

---

## **Kebijakan Diskriminasi Buruh di Indonesia: Studi Kasus Buruh Perempuan di PT AICE**

Sheila Zhafira Azzahra<sup>1</sup>, Try Putri Lestari<sup>2</sup>, Deni Angela<sup>3</sup>, Ujang Komarudin<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup>Universitas Al-Azhar Indonesia

[sheillazhaf27@gmail.com](mailto:sheillazhaf27@gmail.com)<sup>1</sup>, [tryputrilestari@gmail.com](mailto:tryputrilestari@gmail.com)<sup>2</sup>, [deniangela21@gmail.com](mailto:deniangela21@gmail.com)<sup>3</sup>, [ujang81@uai.ac.id](mailto:ujang81@uai.ac.id)<sup>4</sup>

### **Abstract**

This study aims to identify the form of discrimination against female workers in PT AICE's policies in 2017, and to evaluate the implementation of human rights in employment practices. Using qualitative research methods by means of library research, namely research that collects information and data using various library materials such as documents, books, magazines, historical stories, and others. The results show that PT AICE has violated Labor Law No. 13 of 2003 with discriminatory policies against female workers, such as not providing nutritious food and shuttle transportation for female workers who work at night. These violations are considered a form of violence and exploitation against women workers. In addition, patriarchal culture still influences inequitable access and opportunities for women in the labor sector, which is reflected in the company's unwillingness to fulfill the rights of women workers, such as reproductive rights, health insurance during pregnancy, and rights for women workers who work at night. These findings show that there are still many human rights violations against women in the world of work.

**Keywords:** AICE Ltd, Discrimination, Human Rights, Women

### **1. PENDAHULUAN**

Poin penting dari kebijakan setiap institusi baik negara atau organisasi adalah dampak sekaligus *output* bagi masyarakat. Kebijakan dapat berujung pada keberhasilan dan menguntungkan, tetapi bisa pula berujung pada kerugian. Oleh karena itu, muncul rasa sepenanggungan antara manusia satu dan lain yang berujung pada pembentukan solidaritas secara struktural. Manusia merupakan makhluk sosial politik yang saling berinteraksi antara satu sama lain atau antara kelompok individu yang mana untuk melakukan kegiatan sosial atau politik dengan tujuan untuk memenuhi kepentingan masing-masing. Menurut Plato makhluk politik juga merupakan bagian dari elemen suatu negara. Sehingga hal tersebut menyebabkan manusia membutuhkan sarana atau semacam organisasi untuk menumpahkan segala pemikiran dan ide-ide politiknya itu sendiri (Mikail, 2015). Perkembangan wawasan ide dan pemikiran politik mengalami kenaikan signifikan, dalam artian kerangka pemikiran seputar pembebasan dan kesetaraan tidak hanya menjadi pembahasan dalam lingkup akademis.

Argumentasi di atas disebabkan kelompok pekerja telah membawa nilai keadilan. Hal tersebut dibuktikan dengan munculnya pola gerakan struktur, demonstrasi, kolaborasi penelitian, dan organisasi di bawah badan hukum. Tidak hanya itu probabilitas kritis seorang pekerja dalam keterikatan dengan angkatan kerja semakin signifikan, sehingga kelompok tersebut memilih meninggalkan diskriminasi statistik

(Leblanc, 1995). Dimulai dari gerakan buruh di Eropa kini telah menjalar ke Indonesia, bahkan buruh menjadi simbol perlawanan.

Sementara itu, aktivitas buruh seringkali dianggap menjadi hambatan bagi perusahaan. Alasannya berada dilingkup tuntutan dan target perusahaan yang mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam beberapa temuan penulis, buruh dihadapkan dalam beberapa pilihan sulit, seperti kehilangan pekerjaan atau menuntut keadilan. Disisi lain alasan menuntut keadilan biasanya berhubungan dengan perilaku atau kebijakan perusahaan. Selain itu, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan hak pekerja menimbulkan isu diskriminasi (Haryatno, 2020).

Dalam studi kasus Indonesia, diskriminasi terhadap buruh telah menjadi atensi lebih mengingat perkembangan hak asasi manusia pun ikut berkembang di Indonesia. Hak Asasi Manusia merupakan pemberian kredit kepada manusia bukan sesuatu yang diberikan oleh masyarakat atau bahkan kebaikan negara. Dengan demikian meskipun setiap manusia terlahir dengan perbedaan warna kulit, etnis, agama kepercayaan, budaya, bahasa, kewarganegaraan, serta gender hal tersebut tetap menjadikan setiap manusia memiliki hak yang sama yang menjadikan HAM bersifat universal dan tidak dapat dicabut (*inalienable*). Di Indonesia sendiri HAM diatur dalam UUD 1945 yang mana sebagai negara hukum tentu Indonesia harus memenuhi beberapa unsur negara diantaranya seperti jaminan terhadap hak asasi manusia, pembagian kekuasaan yang adil, serta dalam pelaksanaan pemerintahan harus berdasarkan peraturan hukum UU. HAM di Indonesia saat ini masih menjadi perdebatan dalam penegakan, peraturan, serta pelaksanaannya yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh sosial, politik, dan juga budaya yang telah tertanam dalam diri Masyarakat Indonesia (Asnawi, 2015).

