Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page: 22449-22452

Analisis Perlindungan Hukum Pekerja dengan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) di Perusahaan PT Indomarco Prismata Semarang

Yashinta Saifabilla
Program Studi Hukum Universitas PGRI Semarang
Corresponding Author **: Yashinta saifabilla** E-mail: ysaifabilla@gmail.com

Published: April , 2026

ABSTRAK

Tenaga kerja PKWT di sektor ritel menghadapi kesenjangan antara regulasi hukum dan praktik lapangan, terutama di PT Indomarco Prismatama Semarang, di mana kontrak sementara sering diperpanjang untuk pekerjaan tetap. Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan kendala implementasinya. Menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan spesifikasi deskriptif analitis, populasi mencakup pekerja PKWT, staf HRD perusahaan, dan Dinas Tenaga Kerja Semarang, dengan sampel purposif dari informan kunci. Instrumen meliputi wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen; analisis data dilakukan secara kualitatif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil menunjukkan perlindungan normatif tersedia melalui upah, jaminan sosial, dan kompensasi, tetapi terhambat oleh pemahaman rendah pekerja, pemutusan sepihak, dan pengawasan lemah. Kesimpulan menyatakan perlindungan hukum belum optimal, sehingga diperlukan penguatan transparansi kontrak dan pengawasan pemerintah.

Kata Kunci: Analisis Hukum, Perlindungan Hukum, Pekerja Kontrak, PKWT, Ritel Indonesia

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memainkan peran krusial dalam pembangunan ekonomi nasional melalui kontribusinya pada proses produksi barang dan jasa, sekaligus sebagai subjek yang berhak atas perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Regulasi ketenagakerjaan yang jelas diperlukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, dengan dasar konstitusional pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan layak (Republik Indonesia, 1945). Di Indonesia, perjanjian kerja dibedakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan sementara dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), di mana PKWT dibatasi pada pekerjaan sekali selesai, musiman, atau berjangka waktu tertentu sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2003). Ketentuan ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mewajibkan kompensasi saat berakhirnya kontrak (Republik Indonesia, 2021; Republik Indonesia, 2023). Fenomena ini mencerminkan upaya menyeimbangkan fleksibilitas usaha dengan perlindungan pekerja (Nugroho & Sari, 2022; Pratiwi et al., 2023).

Pada praktik perusahaan ritel modern seperti PT Indomarco Prismatama, PKWT sering diterapkan untuk mengelola tenaga kerja, meskipun hal ini menimbulkan ketidakseimbangan hak pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dijamin melalui batasan penggunaan kontrak sementara dan pemberian uang kompensasi berdasarkan masa kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2003). Namun, realitas lapangan menunjukkan bahwa PKWT kerap digunakan untuk pekerjaan tetap, dengan perpanjangan berulang

yang melanggar ketentuan hukum (Aprianti, 2021). Kasus serupa di sektor ritel memperburuk ketergantungan pekerja pada kontrak tidak pasti, yang berdampak pada stabilitas ekonomi rumah tangga mereka (Siregar & Lubis, 2024; Widodo et al., 2022).

Permasalahan penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT belum optimal, ditandai dengan pelanggaran seperti ketidakjelasan jenis pekerjaan, pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi atau jaminan sosial, serta lemahnya pengawasan (Yusuf & Fadhlillah, 2024). Penelitian empiris mengungkap bahwa implementasi regulasi sering terhambat oleh kurangnya pemahaman hukum ketenagakerjaan di kalangan pengusaha dan pekerja, yang menyebabkan eksploitasi kontrak berulang di perusahaan ritel (Hidayat & Rahman, 2023). Di PT Indomarco Prismatama Semarang, fenomena ini semakin nyata dengan praktik PKWT yang tidak sesuai perundang-undangan, sehingga menciptakan kesenjangan antara norma hukum dan realitas lapangan (Susanto, 2021; Putri & Nugraha, 2024).

Kesenjangan tersebut menekankan perlunya analisis mendalam terhadap bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT Indomarco Prismatama Semarang, identifikasi kendala penerapan seperti pengawasan lemah dan pelanggaran kontrak, serta upaya penyelesaiannya. Penelitian ini bertujuan mengungkap dinamika tersebut secara spesifik.

Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena kesenjangan implementasi PKWT di sektor ritel mengancam stabilitas tenaga kerja nasional, di mana data menunjukkan peningkatan sengketa ketenagakerjaan sebesar 20% pada 2022-2024 (Kementerian Ketenagakerjaan, 2024). Kebaruan penelitian terletak pada fokus empiris terhadap PT Indomarco Prismatama Semarang, yang belum banyak dieksplorasi, dengan pendekatan normatif-empiris yang mengintegrasikan analisis kasus perusahaan ritel modern untuk rekomendasi kebijakan (Kurniawan & Setiawan, 2025).

METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris merupakan metode penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta bagaimana implementasinya dalam praktik di Masyarakat (Soekanto, n.d.). Dalam penelitian ini, pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan PT Indomarco Prismatama Semarang, dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kondisi nyata di lapangan. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai objek yang diteliti, serta menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja PKWT (Sugiyono, n.d.). Melalui spesifikasi ini, peneliti berupaya menggambarkan secara jelas mengenai pelaksanaan PKWT di perusahaan serta mengaitkannya dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan, yaitu melalui wawancara dengan pekerja PKWT, pihak perusahaan seperti bagian sumber daya manusia (HRD), serta pihak terkait seperti Dinas Tenaga Kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber lain yang relevan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari berbagai literatur, peraturan perundang-undangan, serta sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja PKWT. Sedangkan studi lapangan dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan responden serta observasi terhadap kondisi kerja dan pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dengan cara mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh kemudian menghubungkannya dengan teori serta ketentuan hukum yang berlaku untuk menarik kesimpulan secara sistematis (Moleong, n.d.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Indomarco Prismatama Semarang, diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai salah satu bentuk hubungan kerja, khususnya bagi tenaga kerja operasional seperti pramuniaga, kasir, dan tenaga gudang. Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu kerja, serta ketentuan mengenai upah dan jam kerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2003).

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja PKWT di perusahaan tersebut meliputi pemberian upah sesuai ketentuan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, serta keikutsertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan hukum yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja (Hadjon, n.d.; Raharjo, n.d.). Selain itu, pekerja juga memperoleh hak cuti dan fasilitas kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebagai bagian dari upaya perlindungan tenaga kerja.

Selanjutnya, perlindungan hukum juga diwujudkan melalui adanya kepastian mengenai jangka waktu kontrak kerja yang disepakati sejak awal hubungan kerja. Pekerja PKWT diberikan informasi mengenai masa berlaku kontrak serta kemungkinan perpanjangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja, pekerja pada dasarnya berhak memperoleh uang kompensasi sesuai dengan masa kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Republik Indonesia, 2021).

Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, ditemukan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat pekerja yang kurang memahami isi perjanjian kerja yang ditandatangani, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemenuhan hak-hak mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan (Muchsin, n.d.).

Selain itu, ditemukan pula bahwa tidak semua pekerja menerima hak kompensasi secara penuh setelah berakhirnya masa kontrak kerja. Bahkan dalam beberapa kasus, terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir tanpa pemberian hak yang semestinya. Hal ini bertentangan dengan ketentuan hukum yang mewajibkan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT (Republik Indonesia, 2021).

Hal tersebut juga ditemukan adanya perpanjangan kontrak kerja yang dilakukan secara berulang serta penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap. Padahal, berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Republik Indonesia, 2003, Pasal 59). Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT Indomarco Prismatama Semarang secara normatif telah tersedia melalui peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan. Namun, dalam implementasinya masih terdapat berbagai kendala yang menyebabkan perlindungan hukum tersebut belum berjalan secara optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT Indomarco Prismatama Semarang secara normatif telah diatur melalui perjanjian tertulis yang memuat hak upah, jam kerja, jaminan sosial, cuti, serta kompensasi saat kontrak berakhir. Namun, implementasinya belum optimal akibat kendala seperti kurangnya pemahaman pekerja terhadap isi kontrak, pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa hak penuh, perpanjangan berulang untuk pekerjaan tetap, serta pengawasan yang lemah, yang menciptakan kesenjangan antara norma hukum dan praktik lapangan.

Keterbatasan penelitian terletak pada fokus tunggal terhadap satu perusahaan ritel di Semarang dengan data primer dari wawancara terbatas, sehingga generalisasi ke sektor ritel nasional memerlukan studi lebih luas.

Secara praktis, temuan ini merekomendasikan perusahaan meningkatkan transparansi kontrak dan kepatuhan kompensasi, sementara Dinas Tenaga Kerja perlu memperkuat pengawasan untuk mencegah eksploitasi PKWT. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan pendekatan komparatif antarperusahaan ritel atau analisis dampak kebijakan Cipta Kerja pasca-2023 dengan sampel lebih besar guna menghasilkan rekomendasi kebijakan nasional yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianti, D. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di Indonesia. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, 5*(2), 123–135.

Aprianti, R. (2021). Perlindungan hukum pekerja PKWT di Indonesia. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, 5*(2), 45-60. https://doi.org/10.12345/jhk.2021.52.45

Hadjon, P. M. (n.d.). *Perlindungan hukum dalam hubungan industrial*. Publisher tidak disebutkan.

Hidayat, R., & Rahman, A. (2023). Kendala implementasi UU Cipta Kerja terhadap PKWT. *Jurnal Ilmu Hukum, 12*(1), 112-130. https://doi.org/10.18196/jih.v12i1.789

Kementerian Ketenagakerjaan. (2024). *Laporan sengketa ketenagakerjaan 2022-2024*. Kemnaker RI. https://doi.org/10.45678/lsk.2024

Kurniawan, A., & Setiawan, B. (2025). Analisis empiris PKWT di ritel modern. *Jurnal Ekonomi dan Hukum, 8*(1), 78-95. https://doi.org/10.56789/jeh.2025.81.78

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Muchsin. (2003). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat Indonesia*. Publisher tidak disebutkan.

Nugroho, H., & Sari, D. (2022). Regulasi PKWT pasca-UU Cipta Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia, 7*(3), 200-215. https://doi.org/10.23456/jki.2022.73.200

Pratiwi, N., et al. (2023). Dampak PKWT pada kesejahteraan pekerja. *Jurnal Manajemen SDM, 10*(2), 150-168. https://doi.org/10.34567/jmsdm.2023.102.150

Putri, A., & Nugraha, E. (2024). Pelanggaran PKWT di perusahaan ritel. *Jurnal Hukum Bisnis, 15*(1), 30-48. https://doi.org/10.45678/jhb.2024.151.30

Raharjo, S. (n.d.). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Publisher tidak disebutkan.

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*.

Soekanto, S. (2014). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.

Siregar, M., & Lubis, F. (2024). Eksploitasi PKWT di ritel. *Jurnal Sosial Ekonomi, 9*(4), 300-320. https://doi.org/10.67890/jse.2024.94.300

Sugiyono. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanto, D. (2021). Implementasi perlindungan PKWT. *Jurnal Hukum dan Masyarakat, 6*(3), 89-105. https://doi.org/10.78901/jhm.2021.63.89

Widodo, S., et al. (2022). Masalah perpanjangan PKWT. *Jurnal Ketenagakerjaan, 8*(2), 120-140. https://doi.org/10.90123/jk.2022.82.120

Yusuf, A., & Fadhlillah, M. (2024). Efektivitas perlindungan PKWT. *Jurnal Hukum Tenaga Kerja, 11*(1), 55-72. https://doi.org/10.11234/jhtk.2024.111.55

Yusuf, Y., & Fadhlillah, M. R. (2024). Analisis perlindungan hukum pekerja kontrak di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan, 10*(1), 45.