

## **Analisis Konflik Ketenagakerjaan Terkait Hak Buruh dan Kewajiban Pada Kasus PT Alpen Food Industri**

**Rania Adriane Desrina<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta  
Email: [raniandrianes@gmail.com](mailto:raniandrianes@gmail.com)

### **Abstract:**

Penelitian ini menginvestigasi implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dengan fokus pada perlindungan hak-hak tenaga kerja dan penegakan aturan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. PT Alpen Food Industry (AFI) dipilih sebagai studi kasus. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan menganalisis secara mendalam data-data deskriptif seperti dokumen perusahaan dan wawancara dengan pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan adanya berbagai pelanggaran hukum ketenagakerjaan oleh PT AFI, termasuk pemotongan upah, penggunaan tenaga kerja outsourcing dengan upah di bawah standar, dan penolakan hak cuti bagi pekerja wanita hamil. Konflik antara perusahaan dan pekerja, khususnya melalui aksi mogok kerja, menggambarkan kegagalan dalam penegakan hukum yang menghasilkan ketidakadilan bagi pekerja. Studi ini menyoroti perlunya peningkatan penegakan hukum, inspeksi kerja yang lebih ketat, dan perlindungan hak-hak pekerja yang lebih baik sebagai langkah untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Kata kunci: hukum ketenagakerjaan, perlindungan hak-hak pekerja, penegakan aturan, studi kasus, pelanggaran hukum, penegakan hukum, inspeksi kerja, ketidakadilan, Indonesia.

### **Abstract**

*This research investigates the implementation of labor law in Indonesia, with a focus on protecting labor rights and enforcing regulations in the relationship between employers and workers. PT Alpen Food Industry (AFI) was chosen as a case study. The research method used is qualitative, by analyzing in depth descriptive data such as company documents and interviews with related parties. The research results show that there are various violations of labor law by PT AFI, including wage cuts, the use of outsourced labor with wages below standard, and the denial of leave rights for pregnant female workers. Conflicts between companies and workers, especially through labor strikes, illustrate failures in law enforcement that result in injustice for workers. This study highlights the need for increased law enforcement, stricter work inspections, and better protection of workers' rights as steps to improve labor conditions in Indonesia. Key words: employment law, protection of workers' rights, enforcement of regulations, case studies, legal violations, law enforcement, work inspections, injustice, Indonesia.*

### **Article History**

Received April 30, 2024

Revised May 07, 2024

Accepted May 14 2024

Available online May 24, 2024

### **Keywords :**

Hukum ketenagakerjaan, perlindungan hak-hak pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan

### **Keywords:**

*Employment law, protection of workers' rights, employment law*

 <https://doi.org/10.5281/zenodo.11283580>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## **PENDAHULUAN**

Dalam era reformasi di Indonesia di tengah arus informasi dan globalisasi yang semakin meluas telah muncul beragam perusahaan dengan fokus dan bidang usaha yang berbeda-beda. Persaingan di antara perusahaan-perusahaan ini pun menjadi semakin sengit (Suhartoyo, 2019). Dengan berdirinya beragam perusahaan tersebut bukan hanya meningkatkan persaingan dalam dunia bisnis tetapi juga membuka peluang baru dalam penciptaan lapangan kerja. Hal ini merupakan kontribusi yang signifikan dalam upaya menuju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Dalam proses ini, ketenagakerjaan memainkan peran utama dalam mencapai tujuan pembangunan, dengan aturan hukum menjadi bagian penting dalam kerangka pembangunan nasional. Untuk membangun aturan yang efektif, diperlukan perencanaan yang cermat. Salah satu komponen utama dari desain yang baik adalah pemahaman mendalam tentang karakteristik dari objek pembangunan yang ingin dicapai.<sup>1</sup>

Sistem hukum sebagai hasil dari interaksi dan refleksi manusia terhadap kebutuhan untuk mengatur perilaku memiliki peran yang krusial dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja. Dalam konteks hukum perburuhan atau ketenagakerjaan sistem hukum memberikan

<sup>1</sup> Stefany Febiola. Tundjung Herning Sitabuana. Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia. *Prosiding Serina*. Vol. 2, No. 1. 2022. Hlm. 536.