Namun kenyataannya pada saat ini pelaksanaan HAM di Indonesia belum sepenuhnya baik masih terdapat beberapa pelanggaran yang terjadi, seperti ketimpangan yang terjadi antara laki-laki dan perempuan dalam dunia ketenagakerjaan. Kondisi ini selalu identik dengan stereotip dimana bidang tersebut didominasi oleh laki-laki dan sangat tidak pantas dilakukan oleh perempuan. Hal ini tentu memunculkan hadirnya budaya patriarki. Budaya ini terus dilestarikan dalam masyarakat sehingga menimbulkan ketimpangan perilaku, status dan otoritas antara laki-laki dengan perempuan di masyarakat (Susanto, 2015). oleh sebab itu dapat menyebabkan terjadinya hierarki gender atau tingkatan sosial yang didasari jenis kelamin.

Diskriminasi yang dihadapi para buruh perempuan seringkali terjadi akibat mengakarnya budaya patriarki dalam lingkungan kerja. Shinta Milania Rohmany, Laila Kholid Alfirdaus dan Fitriyah mengatakan dalam penelitiannya bahwa karyawan perempuan PT. X di Kabupaten Jepara setidaknya memiliki empat masalah diskriminasi gender (Rohmany, Alfirdaus and Fitriyah, 2023). Diantaranya adalah kurangnya keamanan dan kenyamanan. Pekerja perempuan masih sering mengalami pelecehan seksual non-verbal yang dilakukan oleh pekerja laki-laki selama bekerja. Lalu ada persoalan beban kerja yang tidak seimbang, ada sedikit ketimpangan yang perlu diperbaiki dan dibersihkan berdasarkan data pegawai perempuan pekerja laki-laki

seringkali menolak membersihkan sampah tim dan menyerahkannya kepada pekerja perempuan (Rohmany et al., 2023).

Permasalahan terkait gaji pekerja juga merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang terjadi pada pekerja perempuan yang ditempatkan di bagian penggilingan, dimana pekerja perempuan merasa dirugikan apabila produk kayu memiliki tekstur yang keras dan butuh pengerjaan yang detail dan rumit dibandingkan produk lainnya. Sementara upah yang diberikan disamakan ratakan dengan produk-produk dengan tingkat kesulitan lebih rendah lainnya. Hal tersebut menyebabkan pekerja perempuan hanya dapat memproduksi lebih sedikit produk yang mana pada akhirnya pekerja perempuan hanya dapat membawa pulang setengah dari upah yang mereka peroleh dari hasil yang mereka kerjakan. Terakhir, PT. X ini belum berhasil menerapkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan sarana antar jemput bagi pekerja yang bekerja pada pukul 23.00 hingga 05.00 dan tempat istirahat serta makanan yang bergizi bagi pekerja yang bekerja pada pukul 23.00 hingga 07.00. Menurut kesaksian para buruh, buruh perempuan yang lembur setelah pukul sebelas diharuskan untuk pulang tanpa diberikan sarana antar jemput dari perusahaan. Seperti kasus sebelumnya, terdapat marginalisasi perempuan dan penyalahgunaan kekuasaan yaitu, mengabaikan perlindungan pada pekerja perempuan yang seharusnya didapatkan oleh mereka.

Eksplotasi pada buruh juga terjadi di PT Alpen Food Industry (AFI) atau AICE. Sejak Tahun 2017. AICE melakukan pengurangan upah para buruh, tidak bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi, dan tidak memberikan hak buruh yang semestinya (Dhea, 2022). Naili Azizaha, Annis Muannisaa dan Nurokhmah dalam penelitiannya menyatakan bahwa AICE melakukan penyelewengan beberapa hak buruh, mulai dari mengeksploitasi dan memberikan upah yang tidak sebanding dengan beban kerja para buruh (Azizah and Muannisa, 2023).

Dikabarkan bahwa buruh yang bertanggung jawab pada bagian produksi mengalami kecelakaan kerja seperti jari terluka karena mesin pemotong yang bermasalah dan juga pingsan akibat menghirup gas ammonia dalam jumlah yang masif. Hal ini dapat terjadi dikarenakan tidak terdapat fasilitas keselamatan kerja yang memadai. Kemudian, dijelaskan juga bahwa terungkap beberapa pekerja perempuan telah mengalami keguguran akibat eksploitasi yang dilakukan yaitu bekerja pada malam hari serta diminta untuk membawa beban melebihi kapasitasnya, dan juga terdapat dugaan hambatan perizinan untuk cuti haid. Hal tersebut dapat dinyatakan melanggar hak kesehatan reproduksi buruh perempuan (K.ILO 183, K.ILO 155, CEDAW) dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada penelitian ini juga mengambil sudut pandang feminisme yang merekonstruksi konsep HAM dalam menganggulangi ketimpangan pendistribusian hak. Karena sebelumnya menggunakan hak-hak tradisional yang memiliki kekurangan dalam konseptualisasi yang seimbang. Apabila ditinjau kembali gerakan feminisme yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu terdapatnya kesadaran para pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka dengan melakukan

