



## Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Ketidaksesuaian Jam Kerja Pegawai

Asyifa Permata Dewi<sup>1</sup>, Ariqah Nur Faizah<sup>2</sup>, Dita Rahmaditiani J.<sup>3</sup>, Salwa Khoirunnisa<sup>4</sup>,  
Sri Nadya Nurviani<sup>5</sup>, Izzatusholekha<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Korespondensi penulis : [asyifa.asyifapermatadewi@gmail.com](mailto:asyifa.asyifapermatadewi@gmail.com), [izzatusholekha@umj.ac.id](mailto:izzatusholekha@umj.ac.id)

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the extent to which the implementation of law number 13 of 2003 concerning employment is related to the discrepancy in employee working hours at pt. Aice and pt. Adi putra denpasar and also to find out whether in practice there are any obstacles in the application of law number 13 of 2003 concerning manpower related to the mismatch of employee working hours. This study used the literature study research method, the data generated by collecting references from sources, books, and journals related to the topics raised in this study. The results of this study indicate that the two companies are proven to still violate regulations, especially in the discrepancy in working hours of employees. In the future, it is hoped that all companies will be able to fulfill their obligations in fulfilling the rights of employees so that employees can feel comfortable and be appreciated.*

**Keywords:** *Implementation of Labor Law, Working Hours*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan pada mengetahui sejauh mana penerapan implementasi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait dengan ketidaksesuaian jam kerja pegawai pada PT. Aice dan PT. Adi Putra Denpasar dan juga untuk mengetahui apakah pada pelaksanaannya terdapat kendala-kendala apa saja dalam penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan ketidaksesuaian jam kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi literatur, data yang dihasilkan menggunakan mengumpulkan referensi yang berasal dari sumber-sumber, buku, serta jurnal yang berkaitan dengan topik yang diangkat pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua perusahaan tersebut terbukti masih melanggar peraturan, terutama dalam ketidaksesuaian jam kerja para pegawai. Kedepannya diharapkan semua perusahaan dapat memenuhi kewajibannya dalam memenuhi hak-hak para pegawai agar para pegawai bisa merasa nyaman serta terapresiasi.

**Kata kunci:** Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jam Kerja

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting pada suatu perusahaan yang didalamnya terdapat tenaga kerja. Tenaga kerja pada suatu perusahaan

bermanfaat dalam membuat Sumber Daya Manusia menjadi optimal dan juga dapat bernilai bagi perusahaan tersebut. Peran pemerintah dalam melindungi dan memerhatikan para tenaga kerja di seluruh Indonesia. Akan tetapi, sering kali terdapat permasalahan ketenagakerjaan walaupun sudah terdapat peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Hal tersebut membuktikan bahwa peran pemerintah dalam mengawasi dan memerhatikan para tenaga kerja atau buruh yang ada di Indonesia masih belum maksimal.

Departemen yang mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) juga bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan tentang perusahaan, alat-alat penting, dukungan administrasi, konseling, bimbingan hukum, pengawasan, dan manajemen bakat. Segala sesuatu yang diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Selain itu, sektor ini berkewajiban untuk membangun organisasi dengan mempraktikkan semua cita-cita dan budaya perusahaan.

Agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya, sumber daya manusia sangat penting. Hanya jika mereka menawarkan alternatif untuk tujuan strategis perusahaan, sumber daya manusia dapat efektif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, manajer, dan pekerja lain dalam membantu pada kegiatan organisasi atau perusahaan dan mencapai visi yang telah ditargetkan.

Untuk mencapai keunggulan manajerial di sektor perusahaan, strategi manajemen sumber daya manusia telah melihat peningkatan besar dalam kepentingan sepanjang era ilmu manajemen dan periode pemberdayaan kesulitan pengembangan masyarakat. Kemampuan strategi SDM organisasi untuk meningkatkan profitabilitas dan menyebarkan rencana bisnisnya ke seluruh organisasi, yang mungkin berdampak pada bisnis, harus diperhitungkan.

Di era ilmu manajemen dan periode pemberdayaan masalah pengembangan masyarakat, strategi manajemen sumber daya manusia telah melihat peningkatan yang cukup besar dalam pentingnya untuk mencapai keunggulan manajerial di sektor komersial. Penting bagi organisasi untuk memikirkan bagaimana strategi SDM-nya dapat meningkatkan pendapatan dan menyebarkan strategi bisnisnya ke seluruh organisasi, yang dapat berdampak pada laba perusahaan.

