



## Analisis Yuridis Eksploitasi Buruh Oleh PT. Alpen Food Industry Sebagai Produsen Eskrim Aice

Gunardi Lie<sup>1</sup>, Moody Rizqy Syailendra Putra<sup>2</sup>, Ivannia Cendranita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

---

### Abstract

Received: 06 Juni 2024

Revised: 12 Juni 2024

Accepted: 28 Juni 2024

*Workers basically have an attachment to the employer or what is known as the company, this attachment binds and regulates the regulations that apply to workers. The regulations set must of course fulfill the rights and obligations between both parties. The ties between the company and the workforce are recorded in the work agreement (work contract), the contract contains the work to be done, technical working hours, leave provision, as well as other rights and obligations. The rights obtained should be given without obstacles or complications, especially regarding health. In 2017, various reports circulated regarding the exploitation of workers by PT. Alpen Food Industry or known as PT. Aice as an ice cream manufacturer is known to be the main sponsor of the 2018 Asian Games held in Indonesia. There are circulating reports that are considered exploitation, especially of female workers, one of which concerns reports of exploitation of pregnant women who are not subject to reduced working hours. Apart from that, there have been reports of wage reductions and difficulties for female workers in taking menstrual leave. The difficulty in taking menstrual leave has led to reports circulating that there are workers who have been diagnosed with endometriosis. In this case, it is necessary to ask again how the news circulating is inconsistent with Law Number 13 of 2003 concerning Employment as a juridical guideline regarding the rules governing Employment in Indonesia. Therefore, this research aims to find the location of juridical discrepancies based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment.*

**Keywords:** *Exploitation; Labor; Working Hour; Female*

(\*) Corresponding Author: [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id), [moodyvs@fh.untar.ac.id](mailto:moodyvs@fh.untar.ac.id),  
[ivannia.205210277@stu.untar.ac.id](mailto:ivannia.205210277@stu.untar.ac.id)

**How to Cite:** Cendranita, I., Lie, G., & Putra, M. (2024). Analisis Yuridis Eksploitasi Buruh Oleh PT. Alpen Food Industry Sebagai Produsen Eskrim Aice. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 194-198. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12593055>

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Industri, tenaga kerja merupakan komponen yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Tenaga kerja sebagai penerima kerja memiliki hak dan kewajibannya sebelum, selama atau setelah masa kerjanya. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk dibayarkan upah atau imbalannya dalam bentuk apapun sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati. Kesepakatan dalam kontrak kerja harus mengandung klausul-klausul yang saling menguntungkan satu sama lain antar pihak perusahaan dan tenaga kerja serta tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia. Yang berarti, seluruh hak yang diperjanjikan dalam kontrak kerja harus mengandung unsur memanusiakan tenaga kerja mulai dari jam kerja yang tidak melewati batas, upah, imbalan, izin (cuti) dan lainnya. Di Indonesia tidak sembarang mempekerjakan seseorang, terutama dalam kondisi tertentu seperti hamil, anak atau perempuan

dibawah usia 18 (delapan belas) tahun. Tidak hanya itu, setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan, keselamatan dan kesehatan dari tempat kerjanya (perusahaan). Pada tahun 2019 dihebohkan dengan pemberitaan adanya eksploitasi yang dilakukan oleh pekerja buruh *PT. Alpen Food Industry*. *PT. Alpen Food Industry* dikenal sebagai produsen es krim merk "Aice", "Aice" merupakan merk yang dikenal sebagai sponsor resmi dari Asian Games yang diselenggarakan di Indonesia pada tahun 2018 silam. Pemberitaan mengenai eksploitasi pekerja *PT. Alpen Food Industry* berlangsung pada tahun 2017 hingga permasalahan tersebut semakin membesar pada tahun 2019. Perlakuan yang diduga sebagai eksploitasi ini dinilai tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemberitaan ini berawal dari munculnya kasus eksploitasi dalam hal mempekerjakan Ibu hamil hingga menyebabkan 13 orang Ibu hamil mengalami keguguran dan meninggalnya 5 orang bayi yang baru saja lahir. Selain itu, muncul kasus penurunan upah, kesulitan untuk mengambil izin cuti, dan sistem kontrak yang menjadi persoalan bagi buruh "Aice". Dengan munculnya berbagai macam pemberitaan tersebut menuai kontroversi yang dinilai tidak mempertahankan hak asasi manusia yang berhak untuk diterima oleh buruh sebagai penerima kerja.

