

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kresna Law Office Cirebon, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi mediasi non-litigasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Proses penyelesaian dimulai dari tahapan pra-mediasi melalui somasi, dilanjutkan dengan perundingan bipartit, hingga tercapainya kesepakatan damai tanpa perlu melanjutkan ke tahap tripartit maupun litigasi. Mekanisme ini mencerminkan asas sederhana, cepat, dan biaya ringan, serta efektif dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.
2. Peran advokat dalam keberhasilan mediasi non-litigasi di Kresna Law Office sangat signifikan. Advokat tidak hanya bertindak sebagai pendamping hukum bagi pekerja, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, mediator pendamping, dan jembatan komunikasi antara pihak-pihak yang bersengketa. Dengan menjunjung tinggi nilai-nilai *officium nobile* seperti kejujuran, keadilan, dan kemanusiaan, advokat mampu menciptakan suasana mediasi yang kondusif serta menghasilkan kesepakatan yang berkeadilan. Dalam hal ini, advokat memiliki peran kuratif, edukatif, dan preventif dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, yang berkontribusi langsung terhadap terciptanya solusi damai tanpa konflik berkepanjangan.
3. Dari perspektif hukum positif dan hukum Islam, praktik mediasi non-litigasi di Kresna Law Office menunjukkan adanya harmonisasi norma antara dua sistem hukum tersebut. Dalam hukum positif, mediasi berlandaskan asas musyawarah untuk mufakat dan efisiensi

penyelesaian sengketa. Sedangkan dalam hukum Islam, mediasi mencerminkan nilai-nilai *as-sulh* (perdamaian), *al-'adl* (keadilan), dan *al-maslahah* (kemaslahatan). Dengan demikian, mediasi non-litigasi tidak hanya efektif secara yuridis, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai keadilan substantif Islam dalam praktik hukum modern. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa praktik mediasi non-litigasi di Kresna Law Office dapat dijadikan sebagai model penerapan nilai-nilai hukum Islam dalam sistem hukum nasional, khususnya dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berkeadilan, beretika, dan bermartabat.

B. Saran

1. Bagi masyarakat umum, diharapkan agar lebih memahami serta mengedepankan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui jalur mediasi non-litigasi. Masyarakat, khususnya para pekerja dan pengusaha, perlu menyadari bahwa mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih damai, efisien, dan mampu menjaga keberlanjutan hubungan kerja yang harmonis tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan. Oleh karena itu, peningkatan literasi hukum masyarakat penting agar para pihak memahami hak dan kewajibannya secara adil dan proporsional.
2. Bagi praktisi hukum dan advokat, disarankan untuk terus memperdalam pemahaman terhadap prinsip-prinsip hukum Islam dalam praktik mediasi. Upaya ini penting agar penyelesaian sengketa tidak hanya memenuhi aspek legal formal, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kemaslahatan dan keadilan sosial sesuai ruh hukum Islam.
3. Bagi pemerintah dan lembaga terkait, perlu dilakukan peningkatan pelatihan dan sertifikasi mediator bagi advokat maupun aparatur Dinas Tenaga Kerja. Peningkatan kompetensi ini akan memperkuat profesionalitas, akuntabilitas, dan efektivitas pelaksanaan mediasi non-litigasi sebagai sarana penyelesaian sengketa yang cepat, efisien, dan berkeadilan.



UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON