

KETEGUHAN NILAI PANCASILA DI TENGAH PRAHARA EKSPLOITASI BURUH: AICE GROUP

Hasna Dherin Syakira¹, Aisyah Zakiyah Nur Aini², Aldi Darmawan³, Riska Andi Fitri⁴

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas Maret

⁴ Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

Email Korespondensi: hasnadherinsyakira@student.uns.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memvalidasi adanya penyimpangan nilai-nilai Pancasila kaitannya dalam hak-hak yang seharusnya diterima para buruh pabrik Aice. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menemukan akar masalah dan menyusun solusi terbaik untuk mengembalikan kesejahteraan para buruh/pekerja. Mengaca pelbagai kasus yang terjadi di Aice Group hubungannya dengan eliminasi hak buruh membuat kami mempertanyakan kembali kesejahteraan buruh yang dijanjikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berdasar pada ideologi Pancasila. Beberapa hal yang menjadi perhatian dalam penelitian ini kaitannya dengan penyimpangan nilai-nilai Pancasila adalah a) Perampasan hak-hak kemanusiaan buruh dengan tidak memberikan perlakuan selayaknya pekerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, b) Penurunan upah kerja tanpa mempertimbangkan beban kerja, c) Kebijakan lembur kerja yang tidak menggunakan dasar peraturan yang berlaku, d) Timbulnya perpecahan antara buruh dan perusahaan sehingga tidak menutup kemungkinan munculnya demonstrasi, dan d) Kontrak kerja sepihak yang merugikan buruh. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dengan menganalisis kasus eksploitasi buruh yang terjadi di Aice Group secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa eksploitasi buruh terjadi karena ketidaktegasaan Pancasila sebagai dasar Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menghadapi dinamika perekonomian industri. Eksploitasi buruh juga terjadi karena sikap acuh tak acuh perusahaan terhadap dasar hukum yang berlaku.

Kata Kunci: Pancasila, Aice Group, Buruh/pekerja, Eksploitasi, Undang-Undang Ketenagakerjaan

ABSTRACT

The purpose of this study is to validate the existence of deviations from Pancasila values in relation to the rights that should be received by the workers of the Aice factory. In addition, this research is expected to be able to find the root of the problem and develop the best solution to restore the welfare of the workers. Looking at the various cases that occurred at Aice Group in relation to the elimination of labor rights, we have questioned the welfare of the workers as promised by the Manpower Law, which is based on the Pancasila ideology. Several things that are of concern in this study in relation to deviations from Pancasila values are a) Deprivation of workers' human rights by not giving workers proper treatment in accordance with the applicable Manpower Law, b) Decrease in work wages without considering the workload, c) Work overtime policy that does not use the applicable regulatory basis, d) The emergence of divisions between workers and the company so that it does not rule out the emergence of demonstrations, and d) Unilateral work contracts that harm workers. The approach method used is normative juridical by descriptively analyzing

labor exploitation cases that occurred in Aice Group. The results of the study indicate that labor exploitation occurs because of the indecision of Pancasila as the basis of the Manpower Act in dealing with the dynamics of the industrial economy. Labor exploitation also occurs because of the company's indifference to the applicable legal basis.

Keywords: Pancasila, Aice Group, Labor, Exploitation, Labor Law

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa sektor industri mendominasi Produk Domestik Bruto (PDB) pada kuartal IV-2021. Kontribusi sektor industri terhadap PDB mencapai 18,3 persen (Habibah, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan industri di Indonesia sangat besar dan berpengaruh bagi perekonomian negara. Salah satu sektor industri yang memberikan kontribusi cukup besar terhadap ekonomi negara adalah sektor industri manufaktur. Pada Agustus 2020, Kementerian Perindustrian mencatat jumlah tenaga kerja di sektor manufaktur sebanyak 17,48 juta orang yaitu sekitar 13,6 persen dari total tenaga kerja yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia (Uly, 2020).