gerakan resistensi atau pernyataan sikap terhadap kebijakan-kebijakan dan kontrol. Hal ini sebagai bentuk dari berjalannya demokrasi di tempat kerja, agar dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif dan terbuka antar kedua belah pihak sehingga tercapai kesepakatan atas standar proses kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aceng Murtado, Ade Fakhri Kurniawan, Suadi Sa'ad menghasilkan dua analisis yang berasal dari faktor berbeda. Kajian analisis yang pertama merupakan faktor sosial yang mengakari kesenjangan gender antara lain ialah norma yang dianut, pendidikan yang ditempuh, peran keluarga dalam kehidupan sehari-hari, eksistensi kekerasan gender, kebijakan hukum yang berlaku, dan juga budaya patriarki yang tertanam kuat. Lalu, kajian analisis berikutnya merupakan faktor agama. Adanya 3 faktor agama yang seringkali disalahartikan sehingga menimbulkan kesenjangan gender pada masyarakat, yaitu Tafsir al-Qur'an, hukum Islam (Syari'ah), dan Pengajaran ulama. Pengaruh yang diciptakan oleh kesenjangan ini berimplikasi pada kesejahteraan individu khususnya perempuan. Perempuan dapat sangat dirugikan karena terhambatnya akses untuk pendidikan, pilihan karir, dan ketimpangan peran dalam rumah tangga (Murtado, Fakhri Kurniawan and Sa'ad, 2024).

Adapun *state of the art* pada penelitian ini digarisberatkan pada banyaknya kasus diskriminasi yang sering kali terjadi pada pekerja perempuan. Berdasarkan telaah penelitian terdahulu di atas, pada penelitian ini penulis bertujuan untuk menganalisis bagaimana bentuk diskriminasi yang terjadi pada buruh perempuan dalam kebijakan PT. AICE. Kemudian pada penelitian ini penulis menggunakan teori diskriminasi untuk menjelaskan bagaimana bentuk diskriminasi yang terjadi pada buruh perempuan dalam kebijakan PT. AICE.

Pemilihan Studi Kasus PT. AICE digunakan penulis mengingat polemik dan dugaan masalah diskriminasi terhadap Buruh perempuan dianggap belum terselesaikan. Tidak hanya itu masalah ini seringkali dihubungkan dengan dilema yang dihadapi Buruh perempuan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis memaparkan bentuk diskriminasi yang dialami Buruh perempuan di PT. AICE.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Diskriminasi

Krall, Roobland, dan Wrench mendefinisikan diskriminasi sebagai terminologi yang diselubungi konteks negatif. Selain itu, diskriminasi dapat diartikan sebagai kegagalan perusahaan atau sektor kehidupan dalam memberikan pemerataan perihal kesempatan, hak, dan partisipasi. Dalam praktiknya terdapat beberapa jenis diskriminasi, pertama diskriminasi dari perspektif hukum, dimana terdapat diskriminasi langsung dan tidak langsung. Diskriminasi langsung berarti praktik diskriminatif yang ditelusuri sebagai kembali ke orang atau tindakan tertentu yang eksplisit dengan tujuan kelompok tertentu. Sementara itu, diskriminasi tidak langsung adalah praktik diskriminatif yang merupakan konsekuensi dari rutinitas kerja yang tampak netral dan dengan tidak secara eksplisit bertujuan untuk mengecualikan kelompok tertentu.

Sebagai contoh diskriminasi tidak langsung adalah perekrutan dalam pekerjaan, dimana terdapat perekrutan staff yang dilakukan dengan informal (Kraal et al., 2009).

Dalam penjelasannya hanya terdapat dua jenis diskriminasi yang dijelaskan tiga penulis tersebut. Namun, dalam praktik diskriminasi tidak langsung terdapat beberapa bagian lain yang merepresentasikan masalah. Sebagai contoh aturan berpakaian yang tidak fleksibel, menu kantin, dan aturan libur menjadi faktor potensial diskriminasi tidak langsung. Diskriminasi tidak langsung dapat diartikan sebagai diskriminasi struktural yang tidak dapat direduksi menjadi bias atau tindakan individu tertentu. Diskriminasi struktural menjadi bagian *indirect discrimination* karena ketidaksetaraan beroperasi berlangsung lama, yang mungkin awalnya tindakan historis, tetapi masih dilakukan (Kraal et al., 2009).

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode yang diinterpretasikan dengan tidak berpola dan bersifat seni yang dilakukan berdasarkan data yang berada di lapangan (Sugiyono, 2013). Sementara itu, jenis penelitian yang digunakan deskriptif dengan mencoba memaparkan bentuk masalah dan hasil temuan penulis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah studi pustaka dengan memanfaatkan beberapa sumber, seperti buku, jurnal penelitian yang relevan dengan objek masalah, *working paper*, undang-undang, dan berita daring.