Menurut Komaruddin (2006:235) Analisis jam kerja adalah metode untuk tahu berapa jam yang digunakan atau diperlukan untuk melakukan tugas dalam jumlah waktu. Kebutuhan paling khas untuk sebuah perusahaan adalah bahwa ia memiliki jam kerja. Bos perusahaan dapat memilih

jam kerja untuk setiap karyawan berdasarkan tuntutan bisnis, persyaratan hukum, dan keterampilan individu.

Ketika seorang pekerja atau karyawan mulai bekerja untuk sebuah perusahaan, ada aturan yang harus diikuti ketika melakukan suatu tugas. Perjanjian kerja, yang juga berisi persetujuan individu memasuki perusahaan sebagai karyawan, berisi aturan tersebut. Selain itu, aturan tersebut meningkatkan dan menjamin perlindungan pekerja.

Diatur pada Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 77 hingga pasal 85 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam Pasal 77 ayat (1) serta ayat (2) mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada topik ketenagakerjaan ini, tidak dapat dipungkiri bahwa berita ketidaksesuaian jam kerja merupakan permasalahan yang seringkali muncul bahkan hingga saat ini. Kesenjangan pada jam kerja merupakan area yang sangat rentan bagi perusahaan dan hubungan industrial. Perlindungan karyawan dilakukan untuk memastikan bahwa mereka dilindungi dari ketidaksesuaian dalam waktu atau jam kerja, serta untuk menawarkan kesempatan untuk perawatan tanpa prasangka dalam mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.

Sejak tahun 2017, PT. Aice telah mengalami masalah dengan para pekerjanya salah satunya adalah kasus ketidaksesuaian jam kerja. Dengan adanya ketidaksesuaian jam kerja tersebut menyebabkan tingginya angka kematian bayi pada kandungan serta keguguran dikarenakan tidak terdapat cuti untuk wanita hamil serta terdapat waktu lembur yang juga diberlakukan kepada para pekerja yang sedang hamil. Saat itu, Sylvana Zhong Xin Yun, Humas Aice Group Holdings Pte. Ltd. dan PT Aice, mengkritik karyawan yang tidak mengikuti prosedur dan menolak keras semua tuduhan yang mengelilingi bisnis mereka. Menurut Sylvana, PT Aice selalu mengutamakan keselamatan, seperti yang dipersyaratkan oleh aturan ketenagakerjaan Indonesia. Akan tetapi, pernyataan ini berbanding terbalik pada sebuah informasi baru yang muncul tentang kondisi kerja di PT Aice. Dikarenakan kondisi lingkungan pabrik yang memburuk dan penghinaan terhadap hak-hak hukum pekerja, dengan adanya situasi tersebut lalu terjadi aksi pemogokan pada November 2017.

Selain itu, contoh jam kerja yang tidak konsisten juga terjadi di PT Adi Putra Denpasar, yang diketahui telah berulang kali mengabaikan atau melebihi durasi hari kerja yang diizinkan. Hal ini semakin didukung oleh karyawan tetap PT Adi Putra Denpasar, Ibu Ida Ayu Ketut Adriani, yang bekerja di bagian pembelian. Selain itu, contoh jam kerja yang tidak konsisten juga terjadi di PT Adi Putra Denpasar, yang diketahui telah berulang kali mengabaikan atau melebihi durasi hari kerja yang diizinkan. Hal ini semakin didukung oleh karyawan tetap PT Adi Putra Denpasar, Ibu Ida Ayu Ketut Adriani, yang bekerja di bagian pembelian. Dia mengklarifikasi bahwa meskipun ada ketidakkonsistenan dalam jam kerja atau kerja lembur di perusahaannya, itu karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan terbatasnya jumlah waktu yang tersedia untuk mengerjakan barang. Akibatnya, para karyawan terpaksa mengambil tenaga kerja ekstra untuk menyelesaikan semua pekerjaan saat ini sesuai dengan tujuan saat ini.

