini akan menggunakan asas imunitas, yang akan diuji dengan memperhatikan asas penting dalam Hukum Internasional yaitu *par in parem non habet iurisdictionem*. Pembatasan penerapan prinsip imunitas hanya pada *acta iure imperii* (aktivitas publik) dan tidak pada *acta iure gestionis* (aktivitas keperdataan). Selain itu, terkait dengan penentuan standar perlindungan hukum bagi pegawai setempat akan diuji dengan pendekatan Hukum Perdata Internasional (HPI) yang dalam hal ini dipergunakan untuk menentukan standar perlindungan hukum bagi pegawai setempat, dengan menggunakan asas *lex loci laboris*. Dengan asas tersebut, hukum dari tempat perjanjian kerja tersebut dilakukan akan menjadi hukum yang berlaku untuk menentukan perlindungan hukumnya. Mengingat berbagai aspek dalam hubungan kerja dilindungi dengan kaidah yang bersifat memaksa, maka cara penentuan peraturan mana yang harus diterapkan menjadi sangat penting dianalisa.

Beberapa peraturan yang akan dipergunakan terutama adalah *Vienna Convention on Diplomatic Relations 1961*, *Vienna Convention on Consular Relations 1963*, *United Nation Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property*. Selanjutnya hukum nasional Indonesia, dan beberapa negara lainnya dari sistem hukum *civil law* dan *common law* akan dibandingkan, untuk mengetahui perbedaannya satu dengan lain, dan dapat dianalisis pengaturan seperti apa yang sebenarnya dapat diusulkan untuk Indonesia di masa yang akan datang. Contoh dari *civil law* adalah hukum Belanda, karena Belanda baru menerbitkan sebuah

⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 3.

⁶ Soetandyo Wignjosoebroto, *Ragam-Ragam Penelitian Hukum*, sebagaimana dimuat dalam Sulistyowati Irianto, Sidharta, *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia, hlm. 15.

peraturan baru yang mengatur tentang status dari pegawai setempat dalam *Legal Status (Local Employees) Regulations 2020*. Sementara itu dari sistem hukum *common law* akan dipilih hukum Amerika Serikat, sebagai salah satu negara yang paling berpengaruh dalam hubungan internasional dan banyak memiliki perwakilan di luar negeri. Disamping itu, bagaimana praktek yang dilaksanakan oleh Uni Eropa sebagai *supranational body* yang mengkoordinasi 27 negara anggota, juga akan menarik untuk diperhatikan. Pendekatan dari hukum perburuhan internasional yang memberi kewenangan kepada *International Labour Organization* untuk menjawab pengaduan terkait perjanjian kerja dari pegawai setempat juga akan dipergunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk menerapkan asas imunitas di sektor kerja tertentu.

Pembahasan

Kajian Normatif/Doktrinal Terhadap Penerapan Prinsip Imunitas Terhadap Hubungan Kerja

Pemaknaan Asas Imunitas

Pada dasarnya PNA yang ada di suatu wilayah negara tertentu akan dilindungi oleh Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler. Konvensi tersebut telah diratifikasi oleh Indonesia menggunakan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina mengenai Hubungan Diplomatik beserta Protokol Operasionalnya mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan dan Pengesahan Konvensi Wina mengenai Hubungan Konsuler beserta Protokol Operasionalnya mengenai Hal memperoleh Kewarganegaraan (UU Pengesahan Konvensi Wina). Kedua konvensi tersebut telah menjamin imunitas dari PNA dalam melaksanakan tugas-tugas diplomatik dan konsuler mereka mewakili negara.

Asas imunitas dilaksanakan melalui dua asas lain, yaitu asas *par in parem non habet iurisdictionem* atau *equal have no power over an equal*.⁷ Asas *par in parem non habet iurisdictionem* berkaitan dengan status kesetaraan yang melekat pada

⁷ Paschal Oguno, id.

kedaulatan independent.⁸ Dalam penerapannya, subyek hukum yang memiliki kedaulatan yang setara tidak dapat memerintahkan pengadilan mereka untuk menyelesaikan perkara yang menjadi kewenangan pengadilan yang lain. Prinsip ini melahirkan asas imunitas absolut.

Pada awal abad ke dua puluh, banyak negara masih menerapkan imunitas absolut, namun sejak tahun 1950-an negara-negara non komunis yang menggunakan tradisi *civil law* di Eropa telah beralih pada penerapan asas imunitas yang lebih bersifat terbatas (*restrictive*),⁹ yang ditemukan dalam putusan-putusan pengadilan.¹⁰ Dengan penerapan imunitas terbatas, negara asing akan memiliki imunitas dalam menjalankan kapasitas publik (*acta jure imperii*) dan tidak dapat menerapkan imunitas tersebut dalam melaksanakan kapasitas perdata (*acta jure gestionis*),¹¹ yang diterapkan di lapangan aktivitas-aktivitas keperdataan dan komersial.¹² Semua sengketa antar subyek hukum yang setara dan berdaulat tidak dapat diadili oleh pengadilan negara asing, kecuali bila hal tersebut terjadi karena pelepasan hak yang dilandasi oleh persetujuan.¹³ Hal inilah yang kemudian diekspresikan di dalam Pasal 31 ayat (1) dari *the Vienna Convention of Diplomatic Relations*, 1961.

Sekalipun pada awalnya penggunaan imunitas terbatas lebih banyak dimanfaatkan oleh negara *civil law* di Eropa, namun kemudian negara-negara *common law* juga menerapkan prinsip tersebut. Inggris telah mengakui penerapan asas imunitas terbatas pada tahun 1956.¹⁴ Di tahun 1981 hal tersebut lebih dikuatkan lagi oleh *House of Lord* Inggris pada saat memutuskan kasus I Congreso

⁸ Zhacary Douglas, *State Immunity for the Acts of State Officials*. *The British Yearbook of International Law*, (2012) Vol 82 No. 1 hlm. 281-348.

⁹ Joseph Dellapenna, *The Law of State Immunity*, *The American Journal of International Law* · July 2005.

¹⁰ Gamel Moursi Badr, *State Immunity: An Analytic and Prognostic View*, 65 *I.L.R.* 39 (1984) 113. Ia menunjukkan peralihan prinsip imunitas absolut ke imunitas terbatas melalui *Judgment of Jan. 17, 1973 (Spain c. S.A. de l'Hotel George V) (Cass. Civ. Ire)*, di dalam *Journal Du Droit International* 170 (1986).

¹¹ L. Fisler Damrosch et al., *International Law (4th edn, 2004)*, hlm. 1198.

¹² Paschal Oguno, id.

¹³ Jasper Finke, *Sovereign Immunity: Rule, Comity or Something Else?* *The European Journal of International Law* Vol. 21 no. 4 © EJIL 2011.

¹⁴ Yilin Ding, *Absolute, Restrictive, or Something More: Did Beijing Choose the Right Type of Sovereign Immunity for Hong Kong?* *Emory International Law Review*, Vol 26, 2012.

del Partido.¹⁵ Amerika Serikat, sebuah negara lain yang menggunakan sistem *common law*, pada tahun 1976 telah mengesahkan *Foreign Sovereign Immunities Act* (FSIA). Pengadilan menegaskan bahwa imunitas pejabat dibatasi pada gugatan di mana “negaralah yang menjadi pihak sesungguhnya yang berkepentingan”, bukan dalam keadaan pejabat bertindak ‘sebagai dampak dari kewenangannya atau berdasarkan kewenangan yang batal demi hukum’.¹⁶ Walau demikian, dalam praktek hubungan internasional, tidak ada kesepakatan tentang bagaimana seharusnya kita menentukan batas antara aktivitas publik yang mendapatkan imunitas dan aktivitas perdata yang dikecualikan dari imunitas. Hal ini menyebabkan masing-masing negara memiliki ukuran berdasarkan keputusannya sendiri, yang dilandasi oleh hukum internasional yang relevan, kepentingan-kepentingan diplomatik dan politik masing-masing.¹⁷ Terdapat perbedaan fundamental berkaitan dengan konteks di mana perbedaan publik dan perdata diterapkan. Pada dasarnya prinsip imunitas terbatas berkaitan dengan munculnya gejala di mana bila sebuah negara memasuki pasar dan melakukan aktivitas komersial seperti subyek hukum privat, dalam situasi itu pihak tersebut tidak lagi imun terhadap yurisdiksi domestik dari pengadilan negara lain.¹⁸

Dewasa ini terkait dengan penerapan asas imunitas terbatas sangat jelas terlihat di dalam *United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property* (selanjutnya akan disebut sebagai *UN Convention on Jurisdictional Immunities*). Di dalam konvensi tersebut ditegaskan bahwa Konvensi ini tidak mengurangi hak istimewa dan kekebalan yang dinikmati oleh suatu Negara berdasarkan hukum internasional sehubungan dengan pelaksanaan fungsi dari:¹⁹

- a. misi diplomatik, pos konsuler, misi khusus, misi pada organisasi internasional atau delegasi sebagai organ dari organisasi internasional atau konferensi internasional; dan orang-orang yang berhubungan dengan mereka;

¹⁵ Id.