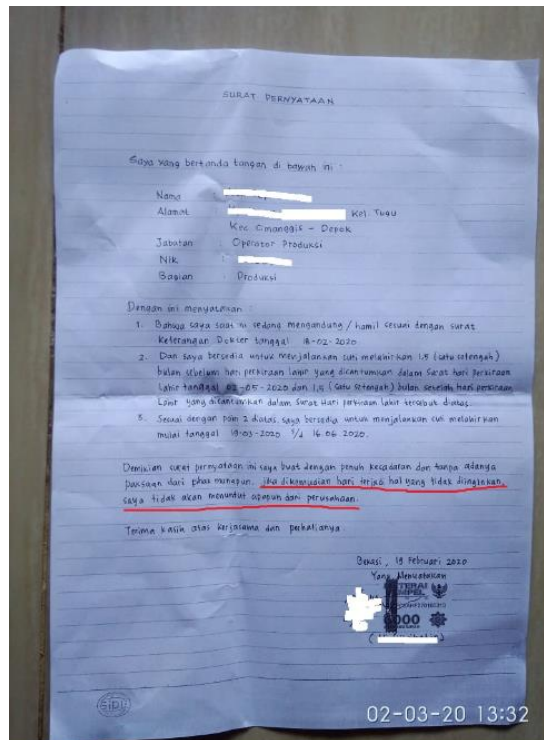
### 4. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Diskriminasi Buruh Perempuan di PT AICE

Bentuk diskriminasi yang dialami buruh perempuan menjadi refleksi dan tantangan evaluasi bagi pemerintah Indonesia khususnya dalam ketenagakerjaan. Perlu diketahui kebijakan tidak responsif telah berlangsung sejak 2017 (Tobing et al., 2023). Pertama, bentuk diskriminasi terhadap kesehatan. Perlakuan PT. AICE terhadap Buruh perempuan yang sedang hamil menjadi salah satu bentuk diskriminasi yang dilakukan perusahaan tersebut. Juru bicara, Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR), yaitu Sarinah menyebutkan dalam laporan CNBC Indonesia bahwa terdapat diskriminasi yang menimpa buruh perempuan. Adapun beberapa laporan tersebut, diantaranya buruh hamil yang bekerja hingga malam hari (Sandi, 2020).

Tindakan yang dilakukan perusahaan es krim masuk dalam kategori diskriminasi langsung. Penyebabnya adalah perlakuan atau tindakan eksplisit dengan tujuan kelompok tertentu (Kraal et al., 2009). Dalam hal ini jam kerja yang diskriminatif berdampak bagi buruh perempuan yang sedang hamil. Imbasnya adalah kesehatan Buruh hamil tersebut menjadi masalah. Bukan tanpa alasan dalam beberapa kasus, banyak buruh perempuan yang sedang hamil menanggung risiko akibat jam kerja yang berlebihan. Sebagai contoh 14 keguguran dan 6 kematian bayi baru lahir terjadi di PT. AICE (Kompas, 2020).

Tidak adanya perlakuan khusus terhadap buruh perempuan yang sedang hamil mengindikasikan kegagalan perusahaan memberika perlindungan dan menjamin hak kesehatan Buruh. Selanjutnya dalam lingkup ketenagakerjaan, perempuan juga dijadikan sebagai korban dari diskriminasi dan ketidakseimbangan.



Gambar 4.1 Surat Pernyataan Diri Buruh Perempuan yang sedang Hamil di PT AICE. (Sumber: Twitter (X) @sherrinn)

Berdasarkan keterangan yang dikeluarkan oleh akun X @sherrinn sekaligus Juru Bicara Kelompok Buruh memberikan sinyal diskriminatif. Ditambah tindakan tersebut melanggar hukum, mengingat Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(1) “Pekerja Perempuan Berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

Selain cuti hamil, buruh mendapatkan gaji penuh dari pabrik sesuai undang undang ketenagakerjaan tersebut. Dalam kasus 2020 tersebut, PT. AICE mendapatkan banyak sorotan nasional khususnya terhadap tindakan diskriminatif dalam aspek kesehatan. Oleh karena itu, pemerintah mesti melakukan pengawasan dan turun tangan terhadap masalah buruh dan perusahaan.

Selain diskriminasi kesehatan, tindakan diskriminasi yang dilakukan PT. AICE terhadap Buruh perempuan adalah mengenai upah buruh. Dalam hal ini pemenuhan kewajiban dalam memberikan hak pada buruh perempuan yang mendapatkan jam kerja pada urutan *shift* ketiga (Tobing et al., 2023). Meskipun dalam polemik perihal upah masih mengalami hitam putih penjelasan mengingat selalu ada bantahan dan klaim dari kedua pihak, yaitu buruh dan perusahaan. Sebagai contoh pada tahun 2019 hingga 2020, terdapat unjuk rasa buruh yang dipimpin Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia (SGBBI PT. AFI). Konflik tersebut dibahas dengan perdebatan panjang yang melibatkan Dinas Ketenagakerjaan.

Selanjutnya upah yang mestinya diterima senilai Rp 3.5 juta, tetapi mendapatkan potongan dengan perhitungan gaji pokok termasuk jika tidak hadir karena sakit. Oleh karena itu, terdapat diskriminasi secara langsung yang menimpa buruh. Selain itu, buruh dikenai biaya untuk masuk dan bekerja di perusahaan tersebut, sehingga cenderung menyulitkan pihak buruh perempuan. Ditambah tidak ada pemberian upah tunjangan makan, *transport*, *shift*, cuti haid, dan melahirkan. Bahkan ketika melahirkan, buruh perempuan diminta untuk mengundurkan diri. Beberapa masalah yang terjadi didalam lingkup PT. AICE terjadi selama 2013-2017. Berdasarkan laporan pers dari kelompok buruh terdapat beberapa rincian, sebagai berikut:

#### Siaran Pers Pemogokan Buruh Es Krim AICE

PT. Alpen Food Industry yang beralamat di Jalan Selayar II Blok H No. 10, Telajung, Cikarang Barat adalah perusahaan asal Singapura yang bergerak dalam produksi makanan dan minuman yang terbuat dari susu yakni es krim merek AICE. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2013 dengan produksi es krim merek Baronet. lalu berganti nama menjadi es krim AICE pada tahun 2015.

Pada tahun 2017, PT. Alpen Food Industry telah berkembang menjadi perusahaan dengan kapasitas produksi rata-rata 50 ribu box (setiap box terdiri dari 30-50 unit es krim) per hari. AICE juga mendominasi pasar es krim dengan menyabet juara pertama versi Excellent Brand Award (EBA) 2017 dengan preferensi dari konsumen mencapai 76.14%, jauh mengalahkan merek es krim lainnya, seperti Walls yang hanya memperoleh preferensi konsumsi sebesar 20.26% dan Campina yang hanya 1.91%. AICE juga telah berhasil mendirikan pabrik baru ke Surabaya.

Keberhasilan AICE dalam melakukan ekspansi pasar berbanding terbalik dengan nasib pekerja/buruhnya. Adapun fakta-faktanya adalah sebagai berikut:

- Seluruh buruh AICE adalah buruh kontrak yang diupah menurut kehadiran (buruh harian). Upah pokok buruh sebesar Rp3,5 juta per bulan, yang dipotong dengan perhitungan upah pokok dibagi dengan jumlah hari kerja pada bulan tersebut. Pemotongan ini tetap berlaku jika buruh tidak hadir dengan alasan apapun, termasuk alasan sakit. Sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100/2004). Sesuai dengan Pasal 10 Kepmen 100/2004, buruh seharusnya diangkat menjadi karyawan tetap sebagai konsekuensi mempekerjakan buruh harian selama 21 hari atau lebih dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut. Selama ini, buruh dikontrak selama 6 bulan sampai satu tahun.
  - AICE juga mempekerjakan buruh dengan kontrak berkepanjangan. Dalam catatan kami, sebanyak 16 buruh dipekerjakan dengan 4 kali sampai 8 kali perpanjangan kontrak dan sebanyak 56 buruh dipekerjakan tanpa pembaharuan (jeda) pada kontrak ketiga. Hal ini menyalahi Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 Kepmen 100/2004.
  - AICE juga menggunakan pihak ketiga yakni PT. Mandiri Putra Bangsa sebagai penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing) yang mana para pekerja/buruh. Sebanyak 281 buruh operator produksi disalurkan oleh PT. Mandiri Putra Bangsa. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Permenakertrans 19/2012). Pekerjaan alih daya hanya diizinkan di lima bidang pekerjaan saja, yakni penyediaan makanan, pengiriman barang, pengamanan/satpam, pertambangan dan jasa kebersihan. Pada praktiknya, PT. Alpen Food Industry menggunakan buruh outsourcing di bagian produksi.
  - Buruh dikenai biaya masuk yang berkisar dari Rp2 juta sampai Rp3,5 juta untuk dapat bekerja di pabrik es krim AICE. Buruh membayar uang tersebut ke penyalur dan calo tenaga kerja yang bekerja sama dengan perusahaan, termasuk yang menerimanya adalah PT. Mandiri Putra Bangsa.
  - PT. Alpen Food Industry dan PT. Mandiri Putra Bangsa melakukan penahanan ijazah buruh yang dibuktikan dengan adanya tanda terima yang dipegang oleh buruh yang ijazahnya ditahan.
  - PT. Alpen Food Industry juga kerap mempekerjakan pekerja/buruh tanpa Surat Perjanjian Kerja (SPK), meminta buruh menandatangani SPK saat masa kontrak kerja akan berakhir dengan tanggal kontrak kerja yang disesuaikan dan masa kerja PKWT yang diperpanjang atau diperbaharui lebih besar daripada masa kerja PKWT sebelumnya.
- AICE juga mempekerjakan buruh dengan kontrak berkepanjangan. Dalam catatan kami, sebanyak 16 buruh dipekerjakan dengan 4 kali sampai 8 kali perpanjangan kontrak dan sebanyak 56 buruh dipekerjakan tanpa pembaharuan (jeda) pada kontrak ketiga. Hal ini menyalahi Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 Kepmen 100/2004.
- AICE juga menggunakan pihak ketiga yakni PT. Mandiri Putra Bangsa sebagai penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing) yang mana para pekerja/buruh. Sebanyak 281 buruh operator produksi disalurkan oleh PT. Mandiri Putra Bangsa. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Permenakertrans 19/2012). Pekerjaan alih daya hanya diizinkan di lima bidang pekerjaan saja, yakni penyediaan makanan, pengiriman barang, pengamanan/satpam, pertambangan dan jasa kebersihan. Pada praktiknya, PT. Alpen Food Industry menggunakan buruh outsourcing di bagian produksi.
- Buruh dikenai biaya masuk yang berkisar dari Rp2 juta sampai Rp3,5 juta untuk dapat bekerja di pabrik es krim AICE. Buruh membayar uang tersebut ke penyalur dan calo tenaga kerja yang bekerja sama dengan perusahaan, termasuk yang menerimanya adalah PT. Mandiri Putra Bangsa.
- PT. Alpen Food Industry dan PT. Mandiri Putra Bangsa melakukan penahanan ijazah buruh yang dibuktikan dengan adanya tanda terima yang dipegang oleh buruh yang ijazahnya ditahan.
- PT. Alpen Food Industry juga kerap mempekerjakan pekerja/buruh tanpa Surat Perjanjian Kerja (SPK), meminta buruh menandatangani SPK saat masa kontrak kerja akan berakhir dengan tanggal kontrak kerja yang disesuaikan dan masa kerja PKWT yang diperpanjang atau diperbaharui lebih besar daripada masa kerja PKWT sebelumnya.
- Oleh karena itu, 644 buruh AICE memutuskan melakukan pemogokan selama 15 hari dari tanggal 2 sampai 16 November 2017. Keputusan ini diambil setelah melakukan perundingan dengan manajemen perusahaan AICE sebanyak dua kali yakni pada tanggal 7 dan 16 Oktober 2017. Pada perundingan kedua, perundingan dinyatakan deadlock (buntu) setelah pengusaha menolak memenuhi tuntutan buruh sama sekali. Adapun tuntutan buruh dalam pemogokan selama 15 hari ini adalah sebagai berikut:
- Pengusaha PT. Alpen Food Industry harus mengangkat pekerja/buruh AICE sebagai karyawan tetap sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan Kepmen 100/2004. Setelah empat tahun buruh bekerja di bawah kondisi kerja yang buruk, sedangkan perusahaan menikmati keuntungan berlimpah dan perluasan pasar, maka sudah seharusnya apabila pengusaha memberikan kepastian kerja untuk buruh AICE.
  - Pengusaha memperbaiki kondisi kerja di tempat kerja agar menjadi lebih manusiawi dan menjamin keselamatan pekerja.
- Demikian siaran pers ini, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.
- Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Agus Gunawan: 0857-1002-9401 selaku humas pemogokan dari SGBBI. Ikuti juga tagar #salam15hari di Facebook untuk mendapatkan informasi berupa foto dan video selama proses pemogokan.
- Bekasi, 2 November 2017
- Siaran pers ini dikeluarkan oleh,
- Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (SEDAR)
- Juru Bicara

