

**LEGITIMASI SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA
TERHADAP KEKEBALAN DIPLOMATIK DALAM HUBUNGAN KERJA
ANTARA PEKERJA LOKAL DENGAN KEDUTAAN BESAR DI
INDONESIA: STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR
376 K/PDT.SUS-PHI/2013**

Robi Ginting¹, Nabiyla Risfa Izzati²

INTISARI

Putusan Mahkamah Agung Nomor 376K/Pdt.Sus-PHI/2013 perihal perselisihan hubungan industrial antara Kedutaan Besar Brazil di Jakarta melawan Luis F.S.S Pereira (pekerja lokal) patut diapresiasi karena merupakan suatu terobosan sekaligus bukti bahwa pengadilan di Indonesia telah berkontribusi dalam mengedepankan perlindungan hak asasi pekerja. Sebelumnya, sebagian besar pengadilan menolak perkara perselisihan hubungan industrial (PHI) yang melibatkan kedutaan besar dengan dalih kekebalan diplomatik yang dimiliki oleh kedutaan besar. Meskipun demikian secara faktual hakim dalam perkara *quo* belum mampu merumuskan pertimbangan yang komprehensif terkait penerapan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam perkara tersebut. Tidak dirumuskannya pertimbangan hukum secara jelas, berimplikasi pada kepatuhan para pihak terutama kedutaan besar dalam melaksanakan putusan.

Penelitian ini akan membahas justifikasi penerapan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja lokal dengan kedutaan besar pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013 menggunakan pendekatan hukum perdata internasional, hukum internasional, dan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Selanjutnya juga akan dikaji prosedur yang ideal dalam penyelesaian perselisihan yang timbul sehubungan pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja lokal dengan kedutaan besar di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis normatif, berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: **Pertama**, meskipun hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 376 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tidak memberikan pertimbangan hukum secara lengkap, akan tetapi penerapan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dapat dibenarkan berdasarkan pendekatan hukum perdata internasional, hukum internasional, serta hukum ketenagakerjaan Indonesia itu sendiri. **Kedua**, ketentuan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tetap dapat diterapkan dalam perkara perselisihan yang melibatkan pekerja lokal dan kedutaan besar tetapi dengan catatan melibatkan Pemerintah sebagai *diplomatic channel*.

Kata Kunci: Pekerja Lokal, Kekebalan Diplomatik, dan Penyelesaian Perselisihan.

¹ Penulis adalah Mahasiswa Konsentrasi Hukum Ketenagakerjaan pada Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

² Penulis adalah Dosen Hukum Ketenagakerjaan pada Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Universitas Gadjah Mada, 2018. Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>
**IMPLEMENTATION OF INDONESIAN EMPLOYMENT LAW SYSTEM
TOWARDS INDUSTRIAL DISPUTE SETTLEMENT BETWEEN LOCAL
STAFF AND EMBASSY IN INDONESIA: CASE STUDY OF MAHKAMAH
AGUNG DECISION NUMBER 376 K/PDT.SUS-PHI/2013**

Robi Ginting³, Nabiyla Risfa Izzati⁴

ABSTRACT

Mahkamah Agung Decision Number 376K/Pdt.Sus-PHI/2013 concerning industrial relations disputes between the Brazilian Embassy in Jakarta vs. Luis F.S.S Pereira (local workers) deserves to be appreciated, this is a breakthrough as well as evidence that courts in Indonesia have contributed to promote the protection of workers' rights. Previously, most courts rejected industrial relations dispute cases that involving embassies because the embassy has diplomatic immunity. Nevertheless, the judges in Mahkamah Agung Decision Number 376K/Pdt.Sus-PHI/2013 has not explained the background of the use of Indonesia employment law system in their decisions.

In this Research, justification of the application of the Indonesian employment law system in the dismissal dispute between local workers and the embassy at Supreme Court Decision Number 376 K / Pdt.Sus-PHI / 2013 using the approach of international civil law, international law and Indonesian labor law, will be discussed. Furthermore, this Research also discussed about the ideal procedure for settling disputes involving embassies.

This research is done by using normative method. As the result, it is found that: First, the application of Indonesia's labor law system is justified under the approach of international civil law, international law, and labor law. Second, the provisions of industrial relations dispute settlement procedures stipulated in Law no. 2 Year 2004 is still available to be applied, but still needed the role of Government as a diplomatic channel.

Keywords: *Local Staff, Diplomatic Immunity, and Dispute Settlement*

³ The Author is an undergraduate student in Employment Law, Privat Law Departement, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.

⁴ The Author is a Employment Law Lecturer in Privat Law Departement, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.