**PEMENUHAN HAK PEKERJA TETAP
PT. PROPERTRUST INDONESIA**

Oleh: Nexie Nurafifah

Program Kekhususan: Hukum Perdata Bisnis

Pembimbing I: Hj. Mardalena Hanifah, SH., M.Hum.

Pembimbing II: Setia Putra, SH., MH.

Alamat: Jl. Bangau Sakti, Gg. Arjuna, Pekanbaru, Riau

Email: nexie.nurafifah@gmail.com/ Telepon: 0822-8775-8155

ABSTRACT

The employment relationship between workers and employers is based on a work agreement, for a work agreement to be realized properly, the rights and obligations that have been agreed upon must be fulfilled by the parties to the agreement. In PT Propertrust Indonesia, which is a company engaged in the property sector, which has five permanent workers, but none of the five permanent workers have fulfilled their rights in accordance with the company's work agreement that has been determined. The formulation of the problem in this thesis is how to analyze the implementation of the fulfillment of the rights of permanent workers based on the employment agreement of PT. Propertrust Indonesia and what are the factors inhibiting permanent workers of PT. Propertrust Indonesia in obtaining their rights.

This type of research is a sociological research because with this research the author directly conducts research on the location or place under study in order to provide a complete and clear picture, while the population and sample are Human Resources Development (HRD) PT. Propertrust Indonesia and permanent employees of PT. Indonesian property trusts. The purpose of this study was to determine the implementation of the fulfillment of rights based on the work agreement of PT. Propertrust Indonesia and the barriers to permanent workers of PT. Propertrust Indonesia in obtaining its rights.

The result of this research is the implementation of the fulfillment of the rights of permanent workers based on the work agreement of PT. Propertrust Indonesia has not been fulfilled, as evidenced by the absence of a single permanent employee of PT. Propertrust Indonesia whose rights are fulfilled in the form of fees. This is not in line with the work agreement of PT. Propertrust Indonesia which has been agreed by the company with permanent workers with the number: 001/PT/PKWTT/V/2019, as well as the inhibiting factors for permanent workers in obtaining their rights from companies and permanent workers. Suggestion from the author for the parties involved in labor relations must understand and carry out their rights and obligations correctly to create a fair working relationship for the parties, and it is hoped that those in the company who have the highest authority can lead companies with good managerial skills, employers or the government must provide job training and guarantees for the continuity of permanent workers and if problems arise in labor relations, they must be resolved fairly.

Keywords: Rights-Permanent Workers-Employment Agreement

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara berkewajiban untuk memfasilitasi warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi warga negaranya. Dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh terdapat hubungan yang dinamakan hubungan kerja.

Dalam perspektif Hukum Perdata Pasal 1338 KUHPerdata, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada suatu perjanjian kerja, maka hubungan tersebut tunduk pada hukum perjanjian. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja terbagi atas PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) dan PKWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu).¹

Dewasa ini, dalam pelaksanaan perjanjian kerja sering berjalan tidak baik, diakibatkan tidak dijalankannya kewajiban oleh pihak perusahaan sehingga hak para pekerja tidak terpenuhi sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja. Seperti kasus yang pernah terjadi pada PT. Propertrust Indonesia yang merupakan perseroan terbatas yang bergerak di bidang properti perumahan.

Adapun salah satu isi dari perjanjian kerja yaitu tentang Gaji pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia bergantung kepada terjual atau tidaknya unit rumah, dengan kategori tertentu. Berikut ini simulasinya.

Tabel I.1

Simulasi Harga Rumah Dan Gaji Pekerja Tetap Pt. Propertrust Indonesia

Tipe Rumah	Harga	Tenor Angsuran	Cicilan perbulan	Gaji Pekerja Tetap (35%)	Gaji Pekerja terjual cash rumah
Perumahan 36	Rp.150.000.000	15 tahun	Rp.1.125.000	Rp.292.000	Rp.3.000.000
		10 tahun	Rp.1.686.000	Rp.436.000	
Perumahan 45	Rp.250.000.000	15 tahun	Rp.1.875.000	Rp.486.000	Rp.5.000.000
		10 tahun	Rp.2.083.000	Rp.729.000	
Perumahan 50	Rp.450.000.000	15 tahun	Rp.3.375.000	Rp.875.000	Rp.9.000.000
		10 tahun	Rp.5.062.500	Rp.1.312.500	

Sumber: Data Primer olahan tahun 2022 wawancara dengan Diaz Bagus Amanda,SH. (HRD PT. Propertrust Indonesia)

Kemudian terkait Nominal *fee* ditentukan oleh *developer* atau pihak pengembang perumahan, *fee* diberikan atas tanda bonus (*reward*) kepada PT. Propertrust karena telah membantu dan berhasil menjual rumah yang telah dibangun oleh PT. Propertrust, *fee* tersebut akan diberikan kepada pekerja tetap yang telah berhasil memasarkan rumah kepada konsumen yang didapatkan. Besaran nominal *fee* tersebut bergantung dari tipe rumah dan diberikan sesuai akad dalam perjanjian kerja dengan nomor: 001/PT/PKWTT/V/2019.

Fee merupakan hak karyawan berupa bonus yang diberikan oleh PT. Propertrust Indonesia dan Hak Pekerja telah disepakati dalam Perjanjian Kerja PT. Propertrust, berdasarkan dalam pasal 4 Perjanjian Kerja berikut:

- a. *Fee* disesuaikan dengan tipe rumah yang dijual, ketentuan *fee* setiap rumah akan ditentukan oleh pihak pertama. Dan sewaktu- waktu dapat

¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor :

KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

berubah sesuai dengan ketentuan yang diberikan dari pihak *developer*.

- b. *Fee* Perumahan untuk pembelian cash akan diberikan setelah konsumen membayar lunas
- c. *Fee* Perumahan untuk pembelian cash bertahap diberikan setelah konsumen membayarkan DP pertama, dan atau sesuai kesepakatan lainnya dengan pihak *Developer* *Fee* Perumahan untuk pembelian kredit diberikan setelah konsumen melaksanakan akad di perbankan atau sesuai kesepakatan lainnya dengan pihak *Developer* Trust *fee* Kavlingan untuk pembelian secara cash, cash bertahap, dan kredit diberikan setelah konsumen membayarkan DP, dan atau sesuai kesepakatan lainnya dengan pihak pemilik tanah
- d. *Fee* untuk Marketing yang hanya memberi kontak calon konsumen tanpa bertanggungjawab terhadap survey dan pemberkasan mendapatkan pembagian *fee* 70% dan 30% dari *fee* diberikan untuk marketing yang membantu survey dan pemberkasan konsumen
- e. *Fee* 100% diberikan kepada Marketing yang bertanggungjawab penuh terhadap konsumennya apabila pemberkasan konsumen diserahkan kepada pihak kantor maka *fee* di potong Rp 500 000,- untuk biaya pengurusan pemberkasan konsumen.
- f. Marketing yang membawa list perumahan kekantor berhak mendapat *fee* 0,1% dari setiap penjualan perumahan yang diberikan, dengan ketentuan marketing wajib membawa surat perjanjian antara dirinya dan *developer* kekantor, wajib memastikan legalitas surat- menyurat terkait perumahan tersebut, dan wajib memeriksa dan menilai dengan teliti bahwa bangunan tersebut layak untuk dijual. Serta bertanggungjawab penuh

terhadap dampak hukum yang timbul dari permasalahan antara konsumen dan marketing lainnya dengan pihak *developer* sepenuhnya.

- g. *Fee* akan menjadi 50% dari *fee* yang diberikan oleh *developer* ke Agensi.

Dalam pasal 4 perjanjian kerja di atas terdapat hak pekerja tetap yang harus dipenuhi jika pekerja tetap tersebut telah menyelesaikan kewajibannya, namun fakta di lapangan, PT. Propretrust Indonesia tidak melakukan tanggung jawabnya dan hak karyawan tetapnya tidak terpenuhi.

Tabel 1.2 Keterangan Jumlah Fee Pekerja Tetap Berdasarkan Perjanjian Kerja

Type Rumah	Nominal Fee	Akad Perjanjian Kerja	Fee diterima pekerja
Perumahan36	Rp1.000.000	Mendapat 70% ketika rumah terjual oleh pekerja tetap namun tidak membantu survey dan pemberkasan	Rp.700.000
		Mendapat 30% tidak menjual tetapi membantu survei dan pemberkasan	Rp. 300.000
		Mendapat 100% ketika bertanggung jawab penuh atas konsumen	Rp1.000.000
Perumahan 45	Rp2.000.000	Mendapat 70% ketika rumah terjual oleh pekerja tetap namun tidak membantu survei dan pemberkasan	Rp1.400.000
		Mendapat 30% tidak menjual tetapi membantu survei dan pemberkasan	Rp600.000
		Mendapat 100% ketika bertanggung jawab penuh atas konsumen	Rp2.000.000.-
Perumahan 50	Rp3.000.000	Mendapat 70% ketika rumah terjual oleh pekerja tetap namun tidak membantu survei dan pemberkasan	Rp2.100.000.-
		Mendapat 30% tidak menjual tetapi membantu survei dan pemberkasan	Rp9.000.000.
		mendapat 100% ketika bertanggung jawab penuh atas konsumen	Rp3.000.000

