



# EKSPLOITASI TENAGA KERJA DI INDUSTRI MAKANAN RINGAN: STUDI KASUS PT ALPEN FOOD INDUSTRI (AFI)

Amelia Hidayat<sup>1</sup>, Dewi Sekar Arum<sup>2</sup>, Irfa Nurisma<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Depok, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received March 12, 2026

Revised April 02, 2026

Accepted May 30, 2026

Available online June 30, 2026

### Kata Kunci :

Pekerja, Konflik, Eksploitasi, Industri

### Keywords:

Workers, Conflict, Exploitation, Industry



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

Copyright ©2022 by Author. Published by LPPM Universitas Islam Syekh-Yusuf

## ABSTRAK

*PT Alpen Food Industri (AFI), produsen es krim terbesar di Indonesia, dikenal luas dengan lebih dari 80.000 outlet di seluruh negeri. Namun, di balik kesuksesan tersebut, perusahaan ini diduga terlibat dalam praktik eksploitasi tenaga kerja yang menimbulkan ketegangan dengan para pekerjanya. Aksi mogok kerja yang berlangsung selama dua minggu serta demonstrasi oleh buruh terjadi sebagai respons terhadap dugaan pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dianggap tidak sesuai dengan prosedur ketenagakerjaan yang berlaku. Perusahaan membantah tuduhan ini dengan menyatakan bahwa PHK telah dilakukan sesuai dengan pedoman yang ada. Untuk menganalisis penyebab dan dampak dari permasalahan ketenagakerjaan di PT AFI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik ini disebabkan oleh komunikasi yang buruk antara pihak perusahaan dan pekerja, serta kegagalan perusahaan dalam menerapkan etika bisnis yang memadai, khususnya dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi pelanggaran terhadap standar ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam kesimpulannya, makalah ini mengusulkan perlunya penajaman regulasi ketenagakerjaan dan penguatan etika perusahaan untuk mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan di industri makanan ringan, khususnya di PT Alpen Food Industri.*

## ABSTRACT

PT Alpen Food Industry (AFI), the largest ice cream producer in Indonesia, is widely known with more than 80,000 outlets throughout the country. However, behind this success, this company is suspected of being involved in labor exploitation practices which have caused tension with its workers. The strike which lasted for two weeks and demonstrations by workers occurred in response to alleged violations of workers' rights, including unilateral termination of employment (PHK) which was deemed not in accordance with applicable employment procedures. The company denied these allegations by stating that the layoffs had been carried out in accordance with existing guidelines. To analyze the causes and impacts of employment problems at PT AFI. The research results show that this conflict is caused by poor communication between the company and workers, as well as the company's failure to implement adequate business ethics, especially in protecting labor rights. Apart from that, this research also identified violations of labor standards which should be part of corporate social responsibility. In its conclusion, this paper proposes the need to sharpen labor regulations and strengthen corporate ethics to encourage the creation of harmonious working relationships.

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum, menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (juga dikenal sebagai UUD NRI Tahun 1945). Dengan adanya pasal ini, setiap warga negara Indonesia diwajibkan untuk mengikuti dan mematuhi penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang diatur oleh hukum yang berlaku di negara ini. UUD NRI Tahun 1945 tidak hanya mendeklarasikan Indonesia sebagai negara hukum, tetapi juga menjamin hak-hak asasi manusia bagi rakyat Indonesia. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa hukum selalu mengatur semua aspek kehidupan, termasuk di bidang hubungan industrial yang mencakup hubungan terkait tenaga kerja (Thekno & Agung Yonathan, 2023).

Salah satu hak asasi manusia yang diakui oleh masyarakat Indonesia adalah prinsip bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama. Akibatnya, diskriminasi adalah perilaku atau tindakan yang melanggar hukum. Salah satu definisi kesetaraan adalah ketika setiap warga negara diperlakukan dengan setara tanpa memandang status, jenis kelamin, ras, agama, atau budaya mereka. Dengan Deklarasi Hak Asasi Manusia ini, tidak ada alasan untuk melakukan diskriminasi sosial. Persamaan ini dilindungi untuk

\*Corresponding author.