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana ketidaksesuaian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan kasus Eksploitasi buruh *PT. Alpen Food Industry*?

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif, metode ini dilakukan dengan bertumpu pada peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, serta norma dan kaidah yang berlaku dimasyarakat, putusan, ajaran sebagai doktrin (teori). Jenis penelitian ini mengkaji mengenai bagaimana ketidaksesuaian dan tinjauan yuridis perihal kasus eksploitasi buruh dengan undang-undang yang berkaitan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

*PT. Alpen Food Industry* merupakan perusahaan asal Singapura yang mencakup dalam pasar Indonesia sejak tahun 2014. *PT. Alpen Food Industry* memiliki konsentrasi produksi di bidang produsen es krim dengan merek "Aice" atau dikenal sebagai PT. AICE. Di Indonesia, Aice mendirikan beberapa pabrik di lokasi yang berbeda yaitu berlokasi di Cikarang, Mojokerto dan Sumatera Utara. Namun pada tahun 2017, terdengar bahwa banyak kasus perlakuan yang dinilai sebagai eksploitasi pada buruh pabrik PT.AICE. Pabrik-pabrik tersebut banyak mempekerjakan buruh wanita maupun pria, namun terdengar kasus eksploitasi ini banyak terjadi pada perempuan dan beberapa orang ibu hamil. Kasus ini menarik perhatian karena berdasarkan laporan yang beredar banyak terjadi eksploitasi seperti mendapatkan perlakuan tidak adil dan tidak terpenuhinya hak yang seharusnya diterima oleh perempuan yang bekerja dalam kondisi sedang hamil, kasus ini mengular sampai kepada laporan yang menjelaskan bahwa perempuan yang sedang hamil diwajibkan untuk bekerja pada pukul 23.00-07.00 dengan porsi kerja yang sama dengan buruh lainnya. Selain perlakuan yang dialami oleh ibu

hamil, keguguran juga terjadi pada karyawan buruh yang disebabkan oleh tidak adilnya pihak perusahaan kepada karyawan tersebut. Salah satu ketidakadilan yang diterima oleh buruh yaitu perihal penerimaan cuti haid, menurut laporan cuti haid baru dapat diberikan jika disertakan dengan Surat Keterangan dokter yang dikeluarkan oleh klinik yang berada di pabrik atau klinik yang dimaksud dalam Kartu BPJS. Ketidakadilan dalam penerimaan cuti haid ini mengakibatkan salah satu pekerja buruh perempuan yang divonis mengidap penyakit endometriosis. Penyakit ini merupakan penyakit yang terjadi pada bagian organ reproduksi wanita. Endometriosis merupakan pengendapan darah didalam rahim, hal ini dapat menyebabkan penyakit komplikasi lainnya. Melihat beberapa kasus ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang ada merupakan lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa aman, kenyamanan dan keadilan terutama kepada buruh wanita. Hal ini dapat dilihat bahwa kesehatan, keamanan, kelayakan dan keselamatan kerja buruh tidak dapat dijamin akan memberikan dampak baik bagi para buruh terutama untuk buruh perempuan. Melihat beberapa laporan yang ada, hal ini menunjukkan bahwa tidak memberikan fasilitas yang sepenuhnya baik kepada karyawan buruh terutama untuk karyawan buruh perempuan.

