

**PENGADILAN KHUSUS HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(SPECIAL COURT OF INDUSTRIAL RELATIONS)**

Mashudi\*

(Naskah diterima 19/07/2011, disetujui 23/09/2011)

**Abstrak**

Segala perselisihan harus diselesaikan melalui perundingan. Jika tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan/putusan dari PHI. PHI merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Putusannya tidak dapat dibatalkan oleh pengadilan lain yang setingkat atau lebih tinggi. Proses penyelesaian perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama dan pemeriksaan dilakukan secara cepat dan acara biasa.

Kata kunci: perselisihan, pengadilan khusus hubungan industrial

**Abstract**

*All of conflicts must be solved through negotiation. If no agreement, employer can only dismiss work partnership with employee after get decision from PHI. PHI is a special court in district court. The judgment of other court of justice of the same level or higher. The process of case resolution at the latest 50 days after the first trial and investigation is done as usual and as soon as possible.*

*Keyword: dispute, a special court of industrial relations*

**A. Pendahuluan**

Dalam upaya mewujudkan tujuan negara untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945<sup>1</sup>, kegiatan pembangunan harus dijalankan secara berkesinambungan di segala sektor kehidupan. Pembangunan dan penataan aturan hukum serta peraturan perundang-undangan yang saat ini sedang gencar dilakukan di Negara Indonesia diharapkan bisa menghasilkan produk hukum yang dapat mengayomi dan memberikan landasan hukum bagi kegiatan masyarakat dalam pembangunan termasuk di lingkungan masyarakat industrial yang berlandaskan Tripartit.

Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat

---

\* Guru Besar Universitas Pasundan Bandung

<sup>1</sup> Alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

PPHI), mengatur persyaratan khusus untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat PHI), antara lain gugatan harus dilengkapi dengan risalah mediasi yang tidak dikenal dan tidak diatur dalam *Het Herzeine Indonesisch Reglement* (selanjutnya disingkat HIR) Stb. 1848 Nomor 16. Stb. 1941 Nomor 44 berlaku untuk Jawa dan Madura, dan *Rechtsreglement Buitengewesten* (selanjutnya disingkat R.Bg) Stb. 1927 Nomor 227 yang diberlakukan untuk daerah luar Jawa dan Madura.

Hukum acara yang dipakai dalam perselisihan ketenagakerjaan adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan negeri dan hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang akan memeriksa, mengadili, dan memutus perkara pemutusan hubungan kerja adalah:

“Pengadilan hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum”.

Keberadaan pengadilan khusus ini sejalan dengan bunyi konsideran huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang ada di bawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi. Sedangkan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung meliputi badan peradilan dalam lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara yang badan-badan peradilan tersebut dapat membentuk peradilan khusus yang diatur dalam undang-undang.

PHI diresmikan dan disahkan keberadaannya sebagai lembaga peradilan khusus pada tanggal 14 Januari 2006 oleh Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia secara simbolik di Kota Padang. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 59 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang berbunyi: “Untuk pertama kalinya dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri yang berada di setiap Ibu Kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan untuk menyelesaikan dan mengadili perkara perselisihan di bidang ketenagakerjaan”.

Uraian tersebut di atas sangat menarik perhatian untuk dilakukan kajian terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik pelanggaran biasa yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun pelanggaran berat yang dimuat atau tidak dimuat dalam PKB di PHI. Hakim PHI dalam menyelesaikan kasus-kasus yang diperselisihkan karena keinginan pihak pekerja, keinginan pihak pengusaha atau pemberi kerja, atau undang-undang, disebabkan adanya alasan mendesak sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1603 KUH Perdata, yakni adanya asas konsensuil atau adanya gugatan berdasarkan asas keseimbangan terhadap Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebelum melakukan pemeriksaan perkara, Hakim harus mengupayakan perdamaian dengan menawarkan atau memediasikan perselisihan yang diajukan baik dengan bantuan Hakim yang ditunjuk atau dilakukan sendiri oleh para pihak.

Alasan-alasan yang telah diuraikan di atas, baik yang menyangkut pelanggaran biasa yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau PKB yang murni perdata ketenagakerjaan maupun pelanggaran berat yang terdapat/tidak terdapat unsur pidana dan diabaikan sanksi pidananya, adalah menjadi kewenangan mutlak PHI dan dapat digugat ke PHI sebagai alasan mendesak. Dalam perkara ini, Hakim wajib memeriksa dan mengadilinya jika perdamaian atau mediasi gagal dicapai serta putusan Hakim PHI diambil berdasarkan teori prioritas yang kasuistis sebagaimana dikemukakan oleh Achmad Ali, yaitu: "Ketiga tujuan hukum harus diprioritaskan sesuai kasus yang dihadapi"<sup>2</sup>.