E-mail addresses: 63231409@bsi.ac.id

kenyamanan dan keamanan semua warga negara. Dengan demikian, tidak ada warga negara yang haknya terhalang oleh perbedaan yang ada dalam kehidupan bermasyarakat.

Semua orang memiliki status dan kesempatan yang sama, terlepas dari jenis kelamin saat lahir. Namun, karena perbedaan kodrat, banyak orang percaya bahwa perempuan lebih lemah daripada laki-laki. Karena mereka dianggap lebih lemah, perempuan sering mengalami diskriminasi dalam segala aspek kehidupan mereka, termasuk saat mereka melakukan pekerjaan (Nopianti et al., n.d.). Hukum Indonesia secara normatif mengatur kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan. Namun, karena stigma yang terkait dengan budaya patriarki masih kuat di Indonesia, ada perbedaan dalam praktiknya. Pada kenyataannya, konsep patriarki seharusnya sudah dihilangkan dan dihindari dalam kehidupan sehari-hari.

Jika ada ketidakadilan terhadap perempuan atau laki-laki, itu berarti ada perbedaan perlakuan dari antara kedua gender tersebut. Ketidakadilan sering terjadi di bidang mana pun, seperti pada PT AFI, di mana banyak perempuan yang memaksakan pekerjaan yang diberikan, padahal pekerjaan tersebut seharusnya dilakukan oleh laki-laki. Akibatnya, mereka harus meninggalkan pekerjaannya karena sakit dan tidak mampu melanjutkan dalam kurun waktu yang panjang, namun perusahaan mengancam akan mengeluarkan jika tidak mematuhi perjanjian (Hidayat & Aini, n.d.-a).

Ketegangan antara perusahaan dan pekerja terkait perlindungan hak-hak pekerja, terutama bagi pekerja perempuan hamil, tercermin dalam kasus PT AFI di Bekasi. Para pekerja PT AFI melakukan mogok kerja karena merasa hak-hak mereka dilanggar. Kebijakan shift malam bagi karyawan perempuan yang sedang hamil adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan aksi mogok kerja tersebut. Wanita yang sedang hamil biasanya lebih rentan terhadap bahaya dan stres ekstra yang muncul karena bekerja pada shift malam. Menurut laporan penulis, sejak tahun 2019, 359 pekerja perempuan telah bekerja di pabrik AICE, dengan 14 kasus keguguran dan 6 kasus kematian bayi baru lahir.

Dalam tulisan ini, kami akan membahas pelanggaran etika dalam praktis bisnis PT Alpen Food Industry (AFI). Karena itu, tujuan penulis adalah untuk menganalisis konflik tentang Eksploitasi Tenaga Kerja di industri makanan yang terjadi di PT Alpen Food Industry (AFI).

## 2. METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang menggunakan studi kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum yang berisi dari bahan hukum primer, sekunder serta tersier, terutama yang berkaitan dengan materi yang dikaji, yang mencakup peraturan perundang-undangan yang sedang berjalan yang mempunyai kekuatan mengikat dan buku literatur. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan secara *Conceptual Approach*. *Conceptual Approach* merupakan pendekatan yang dilaksanakan dengan metode menelusuri pandangan para ahli, literatur-literatur, doktrin-doktrin serta bahan bacaan lainnya yang jadi teori pendukung dalam pembahasan tersebut. (Thekno & Agung Yonathan, 2023b) Maka dari itu, peneliti meninjau sumber-sumber yang relevan dengan topik "Eksploitasi Tenaga Kerja Di Industri Makanan Ringan: Studi Kasus Pt Alpen Food Industri (AFI)".

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bentuknya yang paling dasar, etika adalah penggunaan tradisi moral, norma, dan standar untuk menentukan apa yang baik atau jahat, diinginkan atau tidak diinginkan, atau adil atau tidak adil. Norma-norma sosial yang diakui secara individu dan luas tercermin dalam perilaku etis, dunia bisnis korporasi juga penuh dengan etika, yang biasanya berkaitan dengan perilaku pekerja yang etis ataupun yang tidak etis (Frayunita et al., n.d.).

Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 3, setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dianggap sebagai buruh atau pekerja (Thekno & Agung Yonathan, 2023c). Oleh karena itu, dalam hal ini, pekerja di PT AFI adalah pekerja yang memenuhi persyaratan dan definisi pekerja dalam UU Ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja atau buruh perempuan yang bekerja di pabrik, perusahaan, atau yang menjual jasa atau tenaganya juga harus mendapatkan perlindungan yang memadai atas kesehatan, keselamatan, dan kesusilaan, serta pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta moral agama.

Kondisi yang dialami oleh para karyawan perusahaan Aice berbanding terbalik dengan kemampuan perusahaan untuk tumbuh dan mengembangkan pasarnya. Perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja PT AFI dengan manajemen akan dibahas dalam penelitian ini, yang merupakan salah satu contoh konflik antarkelompok di dalam perusahaan internasional yang memproduksi es krim dan berkantor pusat di Singapura dengan merek Aice dan memiliki lokasi produksi di Cikarang Barat, Bekasi,

Jawa Barat. Konflik muncul ketika manajemen dan karyawan memiliki perspektif yang berbeda tentang hak dan kesejahteraan pekerja, serta harapan dan kenyataan yang berbeda (Susanto et al., n.d.).

Sejak tahun 2017, perselisihan telah muncul, dimulai dengan PT AFI yang dilaporkan melanggar undang-undang kontrak kerja dengan mempekerjakan 16 pekerja lebih dari tiga kali dan 56 pekerja yang kontraknya diperbarui pada periode ketiga tanpa jeda 30 hari. Selain itu, ada beberapa kasus pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja yang biaya pengobatannya tidak dibayarkan oleh perusahaan. Tingkat keguguran dan kematian janin sangat tinggi (14 kasus keguguran dan 6 kematian bayi baru lahir antara tahun 2019 dan 2020), dan kasus-kasus tersebut meningkat, terutama terkait dengan kerja malam atau jam lembur yang tidak membedakan pekerja, termasuk perempuan hamil. Karyawan perusahaan Aice sejauh ini telah berpartisipasi dalam sejumlah protes dan bahkan pemogokan. Karena tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan, para pekerja melakukan protes dan mogok kerja pada tahun 2017.

Berikut ini adalah beberapa pelanggaran hukum yang dilakukan oleh PT AFI terhadap para pekerjanya:

1. Karena perusahaan Aice juga mempekerjakan pekerja dengan kontrak yang diperpanjang tanpa adanya perpanjangan atau jeda pada kontrak ketiga, maka hal ini melanggar Pasal 3 Kepmen 100/2004 dan Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan.
2. Karyawan di perusahaan Aice juga sering terpapar kebocoran amonia, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti iritasi kulit, mata merah, dan masalah pernapasan. Namun, karena kontrak kerja menyatakan bahwa karyawan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi, perusahaan tidak memberikan pertanggungjawaban. Sebenarnya, seharusnya perusahaanlah yang harus disalahkan atas kebocoran amonia tersebut.
3. Memberikan kerja berat kepada buruh perempuan yang sedang hamil ketika mereka dipekerjakan pada malam hari. Melanggar Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003, ayat 1 dan 2, yang menyatakan bahwa "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktunya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan." Selain itu, pada ayat 2 disebutkan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan."
4. Menyulitkan karyawan perempuan untuk mengambil cuti karena menstruasi. Hal ini bertentangan dengan ayat 1 dan 2 Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003. Isi dari ayat (1) "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid." Serta isi dari ayat 2 yaitu "Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama".
5. 50% karyawan tidak menjadi peserta BPJS Kesehatan. Pasal 99 UU No. 13/2003, ayat 1 dan 2, serta upah yang tidak terjangkau oleh karyawan, merupakan aturan atau hukum yang dilanggar. Mengingat jumlah cabang Aice yang sudah menjamur di seluruh Indonesia, seharusnya bisnis ini dapat menghasilkan pendapatan yang cukup besar dan dapat memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan Aice dan mampu memberikan kompensasi yang layak kepada staf Aice. Namun, hal tersebut tidak dapat dibandingkan dengan upah tenaga kerja yang dibayarkan.