Sebagai perusahaan besar, etika bisnis merupakan komponen penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Etika bisnis merupakan komponen penting yang mencakup etika dan moral dalam menjalankan sebuah bisnis yang melibatkan tenaga kerja sebagai penggerak dalam Bergeraknya sebuah bisnis. Dalam berjalannya sebuah bisnis, gender tidak menjadi penghalang untuk menjadi tenaga kerja dalam sebuah bisnis. Namun untuk menjadi tenaga kerja memiliki batasan umur, pada Pasal 68 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pelaku usaha atau perusahaan dilarang mempekerjakan anak. Mempekerjakan anak dapat pengecualian bagi anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai 15 (lima belas) tahun dengan syarat anak hanya dapat melakukan pekerjaan ringan yang tidak akan mengganggu kesehatan mental, fisik dan sosialnya. Berdasarkan laporan yang muncul laporan tersebut sebagian besar berasal dari kalangan tenaga kerja perempuan. Ada beberapa laporan yang muncul salah satunya adalah mempekerjakan ibu hamil dengan porsi kerja yang sama dengan buruh lainnya. Mengenai tenaga kerja perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membahas mengenai pengaturan tenaga kerja atau buruh perempuan. Dalam bagian ayat 1 (satu) menjelaskan bahwa buruh yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun dilarang bekerja pada pukul 23.00 sampai 07.00. Pada ayat ini terlihat ketidaksesuaian yang dinilai sebagai pelanggaran sesuai dengan laporan yang beredar bahwa buruh perempuan diwajibkan untuk bekerja pada pukul 23.00 sampai 07.00. Dengan jam kerja tersebut tentunya mengancam keselamatan para buruh yang bekerja pada jam tersebut, terutama bagi buruh perempuan. Namun tidak ada info apakah para buruh yang bekerja pada jam tersebut mendapatkan transportasi. Kemudian beredar laporan bahwa adanya keguguran yang dialami oleh 13 orang ibu hamil dampak dari kerja yang dianggap berat bagi ibu hamil. Sedangkan pada dasarnya ibu hamil tidak diperbolehkan bekerja seperti tenaga kerja pada umumnya dan harus memperbanyak istirahat, berdasarkan laporan yang ada hal ini terlihat bahwa pelaku usaha yaitu PT. Aice tidak memberikan keselamatan kepada tenaga kerjanya. Berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999

Pasal 49 Ayat (2) tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”. Tentunya dengan melihat sisi Positivisme Hukum yang dilihat dari Undang-undang Hak Asasi Manusia dan dikaitkan dengan laopran yang kemukakan oleh para buruh perempuan dapat dilihat jika selama pihak perusahaan tidak memenuhi hak yang dimiliki oleh buruh perempuan. Dengan kata lain, perusahaan melakukan pembatasan pemberian hak yang seharusnya diberikan kepada buruh perempuan.

Selain laporan mengenai ibu hamil, laporan lainnya masih terjadi kepada buruh perempuan yaitu mengenai cuti haid. Laporan ini menyebutkan bahwa bagi buruh perempuan kesulitan dalam mengajukan cuti haid dikarenakan pihak perusahaan hanya mengizinkan untuk melakukan cuti haid apabila disertakan surat pengantar dokter dari klinik yang berada di pabrik atau surat keterangan dokter melalui BPJS yang diakui oleh pihak perusahaan. Hal ini dinilai mempersulit perizinan untuk mengajukan cuti haid bagi buruh perempuan, kesulitan pengajuan cuti ini berimbas kepada beberapa buruh yang divonis mengidap penyakit Endometriosis. Perihal pengajuan cuti juga terdapat dalam Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa apabila buruh memberi tahu dan dalam kondisi sakit buruh tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama atau kedua pada masa haid. Namun seluruh ketidaksesuaian berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan ini dikembalikan dan disesuaikan dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan buruh mengenai bagaimana regulasi pengajuan cuti dan jam kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dapat disimpulkan bahwa, secara yuridis ketidaksesuaian ini ditemukan dalam Pasal 76 mengenai aturan bekerja bagi buruh perempuan dan Pasal 81 mengenai pemberian cuti bagi buruh perempuan yang sedang dalam masa haid. Dengan melihat ketidaksesuaian berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan tidak menjadi acuan bahwa yang dilakukan sepenuhnya dinilai salah, namun perlu diketahui bahwa buruh bekerja disesuaikan dengan perjanjian yang dilakukan diawal saat memulai bekerja.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, Dosen Pengampu yang terlibat dalam pembuatan artikel ini dan rekan-rekan mahasiswa serta pihak-pihak yang turut membantu dalam pembuatan artikel ini.

## **REFERENSI**

### **Peraturan Perundang-undangan**

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165).

### **Jurnal**

Kristianto, Paulus Lilik. “Etika Bisnis dan Tanggungjawab Sosial Perusahaan”. *Jurnal Equilibrium*. Volume 4 No.1 Tahun 2010.

Tobing, Anju. dkk. “Analisis Konflik Buruh Perempuan dengan PT. AICE: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017”. *Jurnal Polinter Prodi Ilmu Politik FISIP UTA '45*. Volume 9 No.1 Tahun 2023.

**Website**

Fadli, Rizal. “Endometriosis”. *Halodoc*. 15 September 2023