Sumber: Data Primer Olahan Tahun 2022, berdasarkan Perjanjian Kerja dengan nomor: 001/PT/PKWTT/V/2019

salah satu pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia yakni Rianto Fajrian menyatakan pada saat penjualan pertama yakni rumah tipe 45 ia memperoleh fee 100% sebesar Rp. 2.000.000. Kemudian satu bulan berikutnya Rianto Fajrian berhasil kembali menjual rumah tipe 36 dan hanya mendapat *fee* Rp.500.000, dan untuk penjualan berikutnya Rianto Fajrian tidak pernah mendapat fee sama sekali. Sedangkan untuk pekerja tetap lainnya, ketika berhasil menjual rumah pertamanya tidak mendapat *fee* sama sekali namun hanya menerima gaji pokok.²

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pemenuhan Hak Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemenuhan hak pekerja tetap berdasarkan perjanjian kerja PT. Propertrust Indonesia?
2. Apa sajakah faktor penghambat pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia dalam memperoleh haknya?
3. Bagaimanakah upaya pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia dalam memperoleh haknya?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisa pelaksanaan pemenuhan hak pekerja tetap berdasarkan perjanjian kerja PT.

Propertrust Indonesia.

- b. Untuk mengetahui faktor penghambat pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia dalam memperoleh haknya.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia dalam memperoleh haknya.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai pemenuhan hak pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk pihak Perseroan agar lebih mengutamakan prinsip perjanjian dalam mempekerjakan tenaga kerja sehingga dapat menjadi bahan untuk Direksi agar lebih memperhatikan pekerja tetap dalam kegiatan perseroan; dan
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk masyarakat agar lebih memperhatikan dalam hal pembelian unit properti perumahan.

D. Kerangka Teori

Teori-teori yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Teori Hukum Perjanjian

Pengertian perjanjian menurut Subekti, yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.³ Apabila pengaturan hukum tersebut mengenai perjanjian dalam bentuk tertulis sering disebut Hukum Kontrak.⁴

² Wawancara Dengan Bapak Rianto Fajrian, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 11 Juli 2022, Jalan Sepakat, Pekanbaru, Riau.

³R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 2001, hlm 6.

⁴ I.G. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak: Teori dan Praktik*, Kesaint Blanc, Jakarta, 2003,

Pasal 1338 KUHPerdara akan berlaku secara otomatis jika perjanjian telah dilakukan dan disepakati. Tidak ada alasan lain untuk tidak dapat memenuhi isi suatu perjanjian yang telah disepakati bersama oleh para pihak atau lazimnya disebut sebagai penerapan asas *pacta sunt servanda*.⁵ Para pihak harus memenuhi perjanjian sebagaimana yang telah diatur bersama.

2. Teori Hak

Teori hak merupakan suatu aspek dari deontologi (teori kewajiban) karena hak tidak dapat dipisahkan dengan kewajiban.⁶ Bila suatu tindakan merupakan hak bagi seseorang, maka sebenarnya tindakan yang sama merupakan kewajiban bagi orang lain. Teori hak sebenarnya didasarkan atas asumsi bahwa manusia mempunyai martabat dan semua manusia mempunyai martabat yang sama.

Suatu tindakan atau perbuatan yang tidak sesuai dengan teori hak maka akan menimbulkan perselisihan hak, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷

Perselisihan hak juga disebut perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Dalam

hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan. Hal itu dapat dilakukan setelah tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁸

3. Teori Penyelesaian Sengketa

Richard L. Abel mengartikan sengketa (*dispute*) adalah pernyataan publik mengenai tuntutan yang tidak selaras (*inconsistent claim*) terhadap sesuatu yang bernilai.⁹

Penyelesaian, penanganan sengketa di bidang hubungan industrial dimaksudkan agar mendapatkan solusi atau kesepakatan yang mampu mencerminkan kepentingan atau kebutuhan seluruh pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja sehingga dapat dalam keadaan seperti semula. Sesuai dengan Undang-undang 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

E. Kerangka Konseptual

1. Karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.¹⁰

hlm. 3.

⁵ KUH Perdata Pasal 1338

⁶ Bertens, *Etika*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2000, hlm. 89.

⁷ Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁸ *Ibid*, pasal 86 dan angka 86 Penjelasan Umum.

⁹ Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 2010, hlm. 81.

