

SIFAT KHUSUS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

OLEH : SOLECHAN¹.

A. PENDAHULUAN

Sejak dahulu sampai sekarang konflik atau perselisihan antara pekerja / buruh dengan pengusaha merupakan bagian dari dinamika suatu hubungan kerja. Perselisihan diantara mereka ini tidak jarang diwarnai dengan tindakan – tindakan kekerasan dari pihak pengusaha maupun tindakan – tindakan anarkhisme dari pihak pekerja / buruh. Banyaknya kasus perselisihan yang akhir – akhir ini muncul menunjukkan bahwa secara umum perselisihan antara pekerja / buruh dengan pengusaha tidak pernah mendapatkan penyelesaian yang baik.

Secara teori, sifat hukum ketenagakerjaan adalah: Pertama ; melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan, dan Kedua; untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja / buruh terhadap kekuasaan pengusaha.^{2 1)}

Namun demikian, pada kenyataannya dari sisi pengusaha, pekerja / buruh selalu ditempatkan pada posisi yang sangat lemah. Pekerja / buruh dijadikan alat produksi sebagai sarana pengusaha untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar – besarnya. Hal ini dapat dipahami, sebab pekerja / buruh memiliki “nilai tawar” yang rendah. Selain kebanyakan dari pekerja / buruh kurang memiliki ketrampilan, banyak para calon atau pencari kerja kerap kali dijadikan alat bagi perusahaan untuk menjatuhkan mental para pekerja / buruh. Bahkan dengan alasan yang sama, kerap kali pula hal ini dijadikan alat untuk bertindak sewenang – wenang.

¹ Penulis adalah Dosen Fakultas Hukum UNDIP
² Woerjati, Diktat Hukum Perburuan, 1997, hal 5

Dalam banyak hal pemerintah sebagai pihak yang membuat kebijakan kurang memberikan perlindungan maupun jaminan hukum bagi pekerja / buruh. Ada kalanya peraturan – peraturan perundang – undangan yang merupakan produk kebijakan pemerintah kurang memberikan perlindungan maupun jaminan hukum bagi pekerja / buruh. Bahkan lebih tidak rasional lagi ketika dalam suatu peraturan perundang – undangan buruh / pekerja ditempatkan pada posisi pihak yang harus dikalahkan.

Munculnya aksi reaksioner dalam bentuk demonstrasi atau unjuk rasa di jalan kadang kala mewarnai terbitnya suatu peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan, dimana hal ini menurut kalangan pekerja / buruh peraturan perundang – undangan tersebut kurang memberikan perlindungan yang cukup terhadap mereka.

Pengalaman sejarah telah membuktikan bahwa suatu aksi reaksioner mampu membatalkan diberlakukannya suatu peraturan perundang – undangan, meskipun peraturan perundang – undangan tersebut telah disahkan. Hal ini disebabkan peraturan perundang – undangan tersebut tidak mampu memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja / buruh. Peraturan perundang – undangan yang dimaksud adalah undang – undang No 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Pada awalnya undang – undang ini hanya mengalami penundaan pemberlakuannya, tetapi ternyata penundaan tersebut tidak cukup sekali. Setelah mengalami penundaan pemberlakuan selama tiga kali dalam tiga masa kepemimpinan pemerintahan (presiden), akhirnya undang – undang tersebut dinyatakan tidak berlaku dan diganti dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi demikian disebabkan karena Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 keberadaannya terlalu dipaksakan oleh rezim Orde Baru, sehingga adanya reformasi sangat membantu dibatalkannya undang undang ini, meskipun dalam kenyatannya secara umum reformasi itu sendiri kurang memberikan perubahan ke arah yang lebih baik bagi pekerja / buruh, baik dari aspek perlindungan hukum maupun kesejahteraan sosialnya.

Untuk memberikan perlindungan hukum dan memberikan kedudukan yang sama di depan hukum sebagaimana diamanatkan oleh pasal 27 ayat 1

Undang Undang Dasar 1945, maka untuk menyelesaikan perselisihan diantara pekerja / buruh dengan pengusaha, pemerintah mengeluarkan Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukannya undang – undang tentang PPHI ini maka Undang - undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang - undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Sesuai dengan penjelasan umum Undang - undang tentang PPHI, beberapa alasan yang mendorong dicabutnya Undang - undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 adalah:

1. Peraturan perundang - undangan yang mengatur PPHI selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, adil dan murah;
2. Undang - undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum PPHI dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan – perkembangan yang terjadi, karena hak – hak pekerja / buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial;
3. Undang - undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya mengatur perselisihan – perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian hubungan industrial pekerja / buruh secara perseorangan belum terakomodasi; dan
4. Hal lain yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan P4P sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara (TUN), sebagaimana diatur dalam Undang - undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peraadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja / buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Menurut ketentuan pasal 55 Undang - undang tentang PPHI, pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada

lingkungan peradilan umum. Selanjutnya disebutkan di dalam pasal 57 Undang - undang ini bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali peraturan yang diatur secara khusus dalam undang - undang ini.

Berdasar ketentuan pasal – pasal tersebut di atas tampak bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memiliki sifat – sifat khusus, sehingga berbeda dengan pengadilan – pengadilan yang lain, utamanya mengenai hukum acara yang dipakai.

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang akan diajukan disini adalah sifat khusus apa saja yang dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial menurut ketentuan Undang – undang Tahun 2004 tentang PPHI ?

C. PEMBAHASAN

Sebagaimana disebutkan pada uraian sebelumnya bahwa menurut ketentuan pasal 55 dan 57 undang - undang tentang PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki beberapa sifat khusus. Oleh karena itu sifat khusus yang perlu dicermati adalah sebagai berikut:

1. Tugas dan Wewenang

Dalam pasal 56 disebutkan bahwa tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah 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 antar serikat pekerja / buruh dalam satu perusahaan.

Disebutkan dalam pasal 1 Undang - undang tentang PPHI bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturang perundang – undangan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam pasal yang sama disebutkan pula bahwa yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sedangkan yang dimaksud dengan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh dengan serikat pekerja / serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 56 tersebut di atas, maka sangat jelas dapat di simpulkan bahwa persoalan – persoalan yang dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan penyelesaian hanya ada 4 (empat) hal, yaitu: peselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Kedudukan

Berbeda dengan Pengadilan Negeri yang berkedudukan di setiap Ibu Kota Kabupaten / Kota. Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial tidaklah demikian Pengadilan Hubungan Industrial hanya berkedudukan di Pengadilan Negeri Kabupaten / Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi dan di

Kabupaten / Kota yang padat industri. Mengenai hal ini dapat dilihat pada pasal 59 yang antara lain mengatur sebagai berikut :

- Ayat (1) : Untuk pertama kali dengan undang - undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten / Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan.
- Ayat (2) : Di Kabupaten / Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Mengenai peraturan pasal 59 ayat (1) tersebut di atas, undang – undang ini menjelaskan sebagai berikut :

- Berhubung daerah khusus Ibukota Jakarta merupakan Ibukota Propinsi sekaligus Ibukota Republik Indonesia memiliki lebih dari satu Pengadilan Negeri, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta pusat.
- Dalam hal di Ibukota Propinsi terdapat Pengadilan Negeri Kota dan Pengadilan Negeri Kabupaten, maka Pengadilan Hubungan Industrial menjadi bagian dari Pengadilan Negeri Ibukota.

Sedang ketentuan pasal 59 ayat (2) dalam penjelasannya lebih lanjut menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kata “segera” adalah dalam waktu 6 (enam) bulan sesudah undang – undang ini berlaku.

Berdasar hal – hal yang telah diatur dalam pasal 59 tersebut di atas, maka sebagai ilustrasi dapat dicontohkan bahwa untuk Propinsi Jawa Tengah, Pengadilan Hubungan Industrial sudah dapat dipastikan akan berkedudukan di Kota Semarang, hal ini disebabkan karena Kota Semarang merupakan Ibukota Propinsi Jawa Tengah. Untuk Kabupaten Kudus misalnya, Pengadilan Hubungan Industrial kemungkinan dapat dibentuk di daerah ini. Hal ini disebabkan karena Kabupaten Kudus termasuk daerah padat industri.

3. Susunan Pengadilan

Sebagaimana telah dijelaskan di dalam pasal 56 pada uraian sebelumnya dan berdasar pada ketentuan pasal 60 dapat diketahui bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mengenal 2 (dua) tingkat, yaitu:

- Tingkat pertama, yaitu ada pada Pengadilan Negeri; dan
- Tingkat terakhir, yaitu ada pada Mahkamah Agung.

Dengan hanya mengenal 2 (dua) tingkat tersebut di atas, hal ini berarti bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal Lembaga Banding atau Upaya Banding. Pengadilan ini hanya mengenal Upaya Kasasi dan itupun hanya terbatas untuk 2 (dua) perkara saja, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Mengenai susunan Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Pertama, yaitu pada Pengadilan Negeri meliputi:

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Pamitera Muda; dan
- d. Pamitera Pengganti

Sedangkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Akhir, yaitu pada Mahkamah Agung meliputi:

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- c. Pamitera

Menurut ketentuan pasal 70 ayat (2), jumlah Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri adalah paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha dan 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja / serikat buruh. Untuk Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung tidak ada penjelasan lebih lanjut seperti Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Negeri.

Keberadaan Hakim Ad-Hoc dalam sistem peradilan di Indonesia bukanlah sesuatu hal yang baru. Hakim Ad-Hoc telah lama dikenal pada Pengadilan Pelanggaran HAM. Akan tetapi untuk sistem peradilan dengan menggunakan Hukum Acara Perdata, keberadaan Hakim Ad-Hoc adalah benar – benar sesuatu hal yang baru. Dengan demikian adanya Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah suatu bentuk pengecualian.

4. Proses Pengajuan Gugatan

Dalam proses pengajuan gugatan, persoalan mendasar yang perlu dicermati dalam undang - undang tentang PPHI adalah ketentuan pasal 83 ayat

(1). Pasal ini mengatur bahwa pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau koalisi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Dengan adanya ketentuan tersebut di atas, selain menunjukkan adanya Hakim aktif secara administratif, akan tetapi juga menunjukkan bahwa secara prosedural apabila sesuatu berkas perkara perselisihan yang dilimpahkan ke pengadilan sudah dalam keadaan lengkap maka tidak ada suatu kewajiban bagi Hakim untuk melakukan upaya perdamaian terhadap kedua belah pihak. Hal ini disebabkan karena mediasi maupun koalisi sudah merupakan suatu bentuk penyelesaian sebelum perkara dilimpahkan ke pengadilan yang didalamnya terdapat upaya perdamaian.

Ketentuan pasal 83 ayat (1) tersebut di atas jelas sangat berbeda dengan ketentuan pasal 130 ayat (1) *HIR* (KUH Perdata). Dalam pasal ini diatur bahwa jika pada hari yang ditentukan kedua belah pihak datang, maka Ketua Pengadilan Negeri akan mencoba mendamaikan mereka.

Mengenai ketentuan pasal 130 ayat (1) KUH Perdata tersebut, RMJ. Koosmargono dan Mochammad Dja'is memberikan komentar sebagai berikut: ³

“Mencoba mendamaikan ; usaha perdamaian ini adalah mutlak harus dilakukan dan dicantumkan dalam berita acara (*Procesverbaal*). Jika suatu pemeriksaan perkara tidak didahului dengan usaha perdamaian, maka sidang – sidang pemeriksaan berikutnya menjadi batal. Jika perlu, dalam usaha perdamaian sidang dapat ditunda.”

5. Acara Pemeriksaan

Dianutnya 2 (dua) sistem pemeriksaan yaitu Acara Pemeriksaan Biasa dan Acara Pemeriksaan Cepat dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah juga merupakan bentuk pengecualian terhadap sistem peradilan yang

3 RMJ. Koosmargono dan Mochammad Dja'is, *Membaca dan Mengerti HIR*, Fakultas Hukum Undip Semarang, 2004, hal 41 – 42.

menggunakan Hukum Acara Perdata. Namun demikian Pengadilan Hubungan Industrial tidaklah sendirian. Sama halnya Hakim Ad-Hoc, Acara Pemeriksaan Cepat bukanlah sesuatu hal yang baru. Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) juga menganut mengenai Acara Pemeriksaan Cepat, disamping Acara Pemeriksaan Biasa itu sendiri. Bahkan jauh sebelumnya, Undang Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana atau lebih dikenal dengan Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) juga menganut Acara Pemeriksaan Cepat. Selain dari pada itu KUHAP juga menganut Acara Pemeriksaan Biasa dan Acara Pemeriksaan Singkat.

Khusus mengenai Acara Pemeriksaan Cepat, hal yang membedakan antara Pengadilan Hubungan Industrial dan PTUN adalah Pertama : di dalam Pengadilan Hubungan Industrial alasan diadakannya Acara Pemeriksaan Cepat adalah adanya kepentingan para pihak dan / atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus disimpulkan dari alasan – alasan permohonan dari yang berkepentingan.