Sektor industri manufaktur adalah sektor industri yang berisi sekumpulan perusahaan yang berkegiatan mengolah bahan mentah atau bahan setengah jadi menjadi bahan jadi dan siap digunakan oleh masyarakat. Sektor manufaktur yang banyak dioperasikan di Indonesia adalah metalurgi, teknik, tekstil/garmen, pengolahan makanan, dan *hi-tech*. Di dalam suatu kegiatan industrial, terdapat hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah sebagai pengawas untuk menjalankan operasional kerja secara optimal. Secara teori, untuk mewujudkan kelancaran operasional kerja dalam sektor industri manufaktur, para pihak diikat oleh peraturan yang dibentuk secara absah. Peraturan tersebut adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan hasil konstruksi dari nilai-nilai Pancasila. Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dari pasal tersebut, dapat disimpulkan bahwa para buruh sepatutnya mendapat perlakuan yang layak dan upah yang sesuai beban kerja. Namun, realitasnya sangat bertolak belakang. Para buruh pabrik kerap kali dirugikan dengan banyaknya aturan yang menguntungkan pengusaha saja. Bahkan, belakangan ini banyak terjadi diskriminasi buruh pabrik yang meresahkan masyarakat sampai tahap eksploitasi.

Eksplorasi buruh pabrik terjadi ketika adanya penyelewengan kekuasaan oleh pihak pengusaha baik dengan menggunakan kekerasan maupun penindasan yang merugikan pihak buruh. Hal yang umum terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja, pembatasan hak asasi, dan masih banyak penyelewengan lainnya. Padahal, Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 (16) menyatakan “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Pasal tersebut telah mencakup penjelasan mengenai kegiatan industri yang harus berdasar pada nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI 1945. Penyelewengan yang terjadi telah melanggar aturan yang ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan. Maka dari itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap permasalahan ini untuk mengangkat kembali hak-hak buruh yang sudah dilindungi Pancasila ke permukaan. Kasus yang relevan untuk dibahas terkait dengan eksploitasi buruh pabrik adalah skandal PT Alpen Food Industry: Aice Group dalam pemangkasan hak-hak buruh. Nama Aice Group telah familiar belakangan ini karena kisah pahit nasib para buruh di balik manisnya rasa es krim Aice. Penyelewengan yang dilakukan pihak perusahaan terhadap para buruh menjadi

bahan perbincangan banyak kalangan sehingga muncul tagar #BoikotEsKrimAice. Hal ini memotivasi kami untuk meneliti lebih lanjut mengenai apa yang sebenarnya terjadi.

Fokus dalam penelitian ini adalah untuk menemukan akar masalah dari penyelewangan yang terjadi. Kemudian, kami akan menganalisis masalah guna mendapatkan solusi terbaik yang menguntungkan berbagai pihak. Pengembalian etos kerja yang sesuai aturan dasar Undang-Undang dan nilai-nilai Pancasila sangat kami harapkan untuk tercipta dari publikasi jurnal penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah melalui pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis kasus eksploitasi buruh yang terjadi di Aice Group secara deskriptif. Secara yuridis, Penulis menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai acuan dalam menganalisis kasus. Dari segi normatif, Penulis menghubungkan penyimpangan yang terjadi di realitas lingkungan kerja dengan teori nilai dasar Pancasila yang seharusnya diadopsi. Deskripsi kasus disusun secara teoritis dengan tetap mempertahankan keaslian sumber berita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Pancasila dari Segi Historis, Yuridis, dan Filosofis

Secara etimologis, kata Pancasila berasal dari bahasa Sansekerta yaitu Panca dan Sila. Panca berarti lima dan Sila berarti dasar. Secara singkat, arti Pancasila adalah lima dasar. Dalam penjabaran yang lebih luas, Pancasila adalah abstraksi yang dibentuk oleh para tokoh perumus yang berisi lima dasar negara guna menjadi acuan bertingkah laku masyarakat. Pancasila yang bersifat abstrak dapat dikonstruksi menjadi bermacam aturan yang lebih konkret guna dapat dijalankan dengan jelas tanpa menyimpang dari interpretasi aslinya.

1) Segi Historis

Dari segi historis, Pancasila dinilai sebagai kebudayaan atau jiwa bangsa Indonesia yang telah lama tertanam di Bumi Nusantara. Bahkan, istilah Pancasila pertama kali dikemukakan jauh sebelum berdirinya NKRI yaitu pada masa kerajaan hindu-buddha. Istilah Pancasila tertuang dalam kitab Negara Kertagama yang ditulis oleh Empu Prapanca pada abad ke-14 SM. Istilah Pancasila juga disebut kembali dalam kitab Sutasuma karangan Empu Tantular pada tahun 1365 M (Sukarno, 2005).