¹⁰Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹
3. Hak adalah kekuasaan atau ijin yang diberikan oleh hukum kepada seseorang atau badan hukum untuk menikmati hasil dari benda yang menjadi miliknya tersebut.¹²
4. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹³
5. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁴
6. Perseroan Terbatas, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratanyang ditetapkan.¹⁵

7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban parapihak.¹⁶

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, jenis penelitian hukum yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian sosiologis.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih penulis adalah di kota Pekanbaru, yakni PT. Propertrust Indonesia Pekanbaru yang beralamat Jalan Utama Sari No.4B, Tangkerang Selatan. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah PT. Propertrust Pekanbaru.

b. Sampel

Table I.3 Populasi dan Sampel

NO	Responden	Populasi	Sampel	Presentase
1.	Human Resources Development (HRD) PT. Propertrust Indonesia	1	1	100 %
2.	Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia	5	5	100%
Jumlah		6	6	100%

Sumber : Data primer Olahan Tahun 2022

3. Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitiann adalah sebagaiberikut :

a. Data primer

Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2022.

¹¹ Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹² Yuhelson, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ideas Publishing, Gorontalo, Desember 2017, hlm. 104.

¹³ Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁴ Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁵ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

¹⁶ Pasal 1 Ayat 14 Undang-undang Republik

Data primer adalah data utama yang diperoleh langsung dari sumber utama dengan Sumber wawancara Data yang diperoleh yaitu Kontrak Perjanjian Marketing Nomor: 001/PT/PKWTT/V/2019 dari PT. Propertrust Indonesia

b. Data sekunder

- 1) Bahan hukum primer
- 2) Bahan hukum sekunder
- 3) Bahan Hukum Tersier

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Kajian kepustakaan.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan dalam menarik kesimpulan digunakan metode berpikir deduktif.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hak

1. Pengertian Tentang Hak

Hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki makna kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu.¹⁷ Menurut kamus Hukum hak memiliki arti yaitu kekuasaan, kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subyek hukum.¹⁸ Teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban. Menurut Immanuel Kant sebagai orang yang meletakkan

dasar filosofis untuk deontologi, manusia merupakan suatu tujuan pada dirinya (*an end in itself*). Hak manusia selalu harus dihormati.¹⁹

2. Jenis- Jenis Hak

Hak Pekerja telah di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diantaranya pada angka 30 BAB ketentuan umum yaitu terkait dengan upah, namun didalam Undang-Undang ini hak pekerja tidak hanya upah saja. Terdapat jenis-jenis hak yang dijelaskan didalam Undang-Undang ini sebagai berikut.

- a. Tidak boleh adanya diskriminasi terhadap pekerja/buruh (Pasal 6).
- b. Pekerja/buruh berhak mendapatkan pelatihan kerja (Pasal 11 dan Pasal 18 ayat 1).
- c. Pekerja yang sudah melakukan magang berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- d. Pekerja/buruh memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
- e. Pekerja/buruh yang telah meninggal dunia, Ahli waris mendapatkan hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku atau telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 61 ayat 5).
- f. Hak bagi pekerja/buruh wanita untuk istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, ketika

¹⁷Anonim, KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), PT (Persero) penerbitan dan percetakan, Jakarta, 2005.

¹⁸ Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum: Dictionary Of Law Complete Edition*, Reality Publisher, Surabaya, 2009, hlm 230.

¹⁹ Flabianus F. Alaman, "Pemenuhan Hak Mendapatkan Perlindungan Bagi Anak-Anak Pengungsi Di Indonesia Ditinjau Dari Konvensi Hakhak Anak", *Jurnal Hukum Justitia Et Pax*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm. 57.

- mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dari dokter (pasal 82 ayat 1 dan 2).
- g. Pekerja/buruh berhak mendapatkan upah penuh, memperoleh penghasilan penghidupan yang layak (Pasal 84 dan Pasal 88).
 - h. Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, perlakuan sesuai martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
 - i. Hak Pekerja/buruh dan keluarganya atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99).
 - j. Hak Pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, kemudian menghimpun dan mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok (Pasal 104 ayat 1 dan ayat 2).
 - k. Hak pengusaha atas membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (Pasal 105 ayat 1).
 - l. Hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan, berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut (Pasal 119 dan Pasal 120).
 - m. Hak pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh atas mogok kerja secara sah, tertib dan damai yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha berhak

mendapatkan upah (Pasal 137 ayat 1).²⁰

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja dan Jenis Pekerja

Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja terbagi atas PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) dan PKWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu).

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Tetap

Secara umum ada beberapa hak pekerja tetap yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:²¹

- a. Hak atas pekerjaan
- b. Hak atas upah yang adil
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama.
- g. Hak atas rahasia pribadi
- h. Hak atas kebebasan suara hati

²⁰ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²¹ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan*

relevansinya, Edisi baru, Kanisius, Yogyakarta, 1998, hlm. 162-172.

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

- (a) Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tidak boleh melakukan selain dengan izin pemberi kerja dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- (b) Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- (c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian.²²

C. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Properti

1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.” Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terangterangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.²³

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan,

atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Pengertian Perusahaan Properti

Kegiatan broker properti diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan RI Nomor: 33/M-DAG/PER/8/2008 tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti. Dalam pasal 1 dijelaskan bahwa Perusahaan perantara perdagangan properti yang selanjutnya disebut perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan sebagai perantara jual beli, perantara sewa-menyewa, penelitian dan pengkajian, pemasaran, serta konsultasi dan penyebaran informasi yang berkaitan dengan properti berdasarkan perintah pemberi tugas yang diatur dalam perjanjian tertulis.²⁴

3. Pengertian Properti

Properti adalah setiap fisik atau tidak yang berwujud fisik yang dimiliki seseorang atau bersama dengan sekelompok atau milik badan hukum.²⁵ Kata properti berasal dari Bahasa Inggris yaitu *properti* yang berarti sesuatu yang dapat dimiliki seseorang.

4. Pengertian Developer

Pengembang (*developer*) adalah orang perorangan atau perusahaan yang bekerja mengembangkan suatu kawasan permukiman menjadi perumahan yang layak huni dan memiliki nilai ekonomis sehingga dapat dijual kepada masyarakat. Pengembang (*developer*) dapat pula

²²H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Edisi revisi, Restu Agung, Jakarta, 2009, hlm. 89.

²³Cindawati, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Palembang, Putra Penuntun, 2014, hlm. 55.

²⁴Peraturan Menteri Perdagangan RI No. 33/M-DAG/PER/8/2008 tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti, Pasal 1, No 1.

²⁵ Muhammad Yamin dan Abdul Rahim Lubis, *Kepemilikan Properti di Indonesia*, Cet. 1, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2013, hlm. 80

bekerja membangun atau mengubah perumahan atau bangunan yang sudah ada sehingga menjadi perumahan/bangunan yang lebih baru, lebih baik, dan memiliki nilai ekonomis yang lebih tinggi.

5. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.²⁶

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tentang Kota Pekanbaru

1. Sejarah Kota Pekanbaru

Sejarah kota Pekanbaru dimulai dengan berkembangnya sebuah kebatinan (suku) Senapelan. Pada awalnya perkembangannya dimulai ditepian Sungai Siak dengan daerah Pekanbaru Kota sekarang, Tampan, Palas dan sampai ke kuala Tapung. Pada tanggal 23 Juni 1784 Senapelan diganti dengan Pekan “Baharu” atau dalam bahasa Indonesia lebih dikenal dengan Pekan Baru. Sebagai daerah bahari pelabuhan Pekanbaru sangat ramai dan menjadi pusat perdagangan pedagang-pedagang yang datang dari Selat Malaka dan pedagang-pedagang yang datang dari Minangkabau dan Petapahan. Pesatnya perkembangan kota Pekanbaru ini sebagai pusat perdagangan membuat kota ini banyak dikunjungi oleh para pedagang dari luar

daerah.

2. Gambaran Umum Tentang PT. Propertrust Indonesia

PT. Propertrust Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti perumahan yang berdiri dan beroperasi sejak 2019 dengan direktur utama Bernama Rangga Rahadi Putra, S.PI. bersama salah seorang sahabatnya yakni Bayu Andika, ST. keduanya mendirikan perusahaan Properti karena sama-sama memiliki jiwa bisnis dan *phassion* dalam usaha jual beli properti. Diungkapkan oleh HRD (*Human Resource Development*) PT. Propertrust Indonesia bahwa baik Rangga Rahadi Putra, S.PI. dan Bayu Andika, ST mempunyai tujuan membantu orang agar bisa memiliki rumah hunian yang sesuai dengan kebutuhannya dan kondisi finansialnya. Atas latar belakang hal tersebut keduanya sepakat untuk mendirikan Perusahaan dan memulai pekerjaan menjual perumahan. kemudian memiliki lima (5) karyawan tetap, dengan kantor beralamat di Jalan Utama Sari, Tangkerang Selatan, Pekanbaru, Riau.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Tetap Berdasarkan Perjanjian Kerja PT. Propertrust Indonesia

Berdasarkan penuturan *human resources development* (HRD) PT. Propertrust Indonesia, Diaz Bagus Amanda bahwasanya perikatan antara Hak dan Kewajiban sudah diatur dalam Kontrak Perjanjian Kerja. Dalam Kontrak

²⁶Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang*

Ketenagakerjaan, Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005, hlm. 17.

