

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Perjanjian kerja antara mantan pegawai setempat WNA Antonio Maio (AM) dengan Perwakilan RI di Vatikan menimbulkan sengketa. Ia sudah bekerja di Perwakilan RI di Vatikan sejak 6 Juli 1979 sampai dengan 31 Desember 2013. Mantan pegawai setempat AM setelah menyelesaikan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, menggugat Perwakilan RI di Vatikan atas dasar hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi. Gugatannya adalah gaji yang tidak sesuai, penuntutan uang pesangon, gaji ke-13 dan ke-14 tidak dibayar, penggantian hak cuti yang tidak sesuai hukum Italia, dan *social security*. Awalnya AM meminta € 247.134,29 (dua ratus empat puluh tujuh ribu seratus tiga puluh empat euro dua puluh sembilan sen) dan akan membawa sengketa ini ke pengadilan. Pada akhirnya sengketa ini diselesaikan melalui *out of court settlement*, dengan Perwakilan RI membayar mantan pegawai setempat AM sejumlah € 65.000,00.

Permasalahan ini muncul karena dipilihnya hukum Indonesia. Dalam standar perjanjian kerja pegawai setempat yang ditulis dalam Lampiran II Peraturan Menlu Nomor 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006, jelas terdapat klausula pilihan hukum. Karena itu akibatnya perjanjian kerja pegawai setempat tunduk pada hukum Indonesia. Hal ini menjadi pertanyaan besar. Walaupun klausula pilihan hukum ada dan disepakati dalam perjanjian bisnis internasional, pilihan hukum dalam perjanjian kerja tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Karena itu menyebabkan adanya kekosongan hukum. Yurisprudensi hakim, yang dipaparkan dalam Bab II menunjukkan sikap hakim yang menolak pilihan hukum sehingga pilihan hukum tidak valid. Namun, Peraturan Menlu Nomor 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006 berlaku sebagai *Lex Specialis* yang memperbolehkan pilihan hukum perjanjian kerja pegawai setempat warga negara asing. Maka pilihan hukum dalam perjanjian kerja transnasional pegawai setempat dengan Perwakilan Republik Indonesia menjadi valid.

Perjanjian kerja Antonio Maio tetap bentuknya PKWT dan tidak berubah menjadi PKWTT, karena Peraturan Menlu Nomor 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006 berlaku sebagai *Lex Specialis* mempunyai aturan yang berbeda dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pegawai setempat mempunyai jangka waktu 2 tahun dan bisa diperbaharui setelah 30 hari setelah perjanjian kerja yang lama berakhir. Peraturan Menlu Nomor 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006 tidak mengatur tentang berapa kali PKWT dapat diperbaharui dan tidak mengatur PKWT dapat berubah secara hukum menjadi PKWTT.

Permasalahan berikutnya muncul akibat pilihan hukum perjanjian kerja tersebut. Diketahui pegawai setempat diangkat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hukum Indonesia mengenai perjanjian kerja waktu tertentu saat sengketa pegawai setempat AM dengan Perwakilan RI terjadi, memiliki perlindungan pemutusan hubungan kerja yang lebih buruk daripada hukum Italia. Menurut Undang-undang no.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menlu Nomor 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006, pemutusan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu hanya mendapat gaji terakhir dan *Provident Fund*. Mengingat sengketa pegawai setempat AM dengan Perwakilan RI terjadi sebelum berlakunya UU Cipta Kerja dan PP PKWT. Sedangkan di Italia pemutusan hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja apapun, pekerja dapat menerima tetap mendapat pesangon (*trattamento di fine rapporto*), kompensasi hak cuti dan hak libur, serta pekerja mendapat kuota tambahan gaji bulanan, tergantung bulan apa karyawan tersebut diberhentikan..

Karena itu, harus diterapkan prinsip *protection for the best interest of all workers* yang terdapat dalam ILO. Prinsip tersebut intinya mengatakan kedudukan pekerja lebih rendah secara sosial ekonomi daripada pemberi kerja wajib dilindungi. Dengan prinsip tersebut, standar perlindungan hukum buruh yang lebih baik dapat berlaku daripada standar perlindungan hukum yang buruk. Menggunakan prinsip *protection for the best interest of all workers* pilihan hukum dapat dikesampingkan dan hukum bersifat memaksa

Italia dapat berlaku. Sekalipun *Lex Causae* adalah hukum yang dipilih tetapi berdasarkan *protection for the best interest of all workers*, harus menunjuk hukum memaksa asing sebagai hukum yang berlaku.