kerangka kerja yang mengatur hak, kewajiban, dan perlindungan bagi para pekerja serta menetapkan standar yang harus dipatuhi oleh majikan dalam mempekerjakan dan memperlakukan pekerja. Pada akhirnya, hukum tersebut akan memberikan perlindungan kepada pekerja, karena setiap orang di tempat kerja memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, serta mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusinya, sehingga dapat memastikan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk memberikan panduan, pemberian kompensasi, dan peningkatan kesadaran akan hak-hak asasi manusia serta perlindungan sosial dan ekonomi yang

Salah satu tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk menegakkan peraturan dan mengurangi pelanggaran dalam pelaksanaan ketentuan adalah dengan menerapkan undang-undang sebagai landasan hukum ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan dirancang dengan karakteristik yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, menciptakan suasana kerja yang aman, tenang, dan sejahtera bagi semua pihak yang terlibat. Perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan harus didasarkan pada dua aspek utama, yaitu peraturan perundang-undangan yang ditetapkan secara eksternal dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku secara internal. Hukum ketenagakerjaan harus mampu mencerminkan nilai-nilai keadilan, kebenaran, dan kepastian, serta memperhitungkan manfaat sosial dalam proses produksi. Tujuan dari penciptaan hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja, memastikan bahwa hak-hak mereka tetap terlindungi, mengingat posisi mereka yang lebih rentan dibandingkan dengan pengusaha atau pemberi kerja.<sup>2</sup> Pentingnya melaksanakan dengan sungguh-sungguh hak dan kewajiban.

Dari segi hukum, tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk menjamin pemberdayaan dan penggunaan tenaga kerja dengan cara yang optimal dan manusiawi, sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini melibatkan usaha untuk menyediakan peluang kerja yang merata dan sesuai dengan kebutuhan pembangunan baik secara nasional maupun daerah, sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 1 angka 2 dari Undang-Undang yang sama. Pemerataan kesempatan kerja dan tenaga kerja di seluruh wilayah Indonesia bertujuan untuk memastikan adanya akses yang sama bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu, perlindungan terhadap tenaga kerja juga menjadi fokus utama hukum ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 dan Pasal 4 ayat (1) Undang - Undang yang sama. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya merupakan bagian integral dari tujuan hukum ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini mencakup berbagai upaya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja, termasuk hak-hak terkait upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak lainnya yang diatur dalam undang-undang tersebut.<sup>3</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau perusahaan. Penting untuk perusahaan dalam memperhatikan hak-hak dari tenaga kerja. Keterlibatan pekerja dalam perusahaan sangat penting mengingat bahwa pekerja dan perusahaan adalah dua elemen yang tidak dapat dipisahkan. Tenaga kerja atau buruh merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas tertentu dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dapat dianggap sebagai tenaga kerja.<sup>4</sup> Isu yang kerap menjadi perbincangan di kalangan masyarakat adalah kondisi

<sup>2</sup> Yeni Nuraeni. ANALISIS TERHADAP UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol. 15, No. 1. 2020. Hlm. 1-12.

<sup>3</sup> Christin Lady Matindas. ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003. *Lex Privatum*. Vol. VI, No. 3. 2018. Hlm. 149-157.

<sup>4</sup> Wahyu Ningsih, Fatima Abdullah. Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics Indonesia*. Vol. 2, No. 1. 2021. Hlm. 42-56.

ekonomi yang tidak stabil, terutama dalam kaitannya dengan nasib para tenaga kerja, khususnya buruh. Salah satu masalah yang sering timbul adalah ketika para pekerja menuntut upah yang sesuai dengan kontribusi mereka, namun di sisi lain, pengusaha menghadapi tantangan bisnis yang sulit, termasuk kenaikan biaya produksi dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi.<sup>5</sup>

Kegiatan usaha PT Alpen Food Industry (AFI), cabang perusahaan dari Aice Group Holdings Pte. Ltd di Singapura, yang terkenal dengan produk es krim murah merek Aice, menjadi sorotan publik karena pertumbuhan bisnisnya yang pesat di Indonesia, termasuk sebagai sponsor Asian Games 2018. Meskipun bisnis tersebut sukses, terungkap bahwa PT AFI telah melakukan eksploitasi terhadap pekerjanya dengan memberikan upah yang tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka hadapi. Bahkan, beberapa buruh di bagian produksi mengalami kecelakaan kerja dan tidak mendapatkan pertolongan yang layak dari perusahaan, termasuk tidak disediakan fasilitas kesehatan seperti kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) dan BPJS Kesehatan.<sup>6</sup> Hal ini menunjukkan pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan, di mana perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja bagi karyawan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Adapun penelitian ini ditujukan untuk mengkaji implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dengan fokus pada perlindungan hak-hak tenaga kerja dan penegakan aturan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Melalui analisis terhadap kasus PT Alpen Food Industry (AFI), penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari pelanggaran hukum ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan dan keselamatan para pekerja. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menyumbangkan pemahaman yang lebih dalam mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan penegakan hukum dan kesejahteraan pekerja.