Gambar 4.2 Siaran Pers Pemogokan Buruh Es Krim AICE (Sumber: Twitter (X) @pembebasan.org)

Berdasarkan gambar di atas, terdapat beberapa tuntutan masalah yang berhubungan dengan diskriminasi kesehatan, upah pekerjaan, dan sosial. Dengan demikian, bentuk diskriminasi tersebut menjadi gambaran segudang masalah yang terjadi dalam perusahaan produksi es krim tersebut. Dengan hal ini penting untuk melihat fenomena diskriminasi mewarnai aktivitas tenaga kerja di Indonesia salah satunya di perusahaan AICE.

#### **4.2 Faktor Penyebab Diskriminasi Buruh Perempuan di PT AICE**

Tindakan diskriminatif dari perusahaan AICE terhadap buruh perempuan terjadi karena beberapa faktor. Faktor ini menjadi salah satu akibat yang berhubungan dengan kegagalan terciptanya ruangan aman bagi buruh perempuan. Faktor pertama adalah perusahaan atau pimpinan masih terbelenggu akan budaya patriarki dan juga stigmatisasi terhadap kaum perempuan dimana stigma negatif mengenai perempuan tidak cocok terjun dalam lingkup ketenagakerjaan karena dianggap lemah. Pola tersebut melahirkan marginalisasi yang dihubungkan dengan proses penyingkiran perempuan dalam pekerjaan (Gunawansyah et al., 2021). Akibatnya, banyak perempuan cenderung mendapatkan upah rendah tanpa jaminan kesehatan serta mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Imbasnya banyak penyimpangan yang dilakukan perusahaan terhadap buruh perempuan. Hal ini pula yang mewarnai tindakan tidak memenuhi hak reproduksi pada buruh perempuan. Padahal hak reproduksi ini merupakan hak khusus berbentuk larangan bekerja bagi perempuan yang sedang haid, hamil, atau keguguran. Pelabelan atau *stereotyping* terhadap perempuan dan rendahnya tingkat pendidikan berdampak pada kesempatan partisipasi kerja perempuan (Khotimah, 2009).

Hak khusus ini diberlakukan dengan tujuan menjaga keselamatan serta kesehatan buruh tersebut (Triyani and Tarina, 2021). Akan tetapi, pada PT. AICE tidak ingin memberikan hak khusus tersebut kepada buruhnya. Mereka justru mempersulit buruh tersebut dan mengeksploitasinya. Dalam kebijakan ini, pengeksploitasian bagi buruh yang sedang hamil jelas sangat membahayakan bagi buruh dan juga janin yang sedang dikandungnya. Sesuai dengan pernyataan Mustofa (2022), tindakan yang dilakukan tanpa persetujuan korban serta mempengaruhi fisik, kejiwaan, sosial, hingga spiritual korban dan lingkungan di sekitarnya. Kebijakan PT. AICE menyebabkan buruh perempuan yang sedang hamil mengalami keguguran dan kematian bayi baru lahir setelah terdampak oleh eksploitasi tersebut.

Masih selinear dengan kebijakan sebelumnya, kebijakan tersebut menimbulkan efek domino. Dengan banyak kasus keguguran dan kematian bayi para buruh perempuan yang dikarenakan beban pekerjaan yang terlalu berat dan mengabaikan hak mengonsumsi makanan bergizi selama hamil, kasus-kasus tersebut bahkan tetap tidak ditangani dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan tidak memberikan pegawai-pegawai tersebut hak cuti keguguran dan bahkan tidak ingin bertanggung jawab atas apa yang telah menimpa pegawainya.



Kedua penegakan hukum yang belum maksimal, menilai dari kebijakan-kebijakan PT. AICE, dapat dilihat bahwa PT. AICE sudah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Pedoman Kesehatan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (2003) yaitu pada BAB X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan. PT. AICE tidak memenuhi hak-hak buruh perempuan sebagaimana mestinya. Bahkan perusahaan mengeksploitasi buruh-buruhnya walau dalam kondisi yang mengancam kesehatan buruh tersebut.

Hal ini jelas sudah melanggar HAM buruh khususnya perempuan agar dapat hidup nyaman dan aman. Pelanggaran HAM yang dilakukan PT. AICE ini dianggap sebagai cara pengusaha tersebut untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Bentuk diskriminasi yang terjadi pada buruh perempuan PT. AICE ini adalah tindak kekerasan. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh PT. AICE mempengaruhi fisik, kejiwaan, serta sosial para buruh perempuan. Maka dari itu, diperlukan upaya untuk menumpas pelanggaran HAM tersebut agar para buruh perempuan mendapatkan hak sebagaimana mestinya. Pemerintah memegang kekuasaan dalam menyelesaikan dan membuat keputusan terhadap masalah tersebut.

Terakhir, faktor penyebab diskriminasi adalah pemahaman terkait pentingnya Hak Asasi Manusia. Dalam beberapa temuan penulis, nilai dan prinsip HAM seringkali diabaikan. Kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan seringkali merugikan perempuan. Ketimpangan gender akibat kurangnya pemahaman HAM menyebabkan terdapat perbedaan dari status terkait pria dan wanita dalam memainkan peran fungsi, hak, tanggungjawab, dan pembentukan struktur masyarakat. Bahkan dapat dikaitkan dengan asumsi orang lain terhadap seorang individu, seperti dijadikan stereotip seseorang sesuai dengan budaya dan perubahan zaman yang terjadi (Puspitawati, 2013). Selain pada kasus kekerasan berbasis gender, perempuan juga mengalami diskriminasi dari lingkungan sekitarnya. Diskriminasi ini dapat berupa ketidakimbangan antara gender perempuan dan gender laki-laki. Alhasil terdapat pola yang muncul akibat diskriminasi tersebut, seperti subordinasi perempuan tidak penting. Subordinasi ini sering kali ditemukan di berbagai lingkungan, hal ini menyebabkan perempuan ditempatkan di posisi yang tidak penting, seperti contoh anggapan bahwa perempuan tidak boleh sekolah tinggi-tinggi karena hanya hakikatnya harus mengurus rumah (Fakih, 1999). Tidak hanya itu stereotipe atau pelabelan negatif mengenai perempuan menjadi dampak dari diskriminasi. Stereotipe ini seringkali menimbulkan stigma bahwa apabila perempuan menjadi korban kekerasan seksual, itu adalah kesalahan perempuan itu sendiri.

#### **4.3 Solusi Ideal Terhadap Masalah Diskriminasi Buruh dan Perusahaan PT AICE**

Konflik Buruh dan Perusahaan AICE terhadap masalah hak dan upah mesti segera diselesaikan. Dalam hal ini negara bertanggungjawab atas permasalahan kedua pihak tersebut. Oleh karena itu, solusi idealnya berada ditangan *stakeholders*, bukan tanpa alasan tekanan dan tindakan dapat memengaruhi konflik tersebut. Pertama, perlu

tindakan tegas kepada perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran. Tindakan yang bisa diambil adalah mencabut izin dan memberikan hukuman kepada perusahaan. Hal tersebut disinyalir dapat memberikan efek jera dan memberikan keadilan bagi kelompok buruh. Lambat laun penegakan dapat berpotensi terhadap meminimalisir korban, kekerasan, dan tindakan penyimpangan terhadap kelompok rentan di aktivitas industri.

Sebagai refleksi untuk semua pegawai atau buruh, dengan munculnya beberapa bentuk penyimpangan yang dilakukan perusahaan maka penting untuk membuat organisasi atau serikat yang berfungsi menampung permasalahan dan advokasi. Hal ini menjadi simbol perlawanan ketika terdapat kegagalan dalam pemenuhan hak.

Selanjutnya untuk menyelesaikan konflik perlu dialog yang dipimpin oleh mediator, dari pihak pemerintah. Hal ini penting dilakukan agar poin tuntutan dan jawaban dari perusahaan dapat dimaknai sehingga komunikasi tidak berjalan buntu. Selain itu, yang penting selama dialog adalah negosiasi yang berlangsung harus mengedepankan keadilan. Bukan tanpa alasan sebab penyelesaian masalah terdahulu, seperti upah, kekerasan, dan jaminan kesehatan perlu diselesaikan mengingat selama 2013-2017 menjadi tahun PT AICE mulai mengabaikan hak dari buruh perempuan. Perlu proses penuntasan isu bagi buruh yang menjadi korban selama periode tersebut. Dengan demikian, kesetaraan dapat tercapai dalam aspek gender yang berhubungan dengan semua aspek kehidupan (Nugraha et al., 2023).

