

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

4.1.1 Kesimpulan dari Bab 2

Bab 2 pada penelitian berikut menemukan bahwa meskipun tanpa perjanjian tertulis, perjanjian diantara karyawan serta pemilik *Wedding Organizer* (WO) tetap berlaku serta subjek yang mengatur perjanjian, yaitu menjelaskan bahwa Pasalnya yang ke-1320 mengikat secara hukum. Keputusan Menteri Tenaga Kerja serta Migrasi Republik Indonesia KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di pasalnya yang ke-15 ayatnya yang pertama, dan di pasalnya yang ke-51 ayatnya yang pertama Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, ditetapkan apabila perjanjian lisan maupun tertulis dimungkinkan.

4.1.2 Kesimpulan dari Bab 3

Bab ketiga pada penelitian berikut menjabarkan bahwa upaya hukum yang bisa dilaksanakan karyawan *Wedding Organizer* (WO) manakala terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja (pengusaha) tak lain dari dengan cara melakukan upaya hukum secara nonlitigasi, yaitu dengan Bipartit serta Tripartit. Apabila tak berhasil menemukan solusi maupun kata damai, maka pekerja *Wedding Organizer* (WO) dapat melakukan upaya hukum litigasi dengan cara menggugat pemberi kerja (pengusaha) *Wedding Organizer* (WO) dengan pembuktian yang ada, yaitu seturut dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Pengaturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, Pasalnya yang ke-1866

Kitab Pengaturan Hukum Perdata, Pasalnya yang ke-164 Kitab Pengaturan Hukum Acara Perdata, serta Pasalnya yang ke-55 Pengaturan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian konflik Hubungan Industrial Pengadilan Hubungan Industrial.

4.1.3 Kesimpulan Akhir

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.

4.2 Saran

a. Bagi Pengusaha

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan agar dunia usaha selaku pemberi kerja dapat mematuhi Pengaturan ketenagakerjaan untuk menumbuhkan lingkungan kerja sama di mana pekerja sadar akan perlunya memperbaiki ikrar dalam pekerjaan, upah, hubungan pekerjaan nan positif, keamanan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai *Wedding Organizer* (WO).

b. Bagi Pekerja

Anggota staf *Wedding Organizer* (WO) mestinya mendapat informasi yang baik perihal Pengaturan perburuhan. Jika tidak, kesadaran serta informasi yang memadai perihal Pengaturan ketenagakerjaan dapat membantu karyawan *Wedding Organizer* (WO) dalam menghindari aberasi ketenagakerjaan yang membahayakan pekerja *Wedding Organizer* (WO).