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian kualitatif adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif untuk menganalisis dan menginterpretasi data. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks, persepsi, dan pengalaman yang kompleks dari pihak yang terlibat dalam isu hukum ketenagakerjaan. Data yang dikumpulkan dari studi literatur akan dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang muncul, serta untuk memahami perbedaan dalam perspektif dan praktik di lapangan. Dengan pendekatan kualitatif ini, penelitian ini akan menghasilkan wawasan yang mendalam tentang implementasi hukum ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja, dengan memperhatikan konteks sosial, budaya, dan politik yang relevan. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari sumber-sumber yang relevan dan sesuai, seperti artikel, jurnal, buku, dan dokumen-dokumen resmi terkait hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk laporan penelitian yang mencakup pengantar, tinjauan pustaka, metodologi, hasil analisis, serta kesimpulan dan rekomendasi. Dengan penerapan metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang isu hukum ketenagakerjaan tanpa melibatkan wawancara langsung namun tetap menghasilkan analisis yang relevan dan informatif melalui analisis terhadap kasus PT Alpen Food Industry (AFI), penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari pelanggaran hukum ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan dan keselamatan para pekerja. Harapannya adalah memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan penegakan hukum dan kesejahteraan pekerja.

<sup>5</sup> Dr. Arifuddin Muda Harahap, M. Hum.. Dr. Budi Sastra Panjaitan, M. Hum.. *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*. Malang, Literasi Nusantara, 2020, hlm. 135-153.

<sup>6</sup> Ratih Frayunita Sari. Seluk – Beluk *Corporate Ethics* Pada PT Alpen Food Industry: Eksploitasi Pekerja Dibalik Popularitas Es Krim Aice. *Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan*. Vol. 23, No. 2. 2019. Hlm. 67-68.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Permasalahan dalam Implementasi Hak Buruh pada PT Alpen Food Industri.

Perusahaan adalah entitas bisnis yang memainkan peran penting dalam struktur sosial, memberikan dampak yang besar terhadap perkembangan ekonomi, termasuk dalam penyerapan tenaga kerja. Perusahaan-perusahaan ini bersaing secara intensif untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing mereka, dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas hidup organisasi.<sup>7</sup> Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan daripada perlindungan kerja terhadap tenaga kerja. Menurut Imam Soepomo (dalam, Zainal Asikin & Agusfian Wahab, 2010) perlindungan bagi pekerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis. Perlindungan ekonomi dimaksudkan untuk menjamin pendapatan yang cukup bagi pekerja dan keluarganya, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan layak, terutama dalam menghadapi situasi yang di luar kendali mereka. Perlindungan sosial merupakan upaya masyarakat untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja memiliki akses dan kesempatan untuk menjalani kehidupan yang layak sebagai manusia, termasuk jaminan kesehatan bagi anggota keluarga. Sedangkan perlindungan teknis berkaitan dengan upaya untuk mencegah risiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi selama proses produksi di perusahaan. Hal ini mencakup berbagai langkah untuk menjaga keselamatan tenaga kerja dari bahaya yang mungkin timbul akibat penggunaan mesin atau alat kerja lainnya. Dengan demikian, pemahaman tentang jenis-jenis perlindungan ini memberikan dasar yang kokoh untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja di lingkungan kerja yang aman dan terlindungi.

Perusahaan Alpen Food Industry didirikan pada bulan Mei 2015 di Singapura dengan fokus utama pada industri makanan, khususnya produksi es krim. Dengan semangat dan visi untuk menjadi produsen es krim terkemuka, perusahaan ini mengusung slogan "*Have An Aice Day*", yang menggambarkan pengalaman keceriaan dan kesenangan setiap konsumen saat menikmati produknya. Kesuksesan perusahaan ini terbukti dengan tersebarnya 80.000 outlet Aice di seluruh Indonesia. Namun, di balik kesuksesan tersebut, perusahaan Alpen Food Industry mengalami tantangan dalam hal ketenagakerjaan di dalamnya. Masalah - masalah terkait dengan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja muncul dan memerlukan penanganan yang serius.

