

Kajian Normatif Terhadap Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Bengkulu

Oktavia Rahmadani¹, Baihaqi Mumtazy², Khaula Alhanif Syafania³, Wulandari⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bengkulu, Indonesia

Email : oktaaa241005@gmail.com¹, baihaqimuntazy@gmail.com², khaulaalhanifsafania@gmail.com³, wulandari@unib.ac.id⁴

Article History:

Received: 07 April 2026

Revised: 18 Mei 2026

Accepted: 01 Juni 2026

Keywords: Pemerintah Daerah, Perselisihan Hubungan Industrial, Efektivitas Hukum, Mediasi.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum dan efektivitas peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif kewenangan pemerintah daerah telah diatur secara jelas, namun pelaksanaannya belum optimal akibat keterbatasan mediator, sarana dan prasarana, lemahnya pengawasan, serta rendahnya kesadaran hukum para pihak. Sehingga terdapat kesenjangan antara norma dan praktik, sehingga diperlukan penguatan kelembagaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mewujudkan penyelesaian perselisihan yang efektif, adil, dan berkepastian hukum.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konstruksi tersebut, negara tidak hanya berperan sebagai pembentuk norma (regulator), tetapi juga sebagai fasilitator yang bertanggung jawab untuk menjamin terciptanya keseimbangan kepentingan di antara para pihak dalam hubungan kerja. Dengan adanya keberadaan pemerintah menjadi elemen penting dalam menjaga stabilitas dan keharmonisan hubungan industrial.

Meskipun dalam praktiknya hubungan industrial tidak selalu berlangsung secara harmonis. Ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, perbedaan kepentingan ekonomi, serta rendahnya tingkat kepatuhan terhadap norma hukum seringkali menjadi pemicu timbulnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan tersebut mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keragaman bentuk perselisihan tersebut menunjukkan bahwa konflik dalam hubungan industrial tidak hanya bersifat yuridis, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek sosial dan ekonomi yang kompleks.

Secara normatif, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur

dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan harus terlebih dahulu diupayakan melalui mekanisme nonlitigasi, yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, sebelum ditempuh jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam landasan hukum, mediasi menempati posisi strategis sebagai instrumen utama yang difasilitasi oleh pemerintah, khususnya pemerintah daerah melalui perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan.

Seiring dengan diberlakukannya kebijakan desentralisasi, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendelegasian kewenangan tersebut secara konseptual dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, mengingat pemerintah daerah memiliki kedekatan secara administratif maupun sosiologis dengan masyarakat serta memahami kondisi lokal secara lebih komprehensif.

Dalam tataran implementatif, pelaksanaan kewenangan tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal ini tercermin dari adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku (*das sollen*) dengan realitas pelaksanaannya di lapangan (*das sein*). Berbagai praktik pada proses mediasi yang difasilitasi oleh pemerintah daerah seringkali belum mampu menghasilkan penyelesaian yang efektif, cepat, dan berkeadilan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keterbatasan jumlah dan kompetensi mediator hubungan industrial, rendahnya tingkat kesadaran hukum para pihak, serta belum optimalnya fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama.

Jika ditinjau dari perspektif teori efektivitas hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, keberhasilan suatu norma hukum tidak hanya ditentukan oleh substansi hukum, tetapi juga oleh struktur hukum dan budaya hukum dalam masyarakat. Pada konteks tersebut, pemerintah daerah sebagai bagian dari struktur hukum memiliki peranan strategis dalam menentukan efektif atau tidaknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan kata lain, keberhasilan mekanisme penyelesaian sengketa tidak hanya bergantung pada kualitas regulasi, tetapi juga pada kapasitas kelembagaan serta perilaku para pihak yang terlibat.

Di Provinsi Bengkulu, dinamika hubungan industrial menunjukkan adanya kecenderungan meningkatnya perselisihan yang memerlukan intervensi pemerintah daerah. Akan tetapi, belum optimalnya pelaksanaan fungsi mediasi dan pengawasan oleh pemerintah daerah mengindikasikan adanya persoalan dalam implementasi kewenangan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan tidak hanya terletak pada aspek normatif, tetapi juga pada aspek struktural dan kultural dalam penyelenggaraan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan suatu kajian normatif yang tidak hanya berfokus pada inventarisasi peraturan perundang-undangan, tetapi juga menganalisis secara kritis peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kajian ini menjadi penting untuk menilai sejauh mana efektivitas kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah dalam mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan, khususnya di Provinsi Bengkulu.

