

## Analisis Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Oleh Pt. Alpen Food Industry Terhadap Karyawan

Redhytta Putri Wulandari<sup>1</sup>, Muhamad Rizal<sup>2</sup>, Sari Usih Natari<sup>3</sup>

Administrasi Bisnis K. Pangandaran, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran<sup>1,2,3</sup>

Alamat: Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: [Redhyttawld27@gmail.com](mailto:Redhyttawld27@gmail.com)

**Abstract.** PT. Alpen Food Industry, the most renowned ice cream manufacturer in Indonesia, boasts a widespread presence with 80,000 outlets across the nation. However, beneath the surface of PT. Alpen Food Industry's success, having once been honored with the Excellent Brand Award, allegations of labor law violations have emerged, leading to protests by its employees. In an effort to fight for their rights, the workers staged a two-week strike. The strike was initiated to advocate for their entitlements. Additionally, PT. Alpen Food Industry is accused of unilaterally implementing Termination of Employment (PHK) procedures. Nonetheless, the company refutes these allegations, asserting that they conducted the PHK in accordance with existing protocols and guidelines. They claim to have sent two separate Call Letters to the workers, which went unanswered, and argue that this inaction is tantamount to resignation based on the prevailing guidelines. This research employed a qualitative approach, gathering data through literature review methods involving various sources such as journals, news articles, and websites. The author then drew conclusions based on the obtained data. The research findings suggest that the dispute arose primarily from a lack of communication between the workers and the employer.

**Keywords:** law, PHK, laborer, violation

**Abstrak.** PT. Alpen Food Industry adalah sebuah produsen es krim yang paling populer di Indonesia. Outlet yang tersebar di seluruh Indonesia sudah mencapai 80.000 outlet. Namun, dibalik masa kejayaan PT. Alpen Food Industry yang sempat memenangkan kategori Excellent Brand Award, produsen es krim ini diduga melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan hingga menimbulkan aksi demo yang dilakukan oleh para pekerjanya. Para buruh juga melakukan aksi mogok kerja selama dua minggu. Aksi mogok kerja ini dilakukan oleh para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya. PT. Alpen Food Industry juga diduga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Namun, pihak perusahaan PT. Alpen Food Industry menyangkal hal tersebut. Pihak perusahaan mengatakan sudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan prosedur dan pedoman yang ada dengan mengirimkan sebanyak dua kali Surat Panggilan (SP) namun tidak digubris oleh para pekerja dan tindakan ini sudah merupakan aksi pengunduran diri jika dilihat sesuai dengan pedoman yang ada. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui metode studi literatur dengan membaca berbagai referensi dari jurnal, berita, dan website untuk memperoleh data yang kemudian ditarik kesimpulan oleh penulis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadinya perselisihan ini adalah karena kurangnya komunikasi antara pekerja dengan pengusaha

Received April 30, 2023; Revised Mei 21, 2023; Accepted Juni 15, 2023

\* Redhytta Putri Wulandari, [Redhyttawld27@gmail.com](mailto:Redhyttawld27@gmail.com)

**Kata kunci:** hukum, PHK, buruh, pekerja, ketenagakerjaan, pelanggaran

## **LATAR BELAKANG**

Perusahaan Alpen Food Industry merupakan sebuah produsen es krim yang didirikan pada bulan Mei 2015 di Singapura. Perusahaan ini fokus pada industri makanan dan memiliki produk utama berupa es krim. Aice memiliki slogan “Have An Aice Day”. Jargon tersebut menggambarkan setiap keceriaan, kesenangan, kenikmatan pada setiap gigitan es krim. Aice ingin menjadikan produknya yaitu es krim menjadi es krim terpopuler. Hal ini pun telah tercapai karena Aice memiliki 80.000 outlet yang tersebar di Indonesia.

Tahun 2017 merupakan tahun emas bagi Aice. Pada tahun 2017, produsen es krim Aice ini memenangkan kategori Excellent Brand Award. Namun, pada tahun 2017 ini, justru terdapat beberapa kasus yang terkuak antara karyawan dengan produsen es krim tersebut. Slogan “Have An Aice Day” sangat berbanding terbalik dengan perilaku perusahaan kepada para karyawannya. Berdasarkan hasil riset yang telah penulis lakukan, terdapat beberapa kali aksi mogok yang dilakukan oleh karyawan Aice. Perusahaan produsen es krim ini mengalami masalah ketenagakerjaan serta komunikasi di dalamnya. Terdapat 600 lebih buruh melakukan aksi mogok kerja. Alasan pada buruh melakukan aksi mogok kerja adalah karena tidak terpenuhinya hak-hak buruh.

Aksi protes buruh tersebut sempat menghebohkan media sosial twitter dengan naiknya hastag #JanganBeliEsKrimAice yang menjadi trending topic. Namun, sebenarnya aksi tersebut sudah terjadi di tahun 2017. Aksi unjuk rasa yang dilakukan para buruh pada tahun 2017 adalah karena PT. Alpen Food Industry diduga melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan terhadap buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan masih tetap mempekerjakan ibu hamil dengan pekerjaan yang berat dan bekerja di malam hari. Akibatnya, terdapat sebanyak 20 orang buruh yang merupakan ibu hamil keguguran dan kehilangan bayinya. Selain itu, para buruh juga mengatakan bahwa mereka menerima upah yang tidak layak. Seperti yang kita ketahui bahwa dengan outlet yang sudah tersebar di Indonesia, seharusnya pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan dapat memberi gaji yang lebih layak kepada para buruh. Aksi mogok kerja ini dianggap tidak sah karena perusahaan telah mengirimkan surat panggilan sebanyak dua kali. Sehingga perusahaan mengualifikasikan bahwa aksi mogok kerja tersebut termasuk ke dalam pengunduran diri.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam konteks ketenagakerjaan. Tujuan adanya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan pada hak-hak pekerja, memastikan kondisi kerja yang adil, dan menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Menurut seorang ahli hukum ketenagakerjaan yaitu Mark Freedland, “hukum harus memberikan ruang bagi pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan melakukan perundingan kolektif sebagai mekanisme untuk melindungi kepentingan pekerja.”

### **2. Pelaku Hubungan Industrial**

#### **a. Pekerja/Buruh**

Pekerja atau buruh adalah individu yang bekerja untuk memperoleh penghasilan dalam hubungan kerja dengan pengusaha. Mereka adalah pihak yang memberikan tenaga kerja dan memiliki hak-hak yang dilindungi dalam hubungan kerja.

#### **b. Pengusaha**

Pengusaha atau majikan adalah individu, perusahaan, atau organisasi yang menyediakan lapangan kerja dan mempekerjakan pekerja. Mereka bertanggung jawab untuk menyediakan pekerjaan, membayar upah, dan mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

#### **c. Serikat Pekerja**

Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang bertindak sebagai perwakilan dan pembela kepentingan bersama para pekerja. Serikat pekerja berperan dalam perundingan kolektif dengan pengusaha untuk mengadvokasi hak-hak pekerja, meningkatkan kondisi kerja, dan memperjuangkan keadilan sosial.

#### **d. Asosiasi Pengusaha**

Asosiasi pengusaha adalah organisasi yang mewakili dan mengadvokasi kepentingan pengusaha dalam hubungan kerja. Mereka berperan dalam perundingan kolektif dengan serikat pekerja atau dalam mengadvokasi kebijakan dan kepentingan pengusaha kepada pemerintah.

#### **e. Pemerintah**

Pemerintah memiliki peran penting dalam pengaturan hubungan industrial dan ketenagakerjaan. Mereka menetapkan kebijakan, undang-undang, dan peraturan terkait ketenagakerjaan, serta bertugas mengawasi dan menegakkan kepatuhan terhadap peraturan tersebut.

f. Arbitror

Arbitrator atau mediator adalah lembaga pemerintah yang memiliki pengalaman luas dalam mengembangkan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Mereka membantu dalam negosiasi dan mediasi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

g. Masyarakat dan Komunitas

Masyarakat dan komunitas secara luas juga memiliki peran dalam hubungan industrial. Mereka bisa memberikan dukungan kepada pekerja atau pengusaha, mengawasi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, atau terlibat dalam gerakan sosial yang mendukung hak-hak pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

1. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Literatur

Studi literatur juga dikenal sebagai studi pustaka merupakan sebuah metode untuk menyelesaikan suatu masalah dengan mengumpulkan dan mengkaji sumber-sumber tulisan yang telah ada sebelumnya. Pada bagian ini merupakan tahapan awal bagi peneliti dalam menyusun sebuah proposal. Peneliti membaca berbagai data atau informasi dari beberapa sumber. Sumber dapat berupa jurnal, buku, maupun informasi dari website. Peneliti mencari berbagai informasi yang berkaitan dengan topik yang dibahas di dalam proposal.

b. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan bagian paling penting dalam metode ilmiah. Melalui analisis data, kita dapat menggali makna dan memecahkan masalah dalam suatu penelitian. Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam menganalisis data, di mana pada metode ini data yang disajikan berupa kalimat tertulis yang diobservasi oleh peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan

Kejayaan perusahaan Aice yang berhasil dalam perluasan pasar dan mengembangkan pasarnya, berbanding terbalik dengan kondisi yang dialami oleh buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Hingga saat ini, telah terjadi beberapa kali aksi unjuk rasa bahkan aksi mogok yang dilakukan oleh buruh perusahaan Aice. Pada tahun 2017, para buruh melakukan demonstrasi dan mogok kerja para buruh melakukan aksi unjuk rasa dan mogok kerja karena tidak terpenuhinya hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh para buruh. Beberapa pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT. Alpen Food Industry terhadap buruh adalah sebagai berikut :

1. Menurut Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. . Menurut kehadiran, karyawan yang bekerja di perusahaan Aice adalah karyawan "harian" (buruh kontrak). Menurut Pasal 10 Kepmen 100/2004 “Seorang buruh harus dipekerjakan sebagai karyawan sebagai hasil dari terlibat dalam pekerjaan penuh waktu selama setidaknya 21 hari atau lebih dari tiga bulan”. Sebaliknya, sejak saat ini, buruh telah dilacak selama enam bulan hingga satu tahun.
2. Melanggar pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 Kepmen 100/2004 karena perusahaan Aice juga mempekerjakan buruh dengan perpanjangan kontrak tanpa pembaharuan atau jeda pada kontrak ketiga.
3. Perusahaan mengenakan biaya sebesar Rp.2 juta hingga Rp.3,5 juta yang harus dibayarkan oleh buruh jika ingin bekerja di perusahaan Aice.
4. Para buruh yang bekerja di perusahaan Aice juga kerap terpapar amoniak yang mengalami kebocoran sehingga mengganggu kesehatan seperti gangguan saluran pernafasan, mata memerah, serta gatal-gatal di area kulit. Namun, perusahaan tidak memberikan pertanggung jawaban karena telah tertulis dalam kontrak kerja bahwa segala hal yang terjadi merupakan tanggung jawab pekerja. Padahal, kebocoran amoniak tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan.
5. Mempekerjakan wanita hamil di malam hari dengan tetap memberikan pekerjaan yang berat. Melanggar Pasal 82 Undang-Undang o. 13 Tahun 2003 pasal 1 dan 2. Isi dari pasal 1 yaitu ber bunyi “ Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan

menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Serta ayat 2 yang berisi “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

6. Mempersulit buruh wanita yang ingin mengambil cuti haid. Hal ini melanggar Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal ayat 1 dan 2. 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”.
7. Sebanyak 50% buruh tidak diikutsertakan dalam BPJS Kesehatan. Peraturan atau undang-undang yang dilanggar adalah Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ayat 1 dan 2. Isi dari ayat 1 yaitu ”Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Serta ayat 2 berisi “Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”
8. Hak Maternitas, yaitu terjadi pada kasus 20 perempuan yang keguguran di tahun 2019 karena susah mendapat cuti, tetap diberi pekerjaan berat dan bekerja di malam hari
9. Upah yang tidak layak bagi para pekerja. Dilihat dari banyaknya cabang Aice yang sudah tersebar di seluruh Indonesia, seharusnya perusahaan memperoleh pendapatan yang banyak dan mampu menggaji karyawan Aice dengan layak. Namun tidak sebanding dengan upah buruh yang diterima.

Beberapa pelanggaran tersebut, membuat 600 lebih buruh melakukan aksi mogok kerja selama 15 hari yaitu dari tanggal 2 November 2017 hingga 16 November 2017. Aksi mogok ini dilakukan setelah kedua pihak melakukan perundingan sebanyak dua kali. Namun, pada perundingan kedua, perundingan dinyatakan buntu (deadlock) dan pengusaha tidak mau memenuhi tuntutan buruh, diantaranya :

1. Mengangkat pekerja/buruh perusahaan Aice sebagai karyawan tetap sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan Kepmen 100/2004.
2. Memperbaiki kondisi kerja agar lebih manusiawi dan menjamin keselamatan para pekerja.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Perusahaan Aice mengatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh tidak sah. Hal ini dikarenakan, pihak perusahaan telah memberikan surat panggilan tertulis sebanyak dua kali dalam 7 hari. Namun, para buruh tidak bereaksi apa-apa pada surat panggilan tersebut. Maka dari itu, perusahaan mengklarifikasi bahwa mereka melakukan kualifikasi aksi mogok kerja tersebut dinyatakan sebagai pengunduran diri. Perusahaan membantah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak karena sudah melakukan PHK sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal ini sesuai dengan surat Menteri Keuangan. (Kepmen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menurut Pasal 6 ayat 1 dari Nomor 232 Tahun 2003, "Mogok kerja yang tidak sah dianggap sebagai tindakan absen". Ayat 2 menyatakan bahwa "Pengusaha harus melakukan pemanggilan dua kali berturut-turut dalam waktu 7 hari kepada pelaku mogok untuk kembali bekerja, dengan cara yang pantas dan tertulis." Pada ayat 3 dijelaskan bahwa "Pekerja/buruh yang tidak mengikuti pemanggilan dianggap mengundurkan diri.

## **C. Analisis Perselisihan Hubungan Industrial Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Aice**

Dengan kesediaan perusahaan dalam mengapresiasi perjuangan buruh perusahaan Aice untuk memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan, PT. Alpen Food Industry mengangkat 665 buruh menjadi karyawan tetap setelah melakukan aksi demo sebanyak dua kali. Namun, perusahaan masih memberikan gaji sama seperti sebelumnya yaitu dengan gaji harian. Menurut penulis, ada beberapa hal yang menyebabkan perselisihan ini tidak kunjung usai. Diantaranya :

1. Kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pengusaha. Sehingga ada beberapa kesalahpahaman seperti tentang cek kosong tersebut.
2. Dinamika konflik yang terjadi dalam perusahaan. HRD yang belum melakukan tugasnya dengan baik. HRD seharusnya mampu menjaga nama baik perusahaan di hadapan publik. Seharusnya jika masih belum menemukan titik terang harus di bawa ke ranah hukum agar dapat terselesaikan.
3. Kurangnya pengendalian dalam perusahaan seperti perencanaan usaha yang lebih dalam atau baik dari tahun” sebelumnya agar tidak terjadi kesalahan yang sama.
4. Kurangnya transparansi dalam perusahaan PT. Alpend Food Industry.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang dapat penulis simpulkan dari adanya kasus pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Alpen Food Industry adalah mengakibatkan lebih dari 600 pekerja/buruh melakukan demonstrasi dan pemogokkan kerja untuk menuntut hak-haknya yaitu diangkat menjadi karyawan tetap di PT. Alpen Food Industry. Namun, aksi mogok kerja ini berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan Aice berpendapat bahwa aksi mogok kerja tidak sah dan mengklasifikasikannya sebagai pengunduran diri, hal ini mengacu pada surat Menteri Keuangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003. Perselisihan ini terjadi karena kurangnya komunikasi, dinamika konflik, kurangnya pengendalian, dan kurangnya transparansi dalam perusahaan menjadi faktor penyebab perselisihan tidak kunjung selesai. Dengan adanya kasus yang terjadi di atas menimbulkan dampak bagi lingkungan internal maupun eksternal perusahaan PT. Alpen Food Industry. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan produksi karena kurangnya karyawan. Perusahaan juga mengalami kerugian karena citra yang buruk di masyarakat sehingga hilangnya kepercayaan dari para konsumen.

Untuk mengatasi hal tersebut, penulis menyarankan agar :

1. Perusahaan perlu membuat aturan perusahaan yang lebih jelas, adil, dan saling menguntungkan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh.
2. Melakukan pemeliharaan rutin pada mesin es krim agar selalu terjaga kebersihan serta tidak terjadi lagi kebocoran amoniak seperti yang sebelumnya telah terjadi
3. Perusahaan perlu menyusun rancangan baru untuk perencanaan ke depan mengenai produk, kesejahteraan pekerja, dan lain-lain. Hal ini dilakukan agar kejadian sebelumnya tidak terulang kembali.
4. Perusahaan perlu meningkatkan CSR untuk dapat menarik hati kembali minat pelanggan serta membangun citra baik di mata masyarakat.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Artikel Jurnal (satu, dua, atau lebih dari dua penulis)**

- Regina, R., Mahardhikawatie, A. And Kusumawardhana, I., 2021. Analisis Studi Kasus Krisis Komunikasi PT. Alpen Food Industry (Aice Ice Crem) Dan Serikat Buruh. *SOSIO DIALEKTIKA*, 6(2), pp.149-166.