Perkembangan bisnis Alpen Food Industry yang pesat ternyata tidak diimbangi dengan pemenuhan hak-hak dasar para pekerja. Terungkap bahwa perusahaan tersebut terlibat dalam eksploitasi terhadap karyawan dan memberikan upah yang tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Salah satunya adalah pelanggaran terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang mengatur pengangkatan pekerja kontrak menjadi karyawan tetap setelah bekerja selama periode tertentu. Walaupun telah bekerja selama 21 hari atau lebih secara berturut-turut selama 3 bulan, pekerja tetap dipertahankan dalam status kontrak tanpa mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Selain itu, Alpen Food Industry juga melanggar peraturan yang menetapkan batas maksimal kontrak kerja, dengan mempekerjakan buruh dalam kontrak yang berkepanjangan.<sup>8</sup> Tidak hanya itu bahwa adanya pelanggaran terkait upah yang dilakukan oleh perusahaan di mana PT. Alpen Food Industry menggunakan layanan outsourcing dari perusahaan jasa bernama PT. Karya Damai Sejahtera Abadi, yang berbasis di Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam industri pembuatan es krim dengan merek terkenal AICE. Walaupun bisnis es krim perusahaan ini berkembang pesat, banyak pekerja atau buruh yang ditempatkan melalui layanan outsourcing mengalami penindasan karena upah yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini disebabkan oleh potongan upah yang signifikan, sehingga pekerja outsourcing harus menerima upah di bawah standar minimum yang ditetapkan oleh Kabupaten Bekasi.<sup>9</sup>

Pekerja outsourcing di PT. Alpen Food Industry Bekasi mengalami pemotongan upah saat mereka absen karena alasan sakit atau izin. Meskipun seharusnya, dalam beberapa situasi,

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm. 73-74.

<sup>9</sup> Fitriyani. Rini Irianti Sundry. Pemberian Upah Bagi Pekerja Outsourcing Di PT Alpen Food Industry Bekasi Dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 Tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Prosiding Ilmu Hukum*. Vol. 6, No. 2. 2020. Hlm. 684.

pengusaha harus tetap memberikan pembayaran penuh kepada pekerja meskipun mereka absen karena sakit atau izin, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, tindakan tersebut mengakibatkan pekerja outsourcing menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten Bekasi. Praktik pemotongan upah ini juga melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, yang menegaskan bahwa kebijakan upah harus memastikan bahwa pendapatan yang diterima oleh pekerja mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga mereka dengan layak. Penghasilan yang layak harus sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja atau buruh dan mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga mereka dengan layak. Tidak adanya perlindungan yang memadai bagi buruh perempuan yang sedang hamil di tempat kerja dapat menimbulkan risiko serius terhadap kesehatan mereka dan bayi yang dikandung.

Dalam kasus yang dijelaskan, terdapat beberapa masalah yang menyebabkan kekhawatiran serius. Pertama, buruh perempuan yang sedang hamil diharuskan untuk melakukan tugas-tugas fisik yang berat, seperti mengangkut gulungan plastik berat dengan berat 12 kilogram. Selain itu, mereka juga ditempatkan di bagian mesin pengemasan, di mana mereka harus berdiri dan mengangkat barang-barang berat dengan frekuensi yang tinggi. Ini berpotensi menyebabkan tekanan fisik yang berlebihan pada tubuh yang sedang hamil, meningkatkan risiko keguguran atau komplikasi kehamilan lainnya. Kedua, sanitasi di tempat kerja juga merupakan masalah serius. Tugas-tugas seperti menyapu dan mengepel dilakukan dengan posisi jongkok, yang dapat menimbulkan tekanan tambahan pada tubuh yang sedang hamil. Selain itu, penggunaan bahan pembersih yang berbahaya dapat membahayakan kesehatan ibu hamil dan janin yang dikandungnya. Ketiga, proses mutasi ke posisi yang lebih ringan terbukti sulit dan memakan waktu yang lama. Hal ini menyulitkan bagi buruh perempuan yang ingin mengurangi risiko terhadap kesehatan mereka dan bayi yang dikandungnya. Persyaratan untuk mendapatkan cuti hamil juga rumit, dengan membutuhkan surat keterangan dari dokter spesialis dan surat pernyataan yang harus ditandatangani secara resmi. Hal ini dapat menyulitkan akses buruh perempuan hamil terhadap hak mereka untuk mendapatkan perlindungan dan cuti yang layak selama masa kehamilan. Situasi yang diuraikan menunjukkan bahwa perlindungan dan hak-hak pekerja perempuan yang sedang hamil di tempat kerja masih belum sepenuhnya terjamin. Undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja perempuan hamil, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, belum sepenuhnya ditegakkan dengan baik, seharusnya diimplementasikan dengan lebih baik untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan mereka serta bayi yang dikandungnya.<sup>10</sup>

Praktik kerja di perusahaan Aice Group, terutama terkait pengupahan dan kebijakan cuti, menimbulkan kontroversi dan melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan. Penurunan gaji terjadi sebagai akibat dari perubahan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha (KBLI) dari produk makanan berbasis susu menjadi es krim, yang mengakibatkan buruh kehilangan sebagian besar pendapatan mereka. Selain itu, kebijakan baru yang mempersulit proses pengajuan cuti, terutama cuti sakit, menyulitkan pekerja. Mutasi atau pemindahan kerja juga dilakukan secara sepihak tanpa pelatihan dan tanpa mempertimbangkan minat, bakat, atau keahlian pekerja. Buruh perempuan hamil dipaksa untuk bekerja pada shift malam dan melakukan pekerjaan berat tanpa mendapatkan fasilitas yang memadai sesuai dengan ketentuan hukum. Skandal bonus cek kosong juga mengguncang para pekerja, di mana janji bonus tidak dipenuhi oleh perusahaan. Buruh yang bekerja dengan sistem kontrak juga mengalami pemotongan upah yang tidak adil dan kontrak perpanjangan yang tidak pasti. Semua ini menunjukkan bahwa Aice Group melanggar hak-hak dasar buruh dan tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Anju Tobing, dkk. ANALISIS KONFLIK BURUH PEREMPUAN DENGAN PT. AICE: STUDI KASUS KEBIJAKAN PERUSAHAAN TIDAK RESPONSIF GENDER TAHUN 2017. *Jurnal Polinter*. Vol. 9, No. 1. 2023. Hlm. 1-20.

<sup>11</sup> Audrey Fraulen, dkk. PENTINGNYA PERAN PANCASILA SEBAGAI PEDOMAN HIDUP GENERASI Z. *Intelektiva*. Vol. 4, No. 1. 2022. Hlm. 26.

## Identifikasi Konflik dan Pelanggaran PT Alpen Food Industri

Kerjasama antara perusahaan dan pekerja merupakan hubungan ketergantungan yang kompleks di mana keduanya saling memengaruhi. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan operasinya, sementara buruh membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi buruhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ini termasuk menyediakan peralatan kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang bersih dan aman, serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada buruh sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Di sisi lain, pekerja memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk kinerja yang baik dan disiplin kerja. Mereka juga berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, serta perlindungan atas hak-hak mereka sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Hubungan kerja perusahaan dan buruh juga melibatkan negosiasi antara kedua belah pihak terkait kondisi kerja, upah, dan berbagai masalah lainnya yang mungkin timbul. Pada dasarnya, hubungan ini harus didasarkan pada prinsip saling menghormati dan saling menguntungkan antara perusahaan dan buruh untuk mencapai tujuan bersama yang meliputi produktivitas yang tinggi dan kesejahteraan bersama.<sup>12</sup>

Penerapan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan memegang peran penting dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pada akhir tahun 2017, terjadi gejolak antara buruh dan manajemen AICE akibat upah rendah dan kondisi kerja yang buruk. Para pekerja melakukan aksi mogok kerja setelah dua kali pertemuan dengan manajemen perusahaan tidak berhasil mencapai kesepakatan. Mereka yang telah bekerja di PT Alpen Food Industry merasa ketidakadilan karena sulitnya memperoleh hak-hak dasar pekerja. Pada akhir tahun tersebut, manajemen memberikan bonus kepada pekerja non-mogok, menciptakan ketidakpuasan di antara pekerja yang mogok. Permasalahan juga muncul terkait sistem kontrak yang melanggar regulasi, dengan beberapa buruh dikontrak lebih dari yang diizinkan dan diperpanjang tanpa jeda yang memadai. Serikat Buruh Gerakan Buruh dan Buruh Indonesia (SGBBI) mempertanyakan berbagai kondisi kerja yang dianggap melanggar undang-undang, seperti penurunan upah, kondisi kerja bagi ibu hamil, pencemaran lingkungan, mutasi pekerja, dan pemutusan hubungan kerja.<sup>13</sup>