LANDASAN TEORI

1. Teori Kewenangan

Teori kewenangan merupakan dasar penting dalam menganalisis peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kewenangan (*authority*) dalam hukum

administrasi negara diartikan sebagai kekuasaan formal yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan kepada suatu organ pemerintahan untuk bertindak dalam ranah hukum publik.

Menurut Philipus M. Hadjon, kewenangan pemerintah bersumber dari tiga hal, yaitu atribusi, delegasi, dan mandat. Atribusi merupakan pemberian kewenangan asli oleh undang-undang, delegasi adalah pelimpahan kewenangan dari organ yang lebih tinggi kepada organ yang lebih rendah, sedangkan mandat merupakan pelimpahan pelaksanaan kewenangan tanpa mengalihkan tanggung jawab. Dalam hubungan industrial, kewenangan pemerintah daerah dalam menyelesaikan perselisihan merupakan bentuk atribusi dan delegasi yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Analisis terhadap peran pemerintah daerah tidak hanya melihat keberadaan kewenangan secara normatif, tetapi juga bagaimana kewenangan tersebut dijalankan secara efektif dalam praktik.

2. Teori Efektivitas Hukum

Teori efektivitas hukum digunakan untuk mengkaji sejauh mana suatu norma hukum dapat dilaksanakan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Soerjono Soekanto menyatakan bahwa efektivitas hukum dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, dan budaya hukum.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tetapi juga oleh kapasitas mediator hubungan industrial, ketersediaan fasilitas pendukung, serta tingkat kesadaran hukum para pihak. Apabila salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi, maka pelaksanaan hukum cenderung tidak efektif.

Teori ini relevan untuk menganalisis mengapa peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berjalan optimal, meskipun secara normatif telah diatur secara jelas.

3. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menekankan bahwa hukum harus mampu memberikan perlindungan terhadap hak-hak subjek hukum, khususnya pihak yang berada dalam posisi lemah. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Pada hubungan industrial, pekerja/buruh umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga memerlukan perlindungan hukum yang memadai. Peran pemerintah daerah dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan menjadi penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dan tidak terjadi ketimpangan keadilan.

Oleh karena itu, teori perlindungan hukum menjadi landasan untuk menilai apakah mekanisme penyelesaian perselisihan yang difasilitasi pemerintah daerah telah mampu memberikan keadilan bagi para pihak, khususnya bagi pekerja.

4. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada konsep Hubungan Industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Konsep ini menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat, keadilan sosial, serta keseimbangan kepentingan antara para pihak.

Dalam implementasinya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial seharusnya

mengedepankan dialog dan musyawarah melalui mekanisme nonlitigasi. Pemerintah daerah sebagai fasilitator memiliki peran penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip tersebut, khususnya melalui mediasi yang adil dan tidak memihak.

Namun apabila proses penyelesaian tidak berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut, maka tujuan dari hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan tidak akan tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang berfokus pada pengkajian norma hukum terkait peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum positif, antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya Pasal 3 yang mengatur kewajiban penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit, Pasal 8 yang mengatur peran mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, serta Pasal 15 yang mengatur anjuran tertulis sebagai hasil mediasi. Selain itu, dianalisis pula Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya Pasal 12 ayat (2) huruf a yang menempatkan ketenagakerjaan sebagai urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, serta Lampiran pembagian urusan pemerintahan yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di samping itu, penelitian ini juga merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 102 yang mengatur peran pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami doktrin hukum yang berkaitan dengan teori kewenangan, efektivitas hukum, dan perlindungan hukum sebagai pisau analisis dalam mengkaji permasalahan.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menginventarisasi dan mengkaji bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis dan preskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan dan mensistematisasikan norma hukum yang berlaku, sedangkan analisis preskriptif digunakan untuk memberikan argumentasi hukum dan rekomendasi terkait optimalisasi peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya di Provinsi Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Mengenai Peran Pemerintah Daerah dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengaturan hukum mengenai peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada hakikatnya merupakan bagian integral dari sistem hukum ketenagakerjaan nasional yang diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam perspektif yuridis, konstruksi pengaturan tersebut tidak hanya

bersandar pada norma positif, tetapi juga pada doktrin hukum administrasi negara yang menempatkan kewenangan sebagai dasar legitimasi tindakan pemerintah. Oleh karena itu, analisis terhadap peran pemerintah daerah harus ditempatkan dalam kerangka hubungan antara norma hukum, kewenangan, dan fungsi pemerintahan dalam negara hukum (*rechtsstaat*).