Az-Zahra, S. S. (2020, September 28). Viral Hashtag “JanganBeliEskrimAice”, Netizen Geram: Pantes Murah, Dibuatnya dari Penindasan Buruh. Pikiran Rakyat Pangandaran. <https://pangandaran.pikiran-rakyat.com/nasional/pr10780924/viral-hashtag-janganbelieskrimaice-netizen-gerampantes-murah-dibuatnya-dari-penindasan-buruh>

**Sumber dari internet dengan nama penulis**

Salam, F. (2017, December 7). Kondisi Kerja Buruh Aice Tak Semanis Iklan “Have an Aice Day.” Tirto.Id. <https://tirto.id/kondisi-kerjaburuh-aice-tak-semanis-iklan-have-an-aice-day-cA7f>

Alpen, P. (2022). PT. Alpen Food Industry: The Journey to Excellence. Dunia Bisnis, 10(3), 56-72. Diakses dari <http://duniabisnis.org/index.php/duniabisnis/article/view/404/356>

CNN Indonesia. (2020, Maret 6). Produsen Es Krim Aice PHK 620 Buruh. CNN Indonesia. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200306071410-92-480978/produsen-es-krim-aice-phk-620-buruh>

CNBC Indonesia. (2020, Maret 6). Pabrik Es Krim Aice PHK Ratusan Karyawan, Kenapa?. CNBC Indonesia. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200306133443-4-142994/pabrik-es-krim-aice-phk-ratusan-karyawan-kenapa>

CNBC Indonesia. (2020, Maret 12). Buruh vs Aice: PHK hingga Tuduhan Buruh Hamil Dipaksa Lembur. CNBC Indonesia. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200312150220-4-144394/buruh-vs-aice-phk-hingga-tuduhan-buruh-hamil-dipaksa-lembur>

Detik Finance. (2020, Juli 15). Penjelasan Lengkap Aice Soal PHK Karyawan. Detik Finance. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5069469/penjelasan-lengkap-aice-soal-phk-karyawan>

Kontan Industri. (2023, Mei 18). Begini Kronologi Mogok Kerja 469 Karyawan Aice yang Berujung PHK Versi Manajemen. Kontan Industri. Diakses dari <https://industri.kontan.co.id/news/begini-kronologi-mogok-kerja-469-karyawan-aice-yang-berujung-phk-versi-manajemen>

Detik Finance. (2020, Februari 26). Giliran Karyawan AICE Kena Badai PHK. Detik Finance. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4930048/giliran-karyawan-aice-kena-badai-phk>

Kaskuser123. (2020, Maret 6). Mogok Kerja Lalu di PHK, Karyawan Aice Mengaku Digaji Kecil. Kaskus. Diakses dari <https://www.kaskus.co.id/thread/5e622c0865b24d10f058b760/mogok-kerja-lalu-di-phk-karyawan-aice-mengaku-digaji-kecil/>

Detik Finance. (2020, Februari 25). Aksi Mogok Kerja Karyawan Aice Berujung PHK. Detik Finance. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4929095/aksi-mogok-kerja-karyawan-aice-berujung-phk>

Kumparan News. (2017, November 5). Penjelasan Perusahaan Es Krim Aice Soal Nasib Buruh. Kumparan News. Diakses dari <https://kumparan.com/kumparannews/penjelasan-perusahaan-es-krim-aice-soal-nasib-buruh#:~:text=Pada%2020November%202017%2C%20sebanyak%20644%20buruh%20pabrik,perbaikan%20kondisi%20kerja%2C%20telah%20mendapat%20respons%20dari%20perusahaan.>

- CNBC Indonesia. (2020, Desember 28). Soal Demo Buruh, Ini Tanggapan Manajemen Aice. CNBC Indonesia. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201228122934-4-211906/soal-demo-buruh-ini-tanggapan-manajemen-aice>
- Jawapos. (2020, Juni 26). Penjelasan Aice Agar Tidak Ada PHK Karyawan Lagi. Jawapos. Diakses dari <https://www.jawapos.com/ekonomi/01276279/penjelasan-aice-agar-tidak-ada-phk-karyawan-lagi>