## 5.2 Saran

Seharusnya ada penegasan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia mengenai pilihan hukum perjanjian kerja yang bersifat transnasional. Karena pada saat ini statusnya adalah kekosongan hukum. Indonesia harus bersikap dalam menentukan pilihan hukum dalam perjanjian kerja transnasional. Boleh atau tidak harus dengan tegas disebutkan dalam peraturan perundang-undangan, jika tidak boleh harus disebutkan alasannya dengan lengkap.

Harusnya prinsip *protection for the best interest of all workers* ditegaskan dalam hukum Indonesia. Mengingat prinsip tersebut tegas mengatakan harus mencari hukum yang perlindungan haknya lebih baik untuk pekerja. Mayoritas peraturan mengatur perjanjian kerja domestik, sedikit peraturan yang mengatur perjanjian kerja yang bersifat transnasional. Peraturan tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia misalnya, menggunakan asas *Lex Loci Laboris* untuk menentukan perlindungan pekerja migran<sup>121</sup>. Namun jika perlindungan negara yang ditunjuk *Lex Loci Laboris* lebih buruk daripada hukum Indonesia, tidak ada peraturan perlindungan yang tegas mengatur hal tersebut. Karena itu prinsip *protection for the best interest of all workers* diperlukan untuk perlindungan hak buruh.

Peraturan Menteri Luar Negeri No. 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006 perlu diperbaharui sesuai dengan hukum Indonesia yang berlaku sekarang. Mengingat saat ini berlaku Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta

---

<sup>121</sup> Lihat Pasal 21 ayat 2 Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia “Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.”

Kerja Menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Beberapa hal dalam Permenlu No. 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006 perlu diubah dan diperbarui. Seperti ketentuan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan Pasal 40 ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan kewajiban pemberi kerja PKWT untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Lalu pasal tentang jangka waktu PKWT wajib disesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan yang diubah dengan UU Cipta Kerja. Berapa kali perjanjian kerja waktu tertentu boleh berlaku harus tegas disebutkan. Lalu ketika PKWT melebihi batas waktu akan otomatis secara hukum berubah menjadi PKWTT juga harus dituliskan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

*Codice Civile Italiano*

*Costituzione della Repubblica Italiana*

*Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Luar Negeri No SK.06/A/OT/VI/2004/01 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Republik Indonesia Di Luar Negeri.

Lampiran-Lampiran Peraturan Menlu Nomor 07/A/KP/X/2006/01 Tahun 2006 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian dan

Pembuatan Kontrak Kerja Pegawai Setempat pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

**Buku**

Blum, Brian A. *Contracts-Examples and Explanation* 8<sup>th</sup> Edition. United States: Aspen Publishing. 2021.

Cloutier, Monique. *Deklarasi ILO Mengenai Prinsip-Prinsip: Instrumen Baru untuk Memasyarakatkan Hak-Hak Mendasar Pedoman Pendidikan Pekerja (Organisasi Perburuhan Internasional Jakarta, Terjemahan)*. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional . 2001.

Collins, Hugh. *Employment Law*. London: Oxford University Press. 2010.

Gautama, Sudargo. *Pengantar Hukum Perdata Internasional*. Bandung: Badan Pembinaan Hukum Nasional - Binacipta. 1987.

Hadi, Sutrisno. *Metode Research II*. Yogyakarta: Andi Offset. 1989.

Hartono, Sunaryati. *Pokok Pokok Hukum Perdata Internasional*. Bandung: Binacipta. 1989.

Hardjowahono, Bayu Seto. *Dasar-Dasar Hukum Perdata Indonesia, Edisi 5*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2013.

Hardjowahono, Bayu Seto dan Denny Lesmana. *Perancangan Kontrak Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2019.

Kusumohamidjojo, Budiono. *Dasar-Dasar Merancang Kontrak*. Jakarta: Grasindo. 1998.

Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju. 2002.

Subekti. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 1992.

Widjaya, Rai. *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)*. Bekasi Timur: Kesaint Blanc. 2003.

### **Jurnal**

Rahman, Taufik el dan kawan-kawan. Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Kepribadian dalam Kontrak-kontrak Outsourcing. *Mimbar Hukum* 23, 3. (2011). 583-569.

Susanti, Ida. Keabsahan Pilihan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Transnasional Menurut Hukum Positif Indonesia. *Karya Ilmiah Akademisi & Praktisi Hukum*. (2022). 321-347.

Susanti, Ida. Dampak Asas Imunitas Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Antara Pegawai Setempat (Local Staff) Dengan Perwakilan Negara Asing. *Veritas et Justitia* 8, 1. (2022). 140-170.

### **Sumber Online**

Avvocati Giuslavoristi Italiani. “*Indennità per ferie non godute: Corte di Cassazione, 17643/2023*”. Terakhir diakses 11 Desember 2023 <https://www.giuslavoristi.it/articolo/1444/indennit-per-ferie-non-godute-corte-di-cassazione-17643-2023>.

Buswell, Gary. “Labor laws in Italy”. Terakhir diakses 7 Desember 2023 <https://www.expatica.com/it/working/employment-law/italy-labor-laws-80107/#wages-and-salary>.

Buswell, Gary. "Labor laws in Italy", Terakhir diakses 7 Desember 2023  
[.https://www.expatica.com/it/working/employment-law/italy-labor-laws-80107/#wages-and-salary](https://www.expatica.com/it/working/employment-law/italy-labor-laws-80107/#wages-and-salary).

Cambridge Dictionary. Terakhir diakses pada 7 Desember 2023  
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-Italian/employer>.

Deloitte. "A comparative look at dismissal costs and issues across Europe".  
Terakhir diakses 8 Desember 2023  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Legal/dttl-legal-dismissalreport-Jan2013.pdf>.

Eur-Lex. "Green Paper: the obstacles to transnational mobility". Terakhir diakses  
31 November 2023  
<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/green-paper-the-obstacles-to-transnational-mobility.html>.

International Labour Organization. "Conventions and Recommendations".  
Terakhir diakses 30 November 2023  
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

International Labour Organization. "National Labour Law Profile: Italy".  
Terakhir diakses 7 Desember 2023  
[https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm).

International Labour Organization. "Italy - 2015". Terakhir diakses 7 Desember  
2023.  
[https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:ITA,,2015](https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:ITA,,2015).



Italia Hello. “The Employment Contract”. Terakhir diakses 7 Desember 2023  
<https://Italiahello.it/en/articolo/the-employment-contract/>.

Kandara Law. Apakah Karyawan Kontrak Dapat Uang Kompensasi jika Masa Kerja Selesai?. Terakhir diakses 12 Desember 2023  
<https://kandaralaw.com/karyawan-kontrak-dapat-uang-kompensasi/>.

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. “Frequently Asked Questions (FAQ) Mengenai Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Setempat Pada Perwakilan Republik Indonesia Di Luar Negeri Tahun Anggaran 2022”. Terakhir diakses 20 November 2023  
[https://ecps.kemlu.go.id/storage/filepengumuman/0413\\_-\\_FAQ\\_CPS\\_TA\\_2022.pdf](https://ecps.kemlu.go.id/storage/filepengumuman/0413_-_FAQ_CPS_TA_2022.pdf).

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, “Temukan Potensimu Sebagai Pegawai Setempat di Perwakilan RI”. Terakhir diakses 20 November 2023  
<https://ecps.kemlu.go.id/>.

Grava, Marcio. “Italian Payroll: What is 'TFR' (Trattamento di Fine Rapporto)?”, terakhir diakses  
<https://www.linkedin.com/pulse/Italian-payroll-what-tfr-trattamento-di-fine-rapporto-marzio-grava>.

Simmons-Simmons, “Employment contracts in Italy”, Terakhir diakses pada 7 Desember 2023  
<https://www.simmons-simmons.com/en/publications/ck0b7h51kny4h0b33r93mc0yv/02-employment-contracts-in-italy>.

Wage Indicator. “Decent Work Check Italy 2022”. Terakhir diakses pada 7 Desember 2023  
<https://wageindicator.org/documents/decentworkcheck/europe/italy-english.pdf>.

## **Laporan**

Laporan masalah-masalah pegawai setempat Kementerian Luar Negeri tahun  
2014-2015.