Sedangkan alasan diadakannya Acara Pemeriksaan Cepat dalam PTUN adalah kepentingan penggugat yang cukup mendesak. Kedua , waktu untuk menentukan atau menetapkan dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan untuk diadakan Acara Pemeriksaan Cepat, di dalam Pengadilan Hubungan Industrial waktu yang dibutuhkan oleh hakim adalah 7 (tujuh) hari kerja. Sedangkan di PTUN adalah 14 (empat belas) hari. Ketiga, hakim yang melakukan pemeriksaan dengan Acara Pemeriksaan Cepat di dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hakim Majelis. Sedangkan di PTUN adalah Hakim Tunggal.

Mengenai persamaannya diantara kedua pengadilan tersebut di atas adalah pertama, terhadap ketetapan atau keputusan mengenai dikabulkan atau ditolaknya permohonan pemeriksaan dengan Acara Pemeriksaan Cepat adalah tidak dapat dilakukan upaya hukum. Dan kedua tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, baik di dalam Pengadilan Hubungan Industrial maupun PTUN, masing – masing di tentukan tidak lebih 14 (empat belas) hari.

Sedangkan mengenai Acara Pemeriksaan Cepat di dalam KUHAP terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Acara Pemeriksaan Tindakan Pidana Ringan dan Acara Pemeriksaan Perkara Pelanggaran Lalu Lintas Jalan. Untuk perkara – perkara yang diperiksa dengan menggunakan Acara Pemeriksaan Tindakan Pidana Ringan adalah perkara – perkara yang diancam dengan pidana penjara atau kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan / atau denda sebanyak – banyaknya Rp. 7.500,- (tujuh ribu lima ratus ribu rupiah), dan penghinaan ringan kecuali yang ditentukan dalam Acara Pemeriksaan Perkara Pelanggaran Lalu Lintas Jalan. Sedangkan perkara –perkara yang diperiksa dengan menggunakan Acara Pemeriksaan Perkara Pelanggaran Lalu lintas Jalan adalah perkara pelanggaran tertentu terhadap peraturan perundang – undangan lalu lintas jalan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dibedakan bahwa suatu perkara oleh KUHAP diselesaikan dengan Acara Pemeriksaan Cepat adalah berdasarkan kualitas perbuatan bukan hukum berdasarkan kepentingan para pihak, sebagaimana yang digunakan oleh undang - undang tentang PPHI dan undang - undang tentang PTUN.

6. Waktu Penyelesaian Perselisihan

a. Penyesuaian Perselisihan di Tingkat Pertama (Pengadilan Negeri)

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama dalam hal ini di Pengadilan Negeri adalah tidak lebih dari 64 (enam puluh empat) hari kerja. Mengenai hal ini dapat dilihat pada ketentuan pasal 88 ayat (1), pasal 89 ayat (1), dan pasal 103.

Pasal 88 ayat (1) menyebutkan bahwa Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.

Pasal 89 ayat (1) menentukan bahwa dalam waktu selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Sedangkan pasal 103 mengatur bahwa

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat – lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

b. Penyelesaian Perselisihan di Tingkat Akhir (Mahkamah Agung)

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat akhir dalam hal ini di Mahkamah Agung (kasasi) maka waktu yang dibutuhkan tidak lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja. Hal ini diatur dalam pasal 115 yang antara lain menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hak atau penyelesaian pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat – lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi

Berdasarkan ketentuan waktu yang telah disebutkan di atas, baik untuk penyelesaian tingkat pertama maupun tingkat akhir maka dapat dipastikan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat dan murah akan dapat terwujud.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan di atas, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah bahwa sebagai suatu pengadilan yang bersifat khusus, maka sifat khusus dari Pengadilan Hubungan Industrial meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Tugas dan Wewenang;
2. Kedudukan;
3. Susunan Pengadilan;
4. Proses Pengajuan Gugatan;
5. Acara Pemeriksaan; dan
6. Waktu Penyelesaian Perselisihan

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachman, SH. MH., *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Gratindo, Jakarta, 1999.
- Darwan Prinst, SH., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku pegangan bagi pekerja untuk mempertahankan hak – haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Kosmargono, RMJ., SH., MHum dan Mochammad Dja'is, SH. CN. MHum, *Membaca dan Mengerti HIR*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2004.
- Tjakanegara, Soegijatno, R., SH., *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- Woerjati, SH., *Dikat Hukum Perburuhan*, 1997.
- KUHAP Lengkap*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1994.
- Undang - undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2004 (UU Nomor 2 Tahun 2004)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.
- Undang undang Nomor 5 / 1986 Tentang: Peradilan Tata Usaha Negara serta Penjelasannya*, Ghalia Indonesia, 1987.