

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.⁴ *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.⁵ Namun, ternyata seringkali ada masalah yang menyesatkan perihal bagaimana *Wedding Organizer* (WO) melakukan pekerjaannya. Hal berikut juga meningkatkan kemungkinan gagal bayar dalam transaksi maupun bisnis *Wedding Organizer* (WO).⁶

Menurut Michael D. Bayles, hukum kontrak kemudian dapat dianggap selaku hukum yang berkaitan dengan janji maupun perjanjian,⁷ diterjemahkan dapat dilihat selaku hukum untuk penegakan janji maupun perjanjian. Dengan kata lain, kontrak hukum tak lain dari norma hukum. sehubungan dengan kontrak maupun pelaksanaan kontrak⁸ Sementara pendapat berikut mempertimbangkan hukum kontrak berdasarkan kesepakatan yang dicapai oleh subjek-subjek, Michael D. Bayles tak

⁴ RF Akbar, 2017, “*Pengaruh Komunikasi Pemasaran Terpadu Terhadap Citra Perusahaan Pada Sari Anzaila (SA) Wedding And Event Organizer*” Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas.

⁵ Ina Melati, 2012, “*Segmentasi Pelanggan pada Bisnis Wedding Organizer*”, Jakarta: Bina Nusantara. hlm. 571.

⁶ Mailan Sundari, 2019, “*Pengaruh Kreativitas Wedding Organizer (WO) Elly Dekor Terhadap Kepuasan Konsumen Di Kota Jambi*” Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.

⁷ Salim H. S, 2010, *Hukum Kontrak: Teori serta Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 3

⁸ *Ibid.* hlm. 4.

membahas tahapan kontrak serta prakontrak. Tahap berikut tak lain dari tahap yang sangat menentukan baik maupun tidaknya sebuah perjanjian dalam penyusunannya. Setelah subjek-subjek menyusun kontrak, maka akan dilaksanakan juga oleh subjek-subjek itu juga.⁹

Kontrak kerja tak lain dari elemen anteseden sebelum hubungan kerja terbentuk serta mewujudkan keadilan untuk pemberi kerja maupun untuk pekerja karena kedua subjek tak lain dari subjek hubungan kerja. Sangat penting untuk menegaskan bahwa hukum perjanjian tidak lain dari sebagian dari hukum perdata yang sudah diberlakukan di negara kita Indonesia.¹⁰

Hukum privat memuat peraturan-peraturan yang dasar hukumnya tak lain dari janji-janji. Hukum perdata dapat diturunkan dari peraturan-peraturan hukum yang didasarkan pada janji-janji. Ada beberapa Undang-undang dalam hukum pidana serta konstitusi di mana janji-janji manusia tidak lain dari faktor.¹¹

Hukum perjanjian tak lain dari contoh bidang hukum yang terus-menerus bertumbuh beriringan dengan pertumbuhan masyarakat. Salah satu penyebab tumbuh kembangnya hukum perjanjian tak lain dari karena juga bertumbuhnya aktivitas bisnis masyarakat serta bertumbuhnya intensitas transaksi diantara Pemerintah dengan subjek lainnya.¹²

Hukum perjanjian tak lain dari salah satu bidang studi dimana objeknya terus bertumbuh beriringan dengan pertumbuhan pelaku perjanjian, yakni masyarakat modern. Salah satu faktor pendorong bersemi serta pesatnya hukum kontrak tak lain

⁹ *Ibid.* hlm. 4.

¹⁰ R. Wirjono Prodjodikoro, 2011 *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 2.

¹¹ *Ibid.* hlm. 3.

¹² Salim H.S, 2015 *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, serta Hibah*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 4.

berkat kegiatan bisnis dimana kegiatan ini ketat bagi penduduk millennial serta transaksi yang serba cepat diantara pemerintah serta subjek lain.¹³

Pasalnya yang ke-1338 Kitab undang-undang Hukum Perdata memaparkan apabila faktor lain yang menyebabkan lahir serta berkembangnya hukum perjanjian ialah faktor privilese berkontrak (hak subjek-subjek dalam menetapkan nasibnya). Kebebasan berikut meliputi kebebasan untuk mengadakan, kebebasan untuk tak mengadakan, kebebasan untuk berserikat dengan subjek manapun, kebebasan untuk mengatur komposisi sebuah kontrak, eksekusi serta syarat-syaratnya, serta kebebasan untuk menentukan bentuknya secara lisan maupun tertulis.¹⁴

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.¹⁵

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.¹⁶

¹³ *Ibid.* hlm. 5

¹⁴ *Ibid.* hlm. 5

¹⁵ J. Satrio, 2001, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Timbul dari Perjanjian, Cetakan Kedua*, Bandung: Citra Adiyta Bakti, hlm. 164.

¹⁶ *Ibid.* hlm. 165.

Hal berikut menunjukkan bahwa perjanjian bisa menimbulkan akibat hukum dikarenakan perjanjian itu tak lain dari hukum bagi subjek-subjek yang mestinya mentaati isi perjanjian.¹⁷ 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.

Tabel 1 : Data jumlah pekerja *Wedding Organizer* (WO yang memiliki perjanjian kerja¹⁸

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

¹⁷M. Fajar, 2019 “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Antara Wedding Organizer (WO) dengan Konsumen*” Mataram: Fakultas Hukum Universitas Mataram, hlm. 7.

¹⁸ Wawancara dengan Rafi serta Bintang pekerja di PRABU *Wedding Organizer*, Melalui telefon WhatsApp, pada Kamis, 2 Juni 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tak ada karyawan di PRABU serta LM terikat perjanjian kerja dengan pemilik usaha ini.

Beberapa kali pekerja di PRABU serta LM mengalami keterlambatan dalam memperoleh gaji dimana sudah diperjanjikan oleh pemberi pekerjaan karena tak adanya ikrar pekerjaan yang ditulis. Perjanjian yang ada pada LM serta PRABU berikut dilakukan secara lisan.

Tak ada hukum yang berlaku di Indonesia yang menyatakan bahwa perjanjian secara lisan/tidak tertulis itu tak sah di mata hukum. Kitab yang mengatur perihal Hukum Perdata, di pasalnya yang ke-1320 telah memaparkan kriteria yang mestinya ditunaikan supaya ikrar dianggap sah, yakni subjek-subjek yang mengikatkan diri mestinya sepakat terlebih dahulu, cakap membuat perjanjian menurut hukum perdata, perihal sesuatu yang partikular (tertentu) serta sebuah sebab yang tak menyelong dari kesusilaan, sehingga bisa dilihat apabila karyawan yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja tak tertulis dapat dijamin hak serta kewajibannya karena perjanjian tak tertulis tak lebih lemah kekuatannya daripada perjanjian tertulis. Tahun 2003 DPR-RI mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 yang juga mengatur pada pasalnya yang ke-51 bahwa alinea pertama perihal perjanjian dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. DPR-RI mengesahkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003, serta Pasalnya ke-186 khususnya membunyikan perihal melanggar persyaratan Pasalnya yang ke-93 kedua akan mengakibatkan hukuman penjara minimal satu bulan bagi pemilik usaha yang terlambat maupun tak membayar gaji karyawannya dan/atau penalti sesedikit-sedikitnya Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan/atau Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), dengan pengertian bahwa

perbuatan yang tidak lain dari pelanggaran hukum tidak lain dari tindak pidana. Pasalnya yang ke-93 ayatnya yang kedua, yang mengatur waktu pembayaran tak lain dari penyebabnya.

Seturut Kitab Undang-undang Hukum Perdata, alat bukti tertulis, keterangan saksi, kecurigaan, serta pengakuan tak lain dari lima alat pembuktian yang boleh dipakai seturut Pasalnya yang ke-1866 serta Pasalnya yang ke-164 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Ketika terjadi konflik kontrak, surat pernyataan karyawan dari *Wedding Organizer* (WO) dapat dijadikan bukti di pengadilan. Staf *Wedding Organizer* (WO) juga dapat memperkuat posisinya di pengadilan dengan menghadirkan bukti lain. Salah satu bentuk bukti yang tersedia untuk staf *Wedding Organizer* (WO) tak lain dari produksi saksi. Karena menurut Hukum Acara Perdata Indonesia, setidaknya diperlukan dua alat bukti yang sah.

Melihat latar belakang diatas sangat menarik, penulis bertekad mengkaji sekaligus melakukan penelitian lebih dalam “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT tak ADANYA PERJANJIAN KERJA DALAM *WEDDING ORGANIZER* (WO)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berbagai masalah penulis tak lain dari selaku berikut:

1. Bagaimana perikatan antara pekerja serta pemilik *Wedding Organizer* (WO) tanpa adanya perjanjian tertulis?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *Wedding Organizer* (WO) apabila terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja pada *Wedding Organizer* (WO)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menelusuri komitmen diantara karyawan dengan pemberi kerja dengan tidak ada persetujuan tertulis.
2. Memahami perlindungan hukum yang bisa ditempuh jika wanprestasi terjadi pada perjanjian kerja pada *Wedding Organizer* (WO).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian berikut diekspetasikan bisa berkontribusi untuk berkembangnya ilmu hukum negara kita Indonesia khususnya hukum perdata terkait dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Wedding Organizer* (WO).
 - b. Dapat memberikan bahan referensi bagi pembaca serta juga dengan adanya penelitian berikut dapat membantu memberikan gambaran penelitian terkait yang dilaksanakan berikutnya.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Perjanjian Kerja

1.5.1.1 Perjanjian

Perjanjian tak lain dari kontrak diantara satu subjek maupun lebih yang mengikat satu subjek maupun lebih, menurut Pasalnya yang ke-1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Buku 3 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengandung kontrak dengan cara general.

Menurut R. Subekti, perjanjian tak lain dari keadaan ketika sebuah subjek membuat sebuah komitmen kepada subjek lain maupun ketika sepasang subjek membuat janji satu sama lain. Kemitraan yang dihasilkan dari kesempatan

berikut dikenal selaku pertunangan. Kontrak tak lain dari pengaturan hukum diantara dua subjek dalam industri real estat setika satu subjek memiliki hak untuk melakukan serta subjek lainnya berkewajiban untuk melakukannya seturut dengan tujuan perjanjian.

Sebuah ikrar dikeluarkan diantara dua orang yang masuk ke dalamnya. Bentuk kontrak berupa perjanjian tertulis maupun tertulis, maupun rangkaian perjanjian, termasuk perjanjian lisan.

Menurut R. Subekti, perjanjian tak lain ialah sebuah peristiwa dimana subjek hukum melakukan janji kepada subjek hukum lain maupun sama-sama melakukan janji demi melakukan sesuatu. Perikatan dapat disebut juga ialah hubungan diantara dua orang itu.¹⁹

sebuah hubungan hukum yang menyangkut harta benda, di mana satu subjek hukum berwenang atas sebuah pencapaian serta subjek hukum lainnya berkewajiban untuk menyelesaikan pencapaiannya sejauh yang telah disepakati oleh kedua subjek itu dikenal selaku sebuah perjanjian.²⁰ Wujud ikrar itu berupa sebuah wasilah ikrar nan memuat kesepakatan yang dimasukkan secara lisan ataupun tertulis.²¹

Perumusan perjanjian diatas memuat anasir-anasir perjanjian layaknya dibawah ini:

1. Ada Subjek-subjek

¹⁹ R. Subekti, 2014, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT. Intermasa, hlm. 5.

²⁰ Salim H.S, 2010, *Hukum Kontrak Teori serta Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 27.

²¹ Herlien Budiono, 2016, *Kumpulan tulisan hukum perdata di bidang kenotariatan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 5.

Yang menjadi subyek pembahasan dalam perjanjian berikut dapat tidak lain dari manusia secara individu maupun berupa badan hukum, subyek mestinya mampu serta memiliki wewenang untuk berbuat seturut Undang-undang.²²

2. Sepakat diantara Subjek-subjek

Perjanjian tak berbeda dengan tawaran maupun penerimaan yang tegas serta tanpa pengecualian. Kesepakatan masing-masing subjek seturut dengan tujuan serta syarat kesepakatan memberikan persetujuan. Salah satu syarat sahnya perjanjian tak lain dari persetujuan.²³

3. Mempunyai Tujuan

Tujuan perjanjian tak melanggar kesusilaan, kondusifnya situasi umum, maupun standar hukum serta ketertiban.²⁴

4. Ada prestasi yang akan dilaksanakan

Sebuah prestasi mestinya dicapai untuk memperoleh persetujuan. Prestasi juga dikenal selaku persyaratan yang mestinya dipenuhi oleh subjek.²⁵

5. Ada bentuk tertentu

Perjanjian memiliki dua jenis maupun bentuk, yang mestinya ditentukan oleh kedua subjek, pertama perjanjian dibuat secara lisan

²² *Ibid*, hlm. 29.

²³ Ridwan Khairandy, 2014, *Pokok-Pokok Hukum Dagang*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Press, Yogyakarta, hlm. 13.

²⁴ Herlien Budiono serta Tristam P Moeliono, 2006, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 310.

²⁵ Z. Khalid, 2019, "Analisis Juridis Kedudukan Perjanjian Kemitraan Antara Pengemudi Jasa Angkutan Online serta Perusahaan Provider Ditinjau Dari Aspek Hukum Keperdataan" Medan: Universitas Harapan Medan, hlm. 117.

artinya dengan secara langsung dengan jelas dimaksudkan yang dipahami oleh subjek-subjek, jika subjek-subjek menghendaki dibuat secara tertulis, maka perjanjian mestinya ditulis dengan tanda tangan subjek-subjek.²⁶

6. Ada syarat-syarat tertentu

Perjanjian mestinya memiliki beberapa syarat karena dalam kondisi inilah tanggung jawab serta wewenang subjek-subjek ditemukan. Syarat-syarat itu galibnya terdiri atas tuntutan eminen nan bakal menjadi biang hak serta kewajiban pokok.²⁷

Pasalnya yang ke-1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata memaparkan manakala seluruh ikrar nan diciptakan secara absah tak lain dari valid selaku Undang-undang untuk yang membuat. Perjanjian tak boleh ditarik lagi melainkan oleh dasar mufakat kedua belah subjek ataupun oleh landasan yang dinyatakan cukup oleh Undang-undang untuk hal itu. Perjanjian patutlah dimanifestasikan oleh intensi yang baik.

Eksplanasi berikut menerangkan perihal sebuah perjanjian bisa memiliki akibat hukum lantaran perjanjian itu menjadi Undang-undang kepada subjek-subjek yang tiap-tiapnya mestinya menurut kepada muatan perjanjian itu. Penyusunan perjanjian semestinya berlandaskan itikad yang baik supaya saban subjek tak mengingkari perjanjian itu.

²⁶ *Ibid.* hlm. 118.

²⁷ *Ibid.* hlm. 118.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata di Pasalnya yang ke-1313 memaparkan perihal sebuah ikrar bisa dipakai demi berbagai kepentingan, selama subjek-subjek membuat sebuah kesepakatan. seluruh perikatan tak lain dari memberi, berbuat, maupun tak melakukan sesuatu seturut Pasalnya yang ke-1234 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Bagi Herlien Budiono juga Tristam P. Moeliono, hal tertentu berikut pengartiannya amat luas, yakni yang terluit perihal objek yang digunakan menjadi landasan perikatan, juga hubungan berbalasan disela-sela para subjek penyelenggara perikatan terkait.²⁸ Purwahid Patrik memahami perihal perjanjian dengan pemikiran:

1. Perjanjian ialah sebuah perbuatan hukum, yang berarti perbuatan yang beperbuat bisa memiliki akibat hukum.
2. Adanya ikatan berarti para subjek yang menyelenggarakan sebuah perjanjian pada hal apapun, semestinya silih terikat serta mengikat.
3. Adanya kesepakatan yang berarti para subjek semestinya patuh, sehingga muatan perjanjian semestinya disepakati.
4. Perjanjian itu haruslah dijadikan tulisan.²⁹

Perikatan dibedakan dari sumber-sumber lain, khususnya hukum, oleh perjanjian, yang hanya tidak lain dari salah satu aspek itu. Perilaku manusia menciptakan perikatan, yaitu perilaku legal maupun ilegal.³⁰

²⁸ Herlien Budiono serta Tristam P Moeliono, *Op.Cit* hlm. 310.

²⁹ Lukman Santoso A. Z., 2016, "Hukum Perikatan", Bandung: Setara Press, hlm. 5.

³⁰ R. Subekti, 2014, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, hlm. 1.

Pengaturan Perikatan masih dalam masa pertumbuhan maupun kurang didefinisikan dalam masyarakat. Kenyataannya, jumlah perikatan yang dihasilkan dari ikrar meningkat dengan cepat selaku akibat dari menjamurnya ikrar dimana tak diatur oleh Kitab Undang-undang Hukum Perdata.³¹

R. Subekti menyebutkan ikrar tidak lain dari hubungan hukum diantara sepasang subjek, dimana satu subjek yang menyerahkan hak kepada orang yang satu demi hal dari yang lainnya, sedang subjek pasangannya diberikan kewajiban untuk melaksanakan tuntutan itu. Perjanjian tak lain dari perikatan diantara dua orang maupun lebih dimana subjek-subjek sepakat terhadap apa yang di sepakati bersama,³² sedangkan menurut Wirjono Projodikoro, perjanjian tak lain dari sebuah hubungan hukum yang menyangkut harta benda diantara sepasang subjek, ketika satu subjek mengikatkan dirinya maupun dipandang sudah bertak untuk melakukan sesuatu yang telah diperjanjikan, sementara itu subjek lain berwenang untuk memintanya, kesepakatan itu dapat dilaksanakan.³³

Penafsiran para sarjana perihal perjanjian berbeda-beda, tetapi memiliki tiga unsur yang sama: adanya subjek, kesepakatan maupun kesepakatan (objek), serta adanya kesepakatan (konsensus). Perjanjian tak lain dari ikrar menurut Pasalnya yang ke01313 Kitab pengaturan Hukum Perdata yang terdapat dalam Buku III Bab II.³⁴

1.5.1.1.1 Asas-asas Perjanjian

³¹ *Ibid.* hlm. 2.

³² *Ibid.* hlm. 3.

³³ Wirjono Projodikoro, 2011, *Azaz-azaz hukum perjanjian*, Bandung: Sumur Bandung, hlm. 4.

³⁴ *Ibid.* hlm. 4.

Pasal-pasal Perjanjian, yang termasuk dalam jilid ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata, menjelaskan perihal anasir-anasir panduannya:

a. Asas Kebebasan Berkontrak.

Konsep kebebasan berkontrak, dimana dinyatakan di Pasalnya yang ke-1338 ayatnya yang ke-(1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, memaparkan seluruh subjek bebas melakukan janji dalam keadaan apa pun, termasuk dalam keadaan tak ada peraturan yang mewajibkan secara hukum. Prinsip terbuka tak lain dari nama yang diberikan untuk prinsip ini. Menurut sistem terbuka, semua perjanjian yang dapat ditegakkan secara hukum berfungsi selaku kontrak yang mengikat bagi individu yang masuk ke dalamnya.³⁵

b. Asas Konsensualisme.

Menurut konsep konsensualisme, sebuah perjanjian hanya dapat terbentuk apabila terdapat cukup kesepakatan, serta berlaku setelah kesepakatan dibuat. Itu juga tidak lain dari tanda bahwa kontrak telah dimulai serta menjadi mengikat secara hukum pada saat itu (Pasalnya yang ke-1320 pada kitab yang pengaturan hukum perdata).

c. Asas Iktikad Baik

³⁵ *Ibid.* hlm. 43.

Seluruh kesepakatan mestinya dibuat menyertakan niat yang terbaik. Melibatkan itikad baik dalam bermufakat berarti jujur. Itikad baik subyektif serta itikad baik obyektif tak lain dari dua bagian dari gagasan ini. Itikad baik subyektif mengacu pada seseorang yang memiliki niat baik, sepenuhnya mempercayai subjek lain, dianggap jujur, serta tak menyembunyikan apa pun yang nantinya dapat menimbulkan masalah. Eksekusi perjanjian haruslah berlandaskan standar serta praktik ketaatan dimana diakui secara umum di masyarakat sehingga dapat dilakukan dengan itikad baik yang obyektif.

d. Asas Kekuatan Mengikat.

sebuah perjanjian apabila dikomposisi subjek-subjek, baik yang dinyatakan secara lisan maupun tertulis, bersifat mengikat secara hukum. Hanya syarat-syarat perjanjian yang mengikat subjek-subjek. Namun selama menganut moral yang diterima, komponen lain sama-sama dapat diterima. Tujuannya tak lain dari untuk memberikan kejelasan hukum kepada subjek-subjek.

e. Asas Berlakunya sebuah Perjanjian.

Konsep berikut menyatakan perjanjian secara eksklusif perihal subjek-subjek saja yang membentuknya seturut

Pasalnya yang ke-1315 pada kitab yang mengatur Hukum Perdata.³⁶

Mengikat diri berarti mengemban tugas maupun mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu, tetapi meminta janji berarti memperoleh hak atas sesuatu maupun memiliki kemampuan untuk menuntut sesuatu. tak ada orang lain yang terikat oleh perjanjian; hal berikut diberlakukan untuk subjek-subjek bersangkutan saja. Orang lain mestinya diberi kekuasaan.³⁷

1.5.1.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian

Secara umum, pembuatan perjanjian tak lain dari hasil dari pengakuan subjek-subjek terhadap tujuan utamanya. Sebuah perjanjian jual beli berfungsi selaku ilustrasi yang sangat baik dari konsep ini. Setelah barang serta harga disepakati, perjanjian dibuat, serta syarat apa pun yang tak dicantumkan oleh subjek-subjek dalam perjanjian diatur oleh hukum.³⁸

Pasalnya yang ke-1320 Kitab yang mengatur perihal Hukum Perdata menjelaskan bilamana kepentingan mendesak, yaitu persyaratan sahnya perjanjian sebagaimana diatur, yaitu:

1. Mufakat kedua belah subjek;

³⁶ Mariam Darus Badruzana, 2001, *Asas Kebebasan Berkontrak*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 42.

³⁷ *Ibid.* hlm. 43.

³⁸ Abdul Halim Barkatullah serta Teguh setyo, *Bisnis E-Commerce Studi Sistem Keamanan dan Hukum Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 84.

2. Kapabilitas serta kemauan demi mengambil tindakan hukum;
3. Hal untuk disepakati; dan
4. Keberadaan hal dimufakati tak melanggar kesusilaan, ketentraman umum, ataupun pengaturan perundang-undangan terkait.³⁹

Empat prasyarat absahnya sebuah perjanjian bisa diklasifikasikan dua, yaitu:

1. Persyaratan Subjektif

Kondisi subjektif tak lain dari persyaratan yang terkait dengan pokok perjanjian, ataupun dengan kata lain, persyaratan dimana seharusnya ditunaikan subjek-subjek dalam perjanjian.⁴⁰

2. Syarat Obyektif

Berikut berikut tak lain dari contoh syarat obyektif yang dihubungkan dengan obyek perjanjian:

- a) Suatu hal tertentu

Item khusus dalam perjanjian berikut disebut selaku pencapaian serta dapat berupa produk, pengetahuan, maupun tenaga kerja tetapi tak melakukan tindakan apa pun.

Seturut Kitab Undang-undang Hukum Perdata serta akademisi, wewenang yang diperjanjikan itu bisa menyerahkan maupun menerima, melakukan maupun tak melakukan, dll.

- b) Suatu sebab yang halal

Ketentuan-ketentuan dalam perjanjian tak melanggar peraturan perUndang-undangan, yang tidak lain dari pembenaran yang sah.⁴¹

1.5.1.2 Pekerja

- a. Pekerja

³⁹ Komariah, 2017, "*Hukum Perdata*", Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, hlm 143

⁴⁰ Ahmadi Miru, 2013, "*Hukum Kontrak serta Perancangan Kontrak*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, hlm. 13.

⁴¹ *Ibid.* hlm. 10.

seluruh individu yang melakukan kerja dengan imbalan uang maupun jenis kompensasi lainnya tak lain dari pekerja. Dalam konsep ini, ada dua komponen: mereka yang bekerja serta diberi kompensasi finansial. Berlawanan dengan Pasalnya yang ke-1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, itu didefinisikan selaku seluruh individu untuk sanggup memproduksi barang dan/atau jasa baik dem keperluan individu serta komunal.

Dibawah perintah majikan, karyawan yang bekerja di hubungan kerja dijuluki pekerja maupun buruh.⁴² Berlandaskan Pasalnya yang pertama Angkanya yang ketiga pengaturan Nomor 13 Tahun 2003, karyawan tak berbeda dari semua individu manakala mereka melakukan pekerjaan untuk memperoleh upah dengan bentuk lain. Pekerja/buruh dengan demikian tak lain dengan subjek-subjek yang melakukan tugas untuk memperoleh bayaran dengan wujud lain selama menjalin hubungan kerja bersama pemberi kerja.

Definisi yang diberikan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa pekerja tak lain dari individu yang mengerjakan sesuatu bagi individu lain berdasarkan perjanjian yang mestinya dibayar oleh orang yang mempekerjakan mereka.

b. Hak serta Kewajiban Pekerja

1) Wewenang Pekerja

⁴² *Ibid.* hlm.14.

Seseorang mestinya diberikan hak selaku akibat dari posisi maupun statusnya.⁴³ Jabatan berikut juga dimiliki oleh pekerja serta buruh. Daftar hak berikut berikut dimungkinkan:

(a) Hak mendapat upah/gaji

Semua karyawan maupun buruh apabila sedang bekerja maupun sudah menyelesaikan pekerjaannya berwenang menerima upah. Upah tak lain dari kompensasi untuk memiliki, melakukan, maupun menyediakan layanan, serta mereka mungkin berbentuk uang maupun memiliki nilai moneter.

Upah didefinisikan dalam Bagian pertama Huruf (a) Pengaturan Pemerintah Nomor ke-8 Tahun 1981 perihal Perlindungan Upah selaku penghasilan untuk diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja selaku imbalan atas tanggung jawab yang lampau ataupun belum diselesaikan, diterangkan atau dinilai dalam satuan uang tertentu, serta dibayar seturut dengan perjanjian kerja diantara pengusaha serta pekerja ataupun keluarga pekerja.

(b) Hak beristirahat/cuti

Semua karyawan berwenang mengambil cuti maupun istirahat. Untuk mencegah kebosanan karyawan serta pekerja saat melakukan pekerjaan mereka, sangat penting

⁴³ F.X.Djumialdji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, hal.40.

bahwa mereka memiliki hak untuk bersantai maupun mengambil cuti. Dengan melakukan ini, diharapkan kecintaan serta semangat mereka terhadap pekerjaan tak akan berkurang.

(c) Wewenang perawatan serta pengobatan

Karyawan yang terluka dalam pekerjaan berwenang atas perawatani serta pengobatan. Perlindungan bagi karyawan yang sakit, terluka, atau hilang.

(d) Wewenang memperoleh surat keterangan

Pekerja maupun buruh berwenang menanyakan kepada majikan di mana mereka bekerja untuk memperoleh sertifikat pada saat berakhirnya hubungan kerja. Sertifikat berikut sering kali menyertakan informasi akurat perihal jenis pekerjaan, riwayat pekerjaan, jumlah tahun kerja, serta faktor lainnya. Agar dia diperlakukan seturut dengan pengalaman kerjanya ketika mencari pekerjaan baru, sertifikat sangat penting.⁴⁴

2) Kewajiban Pekerja

Pencapaian berupa produk maupun jasa yang mestinya diselesaikan seseorang karena kedudukan maupun statusnya

⁴⁴ Lalu Husai, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 64.

disebut selaku kewajiban.⁴⁵ Berikut berikut tak lain dari tugas karyawan:

- (a) Wajib melakukan pekerjaan.

Pekerja mestinya melakukan tugas utama mereka sendiri serta diharuskan melakukannya; tetapi, dengan persetujuan pemilik bisnis, mereka dapat diwakili.

- (b) Wajib menaati aturan serta petunjuk pengusaha

Karyawan haruslah mengikuti peraturan serta arahan pemberi kerja, serta juga mestinya mengikuti arahan pengusaha dalam menjalankan tugasnya. Peraturan untuk perusahaan mestinya merinci aturan yang mestinya dipatuhi oleh karyawan sehingga luasnya instruksi dapat dipahami. Pekerja dituntut untuk senantiasa mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh pemilik usaha dalam menjalankan tugasnya. Perjanjian secara tertulis yang dibuat pemberi kerja yang mengatur perihal prasyarat pekerjaan serta tata tertib usaha disebut peraturan perusahaan berlandaskan Pengaturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.⁴⁶

- (c) Tanggung jawab mengganti rugi juga membayar denda.

⁴⁵ Darwan Prinst, 2000, *Buku Pegangan bagi Pekerja untuk Mempertahankan Hak-Haknya*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 23.

⁴⁶ *Ibid* hlm. 62.

Menurut prinsip-prinsip hukum, seorang pekerja diwajibkan untuk membayar kompensasi maupun denda jika mereka dengan sengaja maupun lalai melakukan sesuatu yang merugikan perusahaan.⁴⁷

1.5.2 *Wedding Organizer* (WO)

Industri yang dekat sekali serta berhubungan erat bersama pelanggan tak lain dari industri *Wedding Organizer* (WO). Hal berikut terkadang ditegaskan memang benar karena seorang *Wedding Organizer* (WO) mestinya sanggup menyampaikan seluruh cita-cita dari mempelai yang dituju di pesta pernikahan, meskipun semuanya mestinya tetap seturut dengan kesepakatan bersama.⁴⁸

Wedding Organizer (WO) pun mestinya mampu menyerahkan, rasa aman, serta kenyamanan kepada calon pengantin yang seringkali mengalami depresi, frustrasi, serta kecemasan yang ekstrem menjelang hari besar. Pelaku usaha yang termasuk dalam pengertian penyedia jasa menurut Pengaturan Perlindungan Konsumen tak lain dari *Wedding Organizer* (WO).⁴⁹

Menurut Abdul Halim Barkatula, istilah “pelaku usaha” mencakup berbagai individu, seperti pemasok, pedagang besar, serta pengecer. Hal berikut terlihat dari definisi pengusaha di Pasalnya yang ketiga Ayatnya yang pertama Pengaturan Nomor 8 Tahun 1999 perihal Perlindungan Konsumen selaku berikut:

⁴⁷ *Ibid.* hlm. 63.

⁴⁸ Sayed Fatur Rahman, 2020, “*Strategi Promosi Wedding Organizer Cugow dalam Menjaga Eksistensi*”, Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hlm. 13

⁴⁹ *Ibid.* hlm. 14.

Pengusaha tak lain dari semua individu serta badan usaha dimana didirikan, berkedudukan, ataupun mengeksekusi kegiatan usaha dengan lokasi hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang berdiri sendiri ataupun berdampingan lewat sebuah ikrar untuk melakukan usaha di beraneka instrumen ekonomi.

Paham pengusaha mirip dengan paham pengusaha Penduduk Eropa, khususnya di Belanda, dimana untuk memenuhi syarat selaku produsen adalah: produsen barang jadi; produsen material baku; produsen onderdil; serta semua subjek dimana subjek itu mengidentifikasikan diri sendiri selaku produser dengan membubuhkan nama, tanda pengenal tertentu, ataupun tanda lainnya.⁵⁰

Pengusaha di Pengaturan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 perihal Perlindungan Konsumen serupa dibandingkan cakupan produser di Belanda, karena produsen boleh individu ataupun badan hukum.⁵¹

Karena Pengaturan Republik Indonesia No. 8 Tahun 1999 perihal Perlindungan Konsumen melimitasi individu serta badan usaha, berbadan hukum serta tidak, yang dibangun serta berkedudukan maupun menjalankan aktifitas usaha, maka arti pelaku usaha tidak termasuk eksportir ataupun pengusaha luar negeri kegiatan dibawah yurisdiksi Republik Indonesia⁵²

Sebagaimana disinggung di Pengaturan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 perihal Perlindungan Konsumen, sebaiknya diatur urutan

⁵⁰ Ahmadi Miru serta Sutarman Yodo, 2004, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 9.

⁵¹ N.H.T. Siahaan, 2005, *Hukum Konsumen: Perlindungan Konsumen serta Tanggung Jawab Produk*, Ctk. Pertama, Jakarta: Panta Rei, hlm 23.

⁵² *Ibid.* hlm. 23.

penggugatan konsumen apabila dirugikan oleh pelaku korporasi. Berikut ini seharusnya urutannya:

1. Pelaku usaha yang membuat produk itu tak lain dari yang pertama digugat apabila ia berdomisili didalam negeri serta tempat kedudukannya disadari konsumen yang merugi;
2. Barang yang merugikan konsumen serta dibuat di manca negara tidak lain dari importir, akibat Pengaturan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 perihal Perlindungan Konsumen tak mencakup pengusaha di manca negara; dan
3. Jika produser ataupun importir sebuah produk tak diakui, maka orang yang digugat tak lain dari pengusaha tempat pelanggan membeli produk itu.⁵³

2.3 Tinjauan Umum Undang-undang Ketenagakerjaan

1. Tenaga Kerja

Pengaturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan menyerahkan gambaran perihal tenaga pekerja pada Pasalnya yang pertama angka 2 apabila tenaga kerja tak lain dari semua individu dimana individu sanggup bekerja untuk memproduksi jasa dan/atau barang demi kepentingan pribadi serta persyaratan masyarakat.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, paham tenaga kerja meliputi pekerja/karyawan dimana sedang terikat sebuah relasi kerja maupun pekerja

⁵³ *Ibid.* hlm. 24.

yang tidak/belum bekerja, sementara itu yang dimaksud dengan karyawan tidak lain adalah semua individu yang bekerja serta diberi imbalan.⁵⁴

Tenaga kerja hanyalah kata benda dimana identik dengan staf, yang termasuk pekerja. Karyawan yang dimaksud adalah orang perseorangan yang bekerja di perusahaan perseorangan serta diberikan tunjangan kerja harian maupun borongan berdasarkan persetujuan tiap subjek; biasanya, tunjangan kerja diserahkan saban hari.⁵⁵

2. Hak Tenaga Kerja

Buruh hanyalah istilah yang berarti “staf”, yang termasuk buruh. Karyawan yang bersangkutan tak lain dari individu yang bekerja di sebuah perusahaan tertentu serta diberikan tunjangan harian ataupun potongan pekerjaan tergantung kesepakatan subjek-subjek; tunjangan kerja sering dibayarkan setiap hari.⁵⁶

Berikut ini adalah contoh kewenangan-kewenangan buruh:

1. Tunjangan kerja (gaji, penghasilan, serta sebagainya) jika telah memenuhi kewajibannya
2. Fasilitas serta uang penunjang dimana berbeda yang bakal diserahkan kepadanya bagi pemberi kerja/perusahaan sesuai dengan kesepakatan
3. Perlakuan yang baik terhadapnya melalui kekaguman serta rasa hormat yang pantas, sesuai dengan martabat kemanusiaannya
4. Perlakuan adil serta merata dalam kewajiban serta penghasilan.
5. Polis asuransi jiwa yang layak serta layak dari pemberi kerja/perusahaan.
6. Jaminan perlindungan diri serta keselamatan dalam hubungan kerja.
7. Penjelasan serta penjelasan perihal posisi/jabatan majikan, waktu perusahaan, serta cara kerja.
8. Menolak menyelesaikan pekerjaan jika standar keselamatan dan kesehatan kerja, iserta alat pelindung diri yang sesuai, tidak dipenuhi, kecuali jika karyawan/pengawas menentukan secara berbeda.⁵⁷

⁵⁴ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2012, hal. 12-13

⁵⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 107

⁵⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hal. 14.

⁵⁷ *Ibid*, hal. 15

Berikut ini adalah kewenangan-kewenangan karyawan dimana dituangkan di Peraturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan:

1. Setiap karyawan memiliki wewenang serta momen serupa demi mencari kerja serta biaya hidup yang adil dengan tak memandang gender, suku, warna kulit, kepercayaan, ataupun orientasi politik, yang ditentukan oleh gairah serta bakat tenaga kerja, termasuk perlakuan yang adil terhadap mereka yang disabilitas (Pasalnya yang ke-31 Peraturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan).
2. Setiap tenaga pekerja berwenang punya momen serupa dalam rangka menentukan, memperoleh, ataupun berganti profesi serta penghidupan baik didalam serta diluar negeri (Pasalnya yang ke-31 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan).
3. Seluruh karyawan berwenang mendapatkan perlindungan dalam bidang-bidang ini:
 - a. Sebuah Kesejahteraan serta Keamanan kerja;
 - b. Watak serta kehormatan; dan
 - c. Perawatan berlandaskan ketentraman serta anasir-anasir kemanusiaan, serta kontrol kualitas yang menyeluruh. (Pasalnya yang ke-86 ayatnya yang pertama Peraturan Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003).
4. Seluruh karyawan mempunyai opsi bekerja demi kemanusiaan, yang tak lain apabila gaji ataupun pengakuan karyawan akibat dari proyeknya dapat memenuhi kebutuhan pokok tenaga karyawan serta famili yang mencakup pangan, edukasi, kesejahteraan, pengalihan, keamanan, serta masa pensiun (Pasalnya yang kedelapan Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan).
5. Seluruh karyawan serta familinya berwenang peroleh garansi sosial tenaga pekerja demi menaikkan ketentraman karyawan serta familinya (Pasalnya yang ke-99 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan).

3. Kewajiban Tenaga Pekerja

Relasi pekerjaan tak lain dari relasi diantara Pemberi Kerja dengan Karyawan seturut ikrar kerja. Hubungan kerja pasti memunculkan tanggung jawab subjek-subjek. Adapun tanggung jawab karyawan tak lain dari:

1. Bekerja seturut isi ikrar yang sudah dimufakati oleh subjek-subjek.

2. Taat peraturan serta pimpinan dari pemberi kerja. Mandat-mandat yang diperintahkan oleh pengusaha harus ditaati karyawan selagi dipimpin di perjanjian pekerjaan, Pengaturan serta kebiasaan setempat.
3. Wajib bayar ganti rugi serta penalti manakala karyawan saat bekerja lantaran kesengajaan maupun lantaran kelalaiannya, maka memunculkan kerugian, kerusakan, kehilangan maupun beda peristiwa yang sifatnya tak menguntungkan maupun merugikan majikan, maka atas perbuatan itu karyawan haruslah bertanggung jawab atas risiko yang muncul.
4. Komitmen untuk bekerja dengan baik dalam pekerjaan. Pekerja harus melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan perjanjian pekerjaan, hukum perusahaan, dan perjanjian pekerjaan bersama. Selanjutnya, karyawan dituntut untuk melakukan apa yang harus juga tak bisa dilaksanakan seturut pengaturan, kepatutan, dan kebiasaan.⁵⁸

4. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban-kewajiban pemberi kerja seturut Pengaturan Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tak lain selaku berikut:

1. Pengusaha wajib memberikan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh serta keluarganya demi meningkatkan kesejahteraannya (Pasalnya yang ke-100 ayatnya yang pertama).
2. Manakala perjanjian pada alinea pertama lebih rendah ataupun bertolak belakang dengan pengaturan perundang-undangan, sehingga ikrar itu batal demi hukum, serta pemberi kerja haruslah menyerahkan gaji karyawan seturut hukum positif. (Lihat Pasalnya yang ke- 91 ayatnya yang kedua).
3. Pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kesejahteraan kepada pekerja/buruh serta keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraannya (Pasalnya yang ke-100 ayatnya yang pertama).
4. Pengaturan seturut ayatnya yang pertama tak diberlakukan, serta pemberi kerja harus menggaji apabila serta hanya jika memenuhi syarat selaku berikut:
 - a. Karyawan sakit juga tak bisa bekerja;
 - b. Karyawan perempuan sakit di harinya yang pertama serta kedua masa haidnya akibatnya tak bisa bekerja;
 - c. Karyawan tak masuk kerja akibat kawin, khitan, baptis keturunan, isteri bersalin ataupun gugur, suami ataupun isteri, buah hati ataupun menantu, orang tua ataupun menantu, ataupun anggota keluarga semua tinggal di tempat yang sama;

⁵⁸ F.X. Djumialdji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 43.

- d. Karyawan tak dapat bekerja sebab memenuhi ketentuan pemerintah;
- e. Karyawan berkeinginan untuk melaksanakan proyek yang dimufakati, sementara itu pemberi kerja tak mempekerjakannya, baik lantaran kesalahannya sendiri ataupun lantaran sebuah kesulitan dimana harus dapat dicegah pemberi kerja;
- f. Karyawan menggunakan haknya untuk beristirahat;
- g. Karyawan menjalankan peran serikat pekerja/serikat karyawan dengan mufakat pemberi kerja; dan
- h. Karyawan melakukan kegiatan edukasi yang ditugaskan oleh perusahaan (Pasalnya yang ke-93 ayatnya yang pertama dan kedua).

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan penelitian Yuridis Empiris dalam menulis penelitian selanjutnya, khususnya bentuk penelitian yang memasukkan hukum sosiologis serta biasanya dijuluki penelitian lapangan.

Penelitian berikut tidak lain dari penelitian yang dilaksanakan dengan cara berpacu dengan keadaan yang sebenarnya serta kejadianinyata yang ada dimasyarakat dengan tujuan demi memahami serta memperoleh kenyataan serta data yang diperlukan, serta sesudah data-data dikumpulkan penelitian dilanjutkan ke proses identifikasi masalah, yang akhirnya ke arah penyelesaian problematika.

Pendekatan Yuridis berikut bertujuan demi mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja akibat tak adanya perjanjian pekerjaan dalam *Wedding Organizer* (WO) hingga mampu memecahkan semua problematika tersebut, disamping itu, pendekatan empiris dilaksanakan demi menganalisa Perlindungan Hukum demi Pekerja Akibat Tidak Adanya Perjanjian Kerja di *Wedding Organizer* (WO) berdasarkan Pengaturan yang berlaku, serta upaya

penanggulangan dari wanprestasi antar subjek pengusaha *Wedding Organizer* (WO) serta pekerja *Wedding Organizer* (WO) itu agar tak terulang kembali.

1.6.2 Sumber Data

Data yang dikumpulkan langsung dari pengusaha *Wedding Organizer* (WO) serta tenaga kerja *Wedding Organizer* (WO) digunakan dalam studi hukum empiris. Penelitian berikut membuat data primer serta data sekunder dimanfaatkan selaku sumber informasi. Data primer tak lain dari data yang dikumpulkan secara *direct* dari sumber, seperti tanya jawab, observasi, ataupun laporan dengan bentuk makalah tak resmi dimana setelah itu dianalisis peneliti, sementara itu data sekunder tak lain dari data yang dikumpulkan. dikumpulkan dari buku-buku, dokumen resmi dimana terkait dengan pokok bahasan, data *summary* penelitian berupa *report*, tesis, serta Pengaturan perundang-undangan yang berhubungan dengan judul proteksi hukum demi pegawai karena tidak adanya perjanjian kerja dalam sebuah penyelenggara pernikahan.⁵⁹

Data sekunder dapat dibagi menjadi:

1. Penulis kajian berikut ini banyak memanfaatkan dokumen hukum, termasuk bahan hukum primer yang bersifat mengikat serta mempunyai kekuatan hukum:
 - a. Kitab yang mengatur Hukum Perdata; dan
 - b. Pengaturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.
2. Bahan Hukum Subordinat, tak berbeda dengan bahan yang

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 54.

menyerahkan pemaparan perihal bahan hukum primer. Sumber daya hukum sekunder sekaligus mencakup publikasi perihal masalah hukum, seperti makalah, buku teks, serta majalah hukum yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja akibat tak adanya perjanjian kerja dalam *Wedding Organizer* (WO).

3. Bahan Hukum Tersier, tak lain dengan ajaran ataupun doktrin perihal sumber hukum primer serta sekunder untuk diadopsi dari kamus, pengumuman, artikel, juga sumber lain, seperti:
 1. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ;
 2. Kamus Bahasa Inggris serta Bahasa Indonesia; dan
 3. Kamus Hukum.⁶⁰

1.6.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Bahan hukum dimana dibutuhkan untuk penyusunan skripsi berikut didapatkan dengan metode:

1. Wawancara

Data yang didapatkan selama kunjungan lapangan dikumpulkan baik dengan berbicara langsung dengan informan maupun menggunakan panduan wawancara yang berguna untuk memperoleh informasi yang tepat dari informan yang terhubung langsung.

Wawancara itu dilaksanakan dengan peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber dari PRABU

⁶⁰ Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kharisma Putra Utama, hlm. 182.

Wedding Organizer (WO) untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat tak Adanya ikrar pekerjaan dalam *Wedding Organizer* (WO). Wawancara tak lain dari bagian paling penting dalam adanya penelitian hukum empiris. Penulis melakukan wawancara langsung Mochammad Rafi Al-Alwan, S.H serta Fairuz Izdhihar selaku salah satu pekerja di PRABU *Wedding Organizer* (WO).

2. Studi Kepustakaan

Data sekunder dikumpulkan melalui tinjauan pustaka. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan data berupa literatur dengan menelusuri sumber-sumber perpustakaan, menganalisis dan mengutip dari sumber data yang ada dimana ada hubungannya dengan ⁶¹ perlindungan hukum bagi pekerja akibat tak adanya perjanjian kerja dalam *Wedding Organizer* (WO).

1.6.4 Metode Analisis Data

Berlandaskan ciri penelitian serta dokumen hukum dimana diperoleh selama penulisan penelitian ini, penulisan tesis berikut menggunakan metode analisis deskriptif, dimana data dianalisis menggunakan metode analitik dengan pendekatan kualitatif kepada data utama serta sekunder data. Uraian itu mencakup badan serta kerangka hukum yang berlaku, sebuah kegiatan yang dilakukan pengarang untuk menentukan isi maupun makna norma hukum yang menjadi acuan untuk mengatasi permasalahan

⁶¹ *Ibid*, hlm. 107

perlindungan hukum bagi karyawan karena tak adanya perjanjian kerja di dalam *Wedding Organizer* (WO).

1.6.5 Lokasi Penelitian

Demi mendapatkan data yang dibutuhkan di penyusunan skripsi ini, penulis meneliti LM *Wedding Organizer* (WO) PRABU *Wedding Organizer* (WO), Surabaya, Jawa Timur.

1.6.6 Waktu Penelitian

Periode penelitian berikut berlangsung sejak Januari hingga Agustus 2022, meliputi tahapan persiapan penelitian yaitu pengajuan skripsi (pra-proposal), penerimaan proposal, lamaran *Wedding Organizer* (WO), penelitian data, orientasi skripsi serta penulisan naskah.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Demi menyederhakan tugas, kerangka skripsi dibagi-bagi sekian bab termasuk banyak sub-bab. Skripsi berikut berjudul “**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT tak ADANYA PERJANJIAN KERJA DALAM WEDDING ORGANIZER (WO)**”. Pembahasan dibagi menjadi empat bab. Seperti yang dijelaskan secara rinci masalah utama yang bakal dikaji di skripsi berikut.

Bab pertama, menggambarkan secara umum serta komprehensif perihal masalah utama yang akan dibahas secara tertulis perihal perlindungan pekerja hukum karena tak adanya kontrak kerja di *Wedding Organizer* (WO). Bab pertama memuat beberapa sub bab tak lain dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta kepentingan

penelitian, tinjauan pustaka yang memaparkan beberapa dasar teoritis serta hukum perjanjian kerja diantara pekerja *Wedding Organizer* (WO) serta pengusaha *Wedding Organizer* (WO). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian berikut tak lain dari Yuridis Empiris, serta terdapat sistematika penulisan.

Bab Kedua, dalam bab berikut akan membahas perihal permasalahan dalam perikatan diantara pengusaha *Wedding Organizer* (WO) dengan pekerja *Wedding Organizer* (WO) tanpa adanya perjanjian tertulis.

Bab Ketiga, membahas perihal perlindungan hukum yang dapat dilaksanakan apabila terjadi wanprestasi terjadi dalam perjanjian kerja pada *Wedding Organizer* (WO).

Bab keempat tak lain dari bab penutup yang berisikan kesimpulan serta saran perihal topik. Bab terakhir dari tesis berikut akan menyajikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, serta pada saat yang sama akan memberikan saran yang tepat, seturut dengan masalah yang tersisa, untuk menyerahkan manfaat pada masalah ini.