

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk besar dan ekonomi yang terus berkembang tidak terlepas dari persoalan ketenagakerjaan. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha sering kali muncul dan berpotensi mengganggu stabilitas hubungan industrial serta menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang efektif, cepat, dan adil merupakan keharusan demi terciptanya iklim ketenagakerjaan yang harmonis.<sup>1</sup>

Persoalan ketenagakerjaan tidak hanya berdampak pada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berimplikasi pada stabilitas sosial dan perekonomian negara. Hubungan industrial yang tidak harmonis dapat menimbulkan gejolak sosial berupa aksi mogok kerja maupun demonstrasi, sehingga berpotensi mengganggu produktivitas perusahaan dan iklim investasi di Indonesia. Dengan demikian, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai strategi menjaga keberlanjutan pembangunan ekonomi serta ketertiban masyarakat.<sup>2</sup>

Dalam praktiknya, sengketa ketenagakerjaan timbul akibat pelanggaran hak normatif pekerja, perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak adil. Ketidakseimbangan posisi antara pengusaha yang berorientasi pada efisiensi dan profitabilitas dengan pekerja

---

<sup>1</sup> Julius Imanuel Simbolon et al., "Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan," *Ilmu Hukum Prima (IHP)* 6, no. 2 (2023): 212.

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), 45.

yang memperjuangkan hak-hak normatif sering kali menjadi pemicu utama terjadinya konflik.<sup>3</sup>

Selain itu, lemahnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan turut memperparah terjadinya konflik antara pekerja dan pengusaha. Banyak kasus yang sebenarnya dapat dicegah justru berkembang menjadi perselisihan serius karena kurang efektifnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Akibatnya, perusahaan sering mengabaikan kewajiban hukum mereka sehingga menimbulkan kesenjangan perlindungan bagi pekerja.<sup>4</sup> Salah satu persoalan yang kerap terjadi adalah keterlambatan pembayaran upah. Padahal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan kewajiban pengusaha untuk membayar upah tepat waktu. Namun dalam praktiknya, ketentuan ini seringkali tidak dijalankan secara optimal.<sup>5</sup>

Perubahan dalam dunia kerja modern juga semakin kompleks dengan meningkatnya penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sistem kontrak ini memang memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, tetapi di sisi lain sering menimbulkan persoalan perlindungan hukum bagi pekerja. Tidak jarang pekerja PWKT mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa alasan yang jelas, bahkan tanpa kompensasi yang layak. Salah satu kasus yang banyak terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mendadak tanpa pemberitahuan dan tanpa pemberian pesangon sebagaimana mestinya. Kondisi ini menunjukkan adanya celah dalam regulasi serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan.

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024 terjadi 7.540 kasus perselisihan

---

<sup>3</sup> Cut Hasmiyatie et al., "Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Sengketa Ketenagakerjaan: antara Kepentingan Tenaga Kerja atau Pengusaha," *Jurnal Arbitrase Indonesia* 1, no. 2 (2025): 118.

<sup>4</sup> Hendra Nurtjahjo, "Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Rangka Perlindungan Hak Pekerja," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 27, no. 1 (2020): 124-126.

<sup>5</sup> Arya Bagus Pratama, "Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja," *Jurnal Ilmiah Nusantara* 2, no.1 (2025): 146.

hubungan industrial di Indonesia. Perselisihan yang paling dominan berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan masalah upah.<sup>6</sup> Hal ini sejalan dengan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia dalam beberapa tahun terakhir diwarnai oleh meningkatnya angka pengangguran yang salah satunya dipengaruhi oleh gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada Agustus 2024, jumlah pengangguran terbuka mencapai 7,47 juta orang, atau meningkat sekitar 270 ribu orang dibanding Februari 2024. Peningkatan angka pengangguran ini tidak terlepas dari maraknya PHK, khususnya yang dialami oleh pekerja kontrak, sehingga memperlihatkan adanya persoalan serius dalam dinamika hubungan industrial di Indonesia.<sup>7</sup> Fakta ini memperlihatkan bahwa persoalan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja kontrak, masih membutuhkan solusi yang lebih efektif.

Dalam menghadapi masalah tersebut, salah satu jalur yang ditempuh pekerja adalah melalui mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi berupa mediasi. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, terkait perselisihan hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat pekerja.<sup>8</sup> Pasal 1 angka 10 dan Pasal 6 Undang-Undang yang sama menegaskan bahwa mediasi merupakan salah satu metode alternatif penyelesaian sengketa (APS) yang dinilai cepat, efektif,

---

<sup>6</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Data Perselisihan Hubungan Industrial 2024*, diakses melalui <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2341>.

<sup>7</sup> Badan Pusat Statistik (BPS), *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2024*, Jakarta: BPS, 2024, diakses melalui <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/09/e1d598ff2e31af0983bb011b/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2024>.

<sup>8</sup> Riswandi Iklas, *Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang* (Diploma thesis, Universitas Andalas, 2017), 3.

dan dapat menghindarkan proses litigasi yang panjang serta berbiaya tinggi.<sup>9</sup>

Dari perspektif hukum Islam, keadilan dalam hubungan kerja sangat dijunjung tinggi. Setiap pekerja berhak menerima upah atas jasa yang telah diberikan, baik dalam perjanjian kerja jangka panjang maupun jangka pendek. Prinsip ini ditegaskan dalam hadits Rasulullah SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).<sup>10</sup>

Islam juga menekankan penyelesaian sengketa melalui musyawarah (*sulh*) dan arbitrase (*tahkim*), sebagaimana difirmankan Allah dalam QS. An-Nisa (4): 35 yang menganjurkan diutusnya pihak ketiga sebagai juru damai. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian nilai antara hukum positif dan hukum Islam dalam mendorong penyelesaian konflik melalui mediasi yang adil dan maslahat.

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا  
إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا

Artinya:

“Jika kamu (para wali) khawatir terjadi persengketaan di antara keduanya, utuslah seorang juru damai dari keluarga laki-laki dan seorang juru damai dari keluarga perempuan. Jika keduanya bermaksud melakukan *ishlah* (perdamaian), niscaya Allah memberi taufik kepada keduanya.

<sup>9</sup> Reny Okprianti et al., “Mediasi dalam Sengketa Ketenagakerjaan: Studi Kasus PT. Freeport Indonesia,” *Jurnal Ilmu Hukum: The Juris* 8, no. 2 (2024): 615.

<sup>10</sup> Ibnu Majah, “Kitab Hukum-Hukum,” Hadits Sunan Ibnu Majah, no. 2434. <https://www.hadits.id/1/r1hermy8RfKf>.

Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti.” (QS. An-Nisa/4: 35).<sup>11</sup>

Dalam konteks ini, peran advokat juga sangat strategis. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, advokat berwenang memberikan jasa hukum baik litigasi maupun non-litigasi. Kehadiran advokat dalam proses mediasi tidak hanya menjamin proses yang adil, tetapi juga memastikan kesepakatan memiliki kekuatan hukum dan mengakomodasi kepentingan para pihak. Dengan demikian, pendekatan mediasi yang melibatkan advokat dinilai lebih efisien, ekonomis, serta berorientasi pada keadilan *restoratif*.<sup>12</sup>

Fenomena sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di Kabupaten Cirebon, menunjukkan bahwa mekanisme mediasi non-litigasi masih menjadi pilihan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini terlihat dari kasus PT. Yihong Novatex Indonesia yang melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap 1.126 pekerja secara sepihak pada Maret 2025. Perusahaan beralasan kerugian akibat mogok kerja selama 3-4 hari, sementara serikat pekerja menilai PHK tersebut tidak sah dan menuntut pembatalan keputusan. Perselisihan ini kemudian difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Cirebon melalui jalur mediasi hubungan industrial untuk mencari penyelesaian tanpa melalui proses litigasi di pengadilan.<sup>13</sup>

Proses mediasi dilanjutkan dengan audiensi yang difasilitasi Pemerintah Kabupaten Cirebon pada pertengahan Maret 2025. Dalam audiensi tersebut, buruh meminta pengembalian 617 karyawan yang terdampak PHK, sementara Pemkab (pemerintah kabupaten) menekankan peran sebagai mediator netral untuk menampung aspirasi kedua belah pihak.

---

<sup>11</sup> Al-Qur'anulkarim (Al-Qur'an Hafalan), *Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman* (Bandung: Cordoba, 2020), 84.

<sup>12</sup> Mantoma Tawanda Daeli dan Martono Anggusti, "Peran Advokat dalam Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan melalui Mediasi," *Humanitis: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis* 3, no. 4 (2025): 717.

<sup>13</sup> Antara, "Disnaker Cirebon Bantu Pekerja yang Terkena PHK Sepihak," *antaranews*, diakses 12 Maret 2025. <https://www.antaranews.com/berita/4706261/dinsnaker-cirebon-bantu-pekerja-yang-terkena-phk-sepihak>.

Upaya mediasi juga melibatkan DPRD Kabupaten Cirebon dan bahkan perhatian dari Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, yang menegaskan pentingnya solusi *win-win solution* agar perusahaan tetap beroperasi dan pekerja memperoleh hak-hak normatifnya.<sup>14</sup>

Meskipun pada April 2025 Disnaker Kabupaten Cirebon menyatakan bahwa konflik telah selesai dengan pemenuhan hak pekerja berupa pesangon, tunjangan, dan THR, fakta bahwa DPRD tetap mendesak perlindungan pekerja menunjukkan adanya ketegangan antara klaim penyelesaian formal dan realitas sosial yang dirasakan pekerja. DPRD menilai kasus PHK massal ini sebagai peringatan penting bahwa pengawasan terhadap perusahaan harus lebih diperketat agar tidak terjadi lagi tindakan sepihak terhadap pekerja. Oleh karena itu, kasus PT Yihong Novatex menjadi bukti nyata bagaimana mediasi non-litigasi berperan penting, sekaligus memperlihatkan keterbatasannya jika tidak disertai pengawasan ketat serta itikad baik dari pihak perusahaan.<sup>15</sup>

Penelitian Yulistiana (2025) mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menunjukkan bahwa mediasi memiliki peranan penting dalam meredakan konflik industrial. Melalui proses pencatatan, pemanggilan pihak, hingga pelaksanaan mediasi, mediator berupaya membantu para pihak untuk menemukan kesepakatan. Namun, hasil penelitian memperlihatkan bahwa efektivitas mediasi kerap terkendala ketidakhadiran pihak perusahaan, sehingga tidak semua perkara dapat diselesaikan secara musyawarah. Hal ini menegaskan bahwa meskipun mediasi menjadi

---

<sup>14</sup> Arie Lukihardianti dan Lilis Sri Handayani, "Disnaker Cirebon cari Win-Win Solution untuk PT Yihong dan Serikat Pekerja," *Rejabar*, diakses 13 April 2025. <https://rejabar.republika.co.id/berita/sumsoa512/disnaker-cirebon-cari-win-win-solution-untuk-pt-yihong-dan-serikat-pekerja>.