PT Alpen Food Industry menunjukkan ketidakpatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dengan melakukan tindakan yang merugikan para pekerjanya. Pengusaha dalam perusahaan ini tidak mematuhi aturan hukum yang mengatur hak-hak pekerja, seperti upah yang layak dan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Tindakan ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak adil dan berpotensi menciptakan diskriminasi terhadap pekerja. Namun, operasional PT Alpen Food Industry untuk tidak memperhatikan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak para pekerja.<sup>14</sup> Hal tersebut menimbulkan konflik antara perusahaan dan buruh atau tenaga pekerja. Para pekerja melakukan demonstrasi sebagai respons terhadap perasaan ketidakpuasan terhadap aturan yang diterapkan oleh perusahaan yang dianggap sewenang-wenang terhadap mereka, termasuk aturan kerja bagi wanita yang sedang hamil.

Mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PT Alpen Food Industry telah melakukan beberapa pelanggaran terhadap undang-undang tersebut serta peraturan lain yang relevan. Pertama, perusahaan telah melanggar Pasal 59 ayat (6) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan sehubungan dengan Pasal 3 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 100 Tahun 2004 dengan mempekerjakan pekerja dengan perpanjangan kontrak tanpa adanya pembaharuan atau jeda di antara kontrak ketiga. Kedua, biaya yang dikenakan kepada buruh untuk bekerja di perusahaan sebesar Rp.2 juta hingga Rp.3,5 juta juga bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang menjamin upah yang layak bagi pekerja. Ketiga,

<sup>12</sup> Faridha Ath Thooriq. Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Jurnal Gema Keadilan*. Vol. 10, No. 3. 2023. Hlm. 160-164.

<sup>13</sup> Raissa Regina, dkk. Analisis Studi Kasus Krisis Komunikasi PT. Alpen Food Industry (Aice Ice Cream) Dan Serikat Buruh. *Jurnal Sosio Dialektika*. Vol. 6, No. 2. 2021. Hlm. 149-150.

<sup>14</sup> Redhytta Putri Wulandari, dkk. Analisis Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Oleh Pt. Alpen Food Industry Terhadap Karyawan. *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*. Vol. 1, No. 1. 2023. Hlm. 6-7.

perusahaan tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap buruh terkait paparan amoniak yang berpotensi merugikan kesehatan, sehingga melanggar Pasal 82 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Keempat, mempekerjakan wanita hamil di shift malam dengan memberikan pekerjaan berat melanggar Pasal 82 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menjamin istirahat bagi pekerja wanita hamil. Kelima, mempersulit bagi buruh wanita untuk mengambil cuti haid juga melanggar Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan hak istirahat bagi pekerja wanita saat masa haid. Selanjutnya, tidak mengikutsertakan 50% buruh dalam BPJS Kesehatan juga melanggar Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan hak jaminan sosial tenaga kerja. Terakhir, perusahaan juga tidak memberikan upah yang layak bagi para pekerja, melanggar prinsip upah yang sesuai dengan kontribusi dan kondisi kerja, yang dijamin oleh undang-undang.<sup>15</sup>

Para buruh Aice melakukan mogok sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang tidak memenuhi standar keamanan dan ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Mereka menghadapi hambatan dalam melaksanakan protes karena instrumen hukum perusahaan yang melarang mereka untuk mogok, bahkan mengancam dengan sanksi PHK tanpa syarat apapun. Hal ini konsisten dengan ketentuan Pasal 28 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memperbolehkan pekerja untuk melakukan mogok sebagai bentuk protes terhadap kondisi kerja yang tidak layak. Meskipun awalnya para buruh masih mencatat presensi, namun kemudian mereka berhenti di pelataran pabrik sebagai bentuk protes. Tuntutan mereka adalah agar perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja, yang seharusnya menjadi kewajiban perusahaan sesuai dengan Pasal 87 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, perusahaan menolak semua upaya perundingan, bahkan menolak untuk mengembalikan pekerja yang telah di-PHK dan tidak memenuhi janji untuk mengangkat 644 pekerja sebagai karyawan tetap. Tindakan ini melanggar prinsip-prinsip yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang menegaskan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak untuk menjadi karyawan tetap setelah masa kerja tertentu. Perekrutan pekerja borongan oleh perusahaan sebagai pengganti buruh yang melakukan mogok juga menyulut pertanyaan moral dan legal tentang perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini memunculkan pertanyaan tentang kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, terutama terkait perlindungan hak pekerja dalam situasi mogok kerja.

