



## EFEKTIVITAS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MATARAM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

THE EFFECTIVENESS OF THE MATARAM INDUSTRIAL  
RELATIONS COURT IN RESOLVING INDUSTRIAL RELATIONS  
DISPUTES

**Zaeni Asyhadie**

Universitas Mataram

Email: [zaeniasyhadie@gmail.com](mailto:zaeniasyhadie@gmail.com)

**Rahmawati Kusuma**

Universitas Mataram

Email: [rahmawatikusuma@unram.ac.id](mailto:rahmawatikusuma@unram.ac.id)

**Mohammad Irfan**

Universitas Mataram

Email: [mphammadirfan@unram.ac.id](mailto:mphammadirfan@unram.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan faktor-faktor apakah yang mempengaruhi tingkat keffektifan penyelesaiannya. Penelitian dilakukan secara normatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada penelaahan konsep-konsep dasar, doktrin-doktrin, asas-asas norma hukum atau perundang-undangan yang berlaku. Dari hasil penelitian diketahui, bahwa dari 15 kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam 3 (dua) tahun terakhir 13 kasus dapat diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Mataram secara effektif. Sedangkan faktor yang mempengaruhi keefektifan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut selain oleh faktor hukum, penegak hukumnya, juga faktor mental dan kualitas dari para pihak yang terkait sesuai dengan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

**Kata kunci :** *Kata kunci : Efektivitas, penyelesaian PHI, perselisihan*

### Abstract

*This study aims to determine the effectiveness of resolving industrial relations disputes through industrial relations courts and the factors that influence the level of effectiveness of the resolution. The research was conducted in a normative manner, that is, based on an examination of basic concepts, doctrines, principles of legal norms, or applicable legislation. Research findings show that of the 15 cases of industrial relations disputes that occurred in the last two years 13 cases were effectively resolved by the Mataram Industrial Relations Court. Meanwhile, the factors that influence the effectiveness of resolving industrial relations disputes, apart from legal factors and law enforcement, also include mental factors and the quality of the parties involved, as stipulated by laws and regulations.*

**Keywords:** *Keywords: Effectiveness, PHI resolution, disputes*



## PENDAHULUAN

Secara yuridis kedudukan hukum antara pekerja/buruh dan Pengusaha dalam suatu hubungan kerja dikatakan sama, namun secara empiris facta yuridis tersebut sulit untuk diketemukan. Dalam hubungan kerja seringkali kedudukan Pengusaha “dianggap” mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari para Pekerja/ Buruh sehingga seringkali menimbulkan ketidaksamaan/kesalahpahaman.

Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik, pengusaha memberikan/mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan diterima oleh pekerja/buruh. Tetapi terkadang pekerja/buruh mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha, maka akibatnya sudah bisa diterka, akan menimbulkan konflik atau perselisihan; yang dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari 2 (dua) buah kata jadian, yaitu “Perselisihan” dan “Hubungan Industrial”. Kata perselisihan berasal dari kata dasar “selisih” yang mendapatkan awalan “per” dan akhiran “an” sedangkan kata “hubungan industrial” pada awalnya sebagai konsekwensi dari penggantian istilah “hubungan kerja”. Hubungan kerja ini pada prinsipnya adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian yang mempunyai unsur, pekerjaan, upah dan perintah (Pasal 1 angka 15 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Kemudian kata “selisih” secara etimologis berarti “beda”, sedangkan “perselisihan” berarti: pertentangan, perbantahan, percekocan. Istilah perselisihan sering juga disebut “perkara” atau “sengketa” atau persengketaan yang juga berarti “pertentangan”<sup>1</sup>

Dalam bahasa Inggris, kata-kata perselisihan, percekocan, pertentangan sama dengan “conflict” atau “disagreement” atau “dispute”<sup>2</sup>. Kata conflict dalam bahasa Inggris tersebut kemudian diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi “konflik”

Ronny Hanitijo Soemitro (dalam H. Zaeni Asyhadi dan Rachmawati Kusuma, 2018 :1), menulis bahwa yang dimaksudkan dengan konflik adalah : “*situasi (keadaan) dimana dua orang atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya sendiri masing-masing*”<sup>3</sup>

Dengan timbulnya konflik tersebut maka sewajarnya setiap orang, termasuk orang yang terkait dalam suatu perusahaan (baik pengusaha maupun pekerja/buruh) haruslah memahami bahwa konflik tersebut sangatlah merugikan, dan meyakini bahwa kerjasama yang harmonis merupakan faktor utama yang menunjang perkembangan perusahaan pada khususnya, dan menunjang pembangunan perekonomian pada umumnya. Namun kenyataannya dalam hubungan kerja, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh kerap kali timbul berbagai permasalahan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik ini pada umumnya timbul karena adanya suatu sikap yang berbeda antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha yang memandang dirinya sebagai pemodal