## 5. PENUTUP

Masalah diskriminasi yang menimpa buruh perempuan mesti diselesaikan dalam prinsip keadilan. Bentuk diskriminasi perihal kesehatan, upah, dan hak perempuan menjadi bentuk struktural kejahatan industri terhadap perempuan. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kemunculan diskriminasi tersebut, pertama tidak adanya tindakan tegas dari pemerintah dalam memberikan perlindungan. Padahal hal ini bisa dilakukan dengan tindakan, seperti mencabut izin, menghukum, dan memberikan sanksi denda. Namun, belum ada investigasi lanjutan terhadap masalah tersebut.

Selanjutnya, anggapan marginalisasi terhadap perempuan menjadi faktor penyebab dari diskriminasi tersebut. Hal tersebut terhubung dengan fenomena beberapa kasus seperti marginalisasi dan stereotip terhadap perempuan. Dengan hal ini terdapat kegagalan memahami pentingnya HAM. Penyebabnya adalah atensi terhadap buruh perempuan dalam lingkup ketenagakerjaan masih sangat memprihatinkan. Berfokus pada studi kasus diskriminasi terhadap buruh perempuan di PT. AICE. Kebijakan perusahaan dinilai tidak responsif terhadap gender dengan beberapa kebijakan yang diskriminatif, seperti tidak memenuhi hak bagi tenaga kerja perempuan seperti, jaminan kesehatan saat hamil, dan hak buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Kebijakan-kebijakan tersebut dapat digolongkan ke dalam bentuk diskriminasi kekerasan, karena dinilai dilakukan tanpa adanya persetujuan dari korban serta mempengaruhi fisik, kejiwaan, serta sosial dari korban yang tertimpa. Dengan hal ini,

---

maka perlu perubahan dan terobosan sekaligus pengawasan dari beberapa sektor agar fenomena kekerasan di ruang kerja dapat dicegah dan tidak terjadi lagi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Asnawi, H. S. (2015). Politik Hukum Perlindungan Hak-Hak Asasi Manusia Kaum Perempuan di Indonesia. *Universitas Islam Indonesia*.

Fakih, M. (1999). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.

Gunawansyah, G., Yunindyawati, Y., & Sununianti, V. V. (2021). Diskriminasi Buruh Perempuan: Studi tentang Identifikasi Jenis dan Faktor Penyebabnya di Pabrik Tempe Kelurahan Timbangan Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Empirika*, 5(1), 13–24. <https://doi.org/10.47753/je.v5i1.88>

Haryatno, M. A. (2020). *Penerapan Kebijakan New Foreign-Worker Visas di Tengah Isu Diskriminasi terhadap Pekerja Asing di Jepang*. Universitas Islam Indonesia.

Khotimah, K. (2009). DISKRIMINASI GENDER TERHADAP PEREMPUAN DALAM SEKTOR PEKERJAAN. *Yinyang Jurnal Studi Islam, Gender, Dan Anak*, 4(1).

Kompas. (2020). *Banyak Kasus Keguguran, Ratusan Buruh Es Krim Aice Mogok dan Tuntut "Shift" Malam Dihapus*. Kompas.Com.

Kraal, K., Roosblad, J., & Wrench, J. (2009). *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets: Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Amsterdam University Press.

Leblanc, G. (1995). Discrimination in the Labour Market. *The Canadian Journal of Economics*, 28(3), 702. <https://doi.org/10.2307/136058>

Mikail, K. (2015). Politik dan Perempuan: Perjuangan Politik Perempuan di Iran Pasca Revolusi Islam 1979. *ADDIN*, 9(2), 253–276.

Nugraha, M., Valentia, P., Putri, S. R., & Angela, D. (2023). Demokrasi dan Kebudayaan Jawa: Studi Kasus Dilema Keberlangsungan Pelaksanaan Demokrasi di Yogyakarta. *Community Jurnal Pengawas Dinamika Sosial*, 9, 138–152. <http://jurnal.utu.ac.id/jcommunity/article/view/6745>

Puspitawati, H. (2013). *Konsep, Teori, dan Analisis Gender*.

Rohmany, S. M., Alfirdaus, L. K., & Fitriyah. (2023). Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Perspektif Keadilan Gender Dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X Di Kabupaten Jepara). *Journal of Politic and Government Studies*.

Sandi, F. (2020). *Skandal Es Krim Aice Vs Buruh Belum Juga Usai, Ini Updatenya*.

CNBC Indonesia.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanto, N. H. (2015). *Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender dalam Budaya Patriarki*. *Muwazah*. 7(1).

Tobing, A., Budaya, C. A., Amoesta, K. D., Milliano, R., Arafah, Y., & Angela, D. (2023). Analisis Konflik Buruh Perempuan Dengan Pt Aice: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017. *Jurnal Polinter : Kajian Politik Dan Hubungan Internasional*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.52447/polinter.v9i1.6926>

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*