

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini di Indonesia banyak demonstrasi yang terjadi akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Fenomena pemutusan hubungan kerja memang selalu melahirkan konflik serta kontroversi diantara perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Menurut definisinya sendiri pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan/pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.¹

Berdasarkan alasan ekonomis majikan/pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memperhentikan buruh/pekerja namun, pekerja melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan. Dia mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan yang acap kali merupakan satu-satunya sumber pendapatan baginya dan keluarganya.²

Perlu adanya kendali yang berwujud ketentuan-ketentuan hukum dan peraturan, tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan

¹D. Danny Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Jakarta: Visi Media, 2007, h.18

²Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, Cet.ke-10, 1992, h.66

peras-memeras atau yang kuat akan memakan yang lemah.³Didasarkan pada pertimbangan tersebut, maka sebagai rangkaian diterbitkannya Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya menjelaskan secara rinci mengenai pemutusan hubungan kerja, sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja.

Menilik Bab serta sederetan Pasal yang tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, mekanisme pemutusan hubungan kerja dibagi kedalam dua poin penting, tergantung pihak mana yang melakukannya. Dua poin penting tersebut yaitu, mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan serta prosedur pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh karyawan/pekerja (kemauan sendiri).

Dalam Bab XII, Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 menjelaskan bahwa, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dimaksud meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

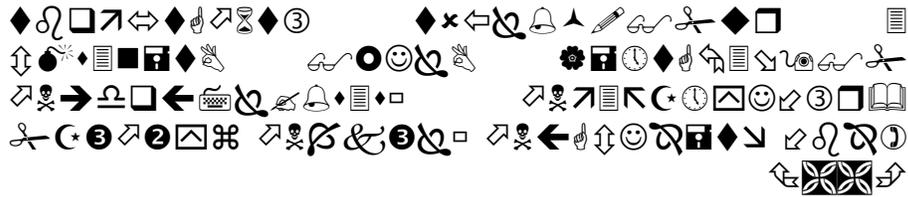
³G. Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992, h. 14

⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, Semarang: Dahara Prize, Cet.ke-3, 2006, h.50

Pasal 151 Ayat (4), menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dalam segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila semua upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Ketika perundingan tersebut di atas tidak mencapai persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka batal demi hukum.

Penafsiran perjanjian adalah upaya menentukan apa yang menjadi maksud bersama para pihak. Hal ini adalah karena perjanjian itu tidak lain dari kesepakatan para pihak yang bersangkutan. Ini sejalan dengan penegasan dalam kaidah hukum Islam yang berbunyi “*pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji*”.⁵

⁵Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, h. 302.



Artinya: “Dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka.”(QS. An-Nuur:33)⁶

Dalam suatu perusahaan, sebelum melakukan kegiatan yang melibatkan antara pekerja dan pengusaha, diperlukan adanya suatu perjanjian kerja antara majikan/pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua. Dalam perjanjian kerja ini pihak kedua harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak pertama serta dibawah penguasaannya dan kekuasaannya, selanjutnya pihak pertama harus memberikan kepada pihak kedua berupa upah yang sesuai.⁷

Menaati dan melaksanakan perjanjian dan kesepakatan adalah kewajiban dalam Islam lantaran ia memiliki pengaruh yang baik dan peran yang besar dalam menjaga perdamaian, memiliki urgensi yang besar dalam menyelesaikan berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan.⁸

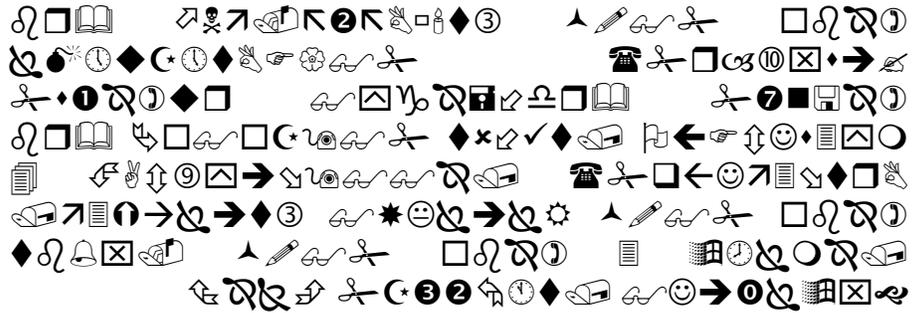
Allah SWT memerintahkan pemenuhan semua janji dan kesepakatan, baik itu janji dengan Allah maupun dengan manusia. Allah SWT berfirman:

⁶ Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, h.156

⁷ Abdul Aziz Al-Kayath, *Etika Bekerja Dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, 1994, h. 6

⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 5*, Jakarta: Cakrawala Publishing, 2009, h. 112

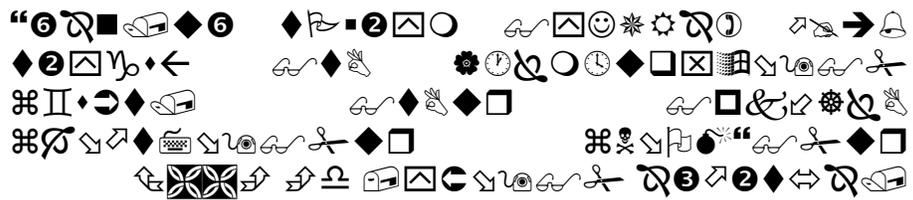
Allah berfirman :



Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.*”(QS. An-Nissa’:58)¹²

Islam menghubungkan hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar.¹³ (QS.

Al-A’raf: 33) yang berbunyi sebagai berikut:



Artinya: *Katakanlah: "Tuhanku hanya mengharamkan perbuatan yang keji, baik yang nampak ataupun yang tersembunyi, dan perbuatan dosa, melanggar hak manusia tanpa alasan yang benar."*¹⁴

¹²Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.128
¹³Muhammad dan R. Lukman Fauroni,*Op.cit*, h. 177
¹⁴Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.226

Dari ayat tersebut di atas jelas bahwa Islam mengatur ketika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja jangan sampai melanggar hak manusia (pekerja) tanpa alasan yang benar serta haruslah secara adil dalam menetapkan pemutusan hubungan kerja.

Hukum Islam menghendaki agar suatu perjanjian baik itu perjanjian profit atau non-profit agar dicatatkan atau ditulis, guna mengantisipasi terjadinya perselisihan diantara kedua belah pihak dikemudian hari, dibuat suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja ini nantinya akan dijadikan sebagai pedoman atau tolak ukur dan sekaligus harus ditaati oleh masing-masing pihak dari apa yang telah disepakati bersama sesuai dengan isi perjanjian tersebut.

Dalam hal ini, penulis akan mengadakan penelitian di Yayasan Darul Husna Semarang. Yayasan tersebut merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan, yang tentunya dalam menjalankan yayasannya juga tidak bisa terlepas dari adanya pemutusan hubungan kerja yang bisa menyebabkan kerugian dan ketidakpuasan bagi para pengurus yayasan yang di-PHK, sehingga dibutuhkan penyelesaian agar yayasan dapat menjalankan yayasannya dengan maksimal. Yayasan Darul Husna Semarang menarik untuk diteliti karena biasanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi sampai dibawa ke pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di suatu perusahaan profit, tetapi ini PHK di

sebuah yayasan pendidikan namun kasusnya sampai diajukan ke pengadilan, penulis tertatik untuk menelitinya.

Mengingat adanya suatu pemutusan hubungan kerja terhadap anggota/gurunya di Yayasan Darul Husna, karena adanya perbedaan pernyataan mengenai adanya suatu perjanjian kerja guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna tidak boleh mengajar di sekolah lain. Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak memperoleh ijin dari Dinas Ketenagakerjaan, maka yayasan dalam hal ini harus memperhatikan aturan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di yayasan tersebut. Adapun judul skripsi yang penulis angkat adalah: **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di Yayasan Darul Husna Semarang)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji secara analitis mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang.

Disamping tujuan tersebut, hasil dari penelitian Skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka memperkaya khasanah pemikiran Islam pada umumnya dan dalam pemikiran hukm Islam pada khususnya. Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai teguran kepada pihak Yayasan Darul Husna Semarang agar lebih mematuhi aturan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap gurunya, serta bagi para pekerja agar segera melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan ketika ada indikasi hak-hak mereka dilanggar.

D. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis, pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja sebenarnya sudah ada. Akan tetapi, penulisan skripsi, buku-buku atau karya tulis lainnya yang membahas

secara khusus tentang pemutusan hubungan kerja analisis Undang-undang No. 13 Tahun 2003 studi kasus di Yayasan Darul Husna Semarang belum penulis jumpai.

Dalam telaah pustaka ini penulis akan menguraikan beberapa karya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, antara lain:

Skripsi yang disusun oleh Arjuna Sirait (Universitas Padjadjaran), dalam skripsinya yang berjudul: **Tinjauan Yuridis Atas PHK Sepihak dengan Alasan Force Majeur Menurut KUH Perdata dan UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**¹⁵Dalam karya ini diterangkan bahwa PHK secara sepihak dengan alasan force majeure yang terjadi dalam beberapa kasus tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku karena dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUH Perdata tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai pengertian keadaan memaksa yang lebih relatif tetapi lebih merujuk pada tindakan alam. Serta mengenai hak dan kewajiban yang timbul apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak adalah mengenai ganti kerugian yang harus dibayarkan oleh pihak yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak

Skripsi yang di susun oleh Abdul Hadi Kadarusno (Universitas Diponegoro), dalam Skripsinya yang berjudul: **Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Status PHK Pada Tenaga Kerja di Kec.**

¹⁵Arjuna Sirait, Judul Skripsi: *Tinjauan Yuridis Atas PHK Sepihak Dengan Alasan Force Majeur Menurut KUH Perdata dan UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, skripsi tidak diterbitkan.

Banyumanik Kota Semarang Tahun 2000.¹⁶ Dalam karya ini diterangkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara faktor status perkawinan, umur, masa kerja, keaktifan di dalam atau di luar serikat pekerja dan kedisiplinan kerja dengan status Pemutusan Hubungan Kerja pada tenaga kerja. Hasil penelitian lainnya adalah tidak terdapat hubungan antara faktor jenis kelamin, posisi jabatan dan kondisi kesehatan fisik dengan status Pemutusan Hubungan Kerja pada tenaga kerja.

Iman Soepomo Menyebutkan dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Hukum Perburuhan*¹⁷ soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi buruh dalam masalah perburuhan, adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti kehilangan mata-pencarian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Disebutkan dalam undang-undang buruh memang berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek majikanlah yang banyak mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan hubungan kerja oleh pihak majikan. Dijelaskan pula alasan pemberhentian, bahwa seorang buruh yang diberhentikan harus berhak untuk menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan jika perlu melalui pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya yang tidak memihak atau badan kerjasama yang

¹⁶Abdul Hadi Kadarsuno, Judul Skripsi: *Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Status PHK pada Tenaga Kerja di Kec. Banyumanik Kota Semarang Tahun 2000*. Skripsi tidak diterbitkan.

¹⁷Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, Cet.ke-10, 1992

berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian.

Rocky Marbun menyebutkan dalam bukunya yang berjudul *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*¹⁸ bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan satu kata yang cukup mengguncang kebahagiaan rumah tangga seorang pekerja. Pemutusan hubungan kerja sering menjadi momok bagi setiap orang yang mengharapkan upah/gaji yang biasa mereka terima. PHK seharusnya tidak dijadikan suatu hal yang mengerikan. Perasaan itu dapat diatasi dengan mengetahui hak-hak sebagai pekerja, kita harus memiliki pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Disebutkan pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataannya dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.

E. Metodologi Penelitian

Untuk memperoleh data yang akurat mengenai permasalahan diatas, maka dalam skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian yang relevan dengan judul di atas, yaitu:

1. Jenis Penelitian

¹⁸Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, 2010

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintah.¹⁹ Penelitian akan dilakukan di Yayasan Darul Husna Semarang.

2. Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang penting dalam penelitian. Yang dimaksud dengan sumber data penelitian adalah subyek dari mana data yang diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut dinamakan responden, yaitu merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun lisan.²⁰

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber primer atau utama, yaitu sumber yang diperoleh langsung di lapangan.²¹ yaitu berupa mekanisme pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang.

b. Data Sekunder

¹⁹Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, Cet.ke-11, 1993, h. 114

²⁰Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, Cet.ke-11, 1993, h. 114

²¹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet.ke-6, h. 94

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.²² Berupa hasil wawancara yang dilakukan kepada korban PHK dan pihak Yayasan Darul Husna Semarang.

c. Data Tertier

Data tertier adalah data pelengkap yang dapat berupa kamus, internet atau yang berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan gejala-gejala (data) yang tampak pada obyek penelitian.²³ Terdapat dua macam observasi, yaitu observasi langsung dan tidak langsung. Penulis menggunakan observasi tidak langsung karena penelitian dilaksanakan setelah peristiwa/situasi atau keadaanya terjadi.²⁴

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan

²²*Ibid*, h. 94

²³Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, Cet.ke-11, 1993, h. 67

²⁴*Ibid*, h. 68

pertanyaan-pertanyaan kepada informan.²⁵ Adapun Informan yang penulis ajukan sejumlah pertanyaan adalah pihak yang di PHK dan pihak Yayasan Darul Husna Semarang.

c. Studi Dokumen

Teknik ini berupa mencari dan mengumpulkan data mengenai suatu hal/variabel tertentu yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya.²⁶ Untuk memperoleh data yang benar-benar valid penulis menggunakan metode dokumentasi yang langsung di ambil dari obyek pengamatan (Yayasan Darul Husna Semarang) meliputi latar belakang berdiri dan kepengurusan.

4. Metode Analisa Data

Setelah penulis memperoleh data yang diperlukan dan telah cukup memadai, kemudian data tersebut dianalisa oleh penulis. Dikarenakan menganalisis data merupakan langkah yang sangat kritis dalam penelitian, maka peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan.²⁷ Adapun metode analisis yang penulis gunakan adalah metode deskriptif normatif, yaitu suatu metode pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan masyarakat dengan menggunakan

²⁵Joko Subagyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999, Cet.ke-3, h. 39

²⁶Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004, h. 3

²⁷Ida Bagus Mantra, *Filsafat Penelitian Dan metode Penelitian sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet.ke-1, 2004, h. 132

acuan norma hukum yang berlaku, yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Sedangkan pola pemikiran dalam analisis penelitin ini menggunakan pola berfikir induktif, yakni pemikiran yang bertolak dari fakta empiris yang didapat dari Yayasan Darul Husna Semarang yang kemudian dianalisis, ditafsirkan dan berakhir dengan penyimpulan terhadap permasalahan berdasarkan data yang diperoleh dari Yayasan Darul Husna Semarang.

Langkah yang dilakukan adalah membuat kategori-kategori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (terkait dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang). Kemudian dikaitkan dengan ayat-ayat Al-Quran dan Hadits sebagai sumber hukum, yang mana untuk mengetahui dari segi hukum Islam ini, penulis menggunakan pendekatan yang memandang agama dari segi ajarannya yang pokok dan asli dari Tuhan.²⁸

F. Sistematika Penulisan

Dalam uraian ini disusun dalam lima bab, antara bab yang satu sampai dengan bab yang lain merupakan uraian yang berkesinambungan. Wujud dari uraian di atas digambarkan dalam sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Dalam bab pendahuluan ini memuat segala sesuatu yang bisa mengantarkan ke arah tujuan pembahasan, pada

²⁸Abuddin Nata, *Metode Studi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-6, 2006, h. 28

bab pendahuluan ini terdiri dari: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan skripsi, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, Dalam bab II ini berisi tentang tinjauan hukum tentang pemutusan hubungan kerja, dan tinjauan hukum Islam tentang pemutusan hubungan kerja.

BAB III PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DI YAYASAN DARUL HUSNA SEMARANG, Dalam bab III ini berisi tentang profil Yayasan Darul Husna Semarang, sekilas mengenai Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang.

BAB IV ANALISIS, Dalam bab IV ini berisi tentang analisis terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan analisis hukum Islam terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang.

BAB V PENUTUP, Dalam bab ini merupakan bab terakhir dari seluruh pembahasan skripsi yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan penutup.