<sup>1</sup> Badudu dan Zain, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Pustaka Sinar Harapan – Jakarta, 1994, hlm. 233

<sup>2</sup> John M. Echols dan Hasan Shadily, **Kamus Inggris – Indonesia**, Gramedia Nusantara – Jakarta, 1996, hlm 138)

<sup>3</sup> Ronny Hanitijo dalam H. Zaeni Asyhadi, dan Rachmawati Kusuma, **Aspek Hukum Peradilan Hububungan Industrial**, CV. Sanabil – Mataram, 2018, hlm. 53

terlalu menonjolkan diri sebagai pembuka kesempatan kerja sehingga mereka lebih menonjolkan kekuasaan dan keinginan. Dalam keadaan yang demikian ini maka kepada pekerja/buruh perlu diberikan suatu perlindungan hukum yang mengarah kepada persamaan derajat dan kepentingan para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004), Perselisihan hubungan industrial adalah, ” *perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/seniorat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/seniorat buruh hanya dalam satu perusahaan*”.

Dengan demikian menurut UU. No. 13 Tahun 2003 jo. UU. No. 2 Tahun 2004 dikenal ada 4 (empat) jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu :

1. 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.
2. 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, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/seniorat buruh dengan serikat pekerja/seniorat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak , dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

(Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004)

Setiap perselisihan, apapun jenis maupun bentuknya tentunya memerlukan upaya perselisihan. Dalam pada itu, upaya, sistem atau proses atau pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal beberapa cara penyelesaian, diantaranya adalah penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari apa yang diurikan di atas, yang menjadi kajian/rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Mataram?.
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Tersebut

Metode penelitian diartikan sebagai proses dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian. (Soerjono Soekanto, 1985 : 6). Dalam suatu penelitian dalam bidang hukum harus dilakukan dengan metode yang sistematis, terorganisir guna membantu untuk menyelediki menemukan, merumuskan, menganalisa masalah-masalah tertentu guna mendapatkan kebenaran ilmiah.

Hal ini perlu dilakukan guna mencapai validitas data yang tinggi, baik dana yang di-

kumpulkan maupun hasil akhir dari penelitian<sup>4</sup>

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial-Pengadilan Negeri Mataram.**

Ada beberapa Pola penyelesaian Hubungan Industrial antara lain secara Litigasi dan Nonlitigasi. Litigasi yang dilakukan melalui pengadilan sedang nonlitigasi yang terdiri dari bipartit dan tripartit. Bipartit jika dilihat dari pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/senarai buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja/senarai buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan tripartit dapat diselesaikan dengan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Khusus dalam penelitian ini, diketahui bahwa karena epindemi virus corona maka dalam 2 (dua) tahun terakhir banyak sekali kasus perselisihan hubungan Industrial yang terjadi, yaitu 24 (dua puluh empat) kasus yang melibatkan 60 orang pekerja/buruh.

Berikut akan dikemukakan kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan industri/Pengadilan Negeri Mataram.

Tabel 4.1

Data Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Dalam 2 – 3 Tahun Terakhir Teregistrasi Pada Phi Mataram

Perusahaan	Sektor Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	No Perkara
PT. Yonasindo	Penempatan TKI	1	Hak/Upah Tidak dibayar	1/PDT.SUS-PHI/2025
PT, Inakon Luhur Pertiwi	Konsultan	50	PHK	7/PDT.SUS-PHI/2024
PT. The Santosa	Perhotelan	4	Hak	6/PDT.SUS-PHI/2024
PT, Scuba Foggi	Pariwisata/ Perhotelan	3	Hak	4/PDT.SUS-PHI/2024

<sup>4</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktik*, Sinar Grafika – Jakarta, 1996, hlm. 25.

PT. Corvedin	Perdagangan	1	Hak	3/PDT.SUS-PHI/2024
PT. Samara Lombok	Perhotelan	1	Hak	2/PDT.SUS-PHI/2024
PT. Kardin resort	Perhotelan	3	Hak	1/PDT.SUS-PHI/2024
PT. Samara Lombok	Perhotelan	1	Hak	20/PDT.SUS-PHI/2023
Lombok Plaza Hotel	Perhotelan	1	Hak	19/PDT.SUS-PHI/2023
PT. Mitra Abadi	Perdagangan	3	Hak	18/PDT.SUS-PHI/2023
PT. Bank NTB Syariah	Keuangan/Perbankan	1	Hak	17/PDT.SUS-PHI/2023
PT. Indah Permai	Lain-lain	1	Hak	14/PDT.SUS-PHI/2023
PT. Indah Permai	Lain-lain	1	Hak	13/PDT.SUS-PHI/2023
PT. Indah Permai	Lain-lain	1	Hak	12/PDT.SUS-PHI/2023
PT. Indah Permai	Lain-lain	1	Kepentingan	9/PDT.SUS-PHI/2023
		73 orang		

Sumber : data skunder diolah/SIPP

Dari tabel di atas, nampaklah bahwa di sektor usaha perhotelan dalam 3 (dua) tahun terakhir paling banyak terjadi perselisihan (6 kasus) dengan melibatkan 14 orang pekerja/buruh dengan jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan yang lainnya kasus terjadi pada Sektor Penempatan TKI (1 kasus), Konsultan

(1 kasus) melibatkan tenaga kerja/pekerja dalam jumlah terbanyak (50 orang), Sektor Perdagangan (1 Kasus) dan Sektor Keuangan/Perbankan (satu kasus).

Melihat kasus dalam tabel tersebut di atas, berdasarkan beberapa fakta, bahwa karena merebaknya virus covid sampai dengan di akhir tahun 2024 yang mengakibatkan kurangnya “wisatawan” yang menginap di hotel sehingga pengusaha terpaksa mem-PHK sebagian pekerja/buruhnya. Namun demikian dari 15 (lima belas) kasus tersebut, 13 (tiga belas) kasus atau sekitar 86.65 % dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial Mataram dan dapat dilaksanakan (eksekusi) sementara 2 (dua) kasus lainnya dilanjutkan ke tingkat kasasi pada Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Lengkapnya dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4.2  
Data Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Jenis Perselisihan

JENIS PERSELISIHAN	JUMLAH KASUS	Jumlah Tenaga Kerja	No Perkara
Perselisihan Hak	13	22	1. 1/PDT.SUS-PHI/2025 2. 6/PDT.SUS-PHI/2024 3. 4/PDT.SUS-PHI/2024 4. 3/PDT.SUS-PHI/2024 5. 2/PDT.SUS-PHI/2024 6. 1/PDT.SUS-PHI/2024 7. 20/PDT.SUS-PHI/2023 8. 19/PDT.SUS-PHI/2023 9. 18/PDT.SUS-PHI/2023 10. 17/PDT.SUS-PHI/2023 11. 14/PDT.SUS-PHI/2023 12. 13/PDT.SUS-PHI/2023 13. 12/PDT.SUS-PHI/2023
Perselisihan Kepentingan	1	1	1. 9/PDT.SUS-PHI/2023
Perselisihan PHK	1	50	1. 7/PDT.SUS-PHI/2024
Jumlah	15	73	

Dari tabel tersebut di atas ternyata sebagian besar perkara atau kasus yang terjadi dalam tiga tahun terakhir adalah Perselisihan Hak (13 kasus) dan sisanya Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan PHK. Secara teoritis yang tergolong perselisihan hak, adalah :

1. Upah tidak dibayar.
2. Tidak diberikan hak cuti
3. Tidak diikutkan dalam program jaminan sosial, dan

4. Hak-hak lain yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Yang termasuk perselisihan kepentingan adalah :

1. Tidak diperkenankan ikut berorganisasi di dalam maupun di luar perusahaan.
2. Ketidak-sepahaman mengenai ketentuan jam kerja
3. Sering tidak masuk kerja.

Sedangkan yang termasuk perselisihan PHK umumnya disebabkan karena perusahaan dalam keadaan pailit, dan perusahaan salah menetapkan status pemutusan hubungan kerja.

### **B. Faktor-Faktor Para Yang Mempengaruhi Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial**

Faktor-faktor para yang mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi tidak terlepas dari efektivitas hukum yang mengatur masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini.

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum. Mengenai tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif jika faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup<sup>5</sup>.

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya karena merupakan esensi dari penegakan hukum dan menjadi tolak ukur dari pada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri.

Berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, hukum yang mengatur masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur secara rinci dalam UU. No. 2 Tahun 2004 dimana semua jenis perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat dapat diselesaikan secara musyawarah atau dengan ditengahi oleh seorang mediator yang bersifat netral dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Romli Atmasasmita yaitu bahwa faktor-faktor yang menghambat efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental

---

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2008. Hal. 8

aparatur penegak hukum baik hakim, jaksa, polisi dan penasihat hukum akan tetapi juga terletak pada faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan<sup>6</sup>.

Mental penegak hukum, dalam hal ini Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial Mataram diangkat sesuai dengan yang ditetapkan perundangan.

UU. No. 2 Tahun 2004 menentukan, bahwa syarat-syarat untuk dapat diangkat sebagai Hakim Ad hoc adalah :

1. Warganegara Indonesia.
2. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
3. Setia kepada Pancasila dan UUD'1945
4. Berumur psling rendah 30 tahun.
5. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter.
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
7. Berpendidikan serendah-rendahnya S1; dan
8. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

(Pasal 64 UU. No. 2 Tahun 2004)

Hal-hal yang diuraikan di atas amat sangat mendukung efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi, khususnya terhadap perselisihan-perselisihan yang terjadi dalam 2 (dua) tahun terakhir di kabupaten Lombok Barat.

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Mataram dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan bahwa keberadaan pengadilan ini merupakan instrumen penting dalam menjaga kepastian hukum, perlindungan hak-hak pekerja, serta stabilitas hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di wilayah Mataram. Efektivitas penyelesaian sengketa diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kecepatan proses pemeriksaan perkara, kualitas putusan yang berorientasi pada keadilan dan kepastian hukum, serta aksesibilitas pengadilan bagi para pihak yang bersengketa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Pengadilan Hubungan Industrial Mataram telah menjalankan fungsi penyelesaian sengketa sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku, efektivitasnya belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh sejumlah kendala, antara lain lamanya proses persidangan yang sering kali menghambat penyelesaian cepat, keterbatasan sumber daya manusia dan sarana pendukung yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, serta rendahnya pemahaman hukum dari para pihak yang bersengketa sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam prosedur dan memperpanjang konflik.

Untuk mengatasi kendala tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran strategis. Pertama, perlu dilakukan peningkatan kapasitas aparatur pengadilan melalui pelatihan berkelanjutan agar hakim dan staf pengadilan lebih responsif terhadap dinamika hubungan industrial. Kedua, optimalisasi mekanisme mediasi dan konsiliasi sebelum perkara masuk ke pengadilan harus diperkuat, sehingga dapat mengurangi beban perkara dan mempercepat penyelesaian sengketa. Ketiga, digitalisasi layanan dan

---

<sup>6</sup> Romli Atmasasmita. *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*. Bandung.Mandar Maju. 2001.Hal. 55

percepatan proses administrasi menjadi langkah penting untuk meningkatkan efisiensi serta transparansi dalam setiap tahapan persidangan. Keempat, penguatan sosialisasi hukum kepada pekerja dan pengusaha perlu dilakukan secara sistematis agar para pihak memahami prosedur hukum dan hak-hak mereka, sehingga dapat mengurangi konflik yang berlarut-larut. Kelima, peningkatan koordinasi dengan instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja, sangat diperlukan guna memperkuat sinergi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara komprehensif.

Dengan penerapan saran-saran tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial Mataram diharapkan dapat lebih efektif, efisien, dan berkeadilan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Selain itu, langkah-langkah tersebut juga akan memperkuat kepercayaan publik terhadap sistem peradilan hubungan kerja di Indonesia, sehingga pengadilan tidak hanya berfungsi sebagai lembaga penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai pilar penting dalam menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badudu dan Zain, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Pustaka Sinar Harapan – Jakarta, 1994
- Danang Sunyoto, **Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha**, Penerbit Cempaka Putih – Jogjakarta, 2013.
- Fx. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, **Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Hubungan Perburuhan Perorangan)**, Bina Aksara – Jakarta, 1982.
- Gunawi Kartasaoetra, **Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila**, Bina Aksara – Jakarta, 1986.
- H. Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, **Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik**, Kencana Prenada Media – Jakarta, 2018.
- , **Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial**, Sanabil – Mataram, 2018.
- Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Penerbit Djambatan – Jakarta, 2003.
- , **Hukum Perburuhan – Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja**, Penerbit Djambatan – Jakarta, 2004.
- John M. Echols dan Hasan Shadily, **Kamus Inggris – Indonesia**, Gramedia Nusantara – Jakarta, 1996.
- Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana Prenada Media – Jakarta, 2011.
- Soerjono Soekanto, **Penelitian Ilmu Hukum**, PT. RadjaGrafindo Persada – Jakarta, 1985.
- Zaenal Asikin, dkk., **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, PT. RadjaGrafindo Persada – Jakarta, 2013
- Zaeni Asyhadi, **Hukum Kerja – Hukum Ketenagakerjaan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja**, PT. RadjaGrafindo Persada – Jakarta, 2013.