Karena situasi di mana karyawan perusahaan dieksploitasi, yang benar-benar didorong oleh pemerintah, banyak kejahatan etika dan hukum yang dilakukan oleh bisnis ini. Salah satunya adalah UU Ketenagakerjaan, yang mencakup periode empat tahun dari 2013 hingga 2017 dan berisi aturan tentang tugas pengusaha, hak-hak karyawan, dan kebutuhan untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan mereka. Keadaan ini membuatnya sangat jelas mengapa sangat penting untuk berbicara tentang proporsi pelanggaran etika perusahaan PT Alpen Food Industry dan PT Adi Putra Denpasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggunakan kajian literatur dengan cara mencari referensi teori yang sama dengan kasus yang ditemukan. Menurut Creswell, John. W. (2014; 40) menyatakan bahwa Kajian literatur adalah ringkasan tertulis berupa artikel dari jurnal, buku, dan dokumen-dokumen lain yang menggambarkan teori ataupun informasi masa lalu ataupun saat ini, mengatur literatur menjadi topik dan dokumen yang diinginkan.

Penulis menggunakan jenis data ialah data yang diperoleh dari studi literatur. Studi literatur tersebut merupakan metode yang digunakan dalam mengumpulkan data-data atau sumber yang bersangkutan dengan suatu topik yang disajikan dalam penelitian. Sumber data penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen seperti sebuah buku dan jurnal dengan temuan – temuan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi literatur dapat dilakukan dengan cara

menampung beberapa referensi yang terdiri dari penelitian terdahulu, dan kemudian disusun untuk dapat menarik kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebuah perusahaan atau jenis usaha apa pun, legal atau tidak, swasta atau publik, jika menerima pesanan produk dari konsumen, jumlah pesanan sangat besar, sehingga stok produksi digunakan untuk membayar pesanan dalam jumlah besar Perusahaan mempekerjakan karyawan atau tenaga kerja setelah jam kerja untuk memenuhi kuantitas yang dipesan oleh pembeli.

Di perusahaan industri yang menerapkan sistem “pelacakan standar” dalam produksi dan operasi, insiden pelanggaran peraturan perundang-undangan jam kerja sering terjadi. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami inkonsistensi selama jam kerja atau lembur menjadi topik yang menarik untuk dibahas. Banyak perusahaan yang menerapkan lembur dan menyerap lembur yang tinggi. Beberapa perusahaan berjanji akan membayar lembur sejak awal, namun banyak perusahaan yang tidak membayar lembur sesuai kesepakatan awal. PT Adi Putra Denpasar adalah perusahaan mebel yang berkedudukan di Jl.8 Mei 1999 Bypass Ngurah Rai No 852 Pemogan – Denpasar Perusahaan ini bergerak di bidang jasa mebel dan mempekerjakan hingga 18 orang pekerja tetap, serta beberapa pekerja kontrak dan harian. Karyawan perusahaan dibagi menjadi 5 departemen fungsional: departemen produksi, departemen finishing, departemen transportasi, departemen manajemen operasi dan departemen akuntansi.

Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan cara lembur wajib untuk dibayar karena mereka selaku pekerja memiliki hak-hak pekerja atau buruh menurut Undang-undang ketenagakerjaan, peraturan lembur dan upah lembur harus berdasarkan perintah tertulis. Persetujuan tertulis dari pemberi kerja dan pekerja atau pekerja. Pekerjaan yang terlibat Ketika seorang pekerja dipekerjakan di luar jam kerja, PT Adi Putra Denpasar: Jangan lupa berikan waktu istirahat bagi para pekerja lebih dari cukup makanan dan minuman juga disediakan PT Adi Putra Denpasar karena tidak cukup mematuhi peraturan secara khusus, berlaku lembur yang berlaku, maksimal 5 jam, itu jelas tidak sesuai dengan peraturan pekerja hanya diperbolehkan bekerja 3 jam per hari Lembur tidak dibayar tunai untuk pekerja luar bekerja, hanya berupa makan dan minum.

Selain itu, alasan pekerja PT Adi Putra Denpasar lembur tidak sesuai dengan jumlah pekerja kuantitas yang dipilih, beberapa pekerja tidak sesuai atau terampil dalam bidang kerjanya

yaitu yang kita ketahui PT Adi Putra Denpasar memiliki 18 pegawai tetap yang ditempatkan di area-area kerja yang berbeda, serta berbagai kontrak dan pekerjaan sehari-hari namun jumlah tenaga kerja masih kurang, apalagi jika ada pesanan barang yang ada dan sangat membutuhkan lebih banyak orang, tentu jumlahnya lebih sedikit lagi. Hal ini merupakan sebuah hambatan dalam proses produksi, memperlambat waktu pemrosesan dan mengganggu progres penyelesaian.