<sup>15</sup> Ismail Marzuki, "DPRD Kabupaten Cirebon Desak Perlindungan Pekerja Usai PHK Massal di PT Yihong," *KabarCirebon*, diakses 13 Mei 2025. <https://kabarcirebon.pikiran-rakyat.com/ciayumajakuning/pr-2939323483/dprd-kabupaten-cirebon-desak-perlindungan-pekerja-usai-phk-massal-di-pt-yihong?page=all>.

instrumen yang diutamakan, pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan optimal.<sup>16</sup>

Penelitian lain yang juga dilakukan di lingkungan Disnaker Kota Cirebon menyoroti aspek perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Salah satu temuan penting adalah praktik penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan oleh perusahaan, yang jelas merugikan pekerja. Dalam kasus ini, mediasi dijadikan sebagai jalan keluar untuk mengembalikan hak pekerja sekaligus menciptakan kesepakatan yang lebih adil. Dengan demikian, mediasi bukan hanya menjadi forum penyelesaian sengketa, tetapi juga sarana perlindungan hukum bagi pihak yang posisinya lebih lemah dalam hubungan kerja.<sup>17</sup>

Studi yang dilakukan di Disnaker wilayah lain juga memberikan gambaran yang serupa, yakni bahwa mekanisme mediasi telah diatur secara formal dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Tahapan yang dilalui meliputi pendaftaran sengketa, pemanggilan para pihak, pelaksanaan mediasi, serta pembuatan risalah atau berita acara. Hasil akhir dari mediasi dapat berupa perjanjian bersama yang memiliki kekuatan hukum eksekutorial atau anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan. Hal ini memperlihatkan bahwa secara prosedural, mediasi memiliki landasan hukum yang jelas dan berlaku secara nasional.<sup>18</sup>

Kresna Law Office di Cirebon menjadi objek penelitian yang relevan. Kresna Law Office aktif menangani sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui mekanisme mediasi bipartit maupun tripartit. Berdasarkan wawancara awal, 70% kasus yang ditangani melibatkan

---

<sup>16</sup> Yulistiana et al., *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon* (Undergraduate thesis, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2025), 10.

<sup>17</sup> Rizky Naafi Aditya dan Tina Marlina, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Ijazahnya dijadikan Jaminan oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian di Disnaker Kota Cirebon)," *Hukum Responsif* 11, no. 1 (2020): 35.

<sup>18</sup> Dian Sari, "Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota)," *Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2021): 30-31.

pekerja kontrak yang tidak memperoleh pesangon atau pemberitahuan layak sesuai ketentuan hukum.<sup>19</sup> Hal ini menjadikan penelitian tentang implementasi mediasi yang diterapkan di Kresna Law Office penting untuk melihat efektivitas mediasi dari perspektif hukum positif dan hukum Islam.

Penelitian ini mengisi kekosongan dari penelitian terdahulu yang belum membahas. Misalnya, karya Reza Mahardika yang berjudul “Perlindungan Hak Pekerja PKWT dalam Pemutusan Hubungan Kerja” hanya menyoroti aspek hukum positif secara umum, tanpa membahas peran advokat maupun perspektif hukum Islam.<sup>20</sup> Berbeda dengan itu, penelitian ini fokus pada implementasi mediasi non-litigasi, peran advokat, serta analisis kesesuaian praktiknya dengan prinsip hukum positif dan hukum Islam. Fokus utama dari penelitian ini adalah pada *implementasi mediasi non-litigasi sengketa ketenagakerjaan dari perspektif hukum positif dan hukum Islam*, dengan mengambil studi kasus di Kresna Law Office Cirebon.

Menindaklanjuti adanya kesenjangan penelitian tersebut, penulis menelusuri lebih jauh mengenai praktik mediasi yang diterapkan di Kresna Law Office dengan mengidentifikasi berbagai pendekatan yang digunakan serta menganalisisnya dari perspektif hukum positif dan hukum Islam. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dalam penelitian yang bertujuan untuk memenuhi kewajiban akademik dalam penyusunan skripsi ini dengan judul: **“IMPLEMENTASI MEDIASI NON-LITIGASI SENGKETA KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (STUDI KASUS DI KRESNA LAW OFFICE CIREBON)”**.

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Bapak Raden Reza Pramadia sebagai Direktur Utama Kresna Law Office Cirebon pada hari Senin tanggal 7 April 2025 pukul 10.00 WIB.

<sup>20</sup> Reza Mahardika, “Perlindungan Hak Pekerja PKWT dalam Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan,” *Ethics and Law Journal: Business and Notary* 1, No. 2 (2023).