Berdasarkan keterangan di atas menunjukkan adanya kewenangan Hakim PHI dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial atas pelanggaran biasa yang dituangkan dalam PP atau PKB dan pelanggaran berat yang terdapat/tidak terdapat unsur pidana dalam hubungan kerja di PHI. Apabila dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan, maka PKB yang lama tetap diberlakukan paling lama 1 (satu) tahun.

Jika terjadi pembubaran serikat pekerja dan/atau pengalihan kepemilikan perusahaan, maka PKB tetap berlaku sampai jangka waktunya berakhir. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan yang merger memiliki PKB maka yang

---

<sup>2</sup> Achmad Ali, *Menguk Tabir Hukum (Suatu Tinjauan Filosofis dan Sosiologis)*, Chandra Pratama, Jakarta, 1996, hlm. 96.

menguntungkan pekerja yang diberlakukan. Apabila dalam penggabungan perusahaan ada perusahaan yang memiliki dan tidak memiliki PKB, maka PKB yang ada tetap berlaku sampai berakhir jangka waktunya.

## **B. Perselisihan Hubungan Industrial**

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja dapat menimbulkan persoalan dalam penyelenggaraan hubungan industrial. Dampaknya tidak hanya terhadap perkembangan internal dari keduanya, melainkan juga mempengaruhi terhadap kelangsungan dunia usaha di tanah air seperti kesejahteraan yang terabaikan, perolehan devisa negara, investor asing yang tidak mau menanamkan modalnya di Indonesia, politik perdagangan nasional dan internasional, dan masalah keamanan.

Kompleksitas hubungan industrial menyebabkan kerawanan terhadap timbulnya perselisihan di antara pengusaha/pemberi kerja dengan mitra kerjanya. Hubungan kekeluargaan yang dilakukan perusahaan hanyalah merupakan upaya untuk meminimalisasi agar persoalan yang menjurus kepada perselisihan dapat ditekan dan diselesaikan secara internal melalui forum bipartit.

Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPIH yang memberi pengertian bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Jadi dapat ditegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan “perselisihan hak” adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat adanya pelanggaran kesepakatan yang dibuat bersama baik yang terdapat dalam PP atau PKB. Mempertegas pengertian di atas, H.P. Rajagukguk menyebutkan perselisihan hak sebagai pelanggaran hukum karena: “Berupa perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antar majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perseorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja”<sup>3</sup>.

Sejalan dengan H.P. Rajagukguk, Iman Soepono mengemukakan bahwa: “Perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian faham mengenai pelaksanaan hubungan kerja”<sup>4</sup>.

Sedangkan pengertian perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Perselisihan kepentingan dalam praktik ketenagakerjaan lebih banyak terjadi dalam proses pembuatan PKB dalam menentukan hal-hal yang bersifat tidak normatif, tetapi dimintakan untuk menjadi suatu hak yang normatif untuk dimasukkan dalam PKB, seperti:

- a) Pekerja shift malam mendapatkan *extra fooding* dan kopi, atau
- b) Hari kerja yang dijalankan dari hari Senin sampai Sabtu, hari Minggu libur sedangkan yang hari Senin sampai Minggu kerja, liburnya diatur secara bergiliran sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Jenis perselisihan ini yang paling banyak terjadi di PHI dan biasanya sulit dihindari terutama oleh perusahaan yang kondisinya sedang terpuruk dan perlu melakukan efisiensi guna menyelamatkan perusahaan agar tetap eksis. PHK dapat terjadi karena adanya pelanggaran yang mengakibatkan pekerja dapat di-PHK, atau pekerja tidak melakukan pelanggaran, atau pekerja mengundurkan diri dengan sukarela dari perusahaan.

<sup>3</sup> HP. Rajagukguk, *Peradilan Perburuhan*, Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 63.

<sup>4</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Tentang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm. 89.

Berikutnya, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Hal ini dimungkinkan terjadi karena berkaitan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang membolehkan dalam satu perusahaan dibentuk lebih dari satu serikat pekerja.

### **C. Pengadilan Khusus Hubungan Industrial**

PHI termasuk dalam pengadilan khusus berada di bawah Peradilan Umum. PHI hanya dapat dibentuk dalam salah satu pengadilan di bawah MA, hal ini dapat dilihat dalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 jo Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

1. Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.
2. Badan Peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung, meliputi badan peradilan dalam lingkungan, Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara.

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan bahwa:

“Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum”.

PHI bagian dari Peradilan Umum yang berada di Ibu Kota Provinsi dan bertugas menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bertujuan terciptanya secara optimal hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan adil antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan hukum formal untuk mempertahankan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai Undang-Undang dalam arti materiil.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga sebagai pelengkap dari Hukum Acara Perdata. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 yang berbunyi sebagai berikut: “Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan pengadilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini”.

Sebelum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diundangkan, hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam penyelesaian perselisihan perburuhan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan.

Kedua undang-undang tersebut dalam proses penyelesaian perselisihannya bersifat musyawarah yang dilakukan melalui pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja (disnaker) Kota/Kabupaten atau diselesaikan melalui P4D dan P4P produk putusannya bersifat anjuran, namun ada juga putusan yang bersifat mengikat dan dapat dieksekusi.

Eksekusi putusan P4D melalui pengadilan negeri di wilayah domisili perusahaan tempat terjadinya sengketa dan putusan P4P dilaksanakan di PN Jakarta Pusat. Hal ini berbeda dengan PHI yang mempunyai kewenangan mengadili, memeriksa, dan memutuskan perkara serta dapat melakukan penyitaan, eksekusi tanpa harus melalui pengadilan negeri untuk melakukannya.

Status PHI berbeda dengan status P4D/P4P. Putusan P4D/P4P dapat dibatalkan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara dengan dalih putusan P4D/P4P merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh penguasa.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dikatakan bahwa: “Segala perselisihan harus diselesaikan melalui perundingan. Bila tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan/putusan dari PHI”. PHI merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Putusannya tidak dapat dibatalkan oleh pengadilan lain yang setingkat atau lebih tinggi.

PHI tidak mungkin banding ke PTUN, sebagaimana diatur dalam Pasal 2e Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara. “PTUN tidak mempunyai kewenangan absolut, untuk memeriksa dan memutus

perkara dari lingkungan peradilan lain dan PHI tidak termasuk dalam pengertian kewenangan PTUN karena keputusan PHI dikeluarkan atas dasar hasil pemeriksaan badan peradilan berdasarkan Pasal 55 jo Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:

#### **Pasal 55**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan umum.

#### **Pasal 56**

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat kerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan dasar hukum PHI yang mempunyai kompetensi absolut.

Dalam hukum materiel ketenagakerjaan, di samping mengatur masalah perdata, juga pidana. Namun PHI hanya menyelesaikan perkara perdatanya saja. Masalah pidananya dapat diselesaikan melalui Peradilan Umum (delik khusus ketenagakerjaan).

Meskipun PHI berada di lingkungan Peradilan Umum/PN, tetapi tidak semua PN dapat memproses perkara yang dilimpahkan ke PHI. PHI dibentuk pada PN yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan. Jika diperlukan, PHI di kota/kabupaten yang padat industrinya dapat dibentuk PHI pada PN setempat dengan Keputusan Presiden (Keppres).

Proses beracara di PHI sama seperti yang dilakukan dalam beracara di PN, hanya ada hal-hal lain yang bersifat khusus seperti:

1. Proses penyelesaian perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari sejak sidang pertama.
2. Susunan Majelis Hakim terdiri dari Hakim Karier dan Hakim Ad Hoc dari unsur pengusaha dan unsur pekerja.
3. Pemeriksaan dilakukan dengan acara cepat dan acara biasa.
4. Nilai gugatan dan eksekusi yang bernilai di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) menjadi beban Negara.



5. Putusan PHI bersifat final untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
6. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum bagi anggotanya.

#### **D. Penutup**

1. Pengadilan Hubungan Industrial termasuk dalam Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum.
2. PHI bagian dari Peradilan Umum yang berada di wilayah hukum ibu Kota Provinsi dan bertugas menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
3. Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Pengadilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini.
4. Putusan PHI tidak dapat dibatalkan oleh pengadilan lain yang setingkat atau lebih tinggi.
5. 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 pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar setikat kerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
6. PHI mempunyai kompetensi absolut.
7. Dalam hukum meteriel, hukum ketenagakerjaan disamping mengatur masalah perdata juga pidana. Namun PHI hanya menyelesaikan perkara perdata saja. Masalah pidananya diselesaikan melalui Peradilan Umum (delik khusus ketenagakerjaan).
8. Meskipun PHI berada di lingkungan Peradilan Umum/Pengadilan Negeri tetapi tidak semua Pengadilan Negeri dapat memproses perkara yang dilimpahkan ke PHI.
9. Proses beracara di PHI sama seperti yang dilakukan dalam beracara di PN, hanya ada hal-hal lain yang bersifat khusus seperti: Proses penyelesaian perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama, Susunan Majelis Hakim terdiri dari Hakim Karier dan Hakim Ad Hoc dari unsur pengusaha dan unsur pekerja, pemeriksaan dilakukan dengan acara cepat dan acara biasa.

10. Nilai gugatan dan eksekusi yang bernilai di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) menjadi beban Negara.
11. Putusan PHI bersifat final untuk Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.
12. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum bagi anggotanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Het Herzeine Indonesisch Reglement (HIR) Stb. 1948 Nomor 16.
- H.P. Rajagukguk, *Peradilan Perburuhan*, Obor Indonesia, Jakarta, 2002.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Tentang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Rechtsreglement Buitengewesten (R.Bg) Stb. 1927 Nomor 227 untuk Luar Jawa dan Madura.
- Staatsblad 1941 Nomor 44 untuk Jawa dan Madura.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Pengadilan Tata Usaha Negara.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.