Upaya penyelesaian masalah di PT. Alpen Food Industry mengalami kegagalan, di mana anggota Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia (SGBBI PT AFI) menghadapi kesulitan dalam mengubah aturan kerja dan menentang usaha untuk menekan serikat pekerja di perusahaan es krim tersebut. Meskipun Sarinah, juru bicara FSEDAR, mengungkapkan adanya kasus keguguran dan kematian bayi baru lahir yang terjadi sejak 2019, serta meminta perusahaan untuk mempermudah akses pekerja terhadap fasilitas kesehatan, tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja tidak mendapat hasil yang positif. PT Alpen Food Industry justru merespons dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 469 karyawan yang terlibat dalam mogok kerja, langkah-langkah yang sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bersama dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 232 Tahun 2003 setelah dua kali aksi mogok yang dilakukan oleh ratusan karyawan.<sup>16</sup> Pada dasarnya bawah Mogok kerja adalah tindakan kolektif yang dilakukan oleh para pekerja atau buruh dengan secara serentak menahan diri dari bekerja untuk mengekspresikan ketidakpuasan atau menuntut perubahan terhadap kondisi kerja, upah, perlakuan, atau kebijakan perusahaan. Mogok kerja biasanya dilakukan sebagai bentuk protes atau perlawanan terhadap pengusaha atau pemerintah untuk memperoleh hak-hak atau kepentingan tertentu yang dianggap tidak terpenuhi. Tindakan mogok kerja sering kali diatur oleh hukum ketenagakerjaan dan dapat melibatkan negosiasi antara pekerja dan pengusaha atau intervensi pihak ketiga seperti serikat pekerja atau otoritas pemerintah.

Hak mogok merupakan hak fundamental yang diakui oleh Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. Dalam konteks

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm. 5-6.

<sup>16</sup> Raissa Regina, dkk. *Loc.Cit.*, hlm. 151.

hukum ketenagakerjaan, mogok kerja dianggap sebagai salah satu bentuk ekspresi yang sah dari pekerja atau serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan ekonomi dan sosial mereka. Penegakan hak mogok diperlukan untuk memastikan keberlangsungan tatanan kerja yang adil dan menghindari pelanggaran hukum yang dapat menyebabkan disintegrasi antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, hak mogok kerja harus dijaga dan dipelihara sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan seimbang bagi semua pihak yang terlibat.<sup>17</sup>

## **SIMPULAN**

Pada kasus PT Alpen Food Industry (AFI), terjadi serangkaian pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang menyebabkan konflik antara perusahaan dan buruh. Pelanggaran tersebut meliputi pemotongan upah, penggunaan tenaga kerja outsourcing dengan upah di bawah standar, pelanggaran terhadap hak cuti dan istirahat bagi pekerja wanita hamil, serta tidak memberikan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang layak. Kesimpulan dari analisis implementasi hukum ketenagakerjaan di PT Alpen Food Industry (AFI) menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan sejumlah pelanggaran terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan lain yang terkait. Pelanggaran-pelanggaran tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari pemenuhan hak-hak dasar pekerja seperti upah yang layak hingga perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Perusahaan ini juga terbukti melanggar aturan tentang pengangkatan pekerja kontrak menjadi karyawan tetap, pemotongan upah yang tidak adil, serta penyalahgunaan sistem kontrak kerja. Pelanggaran tersebut tidak hanya menciptakan ketidakadilan bagi para pekerja, tetapi juga menciptakan konflik antara perusahaan dan buruh atau tenaga kerja. Aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja sebagai respons terhadap kondisi kerja yang tidak aman dan tidak sesuai dengan standar yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa penegakan hukum di perusahaan ini telah gagal memastikan perlindungan hak-hak pekerja.

## **SARAN**

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia, khususnya di perusahaan-perusahaan seperti PT Alpen Food Industry, masih perlu ditingkatkan. Diperlukan upaya serius dalam menegakkan aturan ketenagakerjaan dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi dengan baik. Adapun saran dalam penelitian ini terhadap kasus dari konflik dan pelanggaran PT Alpen Food Industri yaitu :

1. Dalam penguatan penegakan hukum yaitu dimana pemerintah perlu meningkatkan penegakan hukum terhadap pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan inspeksi kerja secara teratur dan memberlakukan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar aturan.
2. Diperlukan kebijakan yang lebih kuat untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, cuti, dan istirahat yang sesuai. Hal ini dapat dilakukan dengan menguatkan regulasi yang mengatur pemenuhan hak-hak pekerja dalam kontrak kerja.
3. Pengawasan Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Outsourcing artinya bahwa Perusahaan harus diperintahkan untuk memberlakukan upah yang sesuai dengan standar minimum bagi pekerja outsourcing dan memastikan bahwa mereka tidak dieksploitasi. Pengawasan yang ketat terhadap praktik penggunaan tenaga kerja outsourcing juga perlu ditingkatkan.
4. Mendorong Pembentukan Serikat Buruh Pemerintah perlu mendorong pembentukan dan kegiatan serikat buruh agar pekerja memiliki wadah untuk menyuarakan hak-hak mereka secara kolektif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi anggota serikat buruh dan mendorong dialog antara serikat buruh dan pengusaha.

<sup>17</sup> Faisal Rizza. Mogok Nasional Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *JURNAL EKONOMIKA*45. Vol. 9, No. 2. 2022. Hlm. 366-371

5. Peningkatan Kesadaran akan hak-hak Ketenagakerjaan di mana Pendidikan dan sosialisasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan perlu ditingkatkan baik di kalangan pekerja maupun pengusaha. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan kampanye sosial yang menysasar pemahaman akan aturan ketenagakerjaan dan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja.

Dengan menerapkan rekomendasi kebijakan ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan sejahtera bagi semua pihak yang terlibat, sesuai dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## REFERENSI

- Suhartoyo. Governance Services Against Pandemic Covid 19 as a Form of Good Governance. *Administrative Law & Governance Journal*. Vol. 2, No. 2. 2019. Hlm. 326-336.
- Nuraeni, Y. ANALISIS TERHADAP UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol. 15, No. 1. 2020. Hlm. 1-12.
- Nurchahyo, N. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*. Vol. 12, No. 1. 2021. Hlm. 69-78.
- Sitabuana, S. F. T. H. ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH DI INDONESIA. *Prosiding Serina*. Vol. 2, No. 1. 2022. Hlm. 536.
- Matindas, C. L. ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003. *Lex Privatum*. Vol. VI, No. 3. 2018. Hlm. 149-157.
- Ningsih, W. Fatima Abdullah. Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics Indonesia*. Vol. 2, No. 1. 2021. Hlm. 42-56.
- Harahap, A. M. M. Hum.. Panjaitan, B. S. M. Hum.. *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*. Malang, Literasi Nusantara, 2020, hlm. 135-153.
- Sari, R. F. Seluk – Beluk *Corporate Ethics* Pada PT Alphen Food Industry: Eksploitasi Pekerja Dibalik Popularitas Es Krim Aice. *Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan*. Vol. 23, No. 2. 2019. Hlm. 67-68.
- Fitriyani, Sundary, R. I. Pemberian Upah Bagi Pekerja Outsourcing Di PT Alpen Food Industry Bekasi Dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 Tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Prosiding Ilmu Hukum*. Vol. 6, No. 2. 2020. Hlm. 684.
- Regina, R. Analisis Studi Kasus Krisis Komunikasi PT. Alpen Food Industry (Aice Ice Cream) Dan Serikat Buruh. *Jurnal Sosio Dialektika*. Vol. 6, No. 2. 2021. Hlm. 149-150.
- Tobing, A. ANALISIS KONFLIK. BURUH PEREMPUAN DENGAN PT. AICE: STUDI KASUS KEBIJAKAN PERUSAHAAN TIDAK RESPONSIF GENDER TAHUN 2017. *Jurnal Polinter*. Vol. 9, No. 1. 2023. Hlm. 1-20.
- Fraulen, A. PENTINGNYA PERAN PANCASILA SEBAGAI PEDOMAN HIDUP GENERASI Z. *Intelektiva*. Vol. 4, No. 1. 2022. Hlm. 26.
- Thooriq, F. A. Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Jurnal Gema Keadilan*. Vol. 10, No. 3. 2023. Hlm. 160-164.
- Wulandari, R. P. Analisis Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Oleh Pt. Alpen Food Industry Terhadap Karyawan. *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*. Vol. 1, No. 1. 2023. Hlm. 6-7.
- Rizza, F. Mogok Nasional Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *JURNAL EKONOMIKA45*. Vol. 9, No. 2. 2022. Hlm. 366-37.
- Asikin, Z. Wahab, A. Husni, L. *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*. Padang, Rajawali Pers, 2010.