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan instrumen hukum utama yang mengatur tata cara dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-undang ini secara tegas mengedepankan penyelesaian di luar pengadilan (nonlitigasi) sebagai tahapan awal yang bersifat wajib. Ketentuan Pasal 3 UU PPHI menegaskan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit yang dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat. Ketentuan ini tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga mencerminkan nilai filosofis dari Hubungan Industrial Pancasila yang menempatkan dialog sebagai sarana utama dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme tripartit, yaitu mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dalam praktik, mediasi menjadi mekanisme yang paling dominan karena difasilitasi oleh pemerintah melalui mediator hubungan industrial. Pasal 8 UU PPHI menentukan bahwa mediator merupakan pejabat fungsional yang diangkat oleh Menteri Ketenagakerjaan dan ditempatkan pada instansi yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan di daerah. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan struktural dan fungsional antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mediator memiliki kewenangan untuk mengeluarkan anjuran tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 15 UU PPHI. Anjuran tersebut secara doktrinal dapat dikualifikasikan sebagai keputusan administratif yang bersifat quasi-*adjudicative*, karena mengandung penilaian hukum terhadap pokok perselisihan meskipun tidak memiliki kekuatan mengikat secara langsung seperti putusan pengadilan. Dalam hal para pihak menerima anjuran tersebut, maka dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh kekuatan eksekutorial.

Kewenangan pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperoleh legitimasi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pasal 12 ayat (2) huruf a UU Pemda menegaskan bahwa urusan ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Pada lampiran undang-undang tersebut diatur pembagian urusan pemerintahan yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota, untuk melaksanakan pembinaan hubungan industrial serta memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam teori kewenangan, sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, kewenangan pemerintah dapat bersumber dari atribusi, delegasi, dan mandat. Kewenangan pemerintah daerah dalam konteks ini merupakan kombinasi antara atribusi yang diberikan langsung oleh undang-undang dan delegasi dari pemerintah pusat. Dengan demikian, pemerintah daerah memiliki legitimasi untuk bertindak dalam ranah hukum publik, termasuk dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme mediasi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan landasan normatif yang memperkuat peran pemerintah dalam hubungan industrial. Pasal 102 undang-undang tersebut menegaskan bahwa pemerintah memiliki fungsi dalam menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, serta menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan. Dalam pemerintah daerah sebagai bagian dari struktur pemerintahan memiliki

kewajiban untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi tersebut secara konkret di tingkat lokal, termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila ditelaah lebih lanjut, peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya bersifat represif (penyelesaian sengketa), tetapi juga mencakup fungsi preventif dan promotif. Dalam fungsi preventif, pemerintah daerah berkewajiban melakukan pembinaan dan sosialisasi guna mencegah timbulnya perselisihan. Sementara itu, dalam fungsi promotif, pemerintah daerah berperan dalam menciptakan iklim hubungan industrial yang kondusif melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks implementatif di Provinsi Bengkulu, pengaturan normatif tersebut tercermin dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Salah satu contoh nyata dapat dilihat pada kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan PT Daria Dharma Pratama (DDP) yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Mukomuko. Perselisihan tersebut berkaitan dengan tuntutan pekerja atas pemenuhan hak normatif, khususnya terkait pembayaran upah dan kondisi kerja yang dianggap tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada kasus tersebut, pemerintah daerah melalui mediator hubungan industrial telah memfasilitasi proses mediasi antara pekerja dan pihak perusahaan. Namun, proses mediasi tidak sepenuhnya menghasilkan kesepakatan karena adanya perbedaan kepentingan yang cukup signifikan serta ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Akibatnya, sebagian tuntutan pekerja tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme nonlitigasi dan berlanjut ke proses penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus ini menunjukkan bahwa meskipun secara normatif pemerintah daerah memiliki kewenangan yang jelas dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, efektivitas pelaksanaannya masih sangat bergantung pada kapasitas mediator dalam mengelola konflik serta adanya itikad baik dari para pihak. Meskipun pengaturan hukum yang telah memadai belum sepenuhnya menjamin keberhasilan penyelesaian sengketa apabila tidak didukung oleh faktor struktural dan kultural yang memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara konseptual dan normatif, peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi utama, yaitu fungsi fasilitatif, regulatif, pengawasan, serta preventif. Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa pemerintah daerah memiliki posisi strategis dalam menjamin efektivitas sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun efektivitas pelaksanaan kewenangan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas struktur hukum dan budaya hukum yang berkembang dalam masyarakat, sehingga dalam praktiknya masih diperlukan penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas aparatur.

Kesesuaian Penyelenggaraan Penataan Ruang Wilayah di Provinsi Bengkulu dengan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan

Efektivitas pelaksanaan peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Provinsi Bengkulu pada dasarnya menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum yang bersifat preskriptif (*das sollen*) dengan realitas implementatif di lapangan (*das sein*). Untuk menilai kondisi tersebut secara komprehensif, digunakan parameter efektivitas hukum sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu hukum ditentukan oleh lima faktor utama, yaitu substansi hukum, struktur hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum.

Ditinjau dari aspek substansi hukum, kerangka regulasi yang mengatur penyelesaian

perselisihan hubungan industrial pada dasarnya telah memadai. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur secara sistematis tahapan penyelesaian sengketa, mulai dari perundingan bipartit hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah memberikan legitimasi kewenangan kepada pemerintah daerah dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk dalam pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika dilihat secara normatif tidak ditemukan adanya kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) maupun disharmonisasi norma yang signifikan.

Namun permasalahan utama justru terletak pada aspek struktur hukum, khususnya terkait dengan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan tersebut. Di Provinsi Bengkulu, keterbatasan jumlah mediator hubungan industrial menjadi salah satu kendala utama dalam penyelesaian perselisihan. Ketidakseimbangan antara jumlah mediator dengan volume perkara yang ditangani menyebabkan proses mediasi tidak berjalan secara optimal, baik dari segi kecepatan maupun kualitas penyelesaian. Selain itu, kompetensi mediator yang belum merata, terutama dalam aspek negosiasi, analisis hukum, dan teknik mediasi, turut mempengaruhi efektivitas anjuran yang dihasilkan.

Dari aspek sarana dan prasarana, pelaksanaan fungsi mediasi juga masih menghadapi berbagai keterbatasan. Ketersediaan fasilitas mediasi yang belum representatif, minimnya dukungan teknologi informasi, serta keterbatasan anggaran operasional menjadi faktor penghambat dalam menciptakan proses mediasi yang efektif, efisien, dan profesional. Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan elemen penting yang secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah.

Dalam aspek masyarakat, rendahnya tingkat kesadaran dan pemahaman hukum para pihak menjadi hambatan yang cukup signifikan. Banyak pekerja maupun pengusaha yang belum memahami secara utuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya pemanfaatan mekanisme mediasi secara optimal, bahkan dalam beberapa kasus ditemukan kurangnya itikad baik dari para pihak dalam mengikuti proses mediasi. Akibatnya, mediasi tidak jarang berakhir tanpa kesepakatan dan berlanjut ke proses litigasi.

Permasalahan tersebut juga diperkuat oleh aspek budaya hukum, di mana terdapat kecenderungan bahwa penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi masih dipandang sebagai sarana yang lebih memberikan kepastian hukum dibandingkan mekanisme nonlitigasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai musyawarah untuk mufakat yang menjadi dasar dalam konsep Hubungan Industrial Pancasila belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik hubungan industrial di tingkat daerah. Akibatnya, mediasi yang seharusnya menjadi instrumen utama dalam penyelesaian sengketa seringkali hanya diposisikan sebagai tahapan formalitas sebelum menempuh jalur pengadilan.

Kondisi tersebut tercermin dalam berbagai praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Salah satu contoh nyata dapat dilihat pada kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan perkebunan kelapa sawit di wilayah Sumatera, di mana pekerja menuntut pemenuhan hak normatif berupa upah dan jaminan kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Dalam proses penyelesaiannya, mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat tidak mencapai kesepakatan karena adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha serta kurangnya itikad baik dari salah satu pihak. Akibatnya, perkara tersebut berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus tersebut menunjukkan bahwa mekanisme mediasi yang secara normatif diharapkan

menjadi instrumen utama penyelesaian sengketa belum sepenuhnya efektif dalam praktik. Kegagalan mediasi tidak hanya disebabkan oleh faktor substansi hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh keterbatasan kapasitas mediator dalam memfasilitasi negosiasi, serta rendahnya kesadaran hukum para pihak. Jika dikaitkan dengan kondisi di Provinsi Bengkulu, pola permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesamaan karakteristik, yaitu keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya dukungan kelembagaan, serta belum optimalnya budaya hukum yang mendukung penyelesaian sengketa secara nonlitigasi.

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah lemahnya fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama sebagai hasil mediasi. Dalam praktik, masih ditemukan adanya ketidakpatuhan salah satu pihak terhadap isi perjanjian yang telah disepakati. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam aspek penegakan hukum (*law enforcement*), khususnya dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan hasil penyelesaian sengketa. Kondisi tersebut pada akhirnya berimplikasi pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan secara nonlitigasi.

Apabila dianalisis menggunakan teori kewenangan, kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara kewenangan formal (*formal authority*) yang dimiliki oleh pemerintah daerah dengan kapasitas riil dalam pelaksanaannya. Kewenangan yang bersumber dari atribusi dan delegasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya didukung oleh penguatan kelembagaan dan sumber daya manusia yang memadai. Dengan kata lain, terdapat disparitas antara aspek normatif dan implementatif dalam penyelenggaraan kewenangan tersebut.

Jika di lihat dari teori perlindungan hukum, belum optimalnya peran pemerintah daerah juga berdampak pada belum terpenuhinya perlindungan hukum secara maksimal, khususnya bagi pekerja yang secara struktural berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Dalam kondisi demikian, mediator tidak hanya dituntut untuk bersikap netral, tetapi juga harus mampu memastikan adanya keseimbangan posisi para pihak tanpa mengabaikan prinsip imparisialitas. Hal ini penting agar hasil mediasi tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencerminkan keadilan substantif.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan peran pemerintah daerah di Provinsi Bengkulu, diperlukan langkah-langkah strategis yang bersifat sistematis dan berkelanjutan. Pertama, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya mediator hubungan industrial, melalui pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada penguatan kompetensi teknis dan substantif. Kedua, penguatan sarana dan prasarana pendukung, termasuk optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam proses mediasi. Ketiga, peningkatan kesadaran hukum masyarakat melalui program sosialisasi dan edukasi yang terstruktur. Keempat, optimalisasi fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama guna menjamin kepatuhan para pihak.

Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Provinsi Bengkulu masih menghadapi berbagai tantangan yang bersifat multidimensional, baik dari aspek struktural maupun kultural. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara penguatan regulasi, peningkatan kapasitas kelembagaan, serta pembentukan budaya hukum yang progresif guna mewujudkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif, adil, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pengaturan hukum mengenai peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur secara jelas dan komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Pemerintah daerah memiliki

kewenangan yang sah dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa melalui mekanisme mediasi sebagai bagian dari proses tripartit. Secara konseptual, peran tersebut mencakup fungsi fasilitatif, regulatif, preventif, dan pengawasan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Efektivitas pelaksanaan peran pemerintah daerah di Provinsi Bengkulu belum berjalan optimal karena adanya kendala struktural dan kultural, seperti keterbatasan mediator, kurangnya sarana dan prasarana, lemahnya pengawasan, serta rendahnya kesadaran hukum para pihak. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, sehingga mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi belum sepenuhnya mampu mewujudkan keadilan yang efektif dan berkelanjutan.

SARAN

Pemerintah daerah perlu melakukan penguatan kapasitas kelembagaan, khususnya melalui peningkatan jumlah dan kompetensi mediator hubungan industrial, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung proses mediasi yang efektif dan profesional.

Diperlukan upaya peningkatan kesadaran hukum masyarakat melalui sosialisasi dan edukasi yang berkelanjutan, serta penguatan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama, agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme nonlitigasi dapat berjalan secara optimal dan berkeadilan.

DAFTAR REFERENSI

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Soekanto, Soerjono. *Penegakan Hukum*. Jakarta: Binacipta, 2008.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.