Gagasan mengenai Pancasila kembali meroket pada masa menjelang proklamasi yaitu dalam sidang BPUPKI pertama pada 29 Mei-1 Juni 1945. Tiga tokoh perumus dasar negara mengutarakan pemikirannya mengenai lima dasar negara Indonesia. Salah satu tokohnya, Ir. Soekarno mengutarakan gagasan mengenai lima dasar negara yang disebut Pancasila pada 1 Juni 1945 yang hingga sekarang diperingati sebagai hari lahir Pancasila.

2) Segi Yuridis

Ditinjau dari segi yuridis, Pancasila telah melawati perombakan yang dalam kasusnya hampir melepas jati diri bangsa Indonesia. Perdebatan pada rapat Panitia Sembilan dalam merumuskan Piagam Jakarta menjadi bukti bahwa Pancasila sempat mengalami krisis identitas. Perubahan sila pertama yang awalnya “Ketuhanan dengan Kewajiban Menjalankan Syariat Islam Bagi Para Pemeluknya,” yang kemudian diubah menjadi “Ketuhanan Yang Maha Esa.” Menjadi bukti bahwa Pancasila adalah landasan negara bagi seluruh warga Indonesia yang majemuk.

3) Segi Filosofis

Pancasila dari segi filosofis merupakan suatu filsafat. Kedudukan Pancasila sebagai filsafat negara lebih lanjut mencakup asas kerohanian dan ideologi negara Republik Indonesia. Hal ini tertuang dalam alinea ke-4 yang berbunyi "... disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang berbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia."

Kata-kata 'dengan berdasar kepada...' tersebut menentukan kedudukan Pancasila dalam negara Republik Indonesia sebagai dasar negara dalam pengertian dasar filsafat. Sifat kefilosofan dari dasar negaraini terwujud dalam rumusan abstrak dari kelima sila Pancasila yang kata-kata intinya Ketuhanan, Kemanusiaan, Kesatuan, Kerakyatan, dan Keadilan (Sukarno, 2005).

B. Ekonomi Pancasila dan Dinamika Industri

Indonesia adalah satu-satunya negara yang menerapkan sistem ekonomi Pancasila. Sistem Ekonomi Pancasila diterapkan sebagai upaya penghapusan adopsi Ekonomi Liberal dari budaya barat dan adopsi Ekonomi Komando dari budaya komunis. Inti sari dari Ekonomi Pancasila adalah terjaganya hak-hak individual dan kebebasan pasar dengan berdasar pada Pancasila. Karena berasaskan Pancasila, maka setiap nilai dasar harus diterapkan dalam kegiatan ekonomi. Praktik yang umum diterapkan adalah:

- 1) Ketuhanan: Praktik ekonomi tidak boleh menyimpang dari norma dan etika beragama.
- 2) Kemanusiaan: Praktik ekonomi tidak boleh menindas dan mengeksploitasi pihak manapun.
- 3) Kesatuan: Praktik ekonomi tidak boleh memecah belah melainkan mempersatukan dengan menjunjung tinggi asas kekeluargaan.
- 4) Kerakyatan: Praktik ekonomi tidak mengambil keputusan secara sepihak melainkan berdasar pada musyawarah untuk mufakat.
- 5) Keadilan: Praktik ekonomi harus mengelola sumber daya secara adil dan merata.

Pengamalan nilai-nilai Pancasila dalam praktik ekonomi Pancasila kerap kali diabaikan sehingga menciptakan ketidakseimbangan hubungan ekonomi. Dalam kegiatan industri, praktik ekonomi Pancasila bukan menjadi dasar beroperasi lagi mengingat banyaknya kasus penyimpangan yang terjadi belakangan ini. Pengusaha cenderung melakukan praktik ekonomi yang hanya memberikan profit besar untuknya tanpa memperhatikan hak-hak buruh pekerja. Hal ini membuat para buruh pekerja untuk berusaha menuntut kembali hak-haknya yang telah dirampas.

Salah satu platform bagi para buruh pekerja adalah serikat buruh Indonesia. Dalam kegiatannya, serikat buruh berjuang untuk mengembalikan hak-hak buruh yang dirampas oleh perusahaan. Serikat Buruh adalah organisasi resmi yang dilindungi oleh Undang-Undang. Pasal 104 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi, "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh." Namun, banyak perusahaan yang membatasi bahkan melarang buruh pekerja untuk bergabung dalam serikat buruh. Peranan serikat buruh yang terbatas ditambah pemikiran para pengusaha yang *profit-oriented* menyebabkan rawan terjadinya eksploitasi buruh pekerja.