Sebagai akibat dari sejumlah pelanggaran, 600 pekerja tambahan melakukan mogok kerja selama 15 hari, dari 2 November 2017 hingga 16 November 2017. Setelah perundingan dua kali, mogok dilakukan (Redhytta Putri Wulandari et al., 2023). Ketidakadilan adalah ketika sesuatu dilakukan dengan cara yang tidak sama atau membedakan antara satu dengan yang lain. Ketidakadilan juga merupakan bagian dari pelanggaran HAM. Meskipun ketidakadilan dilindungi oleh undang-undang, banyak tindakan yang berkaitan dengan ketidakadilan mengakibatkan ketidakadilan sosial, terutama bagi perempuan.

Ketidakadilan dapat didefinisikan sebagai perilaku yang membedakan laki-laki dan perempuan berdasarkan gender. Meskipun ketidakadilan dapat terjadi pada siapa saja, perempuan lebih sering mengalaminya dibandingkan laki-laki. Akibatnya, banyak tenaga kerja perempuan merasa tidak nyaman dan merasa dibedakan dengan laki-laki, terutama dalam hal ketenagakerjaan di perusahaan, di mana mereka dituntut untuk menjadi serba bisa (Hidayat & Aini, n.d.-b).

Studi kasus PT. AFI menunjukkan betapa pentingnya menangani dan menyelesaikan konflik dalam organisasi. Jika perusahaan menerapkan manajemen konflik untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikannya, konflik internal (intergroup) tidak perlu berlarut-larut. Dalam hal manajemen konflik, perusahaan seharusnya dapat mengidentifikasi masalah dengan cara yang lebih objektif dengan memisahkan konflik dari individu. Salah satu sumber konflik di PT. AFI adalah perlakuan terhadap buruh

hamil, yang berkontribusi pada peningkatan kondisi K3, beban kerja dan durasi kerja yang tidak sesuai standar, demosi dan sanksi yang tidak proporsional, dan upah yang tidak sesuai standar.

PT. Alpen Food Industry mengangkat 665 karyawan menjadi karyawan tetap setelah demo dua kali dan mengakui perjuangan buruh Aice untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan. Namun, perusahaan masih memberikan gaji setiap hari. Kami mengatakan bahwa banyak faktor yang berkontribusi pada ketidaksepakatan ini. Diantaranya yaitu:

1. Dinamika konflik perusahaan HRD yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik HRD harus memiliki kemampuan untuk menjaga reputasi perusahaan di mata publik. Jika masih belum menemukan solusi, seharusnya dibawa ke ranah hukum untuk diselesaikan.
2. Kurangnya komunikasi antara pegawai dan pengusaha menyebabkan beberapa kesalahpahaman, seperti cek kosong.
3. Tidak ada pengendalian dalam perusahaan seperti perencanaan usaha yang lebih dalam atau lebih baik dari tahun sebelumnya, sehingga perusahaan PT. Alpen Food Industry tidak mengalami kesalahan yang sama dan tidak transparan.

Selain itu, jika perusahaan ingin menangani dan menyelesaikan konflik dengan lebih baik, mereka harus memperhatikan langkah-langkah berikut:

1. Membuat aturan main bersama;
2. Memilih mediator atau fasilitator yang disetujui oleh semua pihak;
3. Mengidentifikasi sumber masalah dan mengungkapkan detailnya secara objektif;
4. Melakukan penyelidikan fakta dan memahami persepsi para pihak yang terlibat; dan
5. Memprioritaskan kebutuhan individu.

Dengan memiliki manajemen konflik yang baik dan strategi untuk menyelesaikannya, konflik dapat dihindari dan hubungan antar pihak yang berkonflik dapat dijaga, sehingga kinerja dan produktivitas perusahaan dapat dipertahankan.

#### 4. KESIMPULAN

Bahwa PT Alpen Food Industri (AFI) telah melakukan sejumlah pelanggaran ketenagakerjaan yang menciptakan ketegangan antara perusahaan dan para pekerjanya. Pelanggaran ini meliputi kebijakan kontrak kerja yang tidak sesuai dengan peraturan, pemberian pekerjaan yang membahayakan kesehatan pekerja, terutama pekerja perempuan yang sedang hamil, serta tidak memberikan hak-hak dasar pekerja seperti cuti menstruasi dan perlindungan kesehatan. Selain itu, banyak pekerja yang tidak mendapatkan akses ke jaminan kesehatan dan upah yang layak.

Konflik yang terjadi menunjukkan adanya kegagalan perusahaan dalam menerapkan etika bisnis yang baik dan memperhatikan hak-hak pekerja. Komunikasi yang buruk antara manajemen dan pekerja serta ketidakpedulian terhadap kesejahteraan pekerja mengarah pada mogok kerja dan protes sebagai bentuk penolakan terhadap kondisi kerja yang tidak adil. Untuk itu, penelitian ini menyarankan pentingnya penguatan regulasi ketenagakerjaan, peningkatan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, dan penerapan etika perusahaan yang lebih baik guna menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan di industri makanan ringan, khususnya di PT AFI.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Frayunita, R., Advokasi, S. D., & Nasional, B. N. (n.d.). *Seluk-Beluk Corporate Ethics Pada PT Alpen Food Industry: Eksploitasi Pekerja Dibalik Popularitas Es Krim Aice Ins and Outs of Corporate Ethics at PT Alpen Food Industry: Worker Exploitation Behind Aice's Ice Cream Popularity*.
- Hidayat, M. R., & Aini, Q. (n.d.-a). *Media Hukum Indonesia (MHI) Perlindungan Hak Tenaga Kerja Terhadap Buruh Perempuan Yang Mendapatkan Ketidakadilan di Tempat Kerja (Studi Kasus PT. AFI)*. 2(2), 648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12521988>
- Hidayat, M. R., & Aini, Q. (n.d.-b). *Media Hukum Indonesia (MHI) Perlindungan Hak Tenaga Kerja Terhadap Buruh Perempuan Yang Mendapatkan Ketidakadilan di Tempat Kerja (Studi Kasus PT. AFI)*. 2(2), 648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12521988>
- Nopianti, W., Setiady, T., & Abas, M. (n.d.). *Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)*.
- Redhytta Putri Wulandari, Muhamad Rizal, & Sari Usih Natari. (2023). Analisis Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Oleh Pt. Alpen Food Industry Terhadap Karyawan. *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 1(1), 01–10. <https://doi.org/10.59581/deposisi.v1i1.566>
- Susanto, P. C., Nyoman Bontot, I., Gautama, N. W., Manik, I. A., & Savitri, D. (n.d.). *MANAJEMEN KONFLIK DAN RESOLUSI KONFLIK: STUDI KASUS PADA PT. AFI (ES KRIM AICE)* (Vol. 5, Issue 2022).

Thekno, F., & Agung Yonathan, A. (2023a). ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM YANG DIPEROLEH KHUSUSNYA UNTUK BURUH ATAU PEKERJA PEREMPUAN PADA PT AFI TERHADAP HAK CUTI HAID MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA. In *Jurnal Multilingual* (Vol. 3, Issue 4).