

Perlindungan Hukum bagi Pekerja akibat tidak Adanya Perjanjian Kerja dalam Wedding Organizer

Yehezkiel Cristofer Tambunan

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya No. 1 Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur
Email: yehezkielcristofertambunan@gmail.com

Adhitya Widya Kartika

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya No. 1 Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur
Email: adhityawidyakartika@ymail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.51825/yta.v1i2>.

Info Artikel

| **Submitted:** 29 Agustus 2022 | **Revised:** 16 November 2022 | **Accepted:** 17 November 2022

How to cite: Yehezkiel Cristofer Tambunan, Adhitya Widya Kartika, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja akibat tidak Adanya Perjanjian Kerja dalam Wedding Organizer”, *Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir*, Vol. 2 No. 3, (Desember, 2022), hlm. 214-228.

ABSTRACT:

One industry that has close relationships with customers is the Wedding Organizer (WO) industry. However, it turns out that there are problems that often cause misunderstandings for the Wedding Organizer (WO) in running their business, namely the absence of a written agreement to provide certainty to the Wedding Organizer (WO) workers. This also raises the potential for Default in this business or Wedding Organizer (WO) business. Civil law contains legal regulations that make a person's promise the legal basis. Civil law can be expressed from legal regulations based on someone's promise. There are several laws both in criminal law and constitutional law that include a person's promise as a component, such as the offense of embezzlement through Article 372 in the Indonesian Criminal Code or the Civil Service Act, but these laws are rare in number. . A pledge must be made in good faith so that the parties do not dispute the terms, but in most Wedding Organizers (WO), it is very rare for business actors to make formal agreements, leaving the relationship without any guarantees. legal certainty that occurs between business actors and Wedding Organizer (WO) workers. An employment agreement between employees and employers at Prabu Wedding Organizer (WO) and LM Wedding Organizer (WO) who do not have a working relationship using a written agreement, is an illustration. Based on the characteristics of the research and the legal documents which were obtained during the writing of this research, the following thesis is written using a descriptive analysis method, where the data is analyzed using analytic methods with a qualitative approach to the main data and secondary data. The author uses empirical juridical research in writing further research, especially research that includes sociological law and is usually called field research. the agreement between the worker and the owner of the Wedding Organizer (WO) without a written agreement is still valid and requires the subjects to legally regulate the terms of the engagement and that legal remedies can be carried out by the Wedding Organizer (WO) employees and in the event of default by the employer (employee)) is none other than by suing the wedding organizer (WO) employer with existing evidence, namely what is clearly contained in Article 1866 of the Civil Law Regulations and Article 64 of the Civil Procedure Code of Regulations.

Keyword: *Wedding Organizer, Law, Agreement*

ABSTRAK:

Salah satu industri yang memiliki relasi erat dengan pelanggan adalah industri Wedding Organizer (WO). Namun ternyata terdapat permasalahan yang sering menimbulkan kesalahpahaman bagi para Wedding Organizer (WO) dalam menjalankan usahanya yaitu tidak adanya kesepakatan tertulis untuk memberikan kepastian kepada para pekerja Wedding Organizer (WO). Hal ini pula yang memunculkan potensi Default dalam bisnis atau bisnis Wedding Organizer (WO) ini. Hukum perdata berisi peraturan-peraturan hukum yang menjadikan janji seseorang sebagai dasar hukumnya. Hukum perdata dapat dinyatakan dari peraturan hukum berdasarkan janji seseorang. Ada beberapa undang-undang baik dalam hukum pidana maupun hukum tata negara yang memasukkan janji seseorang sebagai komponen, seperti delik penggelapan melalui Pasalnya yang ke-372 di Kitab Undang-undang Hukum Pidana atau Undang-undang Kepegawaian Negara, namun undang-undang ini jarang jumlahnya. Sebuah ikrar harus dibuat dengan itikad baik agar para pihak tidak mempermasalahkan syarat-syaratnya, namun pada kebanyakan Wedding Organizer (WO), sangat jarang para pelaku usaha membuat perjanjian formal, meninggalkan relasi tanpa jaminan apa pun. kepastian hukum yang terjadi di antara pelaku usaha dengan pekerja Wedding Organizer (WO). Sebuah perjanjian kerja di antara karyawan serta pengusaha di Prabu Wedding Organizer (WO) serta LM Wedding Organizer (WO) yang tidak melakukan relasi kerja dengan menggunakan perjanjian tertulis, menjadi gambaran. Penulis menggunakan penelitian Yuridis Empiris, khususnya bentuk penelitian yang memasukkan hukum sosiologis serta biasanya dijuluki penelitian lapangan. perikatan diantara pekerja serta pemilik Wedding Organizer (WO) tanpa adanya perjanjian tertulis tetaplah valid serta mewajibkan subjek-subjek secara hukum mengatur perihal perikatan serta bahwa upaya hukum yang bisa dilaksanakan karyawan Wedding Organizer (WO) serta apabila terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja (pengusaha) tak lain dari dengan cara menggugat pemberi kerja (pengusaha) Wedding Organizer (WO) dengan pembuktian yang ada, yaitu yang terkandung dengan jelas pada Pasalnya yang ke-1866 Kitab Pengaturan Hukum Perdata serta Pasalnya yang ke-64 Kitab Pengaturan Hukum Acara Perdata.

Kata Kunci: *Wedding Organizer, Hukum, Perjanjian.*

Pendahuluan

Wedding Organizer (WO) mewujudkan perusahaan dimana orientasinya tak lain dari kepada konsumen. Sebuah Wedding Organizer (WO) sering disebut demikian karena mestinya memenuhi semua keinginan serta impian calon pengantin yang akan dilangsungkan dalam acara pernikahan. *Wedding Organizer* (WO) juga mestinya mampu memberikan pelayanan, kepastian serta kenyamanan kepada calon pengantin yang sering merasakan tekanan, frustrasi, serta kecemasan menjelang hari besar hidupnya. Namun, ternyata seringkali ada masalah yang menyedihkan perihal bagaimana *Wedding Organizer* (WO) melakukan pekerjaannya. Hal berikut juga meningkatkan kemungkinan gagal bayar dalam transaksi maupun bisnis *Wedding Organizer* (WO).

Karena baik pemberi kerja maupun pekerja akan terlibat dalam suatu relasi kerja, maka perjanjian kerja merupakan komponen pra-kerja yang mencerminkan keadilan bagi kedua belah pihak. Sebagai permulaan, perlu dicatat bahwa Hukum Kovenan adalah bagian dari Hukum Perdata Indonesia.

Hukum perjanjian ialah satu dari banyak disiplin ilmu hukum di mana ini berkembang selaras bersama masyarakat. Salah satu variabel yang menyebabkan berkembang serta membaiknya regulasi perjanjian adalah karena pelaksanaan bisnis cepat yang diselesaikan dalam budaya masa kini serta pertukaran cepat yang dilakukan di antara otoritas publik serta perkumpulan yang berbeda.¹

Definisi berikut menjelaskan bahwa sebuah perjanjian dibuat diantara subjek-subjek yang melakukannya. Formulasi perjanjian tak lain dari serangkaian perikatan yang berisi

perjanjian tertulis maupun lisan maupun tak tertulis. Perjanjian patut memenuhi semua persyaratan di Pasalnya yang ke-1320 pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yakni mufakat tiap-tiap subjek, sanggup mengadakan ikrar, sebab halal.

Berurusan dengan penyebab (kekuasaan) ilegal yang dilarang oleh hukum, seperti pembunuhan, serta penjualan barang ilegal. Perjanjian yang berlawanan dengan ketentraman umum, selaku contoh melanggar ajaran agama tertentu. Misalnya, perjanjian tak etis yang mengungkapkan rahasia perusahaan.

Hal berikut menunjukkan bahwa perjanjian bisa menimbulkan akibat hukum dikarenakan perjanjian itu tak lain dari hukum bagi subjek-subjek yang mestinya mentaati isi perjanjian. Perjanjian baiknya dilandasi dengan niat baik agar subjek-subjek tak meniadakan isi perjanjian, namun pada kebanyakan pekerja pernikahan, jarang sekali pelaku komersial yang menggunakan ikrar tertulis, hal berikut menyebabkan kurangnya kepastian hukum dalam hubungan industrial dimana berikut berlangsung diantara organisasi komersial serta karyawan pekerja pernikahan. Contohnya ikrar pekerjaan di sela-sela buruh serta pengusaha PRABU serta LM Wedding Organizer (WO), dimana tak menggunakan perjanjian tertulis dalam pelaksanaan sistem hubungan kerja.

Sebagai badan hukum publik, pemerintah pusat serta kota dapat melakukan tidak hanya perbuatan hukum publik, tetapi juga kegiatan hukum perdata. Organisasi sumber daya di bidang aturan umum sangat penting bagi otoritas publik yang melakukan tindakan yang sah di bidang umum.²

Menurut Pasalnya yang ke-1338 pada kitab yang mengatur perihal Hukum Perdata, banyaknya unsur yang

¹ H.S. Salim, *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, serta Hibah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 4.

² *Ibid*, hlm. 5

berperan dalam penciptaan norma-norma kontraktual dimaksudkan untuk menjadi standar peluang kesepakatan (kemandirian para pihak). Kesempatan ini meliputi kesempatan untuk memutuskan atau tidak mencapai suatu kesepakatan, mengadakan suatu perjanjian dengan siapa saja, memutuskan substansi perjanjian, pelaksanaannya, serta syarat-syaratnya, serta menentukan jenis perjanjian, baik lisan maupun tertulis.³

Beberapa kali pekerja di Prabu *Wedding Organizer* (WO) serta LM *Wedding Organizer* (WO) mengalami keterlambatan menerima upah yang telah disepakati oleh pengusaha di *Wedding Organizer* (WO) karena tidak ada perjanjian kerja tertulis. Kesepakatan di antara LM serta PRABU *Wedding Organizer* dilakukan secara lisan.

Penulis akan menelusuri keluasan rumusan masalah sebagai berikut: bagaimana *engagement* di antara karyawan dengan pemilik *Wedding Organizer* (WO) tanpa adanya kesepakatan formal? serta yang kedua adalah upaya hukum apa yang harus dimungkinkan jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja di *Wedding Organizer* (WO)?

Metode Penelitian

Jenis pemeriksaan yang penulis libatkan dicatat sebagai hard copy eksplorasi ini adalah pemeriksaan Yuridis Eksperimental, yaitu semacam eksplorasi yang mencakup regulasi humanistik serta biasanya disebut sebagai pegangan penelitian. Metode ini opsional untuk artikel penelitian asli.

Metodologi yuridis ini dimaksudkan untuk memimpin evaluasi jaminan yang sah bagi buruh karena kurangnya pemahaman kerja di *Wedding Organizer* (WO), sehingga dapat menjawab banyaknya persoalan tersebut, sedangkan metodologi

observasional diharapkan dapat mengkaji jaminan yang halal bagi tenaga kerja. buruh karena kurangnya pemahaman kerja di *Wedding Organizer* (WO) mengingat peraturan terkait, serta upaya untuk mengalahkan default di antara visioner bisnis *Wedding Organizer* (WO) serta spesialis *Wedding Organizer* (WO) dengan tujuan agar itu tidak terulang.

Perikatan di antara Pekerja serta Pemilik Wedding Organizer (WO) tanpa Adanya Perjanjian Tertulis

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Penyediaan Tenaga Kerja melihat adanya kesepakatan pekerjaan. Pengertian bisnis adalah kesepakatan di antara karyawan dengan pengusaha atau manajer yang berisi ketentuan kerja, hak istimewa, serta komitmen pertemuan. Pemahaman kerja dibuat dalam bentuk tulisan atau lisan.⁴

Karyawan *Wedding organizer* (WO) dikategorikan sebagai pekerja harian lepas karena pekerjaannya fluktuatif, mirip dengan buruh, serta mereka dibayar tergantung pada keterlibatan mereka., maka jika buruh tidak bekerja pada saat dibutuhkan, spesialis tidak akan dibayar oleh pengusaha.⁵

Perjanjian kerja harian lepas dikompensasikan tergantung di absensi (Pasalnya yang ke-10 ayatnya yang pertama KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004). Menurut data lobi PAHAM INDONESIA, penghitungan pendapatan di mana diperoleh pekerja terutama tergantung pada jumlah atau volume kerja yang dilakukan dalam satu hari.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004) hlm. 42.

⁵ Editus Adisu & Libertus Jehani, *Hak-Hak Perkerja Perempuan* (Jakarta: Visimedia, 2007).

³ *Ibid*, hlm. 5

Wedding Organizer (WO) adalah contoh *freelancer* harian.⁶

Perjanjian kerja harian lepas dikompensasikan tergantung dengan absensi (Pasalnya yang ke-10 ayatnya yang pertama KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004). Menurut data lobi PAHAM INDONESIA, pendapatan karyawan terutama tergantung pada jumlah atau volume kerja yang dilakukan dalam satu hari. Pekerja *Wedding Organizer* (WO) adalah ilustrasi pekerjaan sehari-hari.

Peraturan Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan jaminan normatif demi kebebasan dasar pekerja. Bisnis maupun siapa pun yang menyalahgunakan hak dasar karyawan kemungkinan akan dikenakan denda mulai dari pelanggaran ringan hingga pelanggaran serius yang dapat berakhir dengan penahanan atau penahanan.

Hak-hak unik karyawan diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 perihal Penyediaan Ketenagakerjaan di antaranya:

(a) Kewenangan mendapatkan upah/gaji

Seluruh tenaga karyawan yang pernah maupun bergantian menjalankan usaha memenuhi syarat untuk mendapatkan tingkat kompensasi/gaji. Kompensasi adalah kompensasi moneter atau setara moneter untuk memiliki atau mengelola bisnis atau organisasi. Upah didefinisikan dalam Pasalnya yang pertama huruf (a) Pengaturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 perihal Jaminan Ganti Rugi sebagai pembayaran yang dilakukan sebagai pemberian atasan kepada pegawai perihal sebuah pekerjaan/*job* maupun tata usaha yang sudah maupun akan dilaksanakan, diumumkan, atau diberi imbalan yang tidak seluruhnya diselesaikan dengan kesepakatan atau peraturan serta pedoman, serta dibayar berdasarkan pemahaman kerja di antara pelaku bisnis

serta spesialis yang sebenarnya atau keluarga mereka.

(b) Hak untuk beristirahat/pergi

Setiap buruh memiliki pilihan untuk beristirahat atau pergi. Pilihan istirahat/pergi memiliki arti penting, khususnya untuk menghilangkan kepenatan pekerja/buruh dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga diyakini energi serta semangat mereka untuk bekerja terus membaik.

(c) Hak mendapatkan pelayanan kesehatan

Setiap buruh memiliki pilihan untuk beristirahat atau pergi.

(d) Hak untuk mendapatkan sertifikat

Menjelang berakhirnya persahabatan bisnis, spesialis/pekerja memenuhi syarat untuk mendapatkan wasiat dari pelaku bisnis tempat spesialis/pekerja itu bekerja.⁷

Pengertian bisnis adalah pemahaman di antara seorang spesialis/pekerja dengan seorang pebisnis atau bos di mana mengandung persyaratan kerja, kewenangan serta penepatan janji. Pemahaman bisnis tersebut dibuat dalam bentuk hard copy atau secara lisan. Pengaturan bisnis dibuat direkam sebagai salinan cetak, namun dengan mempertimbangkan berbagai negara bagian di daerah setempat, dimungkinkan untuk memiliki perjanjian kerja lisan. Hal ini sesuai dengan standar kesempatan kesepakatan di mana menyerahkan giliran untuk perkumpulan-perkumpulan demi mengejar maupun tak mencapai sebuah kesepakatan, dengan syarat syarat sahnya perjanjian kerja harus dipenuhi.⁸

Keadaan tersebut terkandung di Pasalnya yang ke-52 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pengertian kedua pelaku, kesanggupan atau kesanggupan untuk menyelesaikan kegiatan yang sah,

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 64.

⁸ *Ibid.*, hlm. 18.

⁶ *Ibid.*, hlm. 7.

adanya karya yang dikabulkan, karya yang dikabulkan tidak bertentangan dengan permintaan publik, kualitas mendalam serta peraturan serta pedoman yang relevan, namun Business (business visioner) *Wedding Organizer* (WO) sering karena alasan keadaan kerja, sehingga tidak bekerja dengan pemahaman kerja yang cukup.⁹

Tabel 1 : Data jumlah pekerja *Wedding Organizer* (WO) yang memakai perjanjian tertulis.¹⁰

Tabel 1 menunjukkan data kuantitatif dari pekerja *Wedding Organizer* (WO). Penulis meneliti bahwa dari semua pekerja *Wedding Organizer* (WO) yang bekerja di LM serta PRABU *Wedding Organizer* (WO) tidak ada satupun yang memiliki perjanjian kerja tertulis.

Peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dengan beberapa pekerja *Wedding Organizer* (WO) dari LM *Wedding Organizer* (WO) serta PRABU *Wedding Organizer* (WO) serta penulis menemukan bahwa perjanjian lisan yang dibuat oleh pekerja *Wedding Organizer* (WO) sangat ambigu serta tidak ada kepastian hukum di dalamnya. yang seharusnya dapat menjamin kesejahteraan pekerja *Wedding Organizer* (WO).¹¹

Pekerja dari LM *Wedding Organizer* (WO) yang diwawancarai penulis mengatakan bahwa pekerja *Wedding Organizer* (WO) dipanggil hanya pada saat dibutuhkan oleh Pemberi Kerja *Wedding Organizer* (WO), serta tidak ada pemberitahuan perihal besaran upah

yang akan diberikan setelah selesainya suatu pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Pekerja *Wedding Organizer* (WO), serta kapan upah akan dibayarkan kepada pekerja *Wedding Organizer* (WO).¹²

Menurut Joni Bambang, keberadaan perjanjian kerja lisan diakui di sektor industri kreatif karena proses kerja cepat selesai, mengharuskan seorang pekerja terpercaya demi melakukan tanggung jawab di mana

<i>Wedding Organizer</i> (WO)	Jumlah pekerja yang memiliki perjanjian kerja	Jumlah pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja	Total
PRABU <i>Wedding Organizer</i> (WO)	0	70	70
LM <i>Wedding Organizer</i> (WO)	0	37	37

bersangkutan dengan aset, maka ikrar secara lisan yang efisien diputuskan demi kemudahan. Subjek-subjek perjanjian telah menyepakati hasil yang disepakati karena kesepakatan mereka, sesuai dengan prinsip konsensualisme.¹³

Menurut nomor pertama, keenam belas Peraturan Nomor 13 Tahun 2003, relasi hukum di antara karyawan serta pemberi kerja *Wedding Organizer* (WO) dikenal sebagai relasi modern, karena relasi modern adalah pengaturan relasi di antara penghibur selama waktu yang dihabiskan demi membuat suatu produk atau layanan. Berdasarkan Undang-

⁹ Diadjeng Famelia Soerjadi, "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0," *JOURNAL of LEGAL RESEARCH* 3, no. 3 (2021).

¹⁰ "Wawancara Dengan Rafi Serta Bintang Pekerja Di PRABU *Wedding Organizer*, Melalui WhatsApp, Pada Kamis, June 2, 2022.," n.d.

¹¹ *Ibid.*

¹² "Wawancara Dengan Rafi Serta Bintang Pekerja Di PRABU *Wedding Organizer*, Melalui WhatsApp, Pada Kamis, June 2, 2022."

¹³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 45.

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maupun Pancasila, keunggulan prospektif terdiri dari komponen visioner bisnis, tenaga kerja/karyawan, serta otoritas pemerintahan.

Hubungan hukum di antara pekerja serta pengusaha Wedding Organizer (WO) dikenal sebagai relasi modern, menurut nomor pertama, keenam belas Peraturan No. 13 Tahun 2003, karena relasi modern adalah pengaturan relasi di antara penghibur selama waktu yang dihabiskan. menciptakan produk atau jasa. Manfaat prospektif, menurut UUD 1945 serta Pancasila, di antara lain visioner bisnis, tenaga kerja/karyawan, serta otoritas pemerintah.

Relasi modern seharusnya di masa depan menemukan keberhasilan yang langgeng dengan asumsi bahwa ada perluasan dalam efisiensi serta bantuan pemerintah. relasi modern seharusnya tidak membuahkan hasil dengan asumsi bahwa ada masalah pekerjaan, akhir bisnis, pemogokan atau pemusnahan produk serta tindakan pelanggaran hukum lainnya.

Hubungan-hubungan modern seharusnya akan menemukan keberhasilan yang langgeng dengan asumsi bahwa ada perluasan dalam efisiensi serta bantuan pemerintah. relasi modern seharusnya tidak membuahkan hasil dengan asumsi bahwa ada masalah pekerjaan, akhir bisnis, pemogokan atau pemusnahan produk serta tindakan pelanggaran hukum lainnya.

Sesuai Pasalnya yang ke-1320 di Kitab Undang-undang Hukum Perdata, setidaknya tersedia empat keadaan wajib untuk persetujuan menjadi substansial, yaitu adanya kesepakatan dari orang-orang yang masuk ke dalam kesepakatan, kemampuan untuk membuat kesepakatan (arrangement), pemahaman masuk ke harus memiliki objek pengaturan, serta penjelasan yang sah. Pedoman tidak menentukan bahwa

pemahaman harus dibuat dalam komposisi. Tempat pemahaman lisan berdasarkan hipotesis komitmen dalam Pasalnya yang ke-1320 pada kitab yang mengatur perihal Hukum Perdata adalah pengaturan sah juga resmi.

Rencana permainan bahwa komitmen di antara spesialis serta pemilik *Wedding Organizer* (WO) tanpa pemahaman yang matang adalah masih substansial sesuai dengan peraturan umum yang mengatur komitmen, khususnya Pasalnya yang ke-1320iKitab Undang-undang Hukum Perdata, Pengumuman Ahli Ketenagakerjaan juga Keimigrasian Republik Indonesia Nomor: KEPM. 100/MEN/VI/2004 perihal Pengaturan Penyelenggaraan Suatu Kesepahaman Kerja Waktu Tertentu, dalam Pasalnya yang ke-15 ayatnya yang pertama, serta Pasalnya yang ke-51 ayatnya yang pertama Peraturan No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan di mana menyatakan apabila diadakan pengaturan kerja. direkam sebagai *hard copy* atau lisan. Pengertian kerja di antara pelaku usaha *Wedding Organizer* (WO) dengan pekerja *Wedding Organizer* (WO) adalah pengertian verbal, sehingga secara hipotetis komitmen tersebut masih bersifat substansial karena peraturan umum yang mengatur perihal komitmen tersebut khususnya Pasalnya yang ke-1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, masih berlaku.

Perlindungan Hukum yang bisa Dilakukan manakala Wanprestasi Terjadi pada Perjanjian Kerja di *Wedding Organizer* (WO)

Jenis perlindungan mempunyai berbagai segi, satu dari sekiranya adalah proteksi hukum. Kehadiran situasi yang tidak dapat didamaikan di arena publik harus dibatasi oleh kehadiran regulasi di arena publik. Karena keberadaan kepastian hukum untuk seluruh rakyat Indonesia bisa didapati di Undang-undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945, sehingga seluruh produk dibuat oleh badan pengatur harus memiliki opsi untuk menyerahkan jaminan hukum di semua ranah. Ada beberapa penilaian peneliti sehubungan dengan asuransi yang sah:¹⁴

a) Menurut Satjipto Rahardjo, jaminan yang halal ialah suatu usaha untuk melindungi keuntungan seseorang dengan memberikan kemampuan kepadanya untuk bertindak sesuai dengan keinginannya.

b) Menurut Philipus M. Hadjon, asuransi yang sah dicirikan sebagai demonstrasi mengamankan atau memberikan bantuan kepada subjek yang sah dengan instrumen yang sah. Jika Anda melihat pengertian asuransi yang sah di atas, maka cenderung terlihat unsur-unsur jaminan yang sah, khususnya: subjek yang mengamankan, barang yang akan dijamin, alat, alat serta upaya yang digunakan untuk mewujudkan jaminan tersebut.

Pengertian jaminan yang halal di atas dapat diakhiri sebagai jaminan yang sah sebagai suatu karya untuk melindungi kepentingan orang banyak dengan mengizinkan mereka bertindak untuk keuntungan yang sebesar-besarnya. Pengamanan yang sah dilakukan oleh otoritas publik yang memiliki kedudukan untuk membuat peraturan serta pedoman untuk melindungi buruh dari kemalangan yang disebabkan oleh pelanggaran dalam relasi modern.

Menurut Satjipto Rahardjo, jaminan halal adalah suatu usaha untuk menjamin keuntungan seseorang dengan membagikan wewenang untuk bertindak untuk kepentingan itu kepadanya. Alasan hukum yang satu serta sama adalah untuk menciptakan rasa aman (*assurance*) bagi daerah; sehingga keamanan daerah harus diakui

sebagai suatu kepastian hukum. Philipus M. Hadjon, menilai ada dua macam cara untuk memperoleh jaminan yang sah, khususnya: melihat Pengertian Usaha yang tertuang dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, dinyatakan di Pasalnya yang ke-51 ayatnya yang pertama manakala ikrar direkam melalui cara ditulis atau dengan cara lisan. Tanpa disadari, peraturan ini juga membuka pintu bagi pelaku usaha untuk tidak terikat pada pengaturan kerja individu yang tersusun.

Regulasi bisnis mengatur semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Pekerjaan angkatan kerja sangat penting dalam pergantian peristiwa publik, bahwa keamanan pekerja sangat penting untuk memastikan hak-hak istimewa pekerja/pekerja serta untuk menjamin pintu serta perlakuan yang setara untuk memahami bantuan pemerintah terhadap pekerja/buruh. pekerja.¹⁵

Hubungan kerja adalah hal teoretis, sedangkan pemahaman bisnis adalah artikel asli. Sebuah relasi bisnis dimulai dengan pengaturan di antara bisnis (manajer) serta spesialis/pekerja dalam pandangan Pemahaman Bisnis. Bisa dikatakan, komitmen yang lahir dari pemahaman kerja inilah yang nantinya disebut dengan relasi bisnis.

Koneksi bisnis diselesaikan oleh beberapa buruh di beberapa organisasi *Wedding Organizer* (WO). Berdasarkan standar Nomor KEHLM.100/MEN/VI/2004, bahwa gagasan pekerjaan yang diberikan oleh *Wedding Organizer* (WO) (usaha) adalah tugas yang sekali selesai atau sifatnya tidak tetap, misalnya Usher atau Umpire bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan pengunjung suatu acara, organisasi, pendaftaran, fasilitator acara, serta fokus pemanfaatan. Hal ini ditegaskan dalam Pasalnya yang ke-10

¹⁴ Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia* (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121.

¹⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet. 2 (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 14.

yang memerintahkan pekerjaan yang dilakukan oleh buruh/kerja di bawah 21 (21) hari dalam satu bulan.

A. Hak tenaga kerja adalah:

1. Tunjangan kerja;
2. Pemenuhan kebutuhan serta bermacam bantuan tunjangan/dana;
3. Perawatan baik; Perlakuan yang adil serta seimbang;
4. Menjamin kehidupan yang wajar serta layak;
5. Jaminan perlindungan serta keselamatan pribadi;
6. Penjelasan serta kejelasan status dan;
7. Menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan.

Kewenangan pekerja dituangkan di Pengaturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan dibawah ini:

1. Seluruh pekerja mempunyai hak serta momen setara dalam mendapatkan pekerjaan serta penghidupan di mana itu pantas tanpa memandang gender, etnis, ras, religi, atau haluan politik, seturut dengan niat serta kemampuan tenaga kerja, tergolong perlakuan di mana itu sama ke penyandang disabilitas (Pasalnya yang ke-31 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan).
2. Setiap ahli memiliki tingkat kebebasan serta momen serupa demi memilih, memperoleh ataupun menukar profesi sambil mendapatkan penghasilan yang di dalam ataupun diluar negeri. (Pasalnya yang ke-31 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).
3. Setiap karyawan memiliki pilihan untuk memperoleh jaminan untuk:
 - a. Sebuah Kesejahteraan serta Keamanan dalam bekerja;
 - b. Moral serta kehormatan; dan
 - c. Perawatan didasarkan pada ketenangan serta nilai-nilai kemanusiaan, serta kontrol kualitas yang menyeluruh. (Pasalnya yang ke-86 ayatnya yang pertama Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003)

4. Setiap tenaga ahli/pekerja memiliki pilihan untuk mencari nafkah bagi kemanusiaan, yang berarti bahwa upah atau pengakuan tenaga ahli/pekerja dari akibat pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan pokok tenaga ahli/pekerja serta keluarga yang meliputi makan serta minum, sekolah, kesejahteraan, pengalihan, keamanan, serta waktu pensiun (Pasalnya yang ke-8 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan).

5. Seluruh karyawan dan keluarganya berwenang mengupayakan jaminan sosial bagi pekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dirinya serta keluarganya (Pasalnya yang ke-99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan).

Kewenangan pekerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan adalah persamaan kebebasan serta kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan serta tempat tinggal yang baik tanpa membedakan orientasi, kebangsaan, ras, religi, serta aliran politik sesuai dengan minat serta kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan (Pasalnya yang ke-31 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan); pilihan untuk mendapatkan keamanan pada kata terkait kesejahteraan serta kesejahteraan, etika serta kehormatan, perlakuan sesuai dengan sikap serta nilai manusia serta kualitas yang ketat. (Pasalnya yang ke-86 ayatnya yang pertama Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan); Keistimewaan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan adalah persamaan kebebasan serta kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan serta tempat tinggal yang baik tanpa membedakan orientasi, kebangsaan, ras, agama, serta aliran politik. sesuai dengan minat serta kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan (Pasalnya yang ke-31

Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan)

B. Kewajiban tenaga kerja

Komitmen pekerja berkewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan butir-butir dalam pengaturan yang disepakati oleh pertemuan; wajib tunduk pada standar serta arahan dari pemberi kerja; mandat yang diberikan oleh pengusaha harus dipatuhi oleh buruh selama dikelola dalam pengertian kerja; Sesuai dengan peraturan serta kebiasaan lingkungan, komitmen untuk membayar upah serta denda jika spesialis dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sengaja atau karena kecerobohan yang menyebabkan kemalangan, kerugian, kemalangan atau kejadian lain yang tidak menyenangkan atau tidak menguntungkan bagi bisnis, maka untuk kegiatan ini spesialis berkewajiban untuk menanggung bahaya yang tersirat. muncul; komitmen untuk menjadi spesialis yang layak; harus menyelesaikan komitmen mereka dengan tepat seperti yang diungkapkan dalam pemahaman kerja, pedoman organisasi, serta dalam pemahaman kerja agregat. Selanjutnya, pekerja dituntut untuk menyelesaikan apa yang harus atau tidak boleh dilakukan sesuai dengan peraturan serta standar, kehormatan, serta konvensi.¹⁶

C. Kewajiban Pengusaha

Komitmen pelaku usaha menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengusahakan bantuan pemerintah kepada pekerja/buruh serta keluarganya, atasan wajib memberikan bantuan kepada pemerintah (Pasalnya yang ke-100 ayatnya yang pertama), dalam hal pengaturan di ayatnya yang pertama semakin minim bahkan terlepas dari aturan serta pedoman, pengertian itu tidak sah serta batal, serta visioner usaha wajib membayar upah karyawan

sebagai seturut aturan serta pedoman yang berlaku (Pasalnya yang ke-91 ayatnya yang kedua) serta guna mengerjakan bantuan pemerintah dari karyawan serta keluarganya, pelaku usaha wajib memberikan kantor bantuan pemerintah (Pasalnya yang ke-100 ayatnya yang pertama.)

Pemahaman merupakan salah satu relasi sah yang banyak dilakukan dalam kehidupan individu. Menurut peraturan Kitab Undang-Perdata Pasalya yang ke-313 istilah itu diartikan sebagai suatu demonstrasi di mana sekurang-kurangnya satu orang menyerahkan diri kepada orang lain.

Syarat sahnya pengertian tersebut diatur dalam Pasalnya yang ke-1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang terdiri dari keadaan abstrak serta syarat tujuan. Kebutuhan emosional meliputi kemampuan serta pemahaman perihal perkumpulan, sedangkan syarat tujuan adalah adanya sesuatu yang spesifik serta alasan yang sah.

Pasalnya yang ke-1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata sebagai pasal di mana ini mengandung aturan perihal keabsahan sebuah kesepakatan tidak menyatakan bahwa pengaturan itu harus ditulis, sehingga jenis pengaturannya tidak mempengaruhi keabsahan suatu kesepakatan. Pasalnya yang ke-1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata pun telah memuat aturan perihal peluang terjadinya kesepakatan, salah satu peluang yang disinggung dalam pedoman peluang kesepakatan adalah peluang untuk memutuskan jenis perjanjian. Mengingat hal ini, pemahaman dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan.¹⁷

Pemahaman tersebut tidak menjamin semua pertemuan terkait dengan persetujuan untuk melakukan perjanjian. Ketidakmampuan untuk

¹⁶ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010) hlm 43.

¹⁷ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak* (Bandung: Mandar Maju, 2012), hlm. 82.

memenuhi komitmen atau wanprestasi sangat merugikan pihak lain, dengan tujuan agar pihak lain yang dirugikan dapat meminta pertanggungjawaban atas kemalangan tersebut. Permohonan tanggung jawab dapat dilakukan dengan mendokumentasikan klaim ke Pengadilan Lokal. Menyinggung Pasalnya yang ke-66 dari Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata, klaim jelas haruslah disertai bukti. Pembuktian terdiri dari 5 (lima) macam sebagaimana termuat pada pengaturan Pasalnya yang ke-1866 Kitab Undang-undang Hukum Perdata serta Pasalnya yang ke-164 Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata yang meliputi pembuktian tersusun, pembuktian saksi, keragu-raguan, pengakuan, serta sumpah. Metode untuk menunjukkan adanya wanprestasi adalah dengan memasukkan bukti untuk memperkuat situasi pihak yang tersinggung. Aransemen yang dibuat direkam dalam bentuk *hard copy*, pengertian yang sebenarnya dapat digunakan sebagai bukti. Dalam hal apa pun, untuk pembuktian terhadapnya yang dilakukan secara lisan, pihak yang mengejar kesepahaman tidak dapat menyampaikan konfirmasi kesepakatan secara gamblang serta kesepakatan yang dibuat dicatat sebagai *hard copy*.

Realitas hukum yang menyertainya menimbulkan wanprestasi oleh termohon yang dibuktikan melalui pembuktian berlebih, khususnya pembuktian pengamat, keragu-raguan, pengakuan, serta sumpah. Pembuktian melalui saksi dikenal dengan istilah *unus testis nullus testis*, serta itu berarti satu saksi tidaklah ideal pada hal pembuktian sebagaimana ditentukan dalam Pasalnya yang ke-1905 Kitab Undang-undang Hukum Perdata di mana menghaturkan pernyataan satu saksi, tanpa bukti lain, di bawah penglihatan Pengadilan tak dapat diandalkan.

Mengikuti Senjun H. Manulang sebagaimana dipandang Hari Supriyanto, fokus pengaturan kerja tidak

lain dari: Demi memenuhi hak-hak sipil di bidang penyediaan tenaga kerja; Untuk melindungi buruh dari kekuasaan semena-mena, sebagai contoh menetapkan pengaturan koersif sehingga bos tidak bertindak secara acak terhadap buruh sebagai pertemuan yang lemah.

Soepomo membagi 3 macam jaminan bagi buruh, secara terpisah: Asuransi keuangan, khususnya keamanan buruh sebagai upah yang layak, termasuk dalam hal tenaga ahli tidak dapat menetralsir keinginannya; Jaminan sosial, khususnya jaminan tenaga kerja sebagai kata pertanggung jawaban kesehatan terkait, serta kesempatan afiliasi serta keamanan pilihan untuk mengkoordinasikan serta keamanan khusus, khususnya asuransi tenaga kerja sebagai kesejahteraan kerja.

Berdasarkan penglihatan Imam Soepomo, mengutip dari Asri Wijayanti, penyelenggaraan asuransi spesialis mencakup lima bidang peraturan kerja, yaitu: pendaftaran/jabatan buruh, relasi bisnis, kesejahteraan kata, keamanan kerja, serta pembantu pensiun federal pekerja. Perlindungan hukum tidak terlepas dari peran serta fungsi hukum sebagai pengatur serta pelindung kepentingan umum. Mengacu pada peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan serta melakukan tanggung jawab hukum seperti mengatur relasi serta menyelesaikan masalah masyarakat.

Asuransi yang sah senantiasa dikaitkan dengan tugas serta kemampuan regulasi sebagai pengendali serta pembela kepentingan daerah. Perihal tugas regulasi sebagai perangkat untuk memberikan keamanan serta kemampuan yang sah untuk mengarahkan koneksi serta menyelesaikan masalah yang muncul di mata publik.¹⁸

¹⁸*Ibid.*, hlm. 82.

Permasalahan hukum yang dialami oleh PRABU serta LM *Wedding Organizer* (WO) adalah tidak adanya kepastian hukum yang disebabkan oleh kesepakatan lisan yang tidak sepenuhnya mencantumkan berapa upah yang akan diterima oleh pekerja *Wedding Organizer* (WO) serta kapan upah akan dibayarkan kepada pihak pekerja. Pekerja Organizer (WO), sehingga beberapa kali pekerja *Wedding Organizer* (WO) diberikan gaji terlalu lama setelah pernikahan berlangsung.¹⁹

Keamanan yang sah dicirikan sebagai hadiah sebagai kegiatan atau kegiatan yang sah dari pemerintah kepada subyek yang sah sesuai dengan kebebasan serta komitmen mereka yang diselesaikan berdasarkan peraturan positif di Indonesia. Karena adanya relasi yang sah, muncullah asuransi yang halal. relasi yang sah adalah subjek yang sah yang memiliki hasil yang sah (munculnya hak istimewa serta komitmen) atau memiliki signifikansi yang sah bagi perkumpulan.²⁰

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, menetapkan perihal asuransi. Keamanan yang sah dikelola misalnya jaminan upah, kesejahteraan serta kesejahteraan yang berhubungan dengan kata, kantor kerja, perlakuan sesuai naluri manusia serta rasa hormat serta kualitas yang ketat. Untuk kesejahteraan serta kesejahteraan kata terkait dalam melakukan pekerjaan defensif seperti itu, harus sesuai dengan peraturan serta pedoman material.

Adanya jaminan keamanan bekerja yang terjamin akan menghasilkan iklim bekerja yang tenang maka dari itu pekerja/buruh akan benar-benar ingin berkonsentrasi pada spesialis

sebanyak yang diharapkan tanpa menekankan bahwa setiap kali akan terjadi kecelakaan kerja. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, saat ini mengatur perihal asuransi yang sah. Keamanan yang sah dikelola seperti jaminan upah, kesejahteraan serta kesejahteraan yang berhubungan dengan kata, kantor kerja, perlakuan sesuai naluri manusia serta rasa hormat serta kualitas yang ketat.

Keamanan pekerja yang sah adalah pemenuhan kebebasan utama yang ditetapkan serta diproteksi konstitusi, seturut Pasalnya yang ke-27 ayatnya yang kedua di Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, di mana menyatakan apabila setiap penduduk berhak untuk bekerja serta hidup bahagia. untuk umat manusia. Melanggar kebebasan hakiki yang diproteksi konstitusi artinya melanggar kebebasan dasar, menurut Pasalnya yang ke-33 ayatnya yang pertama Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Asuransi yang sah adalah semua upaya untuk memberikan perasaan bahwa dunia baik-baik saja kepada saksi atau korban potensial dengan memenuhi hak-hak mereka serta memberikan bantuan, keamanan yang sah dari korban kesalahan sebagai bagian dari asuransi daerah, dapat diakui dalam struktur yang berbeda, seperti melalui pengaturan kompensasi, gaji, manfaat klinis, serta regulasi bantuan.

Ada dua jenis asuransi yang sah, menjadi khusus preventif serta berat. Jaminan sah yang bersifat preventif adalah asuransi yang dimaksudkan untuk mencegah suatu pelanggaran sebelum kejadian, sedangkan asuransi terakhir adalah sebagai persetujuan, misalnya denda atau imbalan yang diberikan jika suatu pertanyaan telah terjadi atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Penjaminan legitimasi preventif dilakukan oleh otoritas publik

¹⁹ "Wawancara Dengan Rafi Serta Bintang Pekerja Di PRABU Wedding Organizer, Melalui WhatsApp, Pada Kamis, June 2, 2022."

²⁰Soeroso, *Op.Cit.*, hlm. 49.

dengan membuat pedoman, khususnya dengan menetapkan Peraturan No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, namun pada jaminan berat dilengkapi pengobatan yang halal termasuk pengobatan yang tidak sah serta pengobatan yang sah.

Menurut Abdullah Sulaiman, penelitian empiris adalah penelitian hukum dalam pelaksanaannya, serta penelitian dalam penelitian ini jika dikaitkan dengan tema/konsep, bersifat normatif dalam metode, prinsip, serta prosedur yang diterapkan, tetapi penelitian pada hakikatnya bersifat normatif. Karena keadaan yang dibahas dalam buku ini berada dalam lingkup sebenarnya, mereka tidak sepenuhnya normatif.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh serta pengusaha untuk mengadakan relasi kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, menurut Pasalnya yang pertama Keputusan Menteri Tenaga Kerja serta Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 perihal Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Upaya hukum tersedia bagi karyawan jika terjadi wanprestasi adalah dengan upaya hukum nonlitigasi serta litigasi. Upaya litigasi terkandung di Pasalnya yang ke-1866 KUHPerdara serta Pasalnya yang ke-164 KUHPerdara, yang keduanya mensyaratkan 5 (lima) alat bukti yang sah. Alat bukti meliputi alat bukti tertulis, alat bukti dengan saksi, tuduhan, pengakuan, serta sumpah. Perikatan yang ada di antara pekerja serta pengusaha Wedding Organizer (WO) pada LM serta PRABU Wedding Organizer (WO) adalah perikatan yang ditimbulkan oleh perjanjian lisan atau tidak tertulis, sehingga pembuktian yang dapat dilakukan oleh pekerja Wedding Organizer (WO) adalah kesaksian saksi,

tuntutan, pengakuan, serta sumpah adalah semua bentuk alat bukti. Berikut juga didukung oleh pendapat praktisi hukum, Anandyo Susetyo, S.H., M.H., yang mengatakan bahwa apabila tidak ada bukti tertulis dalam suatu kontrak atau perjanjian, maka dapat digunakan saksi, persangkaan, pengakuan, serta sumpah.²¹

1.) Upaya hukum non-litigasi

1. Bipartit

Konflik relasi industrial harus diselesaikan terlebih dahulu melalui pembicaraan bilateral dengan pembangunan konsensus.²²

2. Tripartit

Tripartit tidak lain dari sarana diskusi, konsultasi, serta debat perihal problematika ketenagakerjaan, dengan melibatkan perwakilan dari kelompok pemberi kerja, serikat karyawan buruh, serta pemerintah.²³

a. Konsiliasi

Menurut Pasalnya yang pertama angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian Perselisihan relasi Industrial, ada beberapa cara/cara untuk menyelesaikan masalah relasi industrial, antara lain melalui konsiliasi.²⁴

b. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan serta perselisihan antar serikat karyawan

²¹ "Wawancara Dengan Anandyo Susetyo, S.H., M.H., Praktisi Hukum, Advokat, Melalui WhatsApp, Pada Senin ,11 Juli 2022,," n.d.

²² Darwis Anatami, "Penyelesaian Pemutusan relasi Kerja (PHK) Diluar Pengadilan relasi Industrial," *Jurnal Hukum Samudera Keadilan*, 10.2 (2015), 301.

²³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 123.

²⁴ Sunarno, "Analisis serta Evaluasi Terhadap UU No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan relasi Industrial," *Kementerian Hukum serta HAM RI*, 2011, hlm. 53.

hanya dalam satu firma diluar Pengadilan relasi Industrial, menurut Pasalnya yang pertama angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian Perselisihan relasi Industrial. kesepakatan antara para pihak yang bersengketa untuk mengirimkan konflik kepada seorang arbiter, yang keputusannya bersifat final serta mengikat para pihak.

c. Mediasi

Dalam bahasa Inggris, mediation berarti mediasi, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut mediation yang berarti tengah, serta mediation mengandung pengertian mediasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.

2.) Tindakan hukum litigasi

1.) Pengajuan Gugatan

Pasalnya yang ke-81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian Perselisihan relasi Industrial Untuk menyelesaikan masalah relasi industrial, salah satu pihak mengajukan perkara di Pengadilan relasi Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya menyangkut pekerja atau pekerja. tempat kerja.²⁵

2.) Bukti

Pembuktian adalah prosedur kritis dalam persidangan untuk menentukan fakta-fakta yang diajukan oleh para pihak. Bukti adalah satu-satunya cara untuk menentukan kebenaran sesuatu.

3) Keputusan

Pasalnya yang ke-100 Peraturan No. 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian Perdebatan Relasi Modern menghaturkan; "Dalam memutus secara sederhana, Majelis Hakim menimbang hukum, pengaturan, adat istiadat, serta pemerataan".

Dengan demikian, jaminan yang sah yang harus dimungkinkan jika

terjadi wanprestasi dalam kesepakatan kerja di *Wedding Organizer* (WO) adalah dengan menempuh jalur non-penuntutan serta menempuh pengobatan yang sah sesuai pengaturan Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian Perdebatan Relasi Modern.

Penutup

Berdasarkan kedua pembahasan atas rumusan masalah yang sudah dipaparkan oleh penulis diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa perikatan diantara pekerja serta pemilik *Wedding Organizer* (WO) tanpa adanya perjanjian tertulis tetaplah valid serta mewajibkan subjek-subjek secara hukum mengatur perihal perikatan serta bahwa upaya hukum yang bisa dilaksanakan karyawan *Wedding Organizer* (WO) serta apabila terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja (pengusaha) tak lain dari dengan cara menggugat pemberi kerja (pengusaha) *Wedding Organizer* (WO) dengan pembuktian yang ada, yaitu yang terkandung dengan jelas pada Pasalnya yang ke-1866 Kitab Pengaturan Hukum Perdata serta Pasalnya yang ke-64 Kitab Pengaturan Hukum Acara Perdata, tak lain dari bukti dengan saksi, persangkaan, pengakuan, serta sumpah..

Daftar Pustaka

- Anatami, Darwis. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Samudera Keadilan* 10, no. 2 (2015): 301.
- As'Adi. *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) Di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Djumaldji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

²⁵ As'Adi, *Hukum Acara Perdata dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Jehani, Editus Adisu & Libertus. *Hak-Hak Perkerja Perempuan*. Jakarta: Visimedia, 2007.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Rahardjo, Satjipto. *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Kompas, 2003.
- Salim, H.S. *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, Dan Hibah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Soerjadi, Diadjeng Famelia. "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0." *JOURNAL of LEGAL RESEARCH* 3, no. 3 (2021).
- Sunarno. "Analisis Dan Evaluasi Terhadap UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Kementerian Hukum Dan HAM RI*, 2011, 1-58.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Cet. 2. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Syaifuddin, Muhammad. *Hukum Kontrak*. Bandung: Mandar Maju, 2012.
- "Wawancara Dengan Anandyo Susetyo, S.H., M.H., Praktisi Hukum, Advokat, Melalui WhatsApp, Pada Senin, 11 Juli 2022," n.d.
- "Wawancara Dengan Rafi Serta Bintang Pekerja Di PRABU Wedding Organizer, Melalui WhatsApp, Pada Kamis, June 2, 2022," n.d.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.