## **B. Permasalahan Penelitian**

### **1. Identifikasi Masalah**

Wilayah kajian yang diangkat penulis mengenai bidang Peradilan dan Produk Hukum khususnya terkait mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Mediasi non-litigasi adalah proses penyelesaian sengketa di mana para pihak-pihak yang berselisih berusaha mencapai kesepakatan dengan bantuan seorang mediator yang netral. Dalam konteks penelitian ini, fokus diarahkan pada peran advokat dan efektivitas mediasi di Kresna Law Office dengan tinjauan hukum positif dan hukum Islam.

### **2. Pembatasan Masalah**

Adanya permasalahan ini menyebabkan adanya batasan-batasan yang jelas mengenai wilayah permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada sengketa ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditangani oleh Kresna Law Office. Penelitian ini tidak membahas seluruh jenis perselisihan hubungan industrial, melainkan difokuskan pada penyelesaian melalui mediasi non-litigasi sebagai salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan.

Subjek penelitian ini dibatasi pada advokat di Kresna Law Office yang berperan dalam proses mediasi, serta para pekerja dan pengusaha yang terlibat langsung dalam kasus yang ditangani. Analisis penelitian hanya menggunakan dua perspektif hukum, yaitu hukum positif, yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan hukum Islam, yang berlandaskan prinsip *sulh* (perdamaian) dan *tahkim* (arbitrase). Dengan adanya pembatasan ini, penelitian menjadi lebih fokus pada

implementasi mediasi non-litigasi dan peran advokat dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil kajian yang lebih mendalam dan tidak terjebak dalam pembahasan yang lebih luas.

### **3. Perumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah di atas, kemudian penulis merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana mekanisme mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang diterapkan oleh Kresna Law Office Cirebon?
- b. Bagaimana peran advokat dalam proses mediasi non-litigasi sengketa ketenagakerjaan di Kresna Law Office Cirebon?
- c. Bagaimana kesesuaian praktik mediasi non-litigasi di Kresna Law Office Cirebon dengan prinsip hukum Positif dan hukum Islam?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan melihat pokok permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui mekanisme mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kresna Law Office Cirebon.
2. Untuk mengetahui peran advokat dalam proses mediasi non-litigasi sengketa ketenagakerjaan di Kresna Law Office Cirebon.
3. Untuk mengetahui kesesuaian praktik mediasi non-litigasi di Kresna Law Office Cirebon dengan prinsip hukum Positif dan hukum Islam.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan mengenai konsep dan implementasi mediasi non-litigasi dalam sengketa

ketenagakerjaan, baik dari perspektif hukum positif maupun hukum Islam. Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya literatur akademik di bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini berfungsi sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Serta pengalaman bagi penulis dalam meneliti fenomena hukum di masyarakat.

### **b. Bagi Kresna Law Office Cirebon**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan Kresna Law Office dalam mengevaluasi dan memperbaiki proses mediasi non-litigasi yang selama ini dijalankan, khususnya dalam menangani sengketa ketenagakerjaan. Melalui kajian dari sudut pandang hukum positif dan hukum Islam, penelitian ini juga dapat menjadi referensi dalam menyusun strategi mediasi yang lebih adil, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan para pihak. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memperkuat peran advokat di Kresna Law Office agar lebih maksimal dalam mendampingi klien selama proses mediasi berlangsung.

### **c. Bagi Masyarakat setempat**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat pengetahuan bagi masyarakat setempat, khususnya para pekerja dan pengusaha, mengenai mekanisme mediasi non-litigasi, sehingga dapat menjadi alternatif penyelesaian sengketa yang lebih efektif.

### **d. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, khususnya terkait peran advokat dan relevansi nilai-nilai hukum Islam dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis sehingga mengangkat judul ini diantaranya yaitu: *Pertama*, Elza Enjely Utami (2024) menulis penelitian dengan judul “Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragili Hulu”. Penelitian tersebut membahas mekanisme mediasi yang dilakukan oleh Disnaker sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun prosedur telah dijalankan, tingkat keberhasilan mediasi masih rendah.<sup>21</sup> Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial. Perbedaannya, penelitian Elza berfokus pada instansi pemerintah dengan pendekatan hukum positif, sedangkan penelitian ini mengkaji lembaga non-pemerintah (Kresna Law Office) dengan analisis hukum positif dan hukum Islam.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Anas Rullah (2023) dalam skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Mediasi dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)”. Penelitian ini membahas secara komprehensif pelaksanaan mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.<sup>22</sup> Persamaannya, sama-sama meneliti efektivitas mediasi dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perbedaannya, penelitian Anas hanya membahas peran mediator di Disnaker dengan perspektif hukum positif, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada peran advokat dalam mediasi non-litigasi serta tinjauan hukum Islam.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Maria Cintya Rouli (2023) berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui

---

<sup>21</sup> Elza Enjely Utami, *Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragili Hulu* (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2024).

<sup>22</sup> Anas Rullah, *Pelaksanaan Mediasi dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh)* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2023).

Mediasi di Kota Bandar Lampung”, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Mediasi dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja dirasa tidak optimal karena dalam tiga perkara putusan yang penulis analisis tercatat proses mediasi gagal menemukan solusi penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan mediasi adalah ketidaksepakatan nominal uang kompensasi yang ditetapkan dalam anjuran, tuntutan dari pekerja yang terlalu berat kepada pengusaha menyebabkan tidak tercapainya kesepakatan dalam negosiasi, kurangnya kesadaran pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan juga menjadi faktor penghambat lainnya.<sup>23</sup> Persamaannya, sama-sama mengkaji mediasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Perbedaannya, penelitian Maria fokus pada faktor kegagalan mediasi di instansi pemerintah, sedangkan penelitian ini mengkaji efektivitas mediasi oleh advokat di Kresna Law Office dengan perspektif hukum Islam.

*Keempat*, Penelitian yang dilakukan oleh Windy Pratika Ningsih (2023) dengan judul “Kajian Hukum terhadap Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, Dalam pembahasannya, Windy menjelaskan bahwa mediator hubungan industrial memiliki peran strategis dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui jalur non-litigasi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>24</sup> Persamaannya, sama-sama membahas peran pihak ketiga dalam proses mediasi. Perbedaannya, penelitian Windy fokus pada mediator pemerintah, sementara penelitian ini fokus pada peran advokat di lembaga non-pemerintah serta kesesuaiannya dengan hukum Islam.

---

<sup>23</sup> Maria Cintya Rouli, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi di Kota Bandar Lampung* (Skripsi, Universitas Lampung, 2023).

<sup>24</sup> Windy Pratika Ningsih, *Kajian Hukum terhadap Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2023).

*Kelima*, penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Andi Lala (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Didalamnya membahas bahwa Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur litigasi maupun non-litigasi. Para pihak bebas memilih mekanisme, mulai dari bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>25</sup> Persamaannya, dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas jalur penyelesaian sengketa non-litigasi. Perbedaannya, Abdullah dan Andi lebih menitikberatkan pada arbitrase dengan pendekatan hukum positif, sedangkan penelitian ini fokus pada mediasi non-litigasi di Kresna Law Office dengan analisis hukum positif dan hukum Islam.

*Keenam*, Muh. Fadhil Ramadhan (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit dan Tripartit pada PT. Dinar Wisesa Mahakarya” menguraikan bahwa mekanisme bipartit dan tripartit sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sering kali gagal menyelesaikan sengketa THR, sehingga akhirnya diarahkan ke litigasi.<sup>26</sup> Persamaannya adalah sama-sama meneliti penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara non-litigasi. Perbedaannya, Fadhil hanya menggunakan perspektif hukum positif dan fokus pada mekanisme bipartit serta tripartit melalui Disnaker, sedangkan penelitian ini menggunakan dua perspektif, hukum positif dan hukum Islam, serta meneliti praktik mediasi non-litigasi oleh advokat di lembaga non-pemerintah.

*Ketujuh*, M. Rizal Fahlevi Arifin (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau”

---

<sup>25</sup> Abdullah dan Andi Lala, “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial melalui Arbitrase Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 5, no. 2 (2020).

<sup>26</sup> Muh. Fadhil Ramadhan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit dan Tripartit pada PT. Dinar Wisesa Mahakarya* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2024).

menjelaskan pelaksanaan mediasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui pra-mediasi dan mediasi inti, dengan mediator sebagai pihak netral. Namun praktik mediasi sering gagal karena kendala jarak, ekonomi, dan kurangnya itikad baik, sehingga banyak kasus berlanjut ke pengadilan.<sup>27</sup> Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mediasi dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Perbedaannya, Rizal hanya meneliti mediasi di Disnaker dengan hukum positif, sementara penelitian ini menambahkan analisis hukum Islam dan objeknya di lembaga non-pemerintah.

*Kedelapan*, I Gusti Ngurah Adhi Pramudia, et al., (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial” membahas efektivitas mediasi di Bali, dengan data yang menunjukkan 61% kasus berhasil diselesaikan melalui mediasi. Keberhasilan dipengaruhi oleh itikad baik, netralitas mediator, serta keterampilan mediator, sedangkan hambatannya adalah emosi pihak bersengketa, ketidakhadiran pihak, dan kurang kooperatifnya kuasa hukum.<sup>28</sup> Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas efektivitas mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Perbedaannya, penelitian Pramudia fokus pada efektivitas mediasi di Disnaker Bali dari sudut pandang hukum positif, sedangkan penelitian ini mengkaji mediasi non-litigasi di Kresna Law Office dengan perspektif hukum positif dan hukum Islam.

*Kesembilan*, Ardestian Sulistiani (2019) menulis penelitian dengan judul “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung” membahas mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan melalui mediasi Disnaker, mulai dari perundingan bipartit hingga keluarnya

---

<sup>27</sup> M. Rizal Fahlevi Arifin, *Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau* (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2020).

<sup>28</sup> I Gusti Ngurah Adhi Pramudia et al., “Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial,” *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 1, No. 1 (2020): 1-5.

anjaran tertulis mediator bila mediasi gagal. Hambatan utama adalah kurangnya itikad baik para pihak, egoisme, minim fasilitas, serta jumlah mediator yang terbatas.<sup>29</sup> Persamaannya, sama-sama mengkaji mekanisme mediasi sebagai jalur non-litigasi. Perbedaannya, Ardestian hanya membahas mediasi Disnaker dengan hukum positif, sementara penelitian ini meneliti mediasi non-litigasi di lembaga non-pemerintah dengan menambahkan pendekatan hukum Islam.

*Kesepuluh*, Ni Putu Nanda Kebayan Sari dan Kadek Agus Sudiawan (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaturan Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” menjelaskan bahwa mediasi merupakan jalur penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang efisien dan cepat, serta menekankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tidak dirugikan.<sup>30</sup> Persamaannya, sama-sama membahas mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perbedaannya, penelitian Ni Putu Nanda lebih menekankan aspek pengaturan hukum positif secara normatif, sementara penelitian ini menambahkan analisis hukum Islam serta meneliti praktik mediasi nyata di Kresna Law Office.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>31</sup> Kerangka pemikiran ini juga merupakan salah satu bagian dari tinjauan pustaka yang di dalamnya berisi rangkuman dari seluruh dasar teori yang ada dalam penelitian ini. Dalam kerangka

---

<sup>29</sup> Ardestian Sulistiani, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha Melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung* (Skripsi, Universitas Lampung, 2019).

<sup>30</sup> Ni Putu Nanda Kebayan Sari dan Kadek Agus Sudiawan, “Pengaturan Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Kertha Semaya* 11, no. 3 (2023): 545-558.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2020), 60.

pemikiran ini digambarkan skema singkat mengenai proses penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran ini dibuat untuk mempermudah proses penelitian sebab mencakup tujuan dari penelitian itu sendiri.

Sengketa ketenagakerjaan, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, merupakan fenomena yang sering terjadi dalam hubungan industrial di Indonesia. Penyelesaian sengketa dapat ditempuh melalui jalur litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial) maupun non-litigasi (mediasi, konsiliasi, arbitrase). Namun dalam praktiknya, jalur litigasi sering kali membutuhkan waktu lama, biaya tinggi, serta menghasilkan putusan yang cenderung *win-lose solution* yang tidak sepenuhnya memuaskan para pihak.<sup>32</sup> Oleh karena itu, jalur non-litigasi, khususnya mediasi, dipandang lebih efektif karena mengedepankan musyawarah, perdamaian, dan kesepakatan bersama (*win-win solution*).<sup>33</sup>

Dalam konteks hukum positif, mediasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan.<sup>34</sup> Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menjadi landasan hukum bagi hubungan kerja serta perlindungan pekerja.<sup>35</sup> Melalui dasar hukum ini, mediasi diharapkan mampu memberikan kepastian hukum sekaligus keadilan bagi para pihak.

Sementara dalam perspektif hukum Islam, penyelesaian sengketa dianjurkan melalui mekanisme *sulh* (perdamaian) dan *tahkim* (arbitrase). Al-Qur'an secara eksplisit memerintahkan penyelesaian sengketa melalui perdamaian, sebagaimana terdapat dalam QS. An-Nisa' ayat 35 tentang

---

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 153.

<sup>33</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), 121.

<sup>34</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

<sup>35</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan jo.* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.

pengangkatan hakam dari masing-masing pihak untuk mendamaikan suami-istri, yang secara prinsip dapat diterapkan juga dalam konteks hubungan sosial dan kerja.<sup>36</sup> Hadis Nabi SAW juga menegaskan bahwa “*ash-shulhu khair*” (perdamaian itu lebih baik).<sup>37</sup> Dengan demikian, mediasi non-litigasi sejalan dengan nilai-nilai Islam karena bertujuan mengakhiri perselisihan secara damai dan saling menguntungkan.

Penelitian ini berfokus pada implementasi mediasi non-litigasi di Kresna Law Office, yang berbeda dari praktik mediasi pada lembaga pemerintah (Disnaker). Dalam hal ini, advokat berperan sebagai pendamping hukum sekaligus mediator yang membantu para pihak mencapai kesepakatan. Penelitian ini kemudian menganalisis praktik tersebut dari dua perspektif, yaitu hukum positif dan hukum Islam.

Kerangka berpikir penelitian ini adalah bahwa sengketa ketenagakerjaan yang diselesaikan melalui mediasi non-litigasi di lembaga non-pemerintah dapat memberikan alternatif yang lebih cepat, fleksibel, dan berkeadilan. Dengan membandingkan ketentuan hukum positif dan prinsip hukum Islam, diharapkan dapat ditemukan titik temu yang tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga mengedepankan nilai kemaslahatan bagi para pihak.<sup>38</sup>

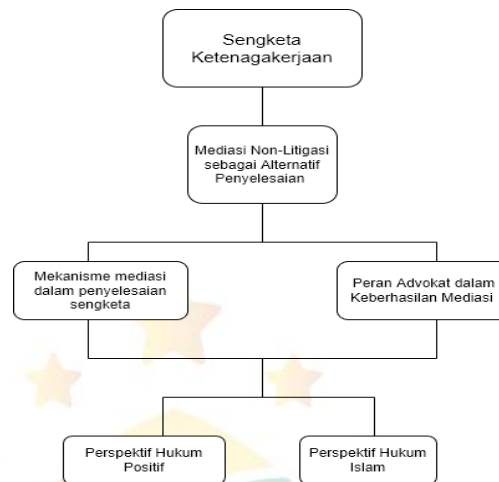
Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam mediasi non-litigasi serta ingin mengetahui bagaimana tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif, maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut :

---

<sup>36</sup> Al-Qur'anulkarim (Al-Qur'an Hafalan), *Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman*, (Bandung: Cordoba, 2020), 84.

<sup>37</sup> HR. Abu Dawud, Sunan Abi Dawud, Kitab Al-Aqdiyah, No. 3594.

<sup>38</sup> Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2018), 215.



Gambar 1.1 Skema Pemikiran

## G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian secara umum dapat diartikan sebagai proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Menurut Sugiyono metodologi merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu cara ilmiah berarti penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu: *Rasional*, artinya penelitian yang dilakukan dengan cara masuk akal. *Empiris*, artinya cara-cara yang digunakan dapat diamati. *Sistematis*, artinya penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Sedangkan penelitian adalah suatu usaha untuk memperoleh ilmu pengetahuan berdasarkan bukti dan fakta dengan tata kerja ilmiah tertentu yang kritis dan terkendali.<sup>39</sup>

Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode dan pendekatan yang bertujuan untuk memperoleh data empiris mengenai implementasi mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan ditinjau dari perspektif hukum positif dan hukum Islam, dengan studi kasus di Kresna Law Office Cirebon. Adapun uraian metodologis penelitian ini

<sup>39</sup> M. Makhrus Ali et al., "Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian," *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd* 1, no. 2 (2022): 1-5.

dijelaskan sebagai berikut. Maka dalam menyusun penelitian ini dilakukan langkah-langkah dalam metodologi penelitian yang diantaranya terdiri:

### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengkaji secara mendalam tentang bagaimana implementasi mediasi non-litigasi sengketa ketenagakerjaan, termasuk proses, tahapan, efektivitas, hambatan, serta makna yang diberikan oleh pihak mediator dan para pihak yang terlibat terhadap penerapan mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kresna Law Office Cirebon.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa pendekatan penelitian yang relevan dengan objek kajian dan tujuan penelitian. Adapun pendekatan yang digunakan yaitu:

#### **a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)**

Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis ketentuan hukum yang mengatur mengenai mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta ketentuan yang berkaitan dengan mekanisme mediasi dalam hukum positif.

#### **b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)**

Pendekatan ini digunakan untuk memahami konsep mediasi dalam perspektif hukum Islam dan kajian fikih, seperti konsep *sulh* (perdamiaan) serta kaidah-kaidah *fihiyyah* yang relevan. Pendekatan ini penting untuk menjelaskan dasar nilai dan legitimasi mediasi dalam hukum Islam.

#### **c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)**

Pendekatan ini digunakan karena penelitian mengambil studi kasus tentang implementasi mediasi non-litigasi sengketa ketenagakerjaan di Kresna Law Office Cirebon. Melalui pendekatan ini, peneliti mengkaji bagaimana proses mediasi dilakukan, pihak-pihak yang terlibat, serta bentuk kesepakatan yang dihasilkan.

Dari ketiga pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini disusun secara komprehensif untuk memahami implementasi mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Ketiganya memberikan landasan hukum, nilai keislaman, dan gambaran praktik nyata, sehingga analisis yang dihasilkan lebih menyeluruh dan seimbang antara teori dan praktik.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris digunakan untuk mengkaji hukum sebagaimana bekerja dalam kenyataan (*law in action*), bukan hanya berupa norma tertulis. Penelitian ini berfokus pada bagaimana mediasi non-litigasi dalam sengketa ketenagakerjaan dijalankan secara nyata oleh para praktisi hukum di Kresna Law Office Cirebon, serta bagaimana persepsi, sikap, dan pengalaman para pihak yang terlibat dalam proses mediasi tersebut.

Penelitian ini tidak hanya menganalisis ketentuan hukum positif yang mengatur mengenai mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi juga mengkaji penerapannya dalam praktik. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji perspektif hukum Islam, khususnya konsep *ishlah* (perdamaian) dan prinsip penyelesaian sengketa dalam fiqh muamalah, untuk melihat kesesuaian nilai-nilai tersebut dengan praktik mediasi non-litigasi yang dilakukan.

### **4. Lokasi Penelitian**

Sasaran utama dalam penelitian ini yaitu Kresna Law Office Cirebon di Jln. Pancuran No. 4 RT04/RW08, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat 45122. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini karena letak lokasi penelitian dengan penulis tidak terlalu jauh, dan lembaga/instansi yang diteliti adalah lembaga yang fokus pada penyelesaian sengketa, termasuk sengketa ketenagakerjaan melalui mekanisme mediasi non-litigasi, sehingga sangat relevan dengan topik penelitian ini.

## 5. Sumber Data Penelitian

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh seorang peneliti secara langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain (langsung dari objeknya).<sup>40</sup> Data primer ini disebut juga dengan data asli atau data baru, data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara mendalam dengan informan yang memiliki pengetahuan atau keterlibatan dalam proses mediasi non-litigasi sengketa ketenagakerjaan. Informan tersebut meliputi: advokat Kresna Law Office.

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh lewat pihak lain dan tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.<sup>41</sup> Data sekunder ini disebut sumber data yang mendukung dan melengkapi sumber-sumber data primer yang diperoleh dari studi kepustakaan berupa peraturan perUndang-Undangan, dokumen resmi, literatur hukum ketenagakerjaan, serta literatur hukum Islam.<sup>42</sup> Data sekunder tersebut, yaitu:

- 1) Peraturan PerUndang-Undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang

---

<sup>40</sup> Suteki, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2022), 214.

<sup>41</sup> Bagong Suyanto, *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan* (Jakarta: Prenada Media, 2015), 55.

<sup>42</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 122.

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 2) Buku
- 3) Jurnal/ Karya Ilmiah
- 4) Penelitian terdahulu dan lain sebagainya yang erat dengan kaitan masalah yang diajukan.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan melalui :

### a. Observasi atau melihat langsung objek penelitian

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan melalui pengamatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti.<sup>43</sup> Observasi juga sering diartikan dengan pengamatan, pengamatan adalah alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>44</sup> Metode observasi yang digunakan adalah observasi langsung (*direct observation*), yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fokus penelitian yang akan dikaji, yaitu Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam Mediasi Non-Litigasi Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus di Kresna Law Office Cirebon).

### b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan terkait.<sup>45</sup> Jenis wawancara yang digunakan penulis adalah wawancara bebas terpimpin atau bebas terstruktur dengan menggunakan panduan pertanyaan yang

<sup>43</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: UGM, 1987), 159.

<sup>44</sup> Abu Achmad dan Cholid Narkubo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 70.

<sup>45</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 193-194.

berfungsi sebagai pengendali agar proses wawancara tidak kehilangan arah.<sup>46</sup>

Metode wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan bertatap muka secara fisik dan bertanya-jawab dengan informan. Dengan metode ini, penulis berperan sekaligus sebagai piranti pengumpul data. Dalam berwawancara, penulis juga mencermati perilaku (*gestural informan*) dalam menjawab pertanyaan. Wawancara digunakan oleh penulis untuk mendapatkan informan tentang Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam Mediasi Non-Litigasi Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus di Kresna Law Office Cirebon).

c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, laporan kegiatan, dokumenter, maupun data yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi yang penulis angkat yaitu dokumen wawancara dalam bentuk foto, rekaman maupun lisan, penelusuran kepustakaan, dan penulisan informasi.

## 7. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, tahapan selanjutnya adalah melakukan pengelolaan data tersebut. Pengelolaan data ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh dari penelitian akan dianalisis secara kualitatif dan dibandingkan dengan fakta yang terjadi dalam praktik dengan teori yang diperoleh dari literatur.

Analisis data adalah proses menyusun data yang diperoleh dari lapangan penelitian, kemudian ditelaah, diperiksa keabsahan datanya, dan selanjutnya ditafsirkan untuk memberikan makna pada analisis.

---

<sup>46</sup> Abu Achmad dan Cholid Narkubo, *Metodologi Penelitian*, 85.

Analisis data ini menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahap utama yaitu:

a. Reduksi data:

Data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk uraian yang sangat banyak. Data tersebut dirangkum dan dipilih hal-hal yang pokok dan berkaitan dengan masalah, sehingga memberikan gambaran tentang hasil pengamatan dan wawancara.

b. Penyajian Data:

Menyusun data menggunakan dimensi secara sistematis, secara deduktif dan induktif sesuai dengan sistematika pembahasan.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi:

Menyimpulkan hasil temuan berdasarkan interpretasi terhadap data yang telah dianalisis, serta melakukan validasi melalui triangulasi sumber.<sup>47</sup>

Sesuai dengan penjelasan, analisis data dilaksanakan dengan cara mengumpulkan sejumlah data kemudian mengambil data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Sehingga gambaran hasil observasi dan wawancara yang diperoleh dapat disusun dalam bentuk paparan (deskripsi) untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kepada yang umum. Sehingga dapat ditarik suatu pemahaman apakah implementasi mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kresna Law Office Cirebon telah berjalan efektif atau belum.

## H. Sistematika Penulisan

Dalam proposal penelitian yang berjudul “Implementasi Mediasi Non-Litigasi Sengketa Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di Kresna Law Office Cirebon)”,

---

<sup>47</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 641.

pembahasannya dikelompokkan dalam lima bagian dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat tentang pendahuluan, diuraikan secara garis besar beberapa permasalahan penelitian yakni latar belakang masalah; perumusan masalah yang terdiri dari identifikasi masalah, batasan masalah serta rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian yang didalamnya mencakup manfaat bagi penulis, bagi tempat penelitian, bagi masyarakat, dan bagi peneliti selanjutnya; penelitian terdahulu; kerangka pemikiran; metodologi penelitian yang terdiri dari metode penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data; serta sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI TENTANG MEDIASI NON-LITIGASI SENGKETA KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM**

Bab ini memuat tentang sajian teori mengenai berdasarkan hasil tinjauan pustaka, *literature*, dan *review* penelitian terdahulu beserta teori, antara lain: teori dan dasar hukum mediasi non-litigasi, konsep sengketa ketenagakerjaan, serta regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

## **BAB III GAMBARAN UMUM KRESNA LAW OFFICE CIREBON**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai Kresna Law Office Cirebon sebagai objek penelitian, yang meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi lembaga, struktur organisasi dan tim hukum, bidang layanan hukum, prinsip dan komitmen pelayanan, serta lokasi kantor dan kontak Kresna Law Office Cirebon.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN MEDIASI NON-LITIGASI SENGKETA KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM**

Bab ini membahas tentang mekanisme mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, peran advokat dalam proses keberhasilan mediasi non-litigasi sengketa ketenagakerjaan, dan kesesuaian praktik mediasi non-litigasi di Kresna Law Office Cirebon dengan prinsip hukum positif dan hukum Islam

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan yang merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian dan saran-saran yang merupakan rekomendasi penulis dari hasil pembahasan.





**UINSSC**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER  
SYEKH NURJATI CIREBON**