Pending order untuk jam kerja dan tanggung jawab pekerja maka dari itu diadakannya lembur dengan inhibitor ini, PT. Adi Putra Denpasar coba pekerjakan lebih banyak pekerja di sektor produksi sehingga tenaga kerja tidak bekerja diluar jam kerja serta memehuni pesanan yang ada lebih cepat dan tepat waktu. Berdasarkan kendala tersebut, PT Adi Putra Denpasar berusaha dapatkan lebih banyak pekerja dan kurangi jam lembur untuk pekerja palsu solusi yang mungkin adalah pekerja dengan sistem borongan, biaya produksi juga berkurang Di antara upaya tersebut di atas, upaya untuk yang paling penting adalah membayar upah pekerja lembur hukum dan peraturan menyatakan bahwa ketika seorang pekerja dipekerjakan di luar jam kerja, dan perusahaan tentu saja wajib membayar lembur.

Saat ini banyak sekali produk-produk buatan PT Alpen Food Industry di pasaran, salah satu es krim yang sering kita makan adalah AICE yang tersedia hampir di beberapa kota di Indonesia, es krim ini murah dan rasanya seperti es krim lainnya. AICE pertama kali muncul pada tahun 2015 dan merupakan produk dari Singapura. masyarakat dimana kasus PT berada. Industri Alpine Foods dikatakan memiliki kasus yang cukup serius jika menyangkut hak-hak pekerja perselisihan perburuhan.

Termasuk pemecatan ratusan PT (Hong Kong) Mesin es krim untuk industri makanan Alpen (AFI) akhirnya diusut Menteri Tenaga Kerja (Kemenaker). Buruh (Menaker) mengirimkan pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan sebuah pemeriksaan khusus atau cek PT. Alpen Food Industry (AFI), merupakan sebuah perusahaan pembuat es krim AICE di Kabupaten Bekasi di Jawa Barat telah dinyatakan bersalah Bertentangan dengan fakta empiris tentang visibilitas PT Alpen Food Industry sebagai anak perusahaan di Indonesia orang asing, yang menarik karena situasi ini cenderung mengeksploitasi karyawan perusahaan.

Bahkan, meski mendapat dorongan dari pemerintah, perusahaan tersebut terjebak dalam pelanggaran moral dan hukum di berbagai bidang. salah satunya adalah hukum pekerjaan untuk periode empat tahunan 2013-2017, yang meramalkan kewajiban bisnis, hak seorang pekerja,

tanggung jawab kesejahteraan pekerja dan keselamatan kerja Situasi ini menunjukkan pentingnya diskusi lingkup pelanggaran etika PT Alpen Food Industri. Proses Banding dan Lisensi Penyakit pada awalnya berlangsung di PT AFI lebih mudah karena pekerja untuk dalam menyerahkan formulir ke pengelola departemen dan perusahaan akan menerima surat keterangan dokter (SKD) klinik lain (bukan fasilitas medis) akan membayar dan pada tahun 2018, kondisi tersebut diubah secara sepihak oleh perusahaan, harus dibayar sendiri oleh pekerja dan menyimpan SKD yang telah disetujui lembaga kesehatan Perusahaan membutuhkan karyawan untuk merencanakan liburan sendiri gunakan prosedur berikut:

1. Ambil formulir di kantor dan tandatangani permintaan cuti
2. Harap tandatangani ketua tim atau ketua tim.
3. Tanda tangan pengawas diperlukan.
4. Minta tanda tangan pada seorang manajer produksi atau asisten/penerjemahnya
5. Minta tanda tangan oleh HRD 6 Kembali ke kantor.