¹⁶ Beth Stephens, *The Modern Common Law of Foreign Official Immunity*, 79 *Fordham Law Review*, 2011.

¹⁷ Hazel Fox, *The Law of State Immunity*, 127 (2002).

¹⁸ *Iº Congreso Del Partido, House of Lords, 16 July 1981, 64 (1983) ILR 154, at 178, para. 527.*

¹⁹ Pasal 3 ayat (1) *United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property*.

- b. kepala negara (karena jabatannya);
- c. pesawat udara atau benda angkasa yang dimiliki atau dioperasikan oleh suatu Negara.

Hal unik yang menjadi pembeda dari Konvensi ini dibandingkan dengan Konvensi Wina 1961 dan 1963 adalah bahwa dalam konvensi ini adalah perwakilan negara tidak hanya merujuk kepada subyek hukum manusia, tetapi juga objek kebendaan berupa pesawat udara atau benda angkasa yang dibawah kendali negara. Di Australia kekebalan yang dimiliki oleh pesawat udara atau benda angkasa tidak mencakup operator pesawat, awak pesawat, penumpang dan benda-benda yang ada dalam pesawat udara atau benda angkasa tersebut, bila memasuki wilayah Australia, tetap harus tunduk kepada yurisdiksi hukum dan pengadilan Australia.²⁰

Ruang Lingkup Pihak Yang Berkedudukan Sebagai Pegawai Setempat

Dalam kaitan dengan pemahaman tentang ruang lingkup dari pegawai setempat yang akan kita bahas dalam kaitan dengan kewenangan yurisdiksi dari pengadilan asing dalam menyelesaikan sengketa hubungan kerja antara PNA dengan pegawai setempat tersebut, pertanyaannya adalah, siapakah yang dapat dikategorikan sebagai pegawai setempat, apakah mereka harus warga negara dari tempat di mana perwakilan negara tersebut berada (WNA terhadap PNA tersebut), atau dapat juga warga negara dari PNA itu sendiri?

Dalam HPI, sebuah perkara hukum akan dikategorikan sebagai perkara HPI bila dalam perkara tersebut terdapat unsur asing. Bila PNA dan pegawai setempat berasal dari negara yang sama, maka dari kaca mata HPI sebenarnya hubungan tersebut merupakan hubungan domestik dari negara itu sendiri, mengingat di dalam hukum internasional PNA merupakan kepanjangan dari kedaulatan negara itu sendiri. Akibatnya, wilayah kedutaan suatu negara dapat dianggap tunduk pada hukum dari tempat negara yang diwakili oleh kedutaan tersebut.²¹ Namun apakah

²⁰ *Biosecurity Act 2015.*

²¹ *Turan Kayaoglu, The Extension of Westphalian Sovereignty: State Building and the Abolition of Extraterritoriality. International Studies Quarterly, 2007, 51, 649-675.*

prinsip ini dapat diterapkan pada hubungan kerja antara PNA dengan pegawai setempat? Dalam praktek, ternyata ada pengadilan asing yang menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara PNA dengan pegawai setempat yang merupakan warga negaranya sendiri. Contohnya adalah penyelesaian perselisihan antara Billy Anggara Muzwar (WNI) dengan Kedutaan Indonesia di Belgia oleh Pengadilan Brussels.²² Dari kasus ini pegawai setempat tersebut telah dipecat oleh KBRI Belgia tanpa mendapatkan fasilitas kesejahteraan sosial dan tunjangan pemecatan, sebagaimana yang biasanya diterima oleh para pekerja di Belgia. Dari kasus ini terlihat bahwa negara Belgia menganggap bahwa hubungan antara pegawai setempat dengan PNA, sekalipun mereka berasal dari negara yang sama, tetap di dalam yurisdiksi pengadilan mereka.

Hubungan Antara Perwakilan Negara Asing Dengan Pegawai Setempat

PNA merekrut dan mempekerjakan pegawai setempat dengan menggunakan perjanjian kerja. Dalam hukum Indonesia, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²³ Pengertian ini juga dipergunakan oleh berbagai sistem hukum di dunia.²⁴ Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat individual. Sifat perjanjian kerja ini diatur berbeda-beda di berbagai sistem hukum. Mayoritas negara di dunia menganggap bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang bersifat perdata, karena lahir dari kesepakatan di antara para pihak. Salah satu contoh dari negara yang menganggap bahwa perjanjian kerja masuk di ranah hukum keperdataan adalah Uni Eropa.²⁵ Namun demikian, perjanjian kerja di dalam hukum Indonesia memiliki

²² Majalah Tempo, Habis Pecat Terbitlah Gugat. Jakarta, 18 Februari 2018. Diakses dari: <https://majalah.tempo.co/read/internasional/154955/habis-pecat-terbitlah-gugat,02012021> Pukul 14:01 WIB

²³ Pasal 1 butir 14 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ Di Inggris perjanjian kerja dijabarkan sebagai '*A contract is an agreement that sets out an employee's: employment conditions, rights, responsibilities, duties*'. Lihat: gov.uk, *Employment Contract*.

²⁵ Georges Cavalier & Robert Upex. *The Concept of Employment Contract in European Union Private Law. The International and Comparative Law Quarterly*, (2006) 55(3), 587-608. Dapat diakses pada: <http://www.jstor.org/stable/4092641>.

karakteristik yang lebih spesifik yaitu berada di ranah privat dan publik, mengingat banyak aspek didalamnya berada dalam kewenangan pemerintah untuk mengaturnya. Ada banyak aspek dalam perjanjian kerja yang pelanggarannya diberi sanksi pidana atau administratif. Sebagai contoh: bila pengusaha tidak membayar tunjangan hari raya, uang *service*, atas keterlambatan upah, dst. Akan dikenai sanksi administratif.²⁶ Hal ini mengindikasikan intervensi dari pemerintah dalam menyelesaikan sengketa di bidang pengupahan. Seandainya perjanjian kerja dianggap sebagai perjanjian yang bersifat perdata murni, maka bila terjadi ingkar janji dari salah satu pihak yang seharusnya melaksanakan perjanjian kerja tersebut, penyelesaiannya adalah melalui gugatan keperdataan (misalnya meminta ganti rugi atau denda) atas terjadinya wanprestasi dari salah satu pihak, dan bukan berupa penjatuhan sanksi administrasi atau sanksi pidana. Hal ini menggambarkan bahwa pendekatan HPI tidak dapat serta merta diterapkan, mengingat masalah ini menjadi terletak di bidang hukum publik.

Salah satu negara lain yang juga menganggap bahwa perjanjian kerja juga memiliki sifat publik adalah di dalam hukum Perancis, di mana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak disusun semata-mata berdasarkan kesepakatan otonomi dari Serikat Pekerja dan Pengusaha saja (*US Model*), tetapi didasarkan pada peraturan yang dibuat pemerintah (*French Model*).²⁷ Konsekwensi dari dua tipe yang berbeda tersebut adalah: pada US Model, aspek kolektif dari hubungan kerja dan perundang-undangan dikalahkan oleh aspek individual hubungan kerja.²⁸ Sementara itu, bila kita merujuk sistem hukum yang menganggap bahwa perjanjian kerja memiliki percampuran antara sifat privat dan publik, maka isi dari syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari para pihak dan kondisi kerja yang mereka sepakati tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang bersifat memaksa, sekalipun bila

²⁶ Pasal 59 PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

²⁷ Bernard Baudry dan Virgile Chassagnon, *The Analysis of Employment Relationship in Contract Economic Theories: a Critical Review Based on the Nature of American and French Labor Laws*. Open Editions Journal, issues 27, 2018. Dapat diakses pada <https://doi.org/10.4000/ei.6127>.

²⁸ The National Labor Relations Act dan the Wagner Law, disahkan pada tahun 1935 dan direvisi serta diselesaikan hingga beberapa kali oleh the Taft-Hartley Law pada tahun 1947. Sistem ini kemudian dilaksanakan di bawah pengawasan the National Labor Relations Board. Lihat juga: Katherine V.W. Stone, *The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labour and Employment Law*. 48 UCLA Law Review (2001).

penyimpangan tersebut didasarkan kata sepakat dari para pihak.²⁹ Negara yang memasukkan aspek publik di dalam perjanjian kerja bertujuan untuk menciptakan *safety net*,³⁰ yang memberikan batas perlindungan minimum yang harus dinikmati oleh pekerja.³¹ Hal ini menjadi sangat relevan untuk menentukan standar perlindungan bagi pegawai setempat, terutama bila sistem hukum yang berlaku di negara di mana PNA berasal ternyata memberi perlindungan lebih buruk daripada perlindungan dari negara di mana PNA tersebut berlokasi; atau sebaliknya bila perlindungan dari negara di mana PNA tersebut berlokasi ternyata memberikan perlindungan hukum yang lebih buruk daripada hukum dari tempat PNA berasal. Dalam situasi ini, penentuan standar perlindungan yang harus diterapkan harus dianalisa dengan menggunakan Hukum Internasional, Hukum Perdata Internasional dan Hukum Perburuhan Internasional.

- Dalam Hukum Internasional terdapat asas *par in parem non habet iurisdictionem* yang akan dapat dipergunakan untuk menentukan apakah pengadilan di tempat PNA berlokasi memiliki kewenangan untuk memutuskan perkara, dan apakah hukum dari pengadilan tersebut (*lex fori*) dapat diterapkan untuk menyelesaikan perkara tersebut;
- Dalam HPI terdapat asas *forum convenience* yang dipergunakan untuk menentukan pengadilan mana yang paling berwenang menyelesaikan perkara, dan asas *lex loci laboris*, yang dapat dipergunakan untuk menentukan hukum yang berlaku untuk menentukan hukum dari standar perlindungan yang harus diberikan kepada pegawai setempat;
- Dalam Hukum Perburuhan Internasional terdapat *ILO's Declaration of Fundamental Rights and Principles at Work*, yang menjamin bahwa perlindungan bagi pekerja tidak boleh lebih buruk daripada perlindungan yang diterbitkan oleh delapan *ILO core conventions*.³² Sebagai catatan, *ILO core*

²⁹ Ulla Liukkunen, *The Role of Mandatory Rules in International Labour Law, a Comparative Study in the Conflict of Laws*. Talentum, Helsinki, 2004, hlm. 249.

³⁰ Ida Susanti, *The Conflict Rules on the Protection of the Rights of Migrant Workers: A Proposition for Indonesia and ASEAN*, Hephaestus Publishers – Netherlands, 2008, hlm. 95.

³¹ Ida Susanti, *id*, hlm. 141.

³² *International Organization of Employers, "The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work". IOE Position Paper, 2006, p. 4.*

conventions tersebut meliputi *Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)*; *Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*; *Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*; *Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*; *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*; *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*; *Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)*; and *Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)*. Kedelapan konvensi tersebut telah diratifikasi oleh Indonesia. Walau demikian, konvensi ini memiliki kekhasan, karena sejak tahun 1997 para perwakilan Serikat Pekerja, perwakilan Pengusaha dan perwakilan pemerintah menyepakati bahwa setiap negara anggota ILO, tanpa mempertimbangkan apakah negara tersebut telah meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, berkewajiban untuk melaksanakan konvensi tersebut.³³ Konvensi tersebut telah diterima sebagai hukum kebiasaan (*customary law*) dalam hukum perburuhan internasional.³⁴ Di sini terlihat bahwa sebagai sebuah *specialized agency*, ILO memiliki *supervisory mechanism* yang khas dan dapat lebih menjamin efektivitas pelaksanaan konvensi ILO tersebut, melalui dua badan ILO, yaitu *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* dan *International Labour Conference's Tripartite Committee on the Application of Conventions and Recommendations*, yang bertugas untuk melakukan observasi laporan yang dimasukkan oleh Serikat Pekerja atau Asosiasi Pengusaha³⁵.

Kajian Terhadap Kedudukan Dari Pegawai Setempat Yang Bekerja Pada Perwakilan Negara Asing Dalam Beberapa Sistem Hukum

Bagian ini akan membahas tentang cara beberapa negara menyelesaikan perselisihan antara PNA dengan pegawai setempat, menentukan daya berlaku dari

³³ Steven Simpson, 'Enforcement of Human Rights through ILO Machinery'. *The Human Rights Brief*, 1995.

³⁴ Ida Susanti, *supra no.* 30, hlm. 238.

³⁵ *International Labour Organization*, "ILO Supervisory System / Mechanism", Diakses melalui: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm>

prinsip imunitas terhadap perselisihan tersebut, serta perlindungan hukum yang diberikan bagi pegawai setempat tersebut.

Karakteristik Perjanjian Kerja antara Pegawai Setempat dengan PNA

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, bila kita melihat hakikat dari perjanjian kerja di berbagai negara, ada yang menganggap perjanjian kerja sebagai perjanjian yang murni privat, namun ada yang menganggap perjanjian kerja tersebut memiliki karakteristik publik dan privat. Dalam situasi ini, tetap tersisa pro dan kontra untuk menentukan apakah perjanjian kerja antara pegawai setempat dengan PNA akan dikecualikan dari daya berlakunya asas imunitas. Saat ini ada sebuah konvensi yang sebenarnya dapat memberikan jalan keluar untuk menjawab masalah ini, yaitu *UN Convention on Jurisdictional Immunities*. Di dalam konvensi ini telah diatur tentang perjanjian kerja, yang diatur sebagai berikut:³⁶

- a. Suatu Negara tidak dapat meminta kekebalan dari yurisdiksi pengadilan negara lain atas kontrak kerja antara negara tersebut dengan pekerjanya, kecuali bila disepakati lain oleh negara-negara yang bersangkutan. Artinya, konvensi ini memberlakukan prinsip imunitas terbatas, sehingga bila negara tertentu ingin memberlakukan prinsip imunitas mutlak, maka negara tersebut bila mengakses atau meratifikasi konvensi ini, maka harus membuat perjanjian bilateral atau multilateral yang mengesampingkan diberlakukannya asas imunitas terbatas.
- b. Pengecualian dari penerapan asas imunitas dalam perjanjian kerja tersebut tidak berlaku terhadap karyawan yang direkrut untuk menjalankan fungsi kewenangan pemerintahan tertentu; Pekerja tersebut anggota staf diplomatik dari misi permanen atau misi khusus untuk organisasi internasional, atau direkrut untuk mewakili suatu Negara pada konferensi internasional; atau orang lain yang menikmati kekebalan diplomatik, karena mereka menjalankan fungsi publik sebagai kepanjangan tangan dari negara.

³⁶ Pasal 11 *UN Convention on Jurisdictional Immunities*.

PNA yang mempekerjakan pekerja dalam konteks point a, bila terjadi perselisihan dalam perjanjian kerjanya, dapat diadili oleh pengadilan di tempat PNA tersebut berlokasi. Sementara bila pekerja tersebut adalah staf diplomatik dan konsuler atau pejabat negara, maka perselisihan yang bersangkutan dengan PNA tidak akan dapat diselesaikan oleh pengadilan asing (tempat PNA tersebut berlokasi).

- c. Pengecualian dari penerapan asas imunitas dalam perjanjian kerja tersebut tidak berlaku bila pokok perkaranya adalah perekrutan, pembaruan pekerjaan atau penempatan kembali seseorang dalam perjanjian kerja. Masalah-masalah tersebut lebih berkaitan dengan masalah administratif daripada masalah yang langsung berkaitan dengan hak dan kewajiban yang muncul dari perjanjian kerja. Dengan demikian, masalah itu dianggap sebagai masalah internal dari negara PNA tersebut berasal.
- d. Pengecualian dari penerapan asas imunitas dalam perjanjian kerja tersebut tidak berlaku bila pokok perkaranya adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh kepala negara, kepala pemerintahan atau menteri luar negeri dari negara asal PNA, yang menyebabkan persidangannya akan mengganggu keamanan Negara asal PNA itu. Hal ini dianggap sebagai masalah yang sangat sensitif berkaitan dengan kedaulatan dari negara tersebut untuk mengatur masalah internalnya, sehingga intervensi dari pengadilan negara lain akan lebih menimbulkan masalah daripada menyelesaikan masalah.
- e. Pengecualian dari penerapan asas imunitas dalam perjanjian kerja tersebut tidak berlaku bila pada saat perkara tersebut didaftarkan, pekerja adalah warga negara dari negara PNA tersebut berasal, kecuali bila pekerja tersebut adalah penduduk tetap dari tempat PNA berlokasi (*locus forom*). Hal ini sejalan dengan prinsip dalam HPI. Mengingat bila perjanjian kerja antara PNA dengan pekerjanya dibuat dan dilaksanakan di kepanjangan wilayah dari negara asal PNA, dan pekerjanya adalah warga negara dari negara asal PNA, maka dalam situasi ini perkara tersebut tidak bersifat transnasional (tidak ada titik taut primernya), sehingga pengadilan dari Negara asal PNA seharusnya merupakan forum yang memiliki kompetensi untuk menyelesaikan perkara tersebut.

Prinsip ini tampaknya dilanggar oleh Pengadilan Brussels, yang menyelesaikan kasus antara KBRI Belgia dengan Billy Anggara Muzwar. Namun demikian, mengingat Indonesia dan Belgia bukanlah negara anggota dari *UN Convention on Jurisdictional Immunities*, maka KBRI Belgia juga tidak dapat menggunakan pasal ini untuk menolak kompetensi Pengadilan Brussels dalam menyelesaikan perkara ini.

- f. Pengecualian dari penerapan asas imunitas dalam perjanjian kerja tersebut tidak dibatalkan oleh perjanjian tertulis antara Negara asal PNA dan pekerjanya, bila pokok perselisihannya bertentangan dengan ketertiban umum dari negara yang forumnya memiliki yurisdiksi eksklusif. Dengan kata lain, sekalipun sebenarnya para pihak yang bersengketa telah sepakat untuk mengabaikan kewenangan forum tertentu untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi di antara mereka, namun bila pengadilan tertentu memiliki yurisdiksi untuk menyelesaikan kasus tersebut, dan bila pokok perkara dari kasus tersebut bertentangan dengan ketertiban umum dari negara pengadilan tersebut, maka yurisdiksi dari pengadilan tersebut tetap ada dan tidak hapus karena kesepakatan tertulis dari PNA dan pekerjanya.³⁷ Sudah selayaknya bahwa pelanggaran terhadap *public order* dari negara forum akan memberi kewenangan kepada pengadilan negara forum tersebut untuk menyelesaikan perkara.³⁸

Dari *UN Convention on Jurisdictional Immunities* dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya PNA yang mempekerjakan pegawai setempat yang bukan staf diplomatik dan konsuler dan bukan pejabat negara, pada dasarnya tidak menikmati kekebalan dari kewenangan pengadilan di tempat PNA tersebut berlokasi, untuk dapat menyelesaikan perselisihan perjanjian kerja mereka.

Selanjutnya, terkait masalah perlindungan bagi pegawai setempat yang berselisih dengan PNA tempatnya bekerja, muncul pertanyaan tentang

³⁷ Note, *A Law and Economics Look at Contracts Against Public Policy*, 119 HARV. L. REV. 1445, 1446 (2006)

³⁸ Bandingkan dengan: Kevin M. Clemont, *Governing Law on Forum Selection Agreements*. 66 *Hastings Law Journal* 643 (2015), hlm. 645.

perlindungan dari hukum negara mana yang lebih memberikan perlindungan bagi pegawai setempat tersebut, hukum dari negara PNA berasal atau hukum dari tempat PNA tersebut berlokasi? Hal tersebut sangat tergantung pada kaidah HPI dari kedua negara tersebut. Secara umum, hal ini diatur oleh asas yang berlaku secara universal, *lex loci laboris*. Makna dari asas ini adalah bahwa validitas dan akibat-akibat hukum dari perjanjian kerja akan diatur berdasarkan hukum dari tempat perjanjian kerja tersebut sehari-hari dilakukan.³⁹ Asas ini sangat berpengaruh di dunia, dan diterapkan dalam *the Rome Convention 1980 on the Law Applicable to Contractual Obligation*, Pasal 6 ayat 2 (a),⁴⁰ yang saat ini telah diambil dalam Rome I Regulation.⁴¹

Penerapan asas *lex loci laboris* diterapkan dalam perjanjian kerja antara PNA dengan pegawai setempat, untuk menunjukkan hukum yang berlaku untuk menentukan standar perlindungan bagi pegawai setempat tersebut. Sebagai contoh, di wilayah PNA berlokasi terdapat kewajiban dari pemberi kerja untuk memberikan pelatihan bagi pekerjanya. Dengan demikian, setiap pegawai setempat berhak untuk dapat mengakses pelatihan, seperti pelatihan yang dinikmati oleh semua pekerja di negara tersebut.

Selanjutnya bila kita memperhatikan hak normatif yang seharusnya dinikmati oleh pegawai setempat dari perjanjian kerjanya dengan PNA, ia berhak mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja lain, dan tidak diperlakukan secara diskriminatif (asas *equal treatment* dan *non-discrimination*). Dalam konteks hukum perburuhan internasional, sebagai negara anggota ILO, negara di tempat PNA berlokasi berkewajiban untuk menegakkan asas tersebut, karena mereka merupakan asas yang diatur dalam *ILO core conventions*, juga di dalam Konstitusi

³⁹ István Szász: *International Labour Law, A Comparative Survey of Conflict Rules affecting Labour Legislation and Regulations*. A.W. Sijthoff, Leiden, 1968, hlm. 5-6.

⁴⁰ Maurice V. Polak, "Laborum Dulce Lenimen"? *Jurisdiction and Choice of Law Aspects of Employment Contracts*. Ditemukan di: Johan Meeusen, Marta Pertegás and Gert Straetmans (Editors), *Enforcement of International Contract in the European Union, Convergence and Divergence between Brussels I and Rome I*. Antwerp, Oxford New York, Intersentia, 2004, hal 326-328.

⁴¹ *Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I)*, Pasal 8 ayat (2).

ILO.⁴² Artinya, seandainya perjanjian kerja terjadi antara pegawai setempat yang berasal dari negara PNA berasal dan dilaksanakan di lingkungan kedutaan besar, berarti *lex loci laboris* dari perjanjian kerja itu adalah hukum dari negara PNA tersebut berasal. Jadi seandainya ada WNI yang dipekerjakan menjadi pegawai setempat di KBRI di Den Haag, maka karena KBRI merupakan kepanjangan teritori dari Indonesia, pelaksanaan perjanjian kerja itu adalah di wilayah Indonesia. Berdasarkan asas *lex loci laboris*, yang berlaku adalah hukum Indonesia. Namun sejalan dengan prinsip *non-discrimination* dalam hukum ketenagakerjaan, seandainya hukum Indonesia yang diterapkan itu menyebabkan pegawai setempat itu mendapatkan perlakuan yang diskriminatif dibandingkan dengan pekerja lain di negara tersebut (misalnya pegawai setempat tersebut mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja sebagaimana diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, sementara pekerja lain di Belanda berhak untuk mendapatkan cuti tahunan selama 20 hari kerja), maka penerapan asas *lex loci laboris* itu akan dikesampingkan oleh asas non-diskriminasi,⁴³ karena asas non-diskriminasi merupakan bagian dari hukum yang bersifat memaksa dalam Hukum Perburuhan Internasional.

Beberapa Putusan Pengadilan Terkait Dengan Sengketa Antara Perwakilan Negara Asing Dengan Pegawai Setempat Di Pengadilan Indonesia

Bagian berikut akan membahas beberapa putusan Pengadilan Indonesia yang berkaitan dengan perjanjian kerja antara pegawai setempat dengan PNA:

- a. Putusan MA No. 673K / Pdt.Sus / 2012, Indra Taufik Djafar vs Konsulat AS di Medan dan Kedutaan Besar AS di Jakarta.

Kasus terjadi karena Konsulat AS di Medan secara sepihak memPHK Indra Taufiq, warga negara Indonesia, yang telah bekerja selama 11 tahun 8 bulan. PHK terjadi tanpa mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia No. 13 tahun 2003 dan tanpa memberikan pesangon. Putusan PHI Medan No. 142/G/2011/PHI. Mdn pada 26 April 2012

⁴² *The ILO Constitution, especially article 10 of the Constitution and Philadelphia Declaration.*

⁴³ Sacha Prechal, *Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievement in Three Themes.* [2004] Common Market Law Review, Netherlands, Vol 41, 2004, hlm. 543.

menolak gugatan Indra Taufiq dengan alasan bahwa Konsulat AS di Medan tidak dapat menjadi tergugat dalam gugatan tersebut karena bukanlah subyek hukum yang berbeda dengan negara asalnya. Indra Taufiq kemudian mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung. Hakim MA kemudian memutuskan bahwa karena pokok perkara hakikatnya adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di wilayah Indonesia, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus diterapkan. Berdasarkan Hukum Indonesia, MA memerintahkan Konsulat AS untuk membayar uang pesangon dan membayar biaya perkara.⁴⁴

- b. Putusan MA No. 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Maria Itania Setiawan dan Anggraini Ekasari. vs. Kedutaan Besar Republik Suriname.

Kasus terjadi karena Kedutaan besar Suriname di Jakarta telah memPHK Maria dan Anggraini tanpa membayar kompensasi PHK. PHI Jakarta mengabulkan gugatan pegawai setempat dan memerintahkan pihak Kedubes untuk membayar kompensasi PHK. Kedubes Suriname melakukan kasasi. MA memutuskan bahwa Kedubes memang bukanlah pengusaha, namun berdasarkan *employment agreement* yang disepakati antara Kedubes Suriname dengan Maria dan Anggraini mengindikasikan bahwa Kedubes posisinya adalah sebagai pemberi kerja. Hal itu sesuai dengan isi Pasal 1 angka 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan antara Kedubes dengan Maria dan Anggraini memenuhi unsur pekerjaan, perintah dan upah sebagaimana karakteristik hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. MA menghukum Kedubes Suriname untuk membayar kompensasi PHK.

- c. Putusan MA No. 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Kedutaan Besar Brazil vs Luis Pareira.

Kedubes Brazil dan Luis Pareira telah membuat perjanjian kerja yang dalam satu kesepakatannya adalah menentukan hukum yang berlaku bagi perjanjian kerja tersebut adalah Hukum Indonesia. Setelah bekerja selama 6 tahun, Luis Pareira diPHK tanpa kesalahan, dengan tidak memperoleh kompensasi PHK. Ia

⁴⁴ Putusan MA No. 673K/Pdt.Sus/2012 hlm. 13.

kemudian menggugat Kedubes Brazil melalui PHI Jakarta. Dalam putusannya, PHI memutuskan bahwa untuk perjanjian kerja ini yang berlaku adalah hukum Indonesia, sebagai sistem hukum yang telah dipilih oleh para pihak. Akibatnya, Kedubes Brazil harus membayar pesangon kepada Luis Pareira. Kedubes mengajukan kasasi karena merasa bahwa hubungan hukum mereka seharusnya dilindungi oleh asas imunitas sebagaimana yang diatur dalam Konvensi Wina yang telah diadopsi oleh Indonesia melalui UU No. 1 Tahun 1982 (merupakan bagian dari hukum Indonesia, sebagai hukum yang dipilih para pihak). Dalam putusannya, MA menolak kasasi Kedubes Brazil dan menetapkan bahwa hukum yang berlaku atas perjanjian kerja tersebut adalah UU Ketenagakerjaan, sehingga Kedubes Brazil kemudian diperintah untuk membayar pesangon.

Dari tiga contoh putusan Mahkamah Agung di atas dapat ditarik kesimpulan tentang bagaimana Mahkamah Agung telah memutuskan perkara terkait perjanjian kerja antara pegawai setempat dengan PNA:

- Perjanjian kerja antara PNA dengan pekerjanya dapat dikategorikan sebagai aktivitas yang bersifat keperdataan;
- Akibatnya hubungan antara PNA dengan pekerjanya tidak dilindungi oleh asas imunitas sebagaimana yang diatur di dalam Konvensi Wina 1961 dan 1963;
- Pengadilan Indonesia kemudian menyatakan memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut;
- Hukum Indonesia tentang ketenagakerjaan juga dianggap sebagai *lex causae* dari perjanjian kerja tersebut.

Dalam putusan-putusan tersebut pendekatan HPI tidak disentuh oleh hakim dalam menentukan pengadilan yang berwenang dan hukum yang berlaku.

Status Hubungan Hukum Antara Pegawai Setempat Dengan PNA Di Beberapa Negara

Untuk mengetahui tentang bagaimana pengaturan tentang penerapan asas imunitas dan penerapan hukum yang berlaku bagi penyelesaian perkara dari hubungan hukum antara pegawai setempat dengan PNA dilakukan oleh berbagai negara.

Uni Eropa:⁴⁵

Di Uni Eropa telah diberlakukan asas imunitas secara terbatas, dan salah satu bidang yang dibatasi adalah dalam bidang perjanjian kerja, di mana suatu negara dapat dianggap bertindak dalam kapasitas yang sama dengan perorangan/pribadi.⁴⁶ Pembatasan penerapan asas imunitas terhadap perjanjian kerja diterapkan sebagai pelaksanaan dari prinsip *due process of law*, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 *European Convention on Human Rights*.⁴⁷ *European Court on Human Rights* kemudian ditugaskan untuk memutuskan apakah penerapan dari asas imunitas terhadap beberapa jenis perjanjian kerja merupakan cara yang proporsional untuk memenuhi tujuan yang sah dalam menjaga hubungan internasional antar negara yang baik dan saling menghormati. Dalam membuat penilaian ini, pengadilan harus mempertimbangkan sejauh mana pengecualian terhadap asas imunitas merugikan para pekerja dan menyebabkan peraturan umum perjanjian kerja yang ada dalam hukum internasional publik menjadi terabaikan. Prinsip penting yang harus ditegakkan untuk memperkenankan terjadinya pengecualian dari asas imunitas adalah asas kepastian hukum dan subsidiaritas, yang ditemukan di dalam *Treaty on European Union*.⁴⁸

Dari penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa di wilayah Uni Eropa:

- Menerapkan asas imunitas terbatas, yang mengeluarkan perjanjian kerja dari daya berlaku asas imunitas;
- Masih ada perjanjian kerja yang masih tunduk pada asas imunitas, meskipun penentuan jenis pekerjaan apa yang masih dicakup oleh asas imunitas harus ditentukan kasus demi kasus oleh *European Court on Human Rights*.

⁴⁵ Lisa Rodgers, *State immunity and employment relationships before the European Court of Human Rights*. ERA Forum (2019) 19:537–550. Springer, 2019.

⁴⁶ Webb, P. M., *The Immunity of States, Diplomats and International Organizations in Employment Disputes: The New Human Rights Dilemma?* European Journal of International Law, (2016), 27(3), 745- 767. Diakses melalui <https://doi.org/10.1093/ejil/chw040>.

⁴⁷ Lisa Rodgers, *id*.

⁴⁸ Article 5 of the Treaty on European Union. Asas subsidiaritas adalah asas yang menempatkan Uni Eropa untuk tidak melakukan tindakan apapun, kecuali bila suatu tindakan tertentu memang merupakan kewenangan dari Uni Eropa. Bahkan sekalipun tindakan tersebut di dalam kewenangan Uni Eropa, namun bila pelaksanaannya akan lebih efektif bila dilaksanakan di tingkat national, regional atau lokal level, maka kewenangan itu akan diserahkan oleh Uni Eropa kepada masing-masing negara.

Selanjutnya bila kita memperhatikan perkembangan dari pemanfaatan asas imunitas ini, kita dapat mengkaji kasus yang terjadi di Uni Eropa, *Court of Justice of the European Union* dalam Putusan Kasus No. C-154/11 antara Ahmed Mahamdia v Algeria.⁴⁹ Muhamdia adalah seseorang dengan dwikewarganegaraan, WN Algeria dan Jerman. Ia bekerja sebagai sopir di Kedutaan Besar Algeria di Berlin. Muhamdia diPHK oleh Kedubes tersebut dan menggugat Kedubes Algeria untuk mendapatkan kompensasi atas PHK tersebut. Gugatan diajukan melalui Pengadilan Jerman. Kedubes Algeria berargumentasi bahwa negara asing berhak untuk mendapatkan kekebalan dari yurisdiksi pengadilan Jerman, sebagaimana yang diakui oleh hukum internasional, di mana sebuah negara yang berdaulat tidak dapat diadili oleh pengadilan negara lain. Lebih lanjut lagi, dalam perjanjian kerja antara Muhamdia dengan Kedubes Algeria telah dilakukan pilihan forum⁵⁰, dalam hal terjadi perselisihan dari perjanjian kerja tersebut, yaitu Pengadilan Algeria. *Landesarbeitsgericht* (Pengadilan Tinggi Ketenagakerjaan) Berlin-Brandenburg memohon kepada *European Court of Justice* untuk menafsirkan Regulation No. 44/2001⁵¹, yang mengatur masalah yurisdiksi dari perjanjian kerja individual. Regulasi tersebut bertujuan untuk menjamin perlindungan yang layak bagi pekerja, yang berada dalam kedudukan yang lebih lemah dalam perjanjian. Bila pemberi kerja berkedudukan di luar Uni Eropa, pekerja dapat menggugat pemberi kerja di wilayah EU, di tempat '*establishment*' pemberi kerja berkedudukan. Dengan demikian, *European Court of Justice* memutuskan bahwa Kedubes dari suatu negara telah memenuhi makna dari '*establishment*' di dalam Regulasi tersebut, bila Kedubes tersebut membuat perjanjian kerja dengan pekerjanya. Bahkan, perjanjian tentang pilihan forum dalam perjanjian kerja tidak dapat menghalangi pekerja untuk menggugat di wilayah '*establishment*' tersebut (dalam hal ini di Jerman).

⁴⁹ *Court of Justice of the European Union, Press Release No 103/12. Luxembourg*, 19 Juli 2012. Diakses melalui https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/CJE_12_103.

⁵⁰ Sebagai catatan, tidak semua sistem hukum di dunia ini memiliki kesamaan sikap tentang boleh atau tidaknya dilakukan pilihan hukum dan pilihan forum di dalam sebuah perjanjian kerja. Lihat: Marcin Czerwiński, *The Law Applicable to Employment Contracts under the Rome I-Regulation*. *Adam Mickiewicz University Law Review*, 2015/5/147-162.

⁵¹ Council Regulation (EC) No 44/2001 of 22 December 2000 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (OJ 2001 L 12, p. 1).

Tindakan Kedubes tersebut tidak dimasukkan dalam pelaksanaan kewenangan publik. Berdasarkan keputusan tersebut dapat kita simpulkan⁵²:

- Uni Eropa menerapkan asas imunitas terbatas, dan mengecualikan penerapannya pada perjanjian kerja antara PNA dengan pegawai setempat;
- Pilihan forum yang dilakukan dalam perjanjian kerja tidak menghapuskan hak pekerja untuk menggugat di wilayah lain yang lebih sesuai dengan kedudukan PNA tersebut;
- Pengadilan dari negara anggota Uni Eropa berwenang untuk menyelesaikan perjanjian antara PNA dengan pegawai setempat yang terjadi di wilayahnya.

Berdasarkan penafsiran yang dilakukan *European Court of Justice*, *Landesarbeitsgericht* Berlin-Brandenburg menetapkan Pasal 25 dari *the Basic Law of the Federal Republic of Germany (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland)* berlaku untuk mengatur hak dan kewajiban dari PNA dengan penduduknya yang ada di Jerman. Berarti pada akhirnya gugatan diselesaikan dengan menggunakan hukum Jerman.⁵³

Amerika Serikat:

Sementara itu, apabila kita melihat penerapan asas imunitas dalam sistem *common law*, terdapat kecenderungan bahwa PNA yang melaksanakan kegiatan tertentu dalam kapasitas sebagai pejabat negara, dapat dijadikan dasar untuk menggugat yang bersangkutan atas dasar kapasitas keperdataan.⁵⁴ Kebingungan ini muncul karena adanya penggunaan istilah 'kapasitas jabatan' dalam dua konteks, yaitu dalam kapasitas di dalam hubungan kerja (di Amerika Serikat dipergunakan istilah *color of law*) dan dalam kapasitas sebagai perwakilan dari negara.⁵⁵ "Kapasitas jabatan" tidak dapat dipergunakan untuk mempertahankan pertanggungjawaban suatu kejahatan internasional. Kejahatan semacam itu tidak dilakukan "dalam kapasitas pribadi", sebaliknya, "individu melakukan kejahatan

⁵² Putusan lengkap kasus ini dapat ditemukan pada: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62011CJ0154&from=FR>

⁵³ Paragraf 14-17 Putusan Kasus No. C-154/11 antara Ahmed Mahamdia v Algeria.

⁵⁴ Antonio Cassese, *When May Senior State Officials be Tried for International Crimes? Some Comments on the Congo v. Belgium Case*, 13 EUR. J. INT'L L. 853, 869 (2002).

⁵⁵ Beth Stephens, *id.*

seperti itu dengan memanfaatkan (atau menyalahgunakan) kapasitas jabatan mereka”, dan mereka kehilangan imunitasnya ketika mereka melakukan kejahatan internasional⁵⁶. Penafsiran ini sepenuhnya sesuai dengan pandangan yang berkembang di Amerika Serikat, bahwa pejabat yang menyalahgunakan kewenangannya untuk melakukan kejahatan dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi. Dengan demikian dapat kita tarik kesimpulan bahwa apabila seseorang sedang dalam kapasitasnya sebagai pejabat publik melaksanakan pekerjaannya melalui penyalahgunaan jabatannya, maka negara Amerika Serikat dapat memperkenankan pejabat tersebut untuk diadili oleh pengadilan negara lain, karena ia tidak dilindungi oleh asas imunitas.

Penerapan asas imunitas di Amerika Serikat pernah diminta oleh negara asing sebagai alat untuk membela diri terhadap gugatan atas PHK yang tidak adil, upah yang tidak dibayar, atau diskriminasi jenis kelamin oleh pegawai negara.⁵⁷ Pemanfaatan asas imunitas dalam perjanjian kerja dapat menghasilkan ketidakadilan, karena karyawan dapat diberhentikan tanpa penyelidikan yang layak.⁵⁸ Oleh karena itu, dikhawatirkan asas imunitas dapat disalahgunakan oleh PNA untuk menghindari kewajiban PNA dalam memenuhi hak pegawai setempat⁵⁹.

Kekebalan kedaulatan asing diatur oleh *Foreign State Immunity Act* 1976 (FSIA)⁶⁰, yang yang memberlakukan imunitas terbatas kepada negara asing atau PNA. Pengecualian utama ditemukan di Bagian 1605 (a) (2) (1) FSIA yang menghapus penerapan asas imunitas terhadap "aktivitas komersial yang dilakukan di Amerika Serikat" oleh PNA. Makna dari aktivitas komersial ini adalah perilaku yang tidak bersifat publik atau berkaitan dengan tugas pemerintah.⁶¹ Lebih lanjut, “pekerjaan diplomatik, layanan sipil, atau personel militer” akan dianggap bersifat publik dan merupakan tugas pemerintahan. Namun demikian, mempekerjakan WN

⁵⁶ *Congo v. Belgium Case*, 870-74.

⁵⁷ Richard L. Garnett, *The Perils of Working for a Foreign Government: Foreign Sovereign Immunity and Employment*, 29 CAL. W. INT'L L. J. 133 (1998).

⁵⁸ Richard L. Garnett, *Precairous Employment? Varying Approaches to Foreign Sovereign Immunity in Labor Disputes*. *The International Lawyer*, Vol 51 No. 1 (2018).

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ Foreign Sovereign Immunities Act, 28 U.S.C.A. § 1605(a)(2) (1976).

⁶¹ Foreign Sovereign Immunities Act of 1976, H.R. REP. NO. 94-1487, 16 (1976).

Amerika Serikat atau warga negara ketiga oleh PNA di Amerika Serikat tidak dikategorikan bersifat publik.⁶² "Keterlibatan pekerja, staf administrasi atau hubungan masyarakat atau agen pemasaran" akan dianggap sebagai aktivitas komersial.⁶³ Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bagaimana hukum Amerika Serikat memaknai pengecualian dari asas imunitas sangat ditentukan oleh peran/fungsi yang dijalankan oleh pegawai setempat tersebut. Hal ini yang harus diinterpretasikan oleh pengadilan. Sebagai contoh, dalam kasus *Holden v. Canadian Consulate*,⁶⁴ seorang WN Amerika Serikat diperkerjakan sebagai staf komersial pada bagian perdagangan dan investasi dari Kedutaan Besar Kanada. Pekerja menggugat Kedubes Kanada karena PNA itu telah memperlakukannya secara diskriminasi upah berdasarkan alasan jenis kelamin.⁶⁵ Pekerja dianggap menjalankan fungsi komersial karena dalam melaksanakan tugasnya ia bukan anggota staf diplomatik. Meskipun ia bekerja di konsulat dan bukan dalam kamar dagang yang memiliki kantor yang terpisah, tugasnya adalah mempromosikan dan memasarkan produk luar negeri. Tugas ini memperlihatkan tipe pekerjaan yang biasa dilakukan oleh orang-orang pribadi. Akibatnya, dalam kasus tersebut pengadilan mengakui hak dari pekerja untuk menggugat melalui pengadilan di Amerika Serikat. Dalam kasus ini diterapkan asas imunitas terbatas, yang dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa tugas atau fungsi dari pekerja tersebut merupakan aktivitas komersial. Pendekatan ini sangat progresif dan mengubah putusan-putusan sebelumnya.

Kriteria lain untuk mengecualikan asas imunitas ditentukan berdasarkan tempat kerjanya, apakah pekerjaannya dilakukan di tempat yang tercakup dalam wilayah kedaulatan negara asing (misalnya wilayah kedutaan) atau tidak. Dalam kasus *Ferdman v. Konsulat Jenderal Israel*,⁶⁶ diputuskan bahwa karena tempat kerja dari pegawai setempat tersebut adalah di tempat kerja dari wilayah yang berdaulat, maka investigasi urusan atau kegiatannya tidak diperbolehkan. Dalam

⁶² *Id.*

⁶³ *Id.*, hlm. 108.

⁶⁴ *Holden v. Canadian Consulate*, 92 F.3d 918 (9th Cir. 1996).

⁶⁵ *Id.*, paragraf 922.

⁶⁶ *Ferdman v. Consulate Gen. of Isr.*, 997 F. Supp. 1051 (N.D. Ill. 1998).

kasus ini, walau pekerjaanya bekerja sebagai pekerja rutin berketerampilan rendah, namun karena pendekatan dari putusan itu fokus pada sifat tempat kerja dari pekerja tersebut, majikannya dianggap sebagai PNA dan tidak mungkin bagi pekerja untuk menggugat majikannya. Oleh karena itu, gugatan Ferdman terhadap Konjen Israel ditolak pengadilan.⁶⁷

Dari penjabaran di atas, dapat ditemukan prinsip dari penerapan asas imunitas di Amerika Serikat:

- Perjanjian kerja akan dikecualikan dari pemberlakuan asas imunitas (berlaku asas imunitas terbatas), bila pekerjaannya masuk di bidang komersial;
- Pertimbangan untuk menentukan apakah kegiatan itu merupakan kegiatan komersial didasarkan pada hakikat dari jenis pekerjaan / peran yang dilakukan oleh pekerja; dan bukan dari sifat adanya kedaulatan di tempat dimana pekerjaan tersebut dilakukan.

Status Hubungan Hukum Antara Pegawai Setempat Dengan PNA Menurut *International Labour Organization*

ILO juga pernah menyelesaikan sebuah pengaduan dari *the Association of United States Engaged Staff (AUSES)*, *the International Federation of Professional and Technical Employees (IFPTE)*, *the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)* dan *Public Services International (PSI)* dalam *Case No 2437 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)* – Pengaduan tanggal 23 Juni 2005.⁶⁸ Para penggugat menggugat bahwa Kedutaan Besar Inggris untuk Amerika Serikat menolak untuk mengakui dan bernegosiasi dengan serikat pekerja yang dipilih oleh pegawai setempat untuk mewakili mereka; sebaliknya, diduga secara sepihak menerapkan perubahan dalam syarat dan ketentuan kerja pegawai setempat dan mengumumkan rencana untuk membentuk "Dewan

⁶⁷ *Id.*, at *4 (dalam putusan tersebut hanya disebutkan bahwa “*consulate activities are of course the epitome of ‘sovereign or public acts’*”. Jadi jenis pekerjaan/peran dari pekerja sama sekali tidak dipertimbangkan.

⁶⁸ Normlex – Information System on International Labour Standard, *Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 344, March 2007*. Dapat diakses melalui: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2909626

Perwakilan Staf" yang didominasi manajemen. Disamping itu, Kedubes juga menganjurkan agar karyawan bernegosiasi melalui Dewan Perwakilan Staf, dan bukan melalui Serikat Pekerja.

Dalam kesimpulannya, *Committee of Expert (CoE)* ingin menekankan bahwa semua pekerja layanan publik selain mereka yang merupakan administrasi Negara harus menikmati hak berunding bersama, dan prioritas harus diberikan pada perundingan bersama sebagai cara untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul sehubungan dengan penetapan persyaratan dan kondisi kerja di layanan publik.⁶⁹ Fakta bahwa pegawai negeri adalah pegawai kerah putih tidak dengan sendirinya menunjukkan kualifikasinya sebagai pegawai yang terlibat dalam administrasi Negara. Hal ini perlu diperhatikan, untuk menjaga agar Konvensi No. 98 akan memiliki cakupan yang luas⁷⁰. Demikian pula, CoE tidak menganggap fakta bahwa pegawai negeri tunduk pada izin keamanan memberi mereka kualitas pegawai yang terlibat dalam administrasi Negara. Oleh karena itu, CoE menganggap bahwa Kedutaan Besar harus bernegosiasi dengan AUSES/IFPTE sehubungan dengan syarat dan ketentuan kerja staf yang terlibat secara lokal. CoE meminta Pemerintah untuk mengambil semua tindakan yang diperlukan dengan tujuan untuk mendorong dan mempromosikan negosiasi antara Kedutaan Besar, misi konsuler dan kantor Inggris lainnya di Amerika Serikat, di satu sisi, dan AUSES/IFPTE di sisi lain, dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan tentang sifat hubungan mereka dan tentang syarat dan ketentuan kerja pegawai setempat, dan untuk tetap menginformasikan perkembangannya.⁷¹

Dari penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penentuan apakah sebuah pekerjaan dapat dikategorikan sebagai pekerjaan di lapangan hukum publik yang merupakan administrasi negara, harus didasarkan pada perundingan dari para pihak. Bila pekerja tersebut dianggap bekerja di sektor publik, yang merupakan administrasi negara, maka mereka tidak berhak untuk menikmati hak

⁶⁹ ILO, *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee*, fourth edition, 1996., para. 886.

⁷⁰ Digest, Id, para. 892]

⁷¹ Normlex, Id.

untuk berserikat dalam Konvensi No. 98, dan konsekuensinya adalah: pekerja yang berada di dalam sektor ini kehilangan haknya untuk menyelesaikan perselisihan melalui pengadilan di mana PNA tersebut berlokasi, mengingat sektor ini dilindungi oleh asas imunitas.

Penutup

Dengan memperhatikan penjabaran dan analisa dari masalah hukum yang muncul dari penerapan asas imunitas di dalam perjanjian kerja serta praktek atau peraturan yang ada di berbagai negara lain, dapat disimpulkan beberapa hal berikut: Asas imunitas saat ini baik di negara *common law* maupun di negara *civil law* telah dibatasi penerapannya (imunitas terbatas), yaitu tidak akan lagi diterapkan di dalam hubungan hukum atau aktivitas PNA yang bersifat keperdataan dan komersial. Pemaknaan terhadap “sifat keperdataan atau komersial” dalam pekerjaan di antara PNA dengan pegawai setempat menggunakan ukuran yang berbeda satu sama lain. Di dalam hukum Amerika Serikat akan ditentukan oleh pengadilan dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan/peran yang dilakukan pegawai setempat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hukum Uni Eropa, penentuan ‘sifat keperdataan atau komersial’ tersebut akan ditentukan oleh *European Court of Justice* dengan menggunakan ukuran kepastian hukum dan subsidiaritas, serta memperhatikan apakah penerapannya tidak mengabaikan hak dari para pihak untuk mendapatkan akses terhadap proses penyelesaian perkara yang adil. Sementara ILO mengharuskan pengkategorian tersebut disepakati oleh masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Bila pegawai setempat bekerja sebagai administrasi negara yang melaksanakan aktivitas publik, maka ia tidak memiliki hak untuk berorganisasi dan otomatis tidak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan setempat.

Pengadilan yang berwenang untuk menyelesaikan perkara ditentukan berdasarkan jenis pekerjaannya. Apabila pekerjaan itu dikecualikan dari penerapan asas imunitas (karena aktivitasnya bersifat keperdataan/komersial), maka pengadilan yang berwenang untuk menyelesaikan perkara adalah pengadilan di tempat PNA tersebut berlokasi. Namun bila pekerjaannya adalah pekerjaan

publik/administrasi negara, maka pengadilan yang berwenang menyelesaikan perkara adalah pengadilan dari negara asal PNA. Apabila sebuah perjanjian kerja diikat oleh asas imunitas sehingga perkara hanya bisa diselesaikan oleh pengadilan dari negara asal PNA, maka otomatis hukum dari negara asal PNA akan diterapkan untuk menyelesaikan perkara. Sebaliknya, bila perjanjian kerjanya bersifat keperdataan dan pengadilan yang menyelesaikan perkara adalah pengadilan di tempat PNA berlokasi, maka hak dan kewajiban dari pegawai setempat yang dipekerjakan oleh PNA ditentukan berdasarkan asas *lex loci laboris*, yaitu berdasarkan hukum dari tempat pekerjaan sehari-hari dilaksanakan, yang merujuk pada hukum dari tempat PNA berlokasi dan sehari-hari melaksanakan perjanjian kerja tersebut.

Namun demikian, penerapan hukum yang berlaku ini harus memperhatikan penerapan dari asas perlakuan setara dan non-diskriminasi, yang membuat hak dan kewajiban dari pegawai setempat tidak boleh lebih buruk daripada hak dan kewajiban dari para pekerja di wilayah hubungan kerja dilakukan (di tempat PNA berlokasi).

Sebagai rekomendasi dari penelitian ini, karena saat ini Indonesia belum memiliki peraturan yang jelas dalam melindungi pegawai setempat dari perwakilan Indonesia di luar negeri atau dari PNA di Indonesia, maka Indonesia perlu membuat peraturan tersebut. Beberapa hal yang harus dimuat di dalam peraturan tersebut: Status dari pegawai setempat dalam hubungan kerja dengan PNA. Dalam hal pegawai setempat ini adalah orang yang bekerja sebagai pegawai setempat dari perwakilan Indonesia di luar negeri, harus jelas status yang bersangkutan apakah dalam rezim pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) dalam konteks UU Aparatur Sipil Negara atau dalam konteks pekerja yang dilindungi UU Ketenagakerjaan; Prinsip imunitas terbatas yang selama ini telah dipergunakan dalam putusan pengadilan di Indonesia dapat dipertahankan; Cara untuk menentukan apakah suatu perjanjian kerja bersifat publik atau privat/komersial dapat diukur berdasarkan jenis pekerjaan dan peran dari pekerja dalam pekerjaannya. Cara mengujinya dapat menggunakan cara seperti praktek yang dilakukan oleh Amerika Serikat, sebagaimana dijabarkan dalam tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hazel Fox dan Phillippa Webb, *The Law of State Immunity, Third Edition*, Oxford University Press, 2002.
- Ida Susanti, *The Conflict Rules on the Protection of the Rights of Migrant Workers: A Proposition for Indonesia and ASEAN*, Hephaestus Publishers – Netherlands, 2008, hal 95.
- ILO, *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee*, fourth edition, 1996.
- István Szász, *International Labour Law, A Comparative Survey of Conflict Rules affecting Labour Legislation and Regulations*. A.W. Sijthoff, Leiden, 1968.
- Johan Meeusen, Marta Pertegás and Gert Straetmans (Editors), *Enforcement of International Contract in the European Union, Convergence and Divergence between Brussels I and Rome I*. Antwerp, Oxford New York, Intersentia, 2004.
- Lisa Rodgers, *State immunity and employment relationships before the European Court of Human Rights*. ERA Forum (2019), Springer, 2019.
- Lori Fisler Damrosch et al., *International Law (4th edn)* West Academic Publishing, 2004.
- Maurice V. Polak, "Laborum Dulce Lenimen"? *Jurisdiction and Choice of Law Aspects of Employment Contracts*. Ditemukan di: Johan Meeusen, Marta Pertegás and Gert Straetmans (Editors), *Enforcement of International Contract in the European Union, Convergence and Divergence between Brussels I and Rome I*. Antwerp, Oxford New York, Intersentia, 2004.
- Ulla Liukkunen, *The Role of Mandatory Rules in International Labour Law, a Comparative Study in the Conflict of Laws*. Talentum, Helsinki, 2004.

Jurnal:

- Antonio Cassese, *When May Senior State Officials be Tried for International Crimes? Some Comments on the Congo v. Belgium Case*, 13 EUR. J. INT'L L. 853, 869 (2002).
- Bernard Baudry dan Virgile Chassagnon, *The Analysis of Employment Relationship in Contract Economic Theories: a Critical Review Based on the Nature of American and French Labor Laws*. Open Editions Journal, issues 27, 2018.
- Beth Stephens, *The Modern Common Law of Foreign Official Immunity*. 79 Fordham Law Review, 2011.
- Gamel Moursi Badr, *State Immunity: An Analytic and Prognostic View*, 65 I.L.R. 39 (1984).
- Georges Cavalier & Robert Upex. *The Concept of Employment Contract in European Union Private Law*. *The International and Comparative Law Quarterly*, (2006) 55(3).
- International Organization of Employers, *'The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work'*. IOE Position Paper, 2006.
- Jasper Finke, *Sovereign Immunity: Rule, Comity or Something Else? The European Journal of International Law Vol. 21 no. 4 © EJIL 2011*.

- Joseph Dellapenna, *The Law of State Immunity*. *The American Journal of International Law* · July 2005.
- Katherine V.W. Stone, *The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labour and Employment Law*. *48 UCLA Law Review* (2001).
- Kevin M. Clemont, *Governing Law on Forum Selection Agreements*. *66 Hastings Law Journal* 643 (2015).
- Marcin Czerwiński, *The Law Applicable to Employment Contracts under the Rome I-Regulation*. *Adam Mickiewicz University Law Review*, 2015/5.
- Paschal Oguno, *The Concept of State Immunity under International Law: An Overview*. *International Journal of Law ISSN: 2455-2194, RJIF 5.12, Volume 2; Issue 5; September 2016*.
- Richard L. Garnett, *The Perils of Working for a Foreign Government: Foreign Sovereign Immunity and Employment*, *29 CAL. W. INT'L L. J.* 133 (1998).
- Richard L. Garnett, *Precarious Employment? Varying Approaches to Foreign Sovereign Immunity in Labor Disputes*. *The International Lawyer*, Vol 51 No. 1 (2018).
- Sacha Prechal, *Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievement in Three Themes*. [2004] *Common Market Law Review*, Netherlands, Vol 41, 2004.
- Steven Simpson, 'Enforcement of Human Rights through ILO Machinery'. *The Human Rights Brief*, 1995.
- Turan Kayaoglu, *The Extension of Westphalian Sovereignty: State Building and the Abolition of Extraterritoriality*. *International Studies Quarterly*, 2007, 51.
- Yilin Ding, *Absolute, Restrictive, or Something More: Did Beijing Choose the Right Type of Sovereign Immunity for Hong Kong?* *Emory International Law Review*, Vol 26, 2012.
- Zhacary Douglas, *State Immunity for the Acts of State Officials*. *The British Yearbook of International Law*, (2012) Vol 82 No. 1.

Internet:

- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, Kedutaan/Konsulat, 26 Maret, 2019. Diakses dari: <https://kemlu.go.id/portal/id/kedutaan>.
- Majalah Tempo, Habis Pecat Terbitlah Gugat. Jakarta, 18 Februari 2018. Diakses dari: <https://majalah.tempo.co/read/internasional/154955/habis-pecat-terbitlah-gugat>

Konvensi dan Perundang-undangan:

Konvensi PBB:

- United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and Their Property*.
- United Nations Convention on Jurisdictional Immunities*.
- The ILO Constitution and Philadelphia Declaration*.

Indonesia:

- UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Amerika Serikat:

Foreign Sovereign Immunities Act (1976).

Australia:

Biosecurity Act 2015.

Uni Eropa:

The Treaty on European Union.

Council Regulation (EC) No 44/2001 of 22 December 2000 *on Jurisdiction and the Recognition and Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters.*

Regulation (EC) No 593/2008 *of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the Law Applicable to Contractual Obligations (Rome I), pasal 8 ayat (2).*

Putusan Pengadilan:**Indonesia:**

Putusan MA No. 673K / Pdt.Sus / 2012 (Indra Taufik Djafar vs Konsulat AS di Medan dan Kedutaan Besar AS di Jakarta).

Putusan MA No. 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013 (Kedutaan Besar Brazil vs Luis Pareira).

Putusan MA No. 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016 (Maria Itania Setiawan dan Anggraini Ekasari. vs. Kedutaan Besar Republik Suriname).

International Court of Justice:

Judgment of Jan. 17, 1973 (Spain c. S.A. de l'Hotel George V) (Cass. Civ. Ire),).

Amerika Serikat:

Holden v. Canadian Consulate, 92 F.3d 918 (9th Cir. 1996).

Ferdman v. Consulate Gen. of Isr., 997 F. Supp. 1051 (N.D. Ill. 1998).

Inggris:

All E.R. 97, R., ex parte Pinochet v Bartle and ors, Appeal, [1999] UKHL 17, [2000] 1 AC 147, [1999] 2 All ER 97, [1999] 2 WLR 827, (1999) 38(3) ILM 581, (2002) 119 ILR 135, ILDC 1736 (UK 1999), 24th March 1999, United Kingdom; House of Lords [HL].

I^o Congreso Del Partido, House of Lords, 16 July 1981, 64 (1983) ILR 154, at 178, para. 527.

Jerman:

Putusan Kasus No. C-154/11 antara Ahmed Mahamdia v Algeria.