Perjanjian Kerja memang sudah mengatur ikatan Hak dan Kewajiban pada Pasal 4 poin Ketentuan *Fee* yakni sebagai berikut:

- a. *Fee* disesuaikan dengan type rumah yang dijual, ketentuan *fee* setiap rumah akan ditentukan oleh pihak *pertama*. Dan sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan ketentuan yang diberikan dari pihak developer.
- b. *Fee* Perumahan untuk pembelian cash akan diberikan setelah konsumen membayar lunas.
- c. *Fee* Perumahan untuk pembelian cash bertahap diberikan setelah konsumen membayarkan DP pertama, dan atau sesuai kesepakatan lainnya dengan pihak *developer* *Fee* Perumahan untuk pembelian kredit diberikan setelah konsumen melaksanakan akad di perbankan dan atau sesuai kesepakatan lainnya dengan pihak Developer.
- d. *Fee* Kavlingan untuk pembelian secara cash, cash bertahap, dan kredit diberikan setelah konsumen membayarkan DP, dan atau sesuai kesepakatan lainnya dengan pihak pemilik tanah.
- e. *Fee* untuk marketing yang hanya memberi kontak calon konsumen tanpa bertanggungjawab terhadap survey dan pemberkasan mendapatkan pembagian *fee* 70% dan 30% dari *fee* diberikan untuk marketing yang membantu survey dan pemberkasan konsumen.
- f. *Fee* 100% diberikan kepada Marketing yang bertanggungjawab penuh terhadap konsumennya
- g. Apabila pemberkasan konsumen diserahkan kepada pihak kantor maka *fee* di potong Rp. 500.000,- untuk biaya pengurusan pemberkasan konsumen.
- h. Marketing yang membawa list perumahan kekantor berhak mendapat *fee* 0,1% dari setiap penjualan perumahan yang diberikan, dengan ketentuan marketing wajib membawa

surat perjanjian antara dirinya dan developerkekantor, wajib memastikan legalitas surat-menyurat terkait perumahan tersebut, dan wajib memeriksa dan menilai dengan teliti bahwa bangunan tersebut layak untuk dijual. Serta bertanggungjawab penuh terhadap dampak hukum yang timbul dari permasalahan antara konsumen dan marketing lainnya dengan pihak developer sepenuhnya.

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa Hak untuk pekerja tetap berupa *fee* dituliskan dengan cukup jelas dan dapat dipahami terutama bagi pekerja tetap. Akan tetapi pada pelaksanaannya terdapat permasalahan yakni pada saat pekerja tetap berhasil melaksanakan kewajibannya atas Pasal 4 tersebut, Haknya berupa *fee* tidak dibayarkan.

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) PT. Propertrust Indonesia yakni Diaz Bagus Amanda, mengatakan bahwa pekerja tetap yang bekerja di PT. Propertrust pada awal bekerja diberikan perjanjian kerja yang memuat kewajiban kerja serta hak yang akan didapatkan setelah menyelesaikan kewajiban kerjanya. Perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh direktur PT. Propertrust Indonesia sebagai pihak pertama dan pekerja tetap sebagai pihak kedua. Selama pekerja tetap bekerja di PT. Propertrust ia mengaku bahwa kurang bahkan tidak adanya pemenuhan hak yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerja tetap. Hal tersebut dibuktikan dengan tidak diberikannya *fee* oleh perusahaan kepada pekerja tetap, sehingga para pekerja tetap lebih memilih untuk berhenti bekerja di PT.

PropertrustIndonesia.²⁷

2. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia yakni Fitra Hadi mengatakan bahwa dirinya pada saat November 2019 berhasil menjual salah satu unit tipe 45 dan dua unit tipe 36 yang seharusnya berhak mendapatkan *fee* sebesar Rp. 4.000.000.- (Empat Juta Rupiah) akan tetapi setelah menunggu cukup lama, dirinya tidak menerima *fee* sampai saat ini.²⁸
3. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia yakni Rianto Fajrian menyatakan pada saat penjualan pertama yakni rumah tipe 45 ia memperoleh *fee* 100% sebesar Rp. 2.000.000. Kemudian satu bulan berikutnya Rianto Fajrian berhasil kembali menjual rumah tipe 36 dan hanya mendapat *fee* Rp.500.000, dan untuk penjualan berikutnya Rianto Fajrian tidak pernah mendapat *fee* sama sekali.²⁹
4. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia yakni Riski Ramadhan mengatakan bahwa dirinya pada saat Juni 2019 berhasil menjual dua unit rumah tipe 36 yang seharusnya berhak mendapatkan *fee* sebesar Rp. 2.000.000.- (Dua Juta Rupiah) akan tetapi setelah menunggu cukup lama, dirinya tidak menerima *fee* sampai saat ini.³⁰
5. Berdasarkan hasil wawancara dengan

pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia yakni Andi Kurniawan mengatakan bahwa dirinya pada saat Agustus 2019 berhasil menjual tiga unit rumah tipe 36 yang seharusnya berhak mendapatkan *fee* sebesar Rp. 3.000.000.- (Tiga Juta Rupiah) akan tetapi setelah menunggu cukup lama, dirinya tidak menerima *fee* sampai saat ini.³¹

6. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia yakni Rocky Syahputra mengatakan bahwa dirinya pada saat Agustus 2019 berhasil menjual dua unit rumah tipe 36 yang seharusnya berhak mendapatkan *fee* sebesar Rp. 2.000.000.- (Dua Juta Rupiah) akan tetapi setelah menunggu cukup lama, dirinya tidak menerima *fee* sampai saat ini.³²

Pekerja tetap tidak menerima haknya sesuai dengan perjanjian kerja akan tetapi pihak PT. Propertrust Indonesia tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja, dengan kata lain perjanjian kerja hanya dilaksanakan secara tekstual dan tidak dilaksanakan secara kontekstual.

B. Faktor Penghambat Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia Dalam Memperoleh Haknya

1. Faktor Penghambat dari perusahaan

Faktor dari perusahaan dalam

²⁷Wawancara Dengan Bapak Diaz Bagus Amanda, HRD PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Kantor Pemasaran Perumahan Cakra Link, Jalan Utama Sari, Pekanbaru, Riau.

²⁸Wawancara Dengan Bapak Fitra Hadi, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 15 Juli 2022, Jalan Swakarya, Pekanbaru, Riau

²⁹Wawancara Dengan Bapak Rianto Fajrian, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 11 Juli 2022, Jalan Teladan, Pekanbaru, Riau.

³⁰Wawancara Dengan Bapak Riski Ramadhan, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 15 Juni 2022, Jalan Swakarya, Pekanbaru, Riau.

³¹Wawancara Dengan Bapak Andi Kurniawan, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 11 Juli 2022, Jalan Teladan, Pekanbaru, Riau.

³²Wawancara Dengan Bapak Rocky Syahputra, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 13 Juli 2022, Jalan Bangau Sakti, Pekanbaru, Riau.

penelitian ini yang berasal dari perusahaan PT. Propertrust Indonesia memiliki beberapa faktor penghambat diantaranya :

- a. Adanya Penyalahgunaan Kekuasaan.
Penyalahgunaan kekuasaan ini terjadi pada PT. Propertrust Indonesia yakni direktur utama yang memiliki posisi tertinggi di perusahaan yang hanya mementingkan kepentingan pribadi sebagai direktur utama dengantidak melaksanakan kewajibannya.
- b. Kurangnya Manajemen Perusahaan.
Dalam penelitian ini Diaz Bagus Amanda, S.H mengungkapkan PT. Propertrust dalam menjalankan perusahaan kurang perencanaan dan tidak dilakukan secara harfiah (sebagaimana aslinya) terhadap perjanjian kerja yang telah ditetapkan.
- c. Hanya berfokus pada pendapatan perusahaan (*profit*)
Dengan mengabaikan sumber daya manusianya berupa tidak dipenuhinya hak-hak para pekerja tetap yang dimilikinya.
- d. Kurangnya penegakan norma jaminan hak pekerja tetap oleh perusahaan. Norma berupa aturan yang telah ditetapkan tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak perusahaan.

2. Faktor Penghambat dari Pekerja Tetap

Faktor penghambat dari pekerja tetap PT. Propertrust ini diantaranya:

- a. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja tetap tentang ketenagakerjaan, hak dan kewajiban serta adanya upaya hukum.
- b. Kurangnya sosialisasi terkait pentingnya pengaduan atas penyelenggaraan perjanjian kerja.

C. Upaya Pekerja Tetap PT. Propertrust

Indonesia Dalam Memperoleh Haknya

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Konflik/perselisihan dalam hubungan Industrial dapat terjadi salah satu diakibatkan oleh adanya perselisihan hak, dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Setiap perselisihan hubungan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Biparti dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka dilakukan upaya Bipartit, Konsiliasi, dan Arbitrase.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemenuhan hak pekerja tetap PT. Propertrust Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Tetap Berdasarkan Perjanjian Kerja PT. Propertrust Indonesia belum terpenuhi, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya satupun karyawan tetap PT. Propertrust Indonesia yang terpenuhi haknya yakni berupa *fee* sesuai perjanjian kerja PT.