Seperti yang bisa Anda bayangkan, proses ini sangat sulit liburan atau liburan. Orang yang diminta tanda tangan biasanya tidak di tempat yang sama dengan para pekerja Selain itu, para pekerja terus-menerus dibombardir dengan pertanyaan, terutama jika menyangkut asisten. Bagi yang sakit tentunya lebih sulit lagi negara sempurna, tetapi saya harus khawatir tentang prosedur mematakannya. Klinis membatasi secara ketat penerbitan SKD oleh institusi medis perusahaan Surat Keterangan dari pekerja sakit, klinik atau institusi medis Dokter (SKB), artinya tenaga kerja tersebut dianggap layak kerja. Pekerja pabrik dapat beristirahat di loker atau pulang jika merasa lelah. Secara teratur memeriksa pekerja yang beristirahat di ruang ganti, diinterogasi asisten manajer produksi bahkan ditegur karena sakit cuti haid sama sekali tidak diperbolehkan, bahkan berpikir sakit. Pekerja juga harus mendapatkan sebuah izin dari dokter di klinik perusahaan untuk mengambil cuti haid Dokter rawat jalan biasanya tidak memberikan cairan haid, melainkan obat pereda nyeri. Pada tahun 2019, terjadi 13 keguguran dan 5 kematian prenatal.

Pada awal tahun 2020, kasus telah meningkat menjadi 1 keguguran dan 1 kematian bayi. Keguguran lain kemudian terjadi, sehingga jumlah total keguguran yang tercatat menjadi 21. PT AFI mengamanatkan waktu istirahat dengan sistem rotasi dimana mesin bekerja terus menerus selama 24 jam berturut-turut dan setiap pekerja/karyawan diberikan waktu istirahat melalui sistem

rotasi, yaitu: jam istirahat pertama dimulai setelah 2 jam kerja, dialokasikan 1 jam istirahat dan terus bekerja sampai berhenti bekerja, mulai jam istirahat kedua setelah 3 jam berhenti bekerja, tetapkan istirahat 1 jam, lanjutkan bekerja sampai waktu istirahat, istirahat jam ketiga dimulai setelah 4 jam kerja, tetapkan Istirahat 1 jam sampai waktunya pulang segera setelah jam kerja selesai, ini berlaku untuk kelas 1, 2 dan 3.

Melihat fakta tersebut, pekerja yang hamil tetap memenuhi target produksi seperti biasa dan tidak ada target pengurangan meskipun kehamilannya telah dilaporkan kepada atasan/majikannya. Bahkan pekerja yang sedang hamil pun tetap diharuskan melakukan pekerjaan yang bersifat rahasia, termasuk pekerjaan berdiri dan mengangkat beban berat, seperti:

1. Pekerjaan bagian mesin pengemas, pengoperasian mesin pengemas selama jam kerja dilakukan sambil berdiri, dan gulungan plastik kemasan es krim (plastic roll) diganti setiap 40 menit, dan gulungan diangkat dan direkatkan ke mesin pembungkus Berat setiap gulungan plastik kira-kira 12 lbs.
2. Manual packaging operation, mengemas es krim ke dalam box (kotak) di standing station.
3. Tugas dinas penyehatan lingkungan adalah mengepel, menyapu, mencuci dengan kain dan jongkok. Ada bau obat kuat yang membuat orang ingin muntah.
4. Bagian statistik (inti) sedang bekerja, tugasnya adalah memukul sekitar 2200 kotak per hari, membongkar batang fiber, mengambil sekitar 11 kotak satu per satu setiap hari, dan setiap kotak beratnya sekitar 13 kg batang, lalu menambahkan dan menurunkan sekitar 15 rol plastik yang masing-masing beratnya sekitar 12 kg.
5. Di area pengoperasian mesin pengemas jagung, sebelum dimulai produksi, mesin dipanaskan dan diminyaki sehingga menimbulkan asap yang sangat pekat dan ruang produksi bawah tanah Dari memasuki lapangan hingga pulang kerja, setiap boks membutuhkan waktu 30 menit dan diselesaikan dalam posisi duduk setengah membungkuk. Kemudian angkat satu kotak jagung, setiap kotak jagung beratnya sekitar 2 kg, dan targetnya adalah 13 kotak per hari;
6. Dan seringkali buruh/buruh harus menunggu berhari-hari atau berminggu-minggu, atau menunggu buruh/buruh lain yang sedang cuti melahirkan untuk kembali bekerja, untuk mengalihkan pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih ringan.



Pekerja hamil juga tidak diperbolehkan bekerja non-metastatik, yang merupakan kondisi kebidanan wajib untuk pelaporan dokter secara bersamaan. Karyawan harus menulis surat sebelum mengambil cuti melahirkan pernyataan yang ditulis tangan dan dicap bahwa seseorang tidak akan dituntut perusahaan di kemudian hari PT AFI menjelaskan bahwa pekerja hamil harus seiring waktu, mereka fokus pada implementasi Pasal 72 UU 13/2003 tentang Sumber Daya Alam oleh PT AFI. Bertanggung jawab. Klausul tersebut melarang majikan mempekerjakan wanita hamil.

Shift malam (23:00 hingga 19:00), tergantung berbahaya dokter Mereka pun menjelaskan hal itu sesuai diagnosa dokter buruh, penyebab keguguran bukan kerja malam atau beban kerja yang berat, tapi kurangnya pendidikan kesehatan selama kehamilan, terutama pada trimester pertama PT Alpe Food Industry juga berpura-pura aman setiap saat dan kesejahteraan karyawannya, termasuk pekerja pabrik, sertakan alat pelindung diri (APD) bagi pekerja, pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka termasuk pekerja program asuransi, meliputi tahap perencanaan BPJS, skema KIS, skema JAMKESDA dan JAMKESMAS, skema Jaminan Kompensasi Tenaga Kerja (JKK) saat inspeksi pabrik PT Alpen Industri Makanan, Disnaker Kabupaten Bekasi dan Kementerian Ketenagakerjaan.

Departemen Imigrasi Jawa Barat menyatakan bahwa Aice memenuhi semua standar keamanan, kesehatan kerja dan lingkungan Dalam siaran pers yang diterbitkan Aliansi Demokrasi Rakyat (SEDAR) dan Aliansi Buruh Tanah Indonesia (SGBBI), buruh mengaku mayoritas tidak termasuk BPJS dan kesehatan, keselamatan dan PT AFI juga menyatakan bahwa karyawan PT AFI menerima gaji industri masakan alpine di atas rata-rata regional, itu bahkan belum termasuk upah lembur dan tunjangan lainnya gaji dan tunjangan yang kami bayarkan meliputi biaya makan, biaya transportasi, biaya perjalanan dan kehadiran tunjangan non-upah yang ditawarkan perusahaan memiliki lembur, tunjangan, ulang tahun, kematian, pernikahan dan kelahiran.

Para karyawan yang bekerja disana menjelaskan bahwa hal tersebut jauh dari kenyataan di lapangan karena para karyawan mengakui bahwa hal tersebut ada manfaat, namun karyawan belum merasakan manfaatnya selama ini. Karena karyawan merasa tidak pernah memanfaatkan keuntungan ini dengan fakta yang sangat menakutkan ini, PT. pikir industri makanan pegunungan Alpen menganggap kerja itu adil faktor produksi (mesin) bukan sebagai orang. Oleh karena itu, isu-isu seperti pemecatan sepihak dan non-pembayaran upah jam kerja yang adil, jam kerja yang tidak konsisten dan diskriminasi kumulatif.

Sejak 2018-2020 menyoroti protes, pemogokan, dan boikot produk Aice (Taga #Don'tBeliEsKrimAice ditampilkan di Twitter pada 27 September 2020 sebagai Boikot Produk Aice) Keterlambatan karena keterbatasan jumlah pengawas Pemerintah menanggapi isu-isu yang mempengaruhi pekerja saat ini, jumlah PNS yang membawahi sektor ketenagakerjaan tidak memadai. Jumlah inspektur departemen sumber daya manusia di provinsi dan daerah tidak sebanding dengan jumlah perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Karyawan mampu merepresentasikan sehat tidaknya perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan. PT. Alpen Food Industry (AFI), anak perusahaan Singapura dari Aice Group Holdings Pte, sedang mengembangkan industri es krim merek Aice di Indonesia. Namun, ternyata hubungan antara potret dan buruh manufaktur terbalik untuk mendapatkan haknya. Bisnis ini banyak terlibat dalam pelanggaran etika dan hukum, dimana tindakan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk melanggar hukum, terutama jika menyangkut karyawan.

Pekerja yang melewati jam kerja di PT. Adi Putra Denpasar belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama mengenai lembur yang kadang-kadang bisa sampai lima jam. Hal ini jelas melanggar kesepakatan yang sejalan dengan Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang hanya mengizinkan 3 jam dalam sehari yang seharusnya memerlukan pengesahan dari ahli atau pekerja yang bersangkutan. Apalagi perpanjangan waktu harus diselesaikan dengan batas waktu 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) saat dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Hal ini jelas menjadi kekhawatiran utama pemerintah selaku regulator yang memfasilitasi izin operasi perusahaan di Indonesia berdasarkan karakterisasi kasus PT AFI. Pemerintah harus memainkan peran penting untuk mendongkrak kinerja perusahaan. Untuk membina hubungan kerja yang kooperatif antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah, bisnis harus menjalankan operasinya sesuai dengan hukum dan peraturan. Pemerintah juga harus campur tangan dalam kasus ketidaksepakatan, seperti yang terjadi di PT AFI, untuk terlibat dalam tanggung jawab sosial perusahaan di bidang ini. Pihak-pihak yang berkepentingan menentukan keuntungan dan kerugian terkait dengan peraturan tempat kerja bagi karyawan. Ini namanya pengawasan terhadap kecenderungan etika yang diintimidasi.

Saat ini, PT. Adi Putra Denpasar dalam waktu dekat diharapkan dapat mempekerjakan lebih banyak pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada dalam waktu yang ditentukan. Selain itu, tenaga kerja perlu memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang yang sudah ditekuni PT. Adi Putra Denpasar agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan maksimal dan pelanggan senang kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

Hasmin, Jumiati, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Sumatera Barat, 2021

### **JURNAL**

Habsy, Bakhrudin All, 2019. "Seni Memahami Penelitian Kualitatif Dalam Bimbingan dan Konseling: Studi Literatur" dalam *Jurnal Konseling Andi Matapa*, Vol. 1 (2), hlm: 92-93.

Irawan, Andi., Asiz, Yuldiana Z. (2018). Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Jam Kerja Dan Pengupahan Buruh Di Kabupaten Merauke. *Jurnal Restorative Justice*, Vol.2, Nomor 2.

Nadila, Shavira L., Purworini, Dian. (2021). Strategi Image Restoration Pada PT. Alpen Food Industri (Analisis Framing Pada Kasus Pekerja Perempuan Yang Mengalami Keguguran Akibat Tekanan Kerja Pada Pabrik Es Krim Aice Dalam CNN Indonesia). *Jurnal Public Relations*, Vol. 2, Nomor 1, hlm: 219-245.

Ramaputra, N. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum*. 2(2). 240-245.

Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.

### **WEBSITE**

Kumparan.com. 5 November 2017. Penjelasan Perusahaan Es Krim Aice Soal Nasib Buruh. Diakses pada 19 Desember 2022, dari [Penjelasan Perusahaan Es Krim Aice soal Nasib Buruh | kumparan.com](#).

Tribunnews.com. 28 Februari 2020. Jubir Serikat Buruh Sebut 13 Buruh AICE Keguguran, AICE Klaim Telah Perhatikan Kesehatan Buruh Hamil. Diakses pada 19 Desember 2022, dari [Jubir Serikat Buruh Sebut 13 Buruh AICE Keguguran, AICE Klaim Telah Perhatikan Kesehatan Buruh Hamil - TribunNews.com](#).

Kompas.com. 28 Februari 2020. Banyak Kasus Keguguran, Ratusan Buruh Es Krim Aice Mogok dan Tuntut "Shift" Malam Dihapus. Diakses pada 19 Desember 2022, dari [Banyak Kasus Keguguran, Ratusan Buruh Es Krim Aice Mogok dan Tuntut "Shift" Malam Dihapus Halaman all - Kompas.com](#).

Tirto.com. 11 Desember 2017. Hak Jawab Pimpinan Pabrik Aice Terhadap Pemberitaan 'Tirto'. Diakses pada 18 Desember 2022, dari [Hak Jawab Pimpinan Pabrik Aice terhadap Pemberitaan 'Tirto'](#).

Suara.com. 27 Februari 2020. Buruh Hamil Dieksploitasi, Pekerja Pabrik Es Krim Aice Mogok Kerja. Diakses pada 18 Desember 2022, dari [Buruh Hamil Dieksploitasi, Pekerja Pabrik Es Krim Aice Mogok Kerja \(suara.com\)](#).

## **UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan