

Analisis Konflik Buruh Perempuan dengan PT. AICE: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017

Anju Tobing, Cikal Adelaide Budaya, Kinaya Dwi Amoesta, Rafael Milliano, Yusran
Arafah, Deni Angela

Politics Department, Faculty of Social and Political Science, Universitas Pembangunan
Nasional Veteran Jakarta

Email: anjutobing29@gmail.com, cadelaideb@gmail.com, kinahmoesta@gmail.com,
raps3981@gmail.com, arafahyusran@gmail.com, deniangela@upnvj.ac.id

ABSTRAK

Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis masalah ketidakpatuhan terhadap pedoman kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi buruh perempuan di PT. AICE sejak tahun 2017. PT. AICE memiliki kebijakan yang tidak responsif terhadap kebutuhan buruh perempuan, sehingga mempersulit mereka untuk memperoleh hak-hak seperti cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan jam kerja yang fleksibel bagi ibu hamil. Akibatnya, buruh perempuan mengalami penurunan motivasi yang berujung pada mogok kerja. Studi ini menggunakan metode studi pustaka untuk menganalisis kebijakan tidak responsif PT. AICE terhadap buruh perempuan dengan menggunakan teori feminisme sosialis dengan melibatkan pandangan Nancy Fraser. Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. AICE gagal memenuhi hak-hak perempuan, yang mengakibatkan kurangnya responsivitas terhadap hak-hak mereka. Hal ini berdampak signifikan pada kinerja buruh perempuan, menyebabkan kehilangan motivasi dan semangat kerja. Serikat buruh turut campur tangan untuk mengatasi masalah ini.

Kata Kunci: buruh perempuan; Kesehatan dan Keselamatan Kerja; hak-hak perempuan; tidak responsif gender; pt. aice

ABSTRACT

This journal aims to analyze the issue of non-compliance with occupational health and safety (OHS) guidelines for female workers at PT Aice since 2017. PT. AICE has policies unresponsive to the needs of female workers, making it difficult for them to exercise their entitlements, such as menstrual leave, maternity leave, childbirth leave, and flexible working hours for pregnant women. Consequently, female workers have experienced a decline in motivation, leading to work strikes. The study utilizes a literature review as the research methodology to analyze PT. AICE's non-responsive policies towards female workers. Findings indicate PT. AICE's failure to fulfill women's rights, resulting in a lack of responsiveness towards their entitlements. This significantly impacts the performance of female workers, leading to a loss of motivation and morale. The labor union intervenes to address these issues.

Keywords: women workers; occupational health and safety (OHS); women's rights; gender non-responsiveness; pt. aice

PENDAHULUAN

PT. Alpen Food Industry (AFI) atau yang biasa kita kenal dengan produsen PT. AICE es krim, merupakan salah satu perusahaan ternama yang bergerak dalam sektor pangan dengan tagline nya yaitu "Have an Aice Day". Perusahaan ini terbilang cukup sukses dalam menjalankan bidangnya dalam memproduksi es krim, karena produk-produk dari AICE ini cukup dikenal oleh berbagai kalangan di Indonesia mulai dari anak-anak hingga ke kalangan dewasa. Perusahaan AICE mencapai berbagai penghargaan diikuti oleh keberhasilannya dalam menjalankan usaha nya. Mulai dari penghargaan Better Brand yang diraih pada tahun 2018, hingga keberhasilannya membangun pabrik es krim tercanggih di Mojokerto, Indonesia. Namun demikian, dibalik semua keberhasilan itu, terdapat banyak keluhan yang mencuat dari karyawan-karyawan PT. AICE tersebut. Pihak PT. AICE terbilang tidak memberikan hak-hak fundamental untuk karyawan-karyawannya, terlebih karyawan perempuannya, mengenai keselamatan dan Kesehatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu hal dalam dunia kerja yang harus diperhatikan dan diutamakan demi keberlangsungan lingkungan kerja yang aman. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya penting untuk para pekerja namun juga penting untuk produktivitas dan perkembangan dari suatu perusahaan tersebut. Pada tahun 2017, isu K3 bagi karyawan buruh perempuan di PT. AICE menjadi perhatian yang perlu diteliti lebih lanjut. Dalam sektor industri seperti makanan beku, karyawan buruh perempuan mungkin menghadapi resiko Kesehatan dan keselamatan yang spesifik perlu diperhatikan. Faktor-faktor seperti kelelahan fisik, paparan bahan kimia, ergonomic yang buruk, dan perlakuan yang tidak adil dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan keselamatan terutama jika menyangkut hak Kesehatan buruh perempuan.

Pada tahun 2017, beredar laporan dan pengaduan terkait pelanggaran hak-hak dasar perempuan yang terjadi di PT. AICE. Laporan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti diskriminasi dan pembatasan akses terhadap posisi kepemimpinan bagi perempuan. Hak-hak buruh perempuan ini seringkali diabaikan. Kasus-kasus tersebut mengungkapkan serangkaian pelanggaran terhadap hak-hak dasar perempuan dan mencerminkan masalah yang lebih luas dalam upaya mencapai kesetaraan gender di tempat kerja.

Pekerjaan memanglah penting untuk di kalangan buruh, akan tetapi bukan berarti para buruh dapat menerima begitu saja lingkungan kerja yang tidak layak (Ramadanti, Dkk, 2022) Buruh perempuan dalam PT. AICE ini dilaporkan mengalami perlakuan yang tidak adil dalam hal penempatan jabatan dan peluang karir. Mereka seringkali diabaikan untuk mendapatkan promosi atau pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini menciptakan akses terhadap posisi kepemimpinan antara pria dan wanita di perusahaan tersebut. Pendiskriminasian berlanjut pada tidak terpenuhinya hak-hak dasar buruh perempuan yang sedang hamil. Perusahaan seolah-olah tidak memperdulikan karyawannya yang sedang hamil karena tidak adanya keringanan terhadap para buruh perempuan. Buruh perempuan yang sedang hamil tetap diwajibkan perusahaan untuk bekerja di malam hari dimulai dari pukul 23.00-07.00 dan buruh perempuan hamil juga tetap melakukan pekerjaan yang dilakukan buruh pada umumnya seperti mengerjakan beban berat (Syakira, Dkk, 2022). Bahkan dapat ditemui beberapa kasus keguguran yang disebabkan oleh ketidakadilan pihak perusahaan kepada pihak karyawan. Berikutnya mengenai perusahaan yang terbilang tidak memperhatikan cuti haid. Izin cuti haid baru akan diberikan ketika buruh perempuan terkait sudah mendapatkan Surat Keterangan Dokter (SKD) yang dikeluarkan oleh klinik pabrik atau klinik tingkat 1 yang tercantum dalam kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) (Ramadanti, Dkk, 2022). Kurang diperhatikannya cuti haid oleh PT. AICE ini mengakibatkan terjadinya salah satu kasus dimana seorang buruh perempuan divonis penyakit endometriosis yaitu penyakit yang terjadi pada organ reproduksi perempuan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak ramah bagi buruh perempuan, serta melanggar hak mereka untuk bekerja tanpa takut menjadi korban pelecehan.

Dalam makalah ini, kami akan menyelidiki secara rinci kasus tidak terpenuhinya hak-hak dasar perempuan pada PT. AICE sejak tahun 2017. Kami akan menganalisis kebijakan yang diterapkan oleh PT. AICE. Selain itu, kami juga akan membahas dampak dari ketidakadilan gender di tempat kerja dan implikasinya terhadap upaya mencapai kesetaraan gender yang lebih luas di Indonesia. Melalui pemahaman yang mendalam tentang kasus ini, diharapkan dapat diambil langkah-langkah yang tepat untuk

mendorong perubahan positif di PT. AICE dan mendorong kesadaran akan pentingnya menghormati dan melindungi hak-hak dasar perempuan di tempat kerja.

METODE

Dalam meneliti, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian studi pustaka dikarenakan hasil data yang diteliti berisi kejadian-kejadian atau fenomena yang pernah terjadi di masa lalu yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu (Yusuf & Khasanah, 2019). Selain itu, jurnal ini juga ditulis dengan menggunakan jenis penelitian tinjauan atau *literature review*. Mengutip dari apa yang sudah ditulis oleh Soelistyarini (2013:2), penelitian tinjauan merupakan penelitian yang berkaitan dengan meninjau kembali jurnal atau bahan bacaan yang sudah ditulis oleh peneliti dan memiliki kaitan dengan topik yang akan diteliti sebelumnya. Objek yang diteliti di sini adalah pekerja buruh perempuan yang mengalami konflik dengan pihak PT. AICE. Dalam memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi dokumentasi yang di mana mendapatkan data-data yang berada di lapangan melalui penelitian yang sudah tertulis sebelumnya dan tentu saja berkaitan dengan yang diteliti (Nazir, 1988). Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data, yaitu dengan: (1) Mencari jurnal-jurnal yang relevan dan kredibel dengan kasus yang diteliti, (2) Melakukan penafsiran data dari jurnal-jurnal yang sudah dicari, dan (3) Menganalisis data dari jurnal-jurnal yang sudah dikumpulkan dan mengambil kesimpulan. Metode penelitian ini memanfaatkan sumber data yang sudah ada dan melibatkan langkah-langkah analisis terhadap data yang relevan dengan kasus yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Terhadap Isu Gender

Kebijakan tidak responsif yang berasal dari perusahaan terhadap buruh sudah terjadi sejak tahun 2017. Kebijakan yang tidak responsif itu terjadi juga pada buruh perempuan. Kebijakan yang tidak responsif menjadikan para buruh perempuan tidak dapat bekerja seperti yang seharusnya dalam pedoman Kesehatan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan UU 13 Tahun 2003. Aturan itu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan kerja,

seperti upah, kesejahteraan pekerja, jaminan sosial mengenai tenaga kerja, dan hal ini juga memiliki kaitan dengan keselamatan juga kesejahteraan kerja.

Pemenuhan hak yang tidak dilakukan oleh PT AICE hadir karena salah satunya sistem kapitalisme yang menjadikan perempuan turut dieksploitasi dan tidak diperhatikan haknya sebagai perempuan. Tidak responsifnya perusahaan terhadap buruh perempuan menjadikan hak reproduksi perempuan tidak dipenuhi dan menghadirkan permasalahan lain, yaitu penindasan terhadap perempuan. Dalam permasalahan yang terjadi tersebut feminisme sosialis melalui sistem kelas dan gender berusaha untuk memahami mengenai penindasan perempuan (Andriati, 2011). Menurut feminisme sosialis, perbedaan gender yang hadir di sisi penindasan kelas yang terjadi, dikarenakan terjadinya penindasan terhadap perempuan. Sehingga, isu tersebut menimbulkan ketidakseimbangan dalam ranah ekonomi, hak mengakses material seperti harta dan benda sebagai penyokong untuk melangsungkan kehidupan dalam ranah keluarga atau domestik, serta pemberian upah para buruh dalam sebuah sistem kapitalisme (Shofiyah, 2019). Melalui ranah domestik seperti keluarga, dapat menjadikan perempuan untuk hadir di dalam ruang publik, bukan untuk membebaskan dirinya dari tekanan peran dalam ruang domestik, tetapi kehadirannya menjadi bahan untuk eksploitasi. Hal ini dikarenakan adanya bentuk ketidakseimbangan ekonomi dan pembagian tugas, sehingga perempuan hidup dalam garis kemiskinan yang menjadikannya sulit untuk memenuhi kebutuhan dasarnya (Cahyono dalam Tahir & Dewi, 2019). Dengan garis kemiskinan tersebut, agar bisa terus bertahan hidup, menjadikan perempuan terus bekerja tanpa memikirkan hal-hal yang mencelakakan dirinya karena adanya tuntutan untuk ke luar atau bahkan sekedar bertahan untuk kehidupannya di ruang domestik. Pemenuhan hak perempuan yang tidak dilakukan oleh perusahaan merupakan bentuk pelanggaran hak manusia. Hal tersebut bisa dilihat dari kritik feminisme sosialis terhadap relasi antara keikutsertaan perempuan terhadap produksi dan status perempuan, akan tetapi adanya angka partisipasi perempuan yang tinggi dalam aspek ekonomi dikarenakan adanya konflik sosial dibanding peningkatan status perempuan itu sendiri (Pahlevi et al, 2022). Dapat dikatakan bahwa ketika perempuan terjun ke dalam sistem ekonomi seperti produksi, bukan karena adanya keinginan untuk meningkatkan statusnya sebagai

perempuan, tetapi adanya pengalaman yang melibatkan diri perempuan dalam konflik sosial, seperti kemiskinan, pengaruh dari adanya budaya patriarki yang melahirkan perempuan jauh dari akses pendidikan, kehilangan untuk mendapatkan dan merasakan hak reproduksinya sebagai bagian dari hak yang perlu dipenuhi dan dihargai keberadaannya oleh semua pihak, adanya konstruksi sosial yang membuat perempuan hidup dalam budaya subordinasi.

Kebijakan tidak responsif yang berasal dari perusahaan terhadap buruh sudah terjadi sejak tahun 2017. Kebijakan yang tidak responsif itu terjadi juga pada buruh perempuan. Kebijakan yang tidak responsif menjadikan para buruh perempuan tidak dapat bekerja seperti yang seharusnya dalam pedoman Kesehatan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan UU 13 Tahun 2003. Aturan itu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan kerja, seperti upah, kesejahteraan pekerja, jaminan sosial mengenai tenaga kerja, dan hal ini juga memiliki kaitan dengan keselamatan juga kesejahteraan kerja.

Pertama, mengenai cuti haid. aturan mengenai cuti yang berkaitan dengan hak reproduksi, seperti cuti haid dan cuti melahirkan. Hak reproduksi adalah hak khusus yang melekat dalam diri perempuan dan hal ini seringkali diabaikan oleh perusahaan. Agar hak reproduksi tersebut bisa terlindungi, maka dibentuk sebuah aturan mengenai pelanggaran kerja bagi perempuan. Aturan itu memuat beberapa hal, aturan mengenai larangan perempuan bekerja di malam hari, aturan mengenai pelanggaran perempuan bekerja yang mengancam kesehatan moral perempuan atau mengancam kesehatan hak reproduksi (haid, cuti hamil maupun cuti keguguran), hal ini dilakukan karena wanita yang sedang mengandung, kesehatannya menjadi lebih rentan, sehingga dibutuhkan perlindungan dalam bentuk hak reproduksi (Triyani & Tarina, 2021). Perempuan mengalami kesulitan dalam memperoleh hak cuti haid, bahkan hal ini sangat tidak mungkin untuk dilakukan. Cuti haid hampir tidak bisa dinikmati, pihak perusahaan justru menganggap nyeri pada haid merupakan penyakit. Oleh karena itu, untuk bisa mengambil cuti haid, diperlukan surat izin dari dokter klinik perusahaan. Jika perempuan meminta hak cuti haid pun, tidak pernah diberikan. Justru yang terjadi hanya diberikan obat penghilang rasa sakit dan setelahnya harus tetap bekerja. Bahkan seorang buruh

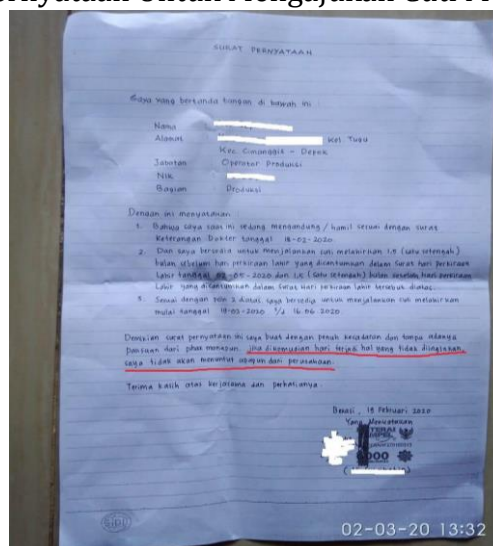
perempuan yang memiliki penyakit endometriosis tidak memiliki pilihan lain untuk bekerja karena meskipun ia meminta cuti haid, tetap tidak pernah digubris, bahkan ia dimutasikan ke bagian produksi, meskipun ia menjelaskan bahwa kondisinya tidak memungkinkan untuk bekerja dibagian produksi. Bahkan saat ia harus di operasi karena penyakitnya yang sering pendarahan ini karena sering melakukan pekerjaan yang juga melelahkan (bagian produksi) ia dianggap alpa dan gajinya dipotong (Sarinah, 2020). Hal tersebut merupakan salah satu bentuk permasalahan dalam kapitalisme, di mana terjadinya relasi kekuasaan yang menghadirkan ketimpangan karena sulitnya pemenuhan hak yang diberikan oleh perusahaan. Sebenarnya, cakupan kapitalisme bukan hanya sebagai sebuah sistem ekonomi, akan tetapi berkaitan dengan tatanan sosial yang terlembagakan (Fraser dalam Mudzakkir 2022). akan tetapi berkaitan dengan tatanan sosial, lingkungan, hingga kekuasaan publik. Artinya, bahwa kapitalisme menjadi awal atau latar depan dari ekonomi. Sedangkan, latar belakang ekonomi mencakup bagian reproduksi sosial, lingkungan, serta kekuasaan publik (Mudzakkir, 2022). Namun, menurut Fasser juga bahwa kritik kapitalisme hanya berfokus pada permasalahan pertama dan cenderung abai pada permasalahan kedua. Dengan begitu, bahwa sistem kapitalisme yang hadir di dalam sebuah perusahaan menciptakan kondisi bagi buruh perempuan tetap menjadi subordinasi, dengan kata lain seperti yang disampaikan oleh feminisme sosial, bahwa penindasan bagi kaum perempuan hadir bukan hanya karena sistem patriarki. Namun, melembaganya sistem patriarki dan juga kapitalisme di dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

Kedua, tidak adanya jaminan perlindungan bagi buruh perempuan yang sedang hamil, terdapat 13 kasus keguguran, 5 kasus kematian bayi sebelum kelahirannya di tahun 2019, serta bertambahnya satu kasus keguguran yang terjadi di awal tahun 2020. Hal tersebut berkaitan erat dengan pekerjaan yang dibebankan, dimana buruh perempuan hamil masih harus melakukan pengangkatan gulungan plastik dengan berat 12 kilogram serta makanan yang diberikan pada saat bekerja di malam hari tidak memenuhi nilai gizi karena hanya diberikan susu cair 190ml serta 1 bungkus roti yang nilai harganya kurang dari Rp5.000. Bahkan selain dipekerjakan dengan mengangkut barang-barang berat, perempuan yang sedang hamil juga bekerja dibagian mesin

pengemasan yang mengharuskannya berdiri serta dengan pergantian waktu selama 40 menit sekali harus mengganti golongan plastik dengan berat 12 kilogram. Di bagian pengemasan untuk menata es krim di dalam sebuah box mengharuskan para buruh berdiri. Untuk urusan sanitasi, pekerja harus membersihkan lantai, seperti menyapu dan mengepel menggunakan kain dan dilakukan dengan cara jongkok, sedangkan cairan untuk kebersihan baunya menyengat. Sedangkan di bagian statistik atau inti, perempuan hamil juga harus di stempel karton dengan 2200 karton per harinya. Selain itu, untuk harus mengangkat serat stik satu per satu yang tiap dus mencapai 13 kilogram dengan 11 kardus setiap harinya. Dengan beberapa pekerjaan berat tersebut, perempuan hamil bisa minta untuk dimutasikan ke bagian yang lebih memudahkan mereka dengan kondisi yang sedang mengandung, akan tetapi ada waktu tertentu, yaitu menanti beberapa hari maupun minggu. Bahkan, mengharuskan untuk menunggu adanya pekerja yang akan melahirkan untuk bisa pindah, hal itu pun hanya terjadi ketika pekerja melahirkan, setelahnya harus kembali ke posisi semula. Selain itu, untuk bisa bekerja non shift, maka perempuan hamil harus memiliki surat keterangan dari dokter spesialis kandungan dengan keterangan hamil memiliki kelainan. Untuk bisa mengajukan cuti hamil, harus mengajukan surat pernyataan dengan tulisan tangan dan ditandatangani dengan materai.

Gambar 1

Surat Pernyataan Untuk Mengajukan Cuti Melahirkan



Sumber: Sarinah, 2020.

Surat pernyataan itu dibutuhkan sebagai syarat untuk mengajukan cuti melahirkan (F-sedar, 2020). Untuk menunjang cuti keguguran juga belum diterapkan oleh perusahaan ini, semestinya ketika pada perempuan terjadi keguguran, maka ia berhak untuk menerima hak cutinya selama 1,5 bulan untuk masa pemulihan yang di dampingi surat keterangan dari pihak medis. Hal tersebut sesuai dengan aturan Ketenagakerjaan pada tahun 2003. Akan tetapi, pada perusahaan Aice, harena akan memberi al tersebut tidak dilakukan, sehingga perempuan harus tetap bekerja dengan waktu istirahat yang diperoleh pada waktu kerja dan ketika tidak sedang mendapatkan jadwal kerja (Triyani & Tarina, 2021).

Ketiga, pemenuhan kewajiban dalam memberikan hak pada buruh perempuan yang mendapatkan jam kerja pada urutan shift ketiga. Melalui UU Ketenagakerjaan, buruh perempuan yang sedang mengandung dengan keterangan atau rekomendasi surat dari dokter yang tidak menyarankan atau menganjurkan ibu hamil tersebut bekerja, maka pihak perusahaan harus melarang perempuan bekerja pada pukul 23.00 —7.00. Namun aturan mengenai hal tersebut diabaikan oleh PT. AICE dikarenakan pada shift 3 atau malam tetap memberlakukan perempuan yang sedang mengandung. Jika dianalisis dengan menggunakan Keputusan Menteri Peraturan Tenaga Kerja & untuk bekerja. Transmigrasi Publik Indonesia No. 224 2003 mengenai buruh perempuan yang masih dipekerjakan pada jam 23.00–07.00 harus mematuhi dua pasal berikut:

- 1) Perusahaan yang memiliki buruh perempuan dan dipekerjakan pada jam 23.00–07.00 wajib memberikan hak sebagai berikut:
 - a. Diberikan makanan dan minuman yang memenuhi gizi
 - b. Buruh perempuan harus dijaga dengan memberikan keamanan dan menjaga kesusilaan selama berada di lingkungan kerja
- 2) Perusahaan wajib menyediakan dan memberikan layanan berupa antar jemput untuk para buruh perempuan baik itu dalam perjalanan pulang maupun berangkat di jam 23.00–05.00 pagi hari.

Perusahaan memiliki kewajiban penuh untuk melaksanakan peraturan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Kementerian, bahwa pengusaha dalam perusahaan memiliki kewajiban untuk menjamin konsumsi berupa makanan serta

minuman yang bergizi dan sesuai dengan kebutuhan kalori pekerja, memberikan keamanan dan menjaga perempuan dari kesusilaan, serta mewajibkan perusahaan untuk memberikan layanan antar jemput (Muslim, 2020). Namun, jika kita melihat pada realita yang terjadi di dalam perusahaan Aice, buruh perempuan yang mendapatkan shift malam tidak sepenuhnya mendapatkan hak tersebut, hal ini misal terlihat pada pemberian makanan minuman yang hanya berisi susu botol yang 190ml dan 1 roti yang dalam wanita dewasa di usia 19-30 tahun membutuhkan 2.000 kalori untuk aktivitas yang ringan. Jika dikonversi ke dalam aktivitas berat, maka dibutuhkan 2.400 kalori (Suryani & Ardian, 2020). Kalori tersebut dibagi menjadi beberapa bagian untuk menyesuaikan dengan makanan sehari-hari, jika dibagi dalam waktu makan 3 kali sehari, maka tiap kali waktu membutuhkan 800 kalori tiap kali makan. Sehingga, hanya dengan 250 ml susu cair UHT hanya mencapai 120 kkal dan 1 roti dengan ukuran sedang 18cm hanya terdiri dari 106 kkal. Dengan biaya makanan dan minuman yang kurang dari Rp5.000 saja patut dipertanyakan kualitas dari makanan dan minuman yang diberikan, selain itu juga dikarenakan bekerja di waktu istirahat, maka sudah seharusnya perusahaan memberikan konsumsi yang layak agar bisa menjaga kesehatan para buruh perempuan yang bekerja di waktu malam hari yang seharusnya menjadi waktu istirahat. Sedangkan untuk mengganti layanan jasa antar jemput digantikan dengan uang senilai Rp5.000 per hari.

Pelanggaran yang terjadi pada permasalahan pertama, kedua, dan ketiga, sudah sangat jelas melanggar hukum. Bahwa, peraturan atau kebijakan yang diberikan perusahaan tidak memenuhi aturan dari pemerintahan. Seperti adanya pengabaian jam kerja malam pada buruh perempuan yang sedang mengandung maupun tidak mengandung, tidak adanya pemenuhan gizi seperti yang diwajibkan oleh Peraturan Menteri serta keamanan yang diberikan perusahaan terhadap jasa layanan antar jemput pada buruh perempuan di shift malam tidak dilakukan, terlihat pada uang yang hanya Rp. 5.000,- per hari menjadi pengganti kewajiban perusahaan dalam mengadakan layanan antar jemput.

Pemenuhan hak perempuan yang tidak dilakukan oleh perusahaan, menjadi tindakan yang mengakibatkan, bahwa perusahaan tidak responsif terhadap hak-hak perempuan. Hal tersebut, terbukti tidak adanya perlindungan sosial ataupun kesehatan

kerja, seperti saat buruh sedang mengalami nyeri haid, hanya diperbolehkan untuk mengkonsumsi obat pereda nyeri saja. Tidak adanya kebijakan bagi perempuan yang mengalami keguguran untuk beristirahat selama 1,5 bulan, perempuan hamil yang harus bekerja mengangkat bahan-bahan produksi dengan berat 12 kilogram. Kesehatan kerja merupakan bentuk atau bagian dari perlindungan sosial dikarenakan kesehatan kerja ini memiliki kaitannya dengan sosial kemasyarakatan. Aturan ini merupakan sebagai bentuk batasan bagi pengusaha atau petinggi perusahaan untuk tidak mengeksploitasi buruh atau pekerjanya, seperti yang terjadi pada permasalahan Aice yang mana perusahaan menjadi sewenang-wenang dan tidak memberikan kepastian atau batasan kepada buruh perempuan. Kesehatan kerja diterapkan untuk melindungi dan menjaga para buruh dari peristiwa yang berkaitan dengan perkara pekerjaan yang dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan. (Susiana, 2019). Kesehatan dalam PT. AICE ini tidak sepenuhnya diberlakukan untuk melindungi atau menjaga kesehatan buruhnya, bahkan dari beberapa kebijakan yang diberlakukan perusahaan ini cenderung melanggar hak-hak perempuan dan menjadikan perusahaan abai terhadap kebijakan pemerintah mengenai hak perempuan atau dinilai tidak responsif dalam pemenuhan hak perempuan. Pemenuhan hak perempuan dalam setiap pekerjaan menurut Fraser merupakan bentuk memelihara relasi sosial karena setiap pekerja atau buruh dengan jabatan atau tingkatan paling rendah pun berkontribusi dalam berjalannya sebuah sistem perusahaan (Fraser dalam Mudzakkir 2022). Dalam hal ini, setiap buruh perempuan berhak untuk mendapatkan hak-hak mereka sebagai bentuk dari mereproduksi kehidupannya. Mereka yang tidak mendapatkan hak-haknya sebagai buruh perempuan akan sulit untuk bisa mereproduksi kehidupan domestiknya karena bagaimana mereka akan mensejahterakan kehidupan sehari-harinya jika hak-hak mereka saja terabaikan. Misal, dengan buruh perempuan yang tingkat pendidikannya rendah, akan sulit untuk mencapai pendidikan yang lebih tinggi, jika dalam perusahaan saja mereka tidak diberikan akses untuk mencapai haknya sebagai perempuan. Bagaimana perempuan bisa hidup lebih produktif kedepannya, jika dalam pekerjaannya saja seperti hak reproduksi, keselamatan dan kesehatan kerjanya tidak diperhatikan. Sebagaimana hal tersebut dijelaskan oleh Althusser, bahwa perusahaan juga perlu memenuhi kebutuhan biologis dari para pekerja dengan cara

memperhatikan keamanan dalam bekerja (*safety first*) atau reproduksi pekerja ini merupakan bentuk tanggung jawab dari perusahaan kepada para buruh untuk bisa menghadirkan dirinya kembali di pabrik pada hari berikutnya (Althusser, 2015).

Dampak dari tidak responsifnya kebijakan terhadap hak-hak dan kesejahteraan buruh perempuan di PT. AICE menghadirkan berbagai implikasi bagi mereka. Tentu hal pertama adalah berbicara mengenai kesehatan dan risiko cedera. Hal ini jelas dapat kita peroleh dari kebijakan perusahaan yang mempekerjakan buruh perempuan ketika sedang haid atau melahirkan, dengan memberikan serangkaian tahapan administrasi yang cukup memakan waktu dan solusi seperti untuk mengkonsumsi obat pereda nyeri (dengan tetap dipaksa untuk bekerja). Hal ini akan meningkatkan tingkat risiko keguguran dan kematian bayi dengan kondisi kerja yang berat dengan aktivitas fisik yang melelahkan. Hal ini diperkuat dengan tidak adanya pemenuhan gizi yang cukup. Buruh perempuan yang mendapatkan shift malam diperlukan pemenuhan gizi yang lebih, bukan hanya sekedar perusahaan memberikan konsumsi saja. Maka dengan kualitas makanan dan minuman yang hanya bernilai kurang dari Rp. 5000,- patut dipertanyakan mengenai kualitasnya karena jumlah kalorinya sajanya jauh di bawah rata-rata orang dewasa.

Hal ini juga akan berkaitan dengan penurunan produktivitas buruh perempuan. Dengan kondisi kesehatan yang demikian rupanya, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja produktivitas mereka dalam bekerja. Kesehatan kerja yang optimal dapat dicapai dengan menerapkan beberapa langkah, seperti melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum penempatan karyawan, menjadwalkan pemeriksaan jasmani secara rutin, menyediakan fasilitas klinik dan peralatan medis yang memadai, serta berkolaborasi dengan dokter dan spesialis. Jika perusahaan mengimplementasikan semua hal ini, karyawan akan merasa tenang dan tidak khawatir akan kecelakaan atau gangguan kesehatan akibat pekerjaan. Hal ini dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dengan produktivitas yang tinggi (Busyairi, M., et al., 2014). Adapun penelitian dari Muhammad Busyairi, et al. (2014) dengan judul "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" mendapat analisis regresi berganda, dimana terbukti bahwa faktor-faktor kesehatan kerja seperti pemeriksaan kesehatan, jam istirahat, dan ergonomi memberikan kontribusi positif dan signifikan

sebesar 21,8% terhadap tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu, semakin lengkap fasilitas dan perhatian yang diberikan kepada kesehatan kerja di perusahaan, semakin besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan yang terjadi di lapangan PT. AICE dimana jaminan kesehatan pun masih belum terwujud sebagaimana mestinya.

Dengan ketidakadilan dalam pemenuhan hak-hak yang dirasakan buruh perempuan dalam lingkungan kerja tersebut juga dapat berdampak pada kesehatan psikologisnya. Stres, kecemasan berlebihan, perasaan tidak dihargai, hingga depresi dapat menjadi konsekuensi dari ketidakadilan ini. Perusahaan yang abai terhadap hak dan kebutuhan pekerja perlu melakukan evaluasi dan pendekatan terhadap para pekerjanya. Hal ini tidak dapat dianggap sebagai sesuatu yang sepele karena nantinya pun akan mempengaruhi produktivitas para pekerja. Dengan memperhatikan hak-hak buruh perempuan, memberikan pengakuan yang pantas, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, perusahaan dapat memastikan kesejahteraan psikologis para pekerjanya. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas, motivasi, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Dampak Konflik terhadap Produktivitas dan Kepuasan Kerja

Perusahaan yang memiliki visi dan misi yang tinggi sudah pasti memerlukan pekerja-pekerja yang sejahtera untuk dapat mencapai hal tersebut. Yang di mana kebijakan, peraturan, dan prosedur yang dibuat sesuai dengan yang diinginkan oleh para pekerjanya. Karena jikalau kebijakan yang dibuat dan diterapkan secara semena-mena kepada para pekerja, hal ini dapat memicu timbulnya konflik terhadap para pekerja buruh. (Lucia dan Kawet & Trang, 2015).

Hal ini terjadi pada PT. AICE, buruh dan pihak perusahaan mengalami suatu konflik yang berkaitan dengan kesejahteraan para pekerja. Pihak perusahaan memberikan jam kerja yang tidak sepadan kepada para pekerja buruh perempuan dan perempuan yang sedang hamil yang di mana hal ini mengakibatkan naiknya tingkat keguguran bayi pada pekerja yang mengandung. Selain itu, hal ini juga berkenaan dengan aturan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang di mana tidak adanya jaminan

kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerja buruh perempuan (Susanto, 2022). Adanya anggapan bahwa haid dianggap sebagai penyakit oleh perusahaan sehingga pekerja buruh membutuhkan surat keterangan dokter agar bisa mengambil cuti haid juga menjadi salah satu konflik yang terjadi di perusahaan tersebut (Thanjer, 2020). Konflik-konflik ini menimbulkan kurangnya produktivitas para pekerja buruh perempuan dalam bekerja di PT. AICE.

Adanya konflik-konflik ini, perkiraan yang bisa diambil adalah para pekerja buruh perempuan mengalami turunnya semangat kerja mereka akibat dari adanya korban-korban dari kebijakan perusahaan yang buruk. Selain itu, para pekerja buruh perempuan melakukan aksi mogok kerja karena adanya konflik tersebut dan dianggap bisa bekerja seperti biasa lagi jika konflik yang terjadi bisa segera ditemukan solusinya (Susanto, 2022). Dengan adanya pemogokan kerja tersebut, perusahaan akan lebih sulit untuk mendapatkan keuntungan dan kualitas kerja dari perusahaan tersebut juga akan lebih mudah menurun. Selama berlangsungnya konflik antara para pihak perusahaan dengan para pihak buruh terutama buruh perempuan menjadi penyebab dari penurunan kualitas kerja yang disebutkan sebelumnya. Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja para buruh adalah penyelesaian konflik yang kunjung tidak ada solusinya. Mengapa hal ini bisa menjadi salah satu faktor nya? Sebab menurut Surya Akbar (2018:5) motivasi yang mendorong seorang buruh agar dapat bekerja dan motivasi sendiri lahir dari sikap dari pekerja untuk menghadapi situasi dari pekerjaannya. Di sini jika situasi kondisi dari pekerjaannya saja sudah tidak kondusif yang di mana terjadi konflik yang berkepanjangan dan tidak selesai dapat menyebabkan motivasi para pekerja buruh semakin menurun.

Jika dalam bekerja, seorang pekerja tidak komplain dan tidak melakukan aksi maka hal tersebut bisa dipastikan pekerja tersebut memiliki kepuasan bekerja di perusahaan yang dia tempati. Kepuasan kerja menurut Yuli Wiliandari (2015:2) merupakan sikap emosional terhadap pekerjaannya dimana pekerjaannya tersebut membuat pekerja merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa dicapai jika perusahaan bisa membuat suasana yang nyaman dan kondusif bagi para pekerjanya. Namun, yang terjadi di PT. AICE sangat berkebalikan dengan arti kepuasan

kerja itu sendiri. PT. AICE justru membuat kondisi yang rumit bagi para pekerja buruh terutama buruh perempuan yang di mana tidak adanya solusi dari konflik-konflik antara pekerja buruh sehingga para buruh perempuan melakukan mogok kerja yang di mana kepercayaan buruh perempuan terhadap PT. AICE semakin menurun.

Konflik yang terus menerus terjadi telah menyebabkan timbulnya implikasi konflik terhadap retensi karyawan dan citra perusahaan. Retensi karyawan sendiri memiliki makna bahwa karyawan memiliki kewajiban untuk menetap di dalam suatu perusahaan sampai periodenya berakhir atau proyeknya selesai (Karthi, 2012). Konflik yang terjadi dari kasus ini telah menyebabkan retensi karyawan patut untuk dipertanyakan, karena sejak adanya peraturan yang menyatakan bahwa buruh perempuan hamil tidak diberikan kelonggaran telah menyebabkan banyak buruh perempuan yang mengalami keguguran. Ketegangan, ketidakpuasan dan kekhawatiran pun telah memperkeruh suasana atau menimbulkan ketidaknyamanan para pekerja perempuan yang lain, sehingga pada akhirnya buruh perempuan pun melakukan aksi mogok kerja. Dari kasus yang ada ini juga telah menyebabkan citra perusahaan menjadi menurun, sedangkan reputasi yang baik sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu perusahaan. Sehingga perusahaan AICE berusaha untuk mengembalikan reputasi yang menurun ini dengan beberapa cara. Mengalihkan persepsi buruk yang sudah terlanjur tersebar di kalangan masyarakat dengan mencari berbagai cara agar image buruk tersebut perlahan-lahan hilang juga termasuk langkah yang diambil oleh perusahaan AFI. Contohnya seperti menayangkan iklan yang bersifat kemanusiaan, bahkan sampai meraih Top CSR Brand Award pada misi kemanusiaan.

Konflik-konflik yang terjadi oleh buruh perempuan pada PT. AICE telah mengundang serikat pekerja untuk ikut turun tangan dalam mengatasi situasi ini. Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia (SGBBI) telah menggelar konferensi pers yang diwakilkan oleh kuasa hukum SGBBI Syaiful Anam dan lima buruh AFI untuk menjelaskan kronologi permasalahan yang terjadi sejak 2017 kepada tim manajemen AICE. Perselisihan ini sudah berlangsung lama dan bahkan sudah menjadi topik utama di media sosial (CNN, 2020). Selain itu, Federasi Buruh Demokratik Kerakyatan juga ikut turun tangan untuk menjelaskan permasalahan yang terjadi antara pihak buruh dan pengusaha PT. AICE. F-

sedar telah melaporkan kasus PT. AICE yang telah mempekerjakan ibu hamil pada malam hari kepada Polres Bekasi berdasarkan hukum perda ketenagakerjaan. Karena hanya menggunakan Perda, laporan ini jadi tidak bisa diproses oleh pihak kepolisian dan segera diberikan solusi untuk mendatangi pihak Satpol PP, tetapi berakhir tidak bisa diproses juga masalah ini. Federasi Buruh Kerakyatan telah berusaha untuk memberikan solusi terbaik terhadap pabrik es krim aice tersebut dengan beberapa poin berikut, diharapkan Buruh perempuan yang sedang hamil dipekerjakan pada siang hari serta diberi keringanan atas beban pekerjaan yang seharusnya. Bagi perempuan yang sedang haid diberikan keringanan dan tidak dipersulit untuk mengambil cuti. Diharapkan pemerintah meninjau langsung atas K3 secara benar.

Dari semua permasalahan yang ada diperlukan langkah-langkah yang tepat untuk bisa membangun dan memperbaiki kepercayaan yang telah hilang sejak kasus muncul yaitu pada tahun 2017 terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam permasalahan PT. AICE ini. Disini dibutuhkan pihak ketiga yang seharusnya bersikap netral dalam mengatasi permasalahan ini. Pihak ketiga harus mampu menjadi penengah untuk mendapatkan solusi terbaik bagi kedua belah pihak yang terlibat. Komunikasi yang baik juga sangat diperlukan dalam menghadapi situasi ini. Dengan komunikasi yang terbuka dan transparan antara serikat pekerja buruh dan PT. AICE tentu saja akan membangun komunikasi yang efektif untuk menyelesaikan permasalahan ini. Forum diskusi serta pertemuan rutin harus semakin ditingkatkan agar mengurangi kesalahpahaman serta mencapai kesepakatan yang lebih baik dari kedua belah pihak yang terlibat. Dengan adanya peningkatan dalam forum diskusi dan pertemuan rutin akan mempercepat penemuan solusi yang tepat. Selanjutnya, PT. AICE harus segera melakukan evaluasi kebijakan dan praktik perusahaan yang berkaitan dengan buruh perempuan. Jika ditemukan kebijakan yang merugikan pihak buruh perempuan, PT. AICE harus siap sedia untuk merevisi kebijakan tersebut.

KESIMPULAN

Dalam jurnal ini, kami telah menganalisis dan mengeksplorasi konflik antara buruh perempuan dengan PT. AICE pada tahun 2017. Konflik ini mencerminkan

ketidaksetaraan gender yang masih ada dalam dunia kerja, dengan isu-isu seperti diskriminasi gender, dan perlakuan yang tidak adil terhadap buruh perempuan menjadi sorotan utama. Pendekatan teori feminis sosial digunakan untuk memahami akar permasalahan ini dan mengidentifikasi solusi yang lebih inklusif dan adil. Melalui pendekatan teori feminis sosial, kita dapat melihat bagaimana struktur sosial memainkan peran penting dalam menciptakan ketidakadilan gender di tempat kerja. Konflik ini bukan hanya masalah individu, tetapi juga mencerminkan sistem yang menghasilkan ketidakadilan tersebut. Oleh karena itu, penyelesaian konflik ini harus melibatkan analisis kelas, mendengarkan suara dan pengalaman perempuan, serta upaya untuk mengubah struktur sosial yang tidak adil. Kesimpulan utama dari makalah ini adalah pentingnya upaya kolektif untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja dan penekanan terhadap pentingnya Kerjasama antara perusahaan, buruh perempuan, pemerintah, dan masyarakat dalam mengatasi konflik buruh perempuan.

Berdasarkan analisis kasus PT. AICE, saran-saran konkret dapat diajukan seperti dengan mendorong dialog dan negosiasi. Penting untuk mendorong dialog terbuka antara buruh perempuan dan PT. AICE. Melalui negosiasi yang konstruktif, kedua belah pihak dapat mencapai pemahaman bersama dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Pihak perusahaan harus bersedia mendengarkan tuntutan buruh perempuan dan berkomitmen untuk mencapai kesepakatan yang adil.

Adapun Peningkatan perlindungan hukum sebagaimana pernyataan bahwa masih diperlukannya perlindungan hukum yang lebih kuat untuk melindungi hak-hak buruh perempuan di tempat kerja. Peraturan yang jelas dan penegakan hukum yang efektif harus diterapkan untuk mencegah dan mengatasi diskriminasi gender serta memastikan upah yang adil. Pemerintah dan lembaga terkait perlu memperhatikan implementasi dan penegakan hukum yang lebih efektif dalam hal ini.

Peningkatan kesadaran dan pelatihan juga merupakan bentuk dari adanya upaya untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu gender dan perlindungan buruh perempuan di kalangan pekerja dan manajemen PT. AICE. Pelatihan tentang kesetaraan gender, keadilan kerja, dan etika bisnis dapat membantu mengubah persepsi dan praktik

yang tidak adil. Pendidikan dan kampanye penyuluhan juga penting untuk meningkatkan pemahaman dan dukungan masyarakat terhadap hak-hak buruh perempuan.

Selanjutnya untuk membentuk komite atau lembaga pengawas independen. Disarankan untuk membentuk komite atau lembaga pengawas independen yang bertugas untuk memantau kebijakan dan praktik PT. AICE terkait buruh perempuan. Lembaga ini dapat berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang objektif dan membantu memastikan implementasi kebijakan yang adil dan setara di tempat kerja. Komite ini juga dapat menjadi forum bagi buruh perempuan untuk melaporkan pelanggaran atau ketidakadilan yang mereka alami.

Terakhir, peningkatan kesadaran masyarakat. hal ini penting untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang isu-isu buruh perempuan di industri atau perusahaan tertentu, seperti PT. AICE. Kampanye sosial, media massa, dan forum publik dapat digunakan untuk mengedukasi masyarakat mengenai pentingnya kesetaraan gender dan mendukung perjuangan buruh perempuan. Dengan meningkatkan kesadaran dan dukungan masyarakat, tekanan pada perusahaan untuk memperbaiki kondisi kerja buruh perempuan dapat meningkat.

Daftar Pustaka

Buku

- Mudzakkir, A. (2022). *Feminisme Kritis: Gender dan Kapitalisme dalam Pemikiran Nancy Fraser*. Gramedia Pustaka Utama.
- Althusser, L. (2015). *Ideologi dan Aparatus Ideologi Negara (Catatan-Catatan Investigasi)*. IndoProgress

Jurnal

- Andrianti, S. (2011). *Feminisme*. *Jurnal Antusias*, 1(2)
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Karthi, (2012). *A Study on Employee Retention in Leading Multinational Automobile Sector in India*.

- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA*,
- Muslim, B. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003. *Jurnal Panorama Hukum*.
- Nadila, S. L. (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). *PRecious: Public Relations Journal*.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pahlevi, A. T., Zulaiha, E., & Huriani, Y. (2022). Mazhab Feminisme dan Pengaruhnya di Indonesia. *Definisi: Jurnal Agama dan Sosial Humaniora*.
- Ramadanti, T., Aurelita, M., & Agri, T. A. (2022). Pengaruh Kerjasama antara Atasan dan Bawahan terhadap Tindak Diskriminasi Gender di AICE group INDONESIA. *ResearchGate*.
- Shofiyah, D. I. N. H. (2019, November). Perlawanan Perempuan Dalam Novel *Cantik itu Luka* Karya Eka Kurniawan: Tinjauan Feminisme Sosialis. In *Prosiding Seminar Nasional Bahasa dan Sastra Indonesia (SENASBASA)* (Vol. 3, No. 2).
- Soelistyarini, T. D. (2013). *Pedoman Penyusunan Tinjauan Pustaka dalam Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Universitas Airlangga, 1-6.
- Suryani, A. D., & Ardian, Q. J. (2020). Rancang Bangun Identifikasi Kebutuhan Kalori Dengan Aplikasi Go Healthy Life. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(1),
- Susiana, S. (2019). Perlindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*.
- Susanto, P. C., Bontot, I. N., Gautama, N. W., & Savitri, I. A. M. D. (2022). Manajemen Konflik dan Resolusi Konflik: Studi Kasus Pada PT. AFI (Es Krim AICE). *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)* (Vol. 5).
- Syakira, H. D., Aini, A. Z. N., Darmawan, A., & FITRIONO, R. A. (2022). Keteguhan Nilai Pancasila Di Tengah Prahara Eksploitasi Buruh: Aice Group. *jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*.

Tahir, H. B., & Dewi, S. I. (2019). Eksploitasi perempuan dalam aplikasi bigo live ditinjau dari perspektif feminisme Marxis-Sosialis. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*.

Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*.

Wibowo, D. E. (2012). Peran ganda perempuan dan kesetaraan gender. *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*.

Yusuf, S. A., & Khasanah, U. (2019). *Kajian Literatur Dan Teori Sosial Dalam Penelitian. Metode Penelitian Ekonomi Syariah*,

Website:

CNN. (2020). Kronologi Serikat Buruh "Geruduk" Manajemen Es Krim Aice. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200229162547-92-479349/kronologi-serikat-buruh-geruduk-manajemen-es-krim-aice>

F-Sedar. (2020), Rangkuman Kasus Aice. Rangkuman Kasus AICE - F-SEDAR (fsedar.org)

Thanjer, A. (2020). Menguak Kondisi Buruh di Pabrik Es Krim AICE. <https://www.persma.id/menguak-kondisi-buruh-di-pabrik-es-krim-aice-%EF%BB%BF/>

Sarinah, (@sherrinn), (2020, Maret 2). AICE menyangkal kasus2 keguguran ada hubungannya dng kondisi kerja. Bahkan mengatakan sebabnya krn buruh berhubungan seks pd trimester pertama. Kalau begitu, kenapa setiap kali mau ambil cuti melahirkan, harus bikin pernyataan ini. Bagaimana pengalamana kamu? Wajarkah ini?(Tweet). Diambil dari (1) Sarinah di Twitter: "AICE menyangkal kasus2 keguguran ada hubungannya dng kondisi kerja. Bahkan mengatakan sebabnya krn buruh berhubungan seks pd trimester pertama. Kalau begitu, kenapa setiap kali mau ambil cuti melahirkan, harus bikin pernyataan ini. Bagaimana pengalamana kamu? Wajarkah ini? <https://t.co/ivEnrWhK8A>" / Twitter