C. Eksploitasi Buruh Pabrik Aice Group

Eksploitasi buruh pabrik adalah permasalahan yang rentan terjadi. Namun, masyarakat masih belum memberikan perhatian khusus terhadap dampak dari

permasalahan ini. Eksploitasi buruh pabrik dapat terjadi dengan pembatasan hak-hak material maupun hak-hak rohani.

Skandal PT Alpen Food Industry: Aice Group

PT Alpen Food Industry adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan. Jenis makanan yang terkenal dan banyak diminati oleh berbagai kalangan adalah es krim Aice. Kepopuleran es krim Aice melejit karena varian rasa yang melimpah dengan harga yang murah. Namun, siapa sangka bahwa operasional kerja di dalam perusahaan ini sangat jauh dari kata optimal. Para buruh pekerja di Aice Group sering mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

- **Penurunan upah**
Penurunan upah yang terjadi di Aice Group ini karena kebijakan perusahaan yang mengubah Klasifikasi Baku Lapangan Usaha (KBLI) yang pada tahun 2014-2016 adalah jenis makanan terbuat dari susu menjadi KBLI jenis es krim pada tahun 2017. Hal ini berdampak pada upah buruh pekerja yang awalnya jenis upah sektor II menjadi upah minimum kabupaten (UMK). Perubahan jenis upah ini menyebabkan buruh kehilangan Rp280 ribuan dari upah sebelumnya (Sarinah, 2020). Para buruh pun melakukan demonstrasi untuk mempertanyakan upah mereka yang dieliminasi dengan beban kerja yang tetap.
- **Perusahaan mempersulit cuti**
Kesulitan mengambil cuti juga menjadi persoalan yang krusial di Aice Group. Buruh/pekerja harus melalui proses panjang jika ingin mendapatkan cuti. Hal ini adalah dampak dari perubahan kebijakan secara sepihak oleh pihak perusahaan pada tahun 2018. Pada awalnya, buruh pekerja hanya diwajibkan untuk menyerahkan formulir cuti kepada leader bagian. Namun, dalam peraturan yang baru, pekerja buruh diwajibkan mengambil formulir cuti di office, meminta tanda tangan dari leader, supervisor, manager produksi, HRD, dan mengembalikan kembali formulir cuti ke office. Hal ini tentunya memerlukan waktu yang tidak singkat. Lucunya, kebijakan ini pun berlaku untuk cuti sakit. Buruh pekerja yang sedang sakit diwajibkan untuk melalui serangkaian proses panjang guna mendapatkan izin cuti. Selain itu, cuti haid bagi para buruh pekerja perempuan dianggap sebagai sebuah penyakit dan harus melalui proses panjang pula. Padahal, jika mengacu pada UU Ketenagakerjaan pasal 81 (1) menyatakan “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”
- **Mutasi secara sepihak**
Mutasi (pemindahan bagian kerja) juga dilakukan secara sepihak tanpa adanya persetujuan dan pelatihan kerja terlebih dahulu. Pasal 32 UU Ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa penempatan kerja buruh pekerja harus obyektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan kerja juga harus sesuai dengan minat, bakat, dan keahlian yang dimiliki oleh buruh pekerja. Namun, di kasus ini, penempatan dan pemindahan kerja dilakukan tanpa atas dasar obyektifitas perusahaan. Pemindahan bagian kerja juga tidak melalui pelatihan kerja terlebih dahulu dan seringkali ditempatkan ke bagian yang lebih berat, contohnya bagian produksi. Kebijakan ini akan menambah beban kerja para buruh pekerja dan memaksa para buruh untuk mempelajari spesifikasi baru. Dengan beban kerja yang lebih tinggi dan tekanan terus dilayangkan oleh para atasan, mengakibatkan buruh mengalami penurunan performa dan berakhir di-PHK oleh perusahaan.
- **Mempekerjakan buruh perempuan hamil di shift malam**
Sejatinya, kesejahteraan buruh perempuan hamil di Indonesia sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan pasal 76 (2). Namun, Aice Group tidak memberikan perlakuan khusus terhadap para perempuan hamil. Perempuan hamil berkewajiban untuk bekerja di

malam hari pada shift malam dengan rincian jam pukul 23.00-07.00. Selain dikenakan shift malam, buruh perempuan hamil juga tetap melakukan pekerjaan seperti buruh pada umumnya, seperti mengangkat beban berat. Buruh perempuan hamil juga tidak mendapatkan fasilitas penjemputan yang dijanjikan oleh Pasal 76 (4). Sebagai gantinya, perusahaan hanya memberikan ongkos transportasi senilai Rp5.000,00. Buruh perempuan hamil juga kesulitan untuk mendapatkan izin keterangan tidak kuat bekerja karena pembatasan untuk cek ke klinik luar perusahaan. Perusahaan menyediakan fasilitas klinik, tapi praktiknya sangat merugikan para buruh perempuan hamil. Pada tahun 2019, terhadap 13 kasus keguguran dan 5 kematian bayi sebelum dilahirkan (Sarinah, 2020). Lingkungan kerja yang tidak kondusif serta target produk yang terus meningkat sangat tidak mendukung kesehatan perempuan hamil. Namun, PT Alpen Food Industry tetap menggunakan kebijakan tersebut untuk para buruh perempuan hamil.

- **Skandal cek kosong**
Selain beberapa kebijakan yang kontroversial, kontroversi bonus cek kosong oleh Aice Group juga menjadi perhatian besar. Pada tahun 2017, Aice Group pernah menjanjikan bonus cek senilai Rp1.000.000,00 perorang kepada para buruh pekerja yang tertib dan tidak mengikuti mogok. Akan tetapi, hingga penghujung tahun 2018, kepastian akan bonus tersebut masih belum ditindaklanjuti. Pada 4 Januari 2019, karena desakan dari serikat buruh, disepakati perjanjian yang isinya perusahaan akan memberikan cek kepada 600 orang senilai Rp600.000.000,00 yang dapat cair setahun setelahnya. Namun, pada tahun 2020, ketika cek tersebut seharusnya cair, ternyata tidak dapat dicairkan dengan alasan sudah lewat batas pencairan (Sarinah, 2020). Hal ini memicu kemarahan para buruh pekerja karena penipuan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.
- **Buruh kontrak**
Buruh Aice Group merupakan buruh kontrak yang diberi upah sesuai dengan kehadiran (buruh harian) dengan upah pokok sebesar Rp 3.5 juta perbulan. Namun, upah tersebut masih dipotong dengan perhitungan upah pokok dibagi dengan jumlah hari kerja pada bulan tersebut. Upah tersebut juga akan dipotong apabila buruh tidak hadir dengan alasan apapun, bahkan ketika buruh itu tidak masuk karena sakit. Perusahaan Aice juga mempekerjakan buruh dengan sistem kontrak perpanjangan. Perpanjangan kontrak kerja bisa dilakukan 4 sampai 8 kali perpanjangan.

D. Perlindungan Hak Buruh oleh Pancasila

Pancasila menjadi suatu sumber dari segala sumber hukum yang ada di Indonesia. Pancasila mengandung nilai-nilai luhur yang seharusnya diterapkan seluruh rakyat Indonesia dalam kehidupan sehari-hari dan diterapkan oleh pemerintah serta peradilan dalam menegakkan hukum. Dalam dunia industri, Pancasila yang konstruksinya berbentuk Undang-Undang Ketenagakerjaan belum diamalkan secara maksimal. Pelbagai kasus di PT Alpen Food Industry telah menjadi bukti bahwa Pancasila belum menjadi dasar normatif yang mengatur tingkah laku masyarakat dalam hubungan industrial.

Sila 2: Kemanusiaan yang adil dan beradab

Nilai moralitas yang terkandung dalam sila ini mengajarkan bahwa setiap warga di Indonesia harus bersikap adil dan manusiawi terhadap semua orang terlepas dari perbedaan-perbedaan yang ada. Kemanusiaan yang adil dan beradab merupakan pembentukan suatu kesadaran tentang keteraturan sebagai asas kehidupan, karena setiap manusia mempunyai potensi untuk menjadi manusia sempurna, yaitu manusia yang beradab (Adit, 2022). Hal ini juga menyangkut etika yang berlaku.

PT Alpen Food Industry (AFI) telah melakukan beberapa aspek pelanggaran dalam etika dan hukum terutama pada bidang ketenagakerjaan. Padahal, setiap perusahaan tidak dapat

melepas keterikatan terhadap beberapa aspek penting seperti, hak asasi manusia, standar tenaga kerja, dan hubungan dengan lingkungan perusahaan (Sari, 2019). Namun, etika di PT AFI ini belum dilakukan secara adil dan menyeluruh. Kesuksesan yang didapatkan oleh PT AFI ternyata tidak sebanding dengan nasib para buruh pekerja yang ada. Perseteruan yang terjadi antara pihak Aice dan buruh sudah memangkas kemanusiaan yang adil dan beradab. Terdapat laporan yang menjelaskan bahwa PT AFI telah melakukan eksploitasi terhadap buruh pabrik dengan pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja. Konstruksi sila kedua Pancasila terkait hal ini tertuang dalam Pasal 88 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dengan memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, perusahaan tanpa sadar telah merampas hak-hak kemanusiaan buruh yang dilindungi Pancasila.

Fakta lain juga perlahan muncul ke permukaan, seperti adanya beberapa pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Ada pekerja/buruh yang pingsan, terkena gangguan pernapasan, dan gatal-gatal karena menghirup gas amonia dari ruang pendingin. Beberapa pekerja/buruh ada yang terkena soda api pembersih cetakan yang membuat mata merah. Bahkan, ada juga pekerja/buruh yang jarinya terpotong karena mesin potong. Hal ini melanggar UU Ketenagakerjaan Pasal 99 (1) yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Tanggapan dari PT AFI mengenai persoalan itu pun sangat bertolak belakang dengan Undang-Undang. Perusahaan tidak memberikan pekerja/buruh izin pulang atau menggunakan kartu BPJS-nya. Bahkan, sekitar 50% dari pekerja/buruh tidak didaftarkan dalam program BPJS. Perusahaan juga menolak untuk bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat dan menyerahkan sepenuhnya tanggung jawab tersebut kepada pekerja/buruh. PT AFI tidak menyediakan kotak P3K dan para pekerja harus membayar sebesar Rp5.000,00 perorang setiap bulannya untuk menyediakan isi kotak P3K tersebut. Tindakan PT AFI sangat bertolak belakang dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk perlindungan pekerja/buruh pada Pasal 86 (1) bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Penyelewengan terhadap dasar normatif Pancasila dengan tidak mematuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan menambah relevansi para buruh untuk melawan tindakan perusahaan dengan melakukan demonstrasi. Persamaan hak atas dasar kemanusiaan yang diakui Pancasila telah diabaikan.

Selain merampas hak asasi manusia, kebijakan melenceng yang diadopsi oleh PT AFI juga melawan prinsip dasar negara Indonesia dalam melindungi rakyatnya dari segala bentuk penindasan. Pancasila sebagai pembentuk kepribadian bangsa berfungsi untuk membentuk tingkah laku masyarakatnya agar berperilaku sesuai nilai-nilai Pancasila. Namun, agaknya PT AFI tidak menerapkan Pancasila sebagai pembentuk kepribadian operasional kerja perusahaannya.

Sila 3: Persatuan Indonesia

Persatuan Indonesia sebagai sila ke-3 Pancasila memiliki arti bahwa Pancasila berikrar menyatukan kemajemukan bangsa yang terdiri dari berbagai suku, agama, ras, dan budaya untuk menjadi satu kesatuan yang berdaulat. Dalam artian luas, persatuan Indonesia berarti menyatukan segala bentuk perbedaan di Indonesia untuk hidup berdampingan. Perbedaan kepentingan menjadi salah satu komponen utama yang dapat mengancam persatuan. Dalam konteks hubungan industrial, pihak didalamnya memiliki kepentingan kerja atas dasar tujuan yang sama, tapi tidak dipungkiri akan timbul konflik akibat kepentingan pribadi yang berbeda. Perusahaan cenderung ingin memperoleh

keuntungan sebanyak mungkin dengan pengorbanan yang sedikit mungkin. Namun, dalam memperoleh keuntungan, acapkali para pengusaha melupakan hak-hak buruh yang seharusnya terpenuhi. Hal ini menimbulkan perselisihan industrial.

Perselisihan hubungan industrial menurut UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) No. 2 Tahun 2004 ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Pada Pasal 2 UU PPHI menjelaskan ada 4 jenis perselisihan industrial, yaitu:

- Perselisihan hak

Perselisihan ini timbul karena tidak terpenuhinya hak-hak sebagai akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (bm_nakertrans, 2020). Hal yang mencolok pada kasus Aice Group adalah kasus tentang pemberlakuan shift malam kepada para pekerja/buruh perempuan hamil yaitu pada jam 23.00-07.00 yang mengakibatkan banyak kasus keguguran dan kematian bayi. Dari pihak PT AFI sendiri menyangkal bahwa itu merupakan suatu bentuk pelanggaran hukum. Mereka mengatakan berdasarkan pada UU Ketenagakerjaan pasal 76 (2) tindakan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil pada shift malam bukanlah suatu hal yang melanggar hukum. Namun pada praktiknya pihak PT AFI tidak membuka klinik kesehatan pada shift malam, tidak menyediakan ambulance, tidak memberikan waktu kepada para pekerja/buruh yang hamil untuk melakukan *check-up* kandungan sehingga para pekerja/buruh menganggap bahwa hal itu merupakan suatu hal yang salah dan mereka menuntut penghapusan shift malam untuk para pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil.

- Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (bm_nakertrans, 2020). Perselisihan kepentingan terjadi dalam praktik hubungan industrial PT AFI dengan para buruh/pekerja. Dalam beberapa kebijakan, perusahaan mengubah kebijakan secara sepihak tanpa persetujuan para buruh/pekerja. Bahkan, tanpa adanya dasar aturan yang jelas.

- Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (bm_nakertrans, 2020). Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak juga dilakukan oleh PT AFI.

- Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (bm_nakertrans, 2020). Dalam kasus Aice perselisihan ini terjadi sejak 2017. SGBBI (Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia) mempersoalkan berbagai kondisi kerja yang dirasa tak ideal dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku. Hal yang dimaksud meliputi penurunan upah, kondisi kerja ibu hamil pada malam hari, kontaminasi lingkungan, mutasi pekerja terhadap anggota serikat, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak (CNN, 2022).

Pancasila berfungsi mempersatukan kembali perpecahan yang timbul karena konflik baik horizontal maupun vertikal. Pancasila dengan memandang persoalan dari kedua sisi mampu menjadi penengah dalam penyelewengan kasus Aice. Persatuan Indonesia akan tercipta atas berlakunya rasa persamaan. Dalam hal ini, Pihak PT AFI sebagai

pemekerja harus pula menjadi pengayom pekerja dengan memenuhi hak-hak buruh/pekerja sebagaimana mestinya.

Sila 4: Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan

Sila ini mengandung nilai permusyawaratan dan perwakilan. Adapun sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan orang lain untuk hidup berdampingan dan saling tolong-menolong. Dalam interaksi itu akan terjadi kesepakatan, dan saling menghargai satu sama lain atas dasar tujuan dan kepentingan bersama (Adit, 2022).

Begitupun dengan interaksi antara buruh dan perusahaan. Dalam memutuskan suatu kontrak kerja haruslah dengan persetujuan kedua belah pihak. Sebagaimana telah disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 (16) yang menjelaskan tentang hubungan industrial haruslah terbentuk antara para pelaku produksi yaitu buruh, perusahaan dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD '45. Lalu perjanjian kerja ini dijelaskan kembali pada Pasal 52 (1) a mengenai dasar perjanjian kerja, yaitu harus berdasar kesepakatan dari kedua belah pihak.

Sila 5: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

Nilai-nilai yang terkandung dalam sila kelima ini ialah nilai keadilan. Nilai keadilan merupakan nilai yang menjunjung norma berdasarkan ketidakberpihakkan, keseimbangan, dan pemerataan terhadap suatu hal (Adit, 2022). Mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan cita-cita bernegara dan berbangsa sehingga untuk mencapai hal tersebut perlu peran seluruh rakyat Indonesia.

Dalam dunia industrial seringkali terjadi kasus ketidakadilan antara para pengusaha dan para pekerja/buruh yang dalam kasus ini adalah PT AFI dengan SKBBI (Serikat Kerja Buruh Bumi Indonesia). Salah satunya adalah masalah penurunan upah para pekerja/buruh yang tidak adil dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Meskipun upah yang diterima sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK), hal tersebut masih menyulitkan para pekerja/buruh. Ada juga masalah dalam pemberian hukuman untuk para pekerja/buruh yang melanggar aturan atau melakukan kesalahan. Para pekerja/buruh berpendapat bahwa perusahaan tidak proporsional dalam memberikan hukuman, contohnya ada pekerja/buruh yang meninggalkan pekerjaan karena ada urusan serikat yang buru-buru langsung dikenakan SP-3. Sedangkan, ada yang 12 kali alpa, namun tidak dikenai sanksi apa-apa (CNN, 2022)

SIMPULAN

Berdasarkan data dan fakta yang telah dipaparkan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa masyarakat masih belum memberikan perhatian khusus terhadap permasalahan eksploitasi buruh. Padahal hal tersebut telah merenggut hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh para buruh. Dalam hal ini adalah PT AFI yang tidak memperlakukan para buruh sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Pelanggaran PT AFI kaitannya dengan eksploitasi buruh antara lain sebagai berikut:

- Penurunan upah buruh/pekerja dengan mengubah KBLI sehingga buruh memperoleh upah yang lebih kecil dengan beban kerja yang sama sesuai upah sebelumnya.
- Mempersulit hak cuti buruh/pekerja dengan memberikan banyak persyaratan bahkan untuk keadaan mendesak, seperti cuti sakit.
- Mutasi secara sepihak yang tidak proporsional dengan menempatkan buruh/pekerja ke bagian yang lebih sulit dan bukan bidangnya.

- Mempekerjakan buruh perempuan hamil di shift malam. Hal ini diikuti pelanggaran hukum dengan tidak memberikan fasilitas yang layak sesuai yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan.
- Ingkar janji dengan memberikan cek kosong kepada para buruh/pekerja yang telah disiplin mengikuti peraturan perusahaan.
- Tidak menyejahterakan buruh kontrak dengan tidak memberikan jaminan dipekerjakan secara resmi. Hal ini berbanding terbalik dengan aturan buruh kontrak yang juga tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, PT AFI tak hanya melakukan pelanggaran kemanusiaan, tapi juga pelanggaran hukum yang harus dipertanggungjawabkan dan dipertimbangkan untuk diberikan sanksi secara tegas. Sesungguhnya, mengubah Pancasila berarti mengubah negara. Praktik PT AFI yang tidak sehat dan merugikan buruh/pekerja dapat diadopsi oleh perusahaan lain dan membuat pemenuhan hak-hak buruh/pekerja semakin dipandang tidak penting. Dengan operasional kerja yang tidak mengadopsi nilai-nilai Pancasila sehingga menimbulkan ketegangan antarmubungan pengusaha dan buruh/pekerja, PT AFI seharusnya mengambil langkah tegas untuk melakukan strukturisasi operasional kerja dan mediasi bersama untuk mencapai kesejahteraan antarkedua belah pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Batang Tubuh. Pasal 27(2)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Buku

Sukarno, B. 2005. *Pancasila dalam Tinjauan Historis, Yuridis, dan Filosofis*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

Jurnal

Sari, R. F. (2019). Seluk-Beluk Corporate Ethics Pada PT. Alpen Food Industry. *Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan*, 23(2), 67-78.

Yulianto, T. (2015). Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial* 11.2, 118- 121.

Internet

Astrid Faidlatul Habibah. (Februari, 2022). *BPS: 5 sektor dominasi kontribusi PDB RI kuartal IV 2021*. Antara News. Diakses pada 14 September 2022 dari antaranews.com : <https://www.antaranews.com/berita/2688377/bps-5-sektor-dominasi-kontribusi-pdb-ri-kuartal-iv-2021>

Sarinah. (Maret, 2020). *Rangkuman Kasus AICE*. F-SEDAR. Diakses pada 13 September 2022 dari fsedar.org : <https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/>

Albertus Adit. (Agustus, 2022). *Nilai-nilai yang Terkandung dalam Pancasila, Info bagi Siswa Halaman all - Kompas.com*. KOMPAS.com. Diakses pada 14 September 2022 dari Kompas.com: <https://edukasi.kompas.com/read/2022/08/09/150700471/nilai-nilai-yang-terkandung-dalam-pancasila-info-bagi-siswa?page=all>

CNN Indonesia. (Maret, 2020). *Kronologi Serikat Buruh “Geruduk” Manajemen Es Krim Aice*. Ekonomi; cnnindonesia.com. Diakses pada 14 September 2022 dari cnnindonesia.com : <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200229162547-92-479349/kronologi-serikat-buruh-geruduk-manajemen-es-krim-aice>

- bm_ nakertrans. (September, 2020). *Sebaiknya anda tahu : jenis perselisihan hubungan industrial - Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. Diakses pada 14 September 2022 dari: <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>
- Sukmana, Yoga. (Desember 2020). *Jumlah Tenaga Kerja Industri Manufaktur Turun 1,45 Juta Akibat Pandemi*. Kompas.com. Diakses pada 17 September 2022 dari Kompas.com: <https://money.kompas.com/read/2020/12/28/140000326/jumlah-tenaga-kerja-industri-manufaktur-turun-1-45-juta-akibat-pandemi>