Propertrust Indonesia yang telah disepakati oleh perusahaan dengan pekerja tetap dengan nomor: 001/PT/PKWTT/V/2019, serta aturan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Faktor penghambat pekerja tetap memperoleh haknya berasal dari perusahaan yakni adanya penyalahgunaan kekuasaan, kurangnya manajemen perusahaan, perusahaan hanya berfokus pada pendapatan perusahaan (*profit*), dan kurangnya penegakan norma jaminan hak pekerja tetap oleh perusahaan. Sedangkan faktor penghambat yang berasal dari pekerja tetap antara lain kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja tetap tentang ketenagakerjaan, hak dan kewajiban, kurangnya peran pemerintah maupun lembaga bantuan hukum dalam menyikapi permasalahan-permasalahan pekerja tetap dan perusahaan properti, kurangnya sosialisasi terkait pentingnya pengaduan atas penyelenggaraan perjanjian kerja.
3. Upaya pekerja tetap dalam pemenuhan hak melalui penyelesaian perselisihan hak terhadap pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan dapat menempuh jalur luar pengadilan hubungan industrial dan dapat juga menempuh jalur pengadilan hubungan industrial. Upaya tersebut dapat dilakukan untuk pemenuhan haknya atas perusahaan tempat mereka bekerja, namun dalam penelitian ini tak satupun pekerja tetap yang melakukan upaya tersebut di atas.

B. Saran

Saran Penulis atas kesimpulan di atas adalah :

1. Kepada pihak yang memiliki kewenangan tertinggi dalam perusahaan diharapkan untuk

memimpin perusahaan dengan keterampilan manajerial yang baik agar setiap operasi perusahaan bisa berjalan sesuai dengan visi misi perusahaan dan setiap pekerja memiliki tujuan untuk mencapai target melalui usaha bersama serta menegakkan norma jaminan pemenuhan hak pekerja atas perjanjian kerja pekerja tetap secara rinci dan jelas.

2. Pengusaha ataupun pemerintah harus memberikan pelatihan kerja dan jaminan untuk kelangsungan pekerja tetap dan diharapkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan, apabila timbul masalah/konflik dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil.
3. Pemerintah telah menyediakan banyak bentuk upaya hukum untuk menyelesaikan perselisihan/konflik di bidang hubungan industrial, upaya hukum tersebut seharusnya membuat pihak pekerja lebih mudah untuk mengupayakan permasalahan hukumnya terkait perselisihan hak. Hak pekerja tetap yang tidak terpenuhi oleh perusahaan sebaiknya dapat diupayakan melalui jalur perundingan Bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka dilakukan upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- R. Subekti, 2001, *Hukum Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta.
- I.G. Rai Widjaya, 2003, *Merancang Suatu Kontrak: Teori dan Praktik*, Kesaint Blanc, Jakarta.
- KUH Perdata Pasal 1338

- Bertens, 2000, *Etika*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Salim HS, 2010, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Hasibuan, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Yuhelson, Desember 2017, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ideas Publishing, Gorontalo.
- Anonim, 2005, KBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), PT (Persero) penerbitan dan percetakan, Jakarta.
- Marwan dan Jimmy P, 2009, *Kamus Hukum: Dictionary Of Law Complete Edition*, Reality Publisher, Surabaya.
- A. Sonny Keraf, 1998, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, Edisi baru, Kanisius, Yogyakarta.
- H.R. Abdussalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Edisi revisi, Restu Agung, Jakarta.
- Cindawati, 2014, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Palembang, Putra Penuntun.
- Muhammad Yamin dan Abdul Rahim Lubis, 2013, *Kepemilikan Properti di Indonesia*, Cet. 1, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuasa Aulia.

B. Jurnal

- Flabianus F. Alaman, “Pemenuhan Hak Mendapatkan Perlindungan Bagi Anak-Anak Pengungsi Di Indonesia Ditinjau Dari Konvensi Hakhak Anak”, *Jurnal Hukum Justita Et Pax*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

C. Wawancara

Wawancara Dengan Bapak Rianto Fajrian, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 11 Juli 2022, Jalan Sepakat, Pekanbaru, Riau.

Wawancara Dengan Bapak Diaz Bagus Amanda, HRD PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Kantor Pemasaran Perumahan Cakra Link, Jalan Utama Sari, Pekanbaru, Riau.

Wawancara Dengan Bapak Fitra Hadi, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019- 2020, Tanggal 15 Juli 2022, Jalan Swakarya, Pekanbaru, Riau.

Wawancara Dengan Bapak Riski Ramadhan, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 15 Juni 2022, Jalan Swakarya, Pekanbaru, Riau.

Wawancara Dengan Bapak Andi Kurniawan, Pekerja Tetap PT. Propertrust Indonesia 2019-2020, Tanggal 11 Juli 2022, Jalan Teladan, Pekanbaru, Riau.

D. Peraturan Perundang- Undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2017 Tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti.