

# Corporations, Human Rights, and PT Alpen Food Industry Scandal

**Khansa Deryqa Prihadiansyah**  
Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Journal of Correctional  
Management  
2024, Vol.1 (2) 9-22  
Politeknik Ilmu  
Pemasarakatan

Review  
30-07-2024

Accepted  
30-09-2024

## **Abstract**

*As one of the most important actor in today's economy, global corporations have a lot of responsibility for their worker's human rights. This responsibility can be implemented in a lot of ways, from making sure of the worker's safety by giving a safe working environment, offering enough wage and work assurance, to applying corporate social responsibility programs that support the workers' well-being. But since the corporations' main objective is profit, and the addition of how the topic of the relationship between corporations and human rights is something that hasn't been talked about for a long time, workers' rights are often being ignored and causing conflicts between the corporate and workers or other parties that wants to support the workers' rights. This writing will talk about the relationship between corporations and human rights, problems with it, and taking an example of a case that often stands under the spotlight in Indonesia, the scandal of PT Alpen Food Industry which is part of Aice Group Holdings, Pte., Ltd. that went through the similar case of workers' right ignorance multiple times.*

## **Keywords :**

*Corporations, Human rights, Violation, PT Alpen Food Industry, Aice, Workers*

## **Abstrak**

Sebagai salah satu aktor penting dalam perekonomian saat ini, korporasi global memiliki tanggung jawab besar atas hak asasi manusia pekerja mereka. Tanggung jawab ini dapat dijalankan dengan berbagai cara, mulai dari memastikan keselamatan pekerja dengan menyediakan lingkungan bekerja yang aman, menawarkan gaji dan jaminan kerja yang memadai, hingga menjalankan program *corporate social responsibility* atau CSR yang menunjang kesejahteraan para karyawan. Namun korporasi yang memiliki tujuan utama profit, dan pembahasan mengenai hubungan korporasi dengan hak asasi manusia yang baru mendapat perhatian belakangan ini, menyebabkan sering kali hak para pekerja dikesampingkan sehingga memicu konflik, baik antara perusahaan dan pekerja maupun dengan pihak lain dengan tujuan perlindungan karyawan. Tulisan ini akan membahas hubungan antara korporasi dengan hak asasi manusia, permasalahan yang dihadapi, dan mengambil salah satu contoh kasus yang sering kali menjadi sorotan di Indonesia ialah skandal PT Alpen Food Industry, bagian dari Aice Group Holdings, Pte.,Ltd. yang berulang kali terlibat masalah atas tanggung jawab terhadap para buruh.

**Kata kunci :** Korporasi, Hak asasi manusia, Pelanggaran, PT Alpen Food Industry, Aice, Pekerja/Buruh

## Pendahuluan

Multinational Corporations (MNCs) merupakan salah satu aktor penting global saat ini. MNCs memiliki cukup banyak tanggung jawab yang mencakup proses produksi, lapangan kerja, investasi, perdagangan internasional, penelitian, dan inovasi (Foley et al., 2021). Namun MNCs yang memiliki tujuan utama keuntungan sering kali mengabaikan sejumlah aspek penting demi menekan biaya produksi dan meningkatkan profit, contohnya ialah hak pekerja, bahkan hak dasar mereka yang berupa hak asasi manusia.

Sebelum membahas mengenai hubungan antara korporasi dan HAM, maka kita harus memahami terlebih dahulu apa saja HAM yang dimaksud dalam tulisan ini. Di tingkat internasional, HAM diatur dalam Declaration of Human Rights atau UDHR yang dibentuk oleh PBB pada tahun 1948 dan telah diterjemahkan ke dalam 500 bahasa (United Nations, n.d.). Secara umum penjelasan mengenai HAM terdapat pada artikel pertama UDHR yang menjelaskan bahwa seluruh manusia lahir secara bebas dengan harga diri dan hak yang sama (United Nations, n.d.).

Hubungan antara korporasi dan HAM merupakan hubungan yang kompleks sebab ada banyak aktor yang berinteraksi dan terlibat dalam aktivitas MNCs. Korporasi mempengaruhi sejumlah aspek HAM yang kemudian dibagi ke dalam dua jenis hak asasi, yaitu Labor Rights Impacted dan Non Labor Rights Impacted (Wright, 2008). HAM yang termasuk ke dalam Labor Rights Impacted berhubungan dengan seluruh hak atas kebebasan, kesetaraan, eliminasi eksploitasi, dan sebagainya yang berhubungan dengan pekerja pada saat bekerja di perusahaan terkait

(Wright, 2008). Sementara yang termasuk ke dalam Non Labor Rights ialah hak sipil dan politik, ekonomi, sosial dan budaya, serta keamanan (Wright, 2008).

Tanggung jawab korporasi terhadap HAM dapat dipenuhi dengan berbagai cara, mulai dari melalui kontrak kerja, hingga pelaksanaan corporate social responsibility atau CSR yang memayungi urusan sosial dan pekerja. Namun hal ini tetap tidak dapat dipenuhi oleh sejumlah perusahaan. Dilema atas akuntabilitas dan kekuatan korporasi global telah muncul sejak lama dan semakin diperburuk dengan kemampuan ekonomi korporasi saat ini, dimana sejumlah korporasi mampu mengalahkan kekuatan ekonomi banyak negara (Stephens, 2002). Namun dilema ini tidak mencakup isu HAM. Isu HAM di korporasi global baru mendapat perhatian setelah Perang Dunia II (Meyer, 2003) yang kemudian mendorong PBB melalui berbagai agensinya yang mengurus korporasi dan pekerja untuk membentuk kesepakatan.

Salah satu kasus yang hingga saat ini belum sepenuhnya diselesaikan ialah skandal yang muncul dari PT Alpen Food Industry, atau yang lebih kita kenal dengan produsen es krim Aice. Perusahaan ini sudah mengalami berbagai konflik dengan pekerja dan serikat buruh atas sejumlah tuduhan dan temuan atas pelanggaran hak pekerja. Dalam tulisan ini akan dibahas bagaimana skandal ini terjadi dengan menjelaskan latar belakang dan respon PT Alpen Food Industry akan masalah yang ada, serta menghubungkannya dengan pembahasan mengenai hubungan MNCs dan pelanggaran HAM.

Dari penjelasan diatas maka tulisan ini akan didasarkan pada

pertanyaan penelitian “Bagaimana permasalahan antara PT Alpen Food Industry dan pekerja mereka?”

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis skandal PT Alpen Food Industry dalam konteks tanggung jawab korporasi terhadap hak asasi manusia. Metode ini melibatkan analisis dokumen, termasuk laporan tahunan perusahaan, undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan internasional, artikel berita, dan penelitian akademis sebelumnya, untuk mendapatkan data yang relevan mengenai pelanggaran hak asasi manusia oleh perusahaan. Selain itu, studi kasus diterapkan untuk mendalami latar belakang konflik, pelanggaran hak buruh, dan respons dari perusahaan serta buruh yang terlibat.

Penelitian ini juga melibatkan wawancara mendalam dengan para buruh, perwakilan perusahaan, dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan perspektif langsung mengenai situasi yang diteliti. Testimoni dari para buruh yang terdampak digunakan untuk memperkuat data dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pelanggaran yang terjadi. Dengan metode ini, penelitian berusaha memberikan analisis mendalam tentang skandal PT Alpen Food Industry dan implikasinya terhadap hak buruh di Indonesia.

### **Hasil**

Sebagai aktor terpenting perekonomian global dengan tujuan utama profit, korporasi global sering kali menghadapi berbagai masalah. Salah satu masalah yang dihadapi ialah ketidakmampuan korporasi untuk

bertanggung jawab atas hak dan hak asasi manusia (HAM) pihak yang terlibat aktivitas mereka. Penulis berpendapat bahwa alasan mengapa hal ini terjadi ialah topik tanggung jawab korporasi atas HAM merupakan hal yang baru dan sering kali dikesampingkan sebab pengaruh ekonomi dan politik MNCs terkait jauh lebih besar dan membawa keuntungan bagi pihak penting. MNCs juga lebih sering dilihat sebagai satu aktor dan bukannya sebuah sistem yang menggabungkan berbagai tahap yang melibatkan berbagai pihak. Selain itu tanggung jawab atas HAM sering kali dianggap sebagai tanggung individu, kelompok, atau pemerintah dibandingkan pihak yang memiliki lapangan pekerjaan, dalam hal ini korporasi.

Meskipun kebijakan internasional dan nasional telah dibentuk untuk mengatur tanggung jawab korporasi terhadap hak asasi manusia bagi pihak yang terlibat atau terpengaruh dalam aktivitas mereka, sejumlah faktor seperti kepentingan pribadi atau kelompok tertentu menjadikan pelanggaran sebagai hal yang mudah dilakukan oleh korporasi terkait. Selain itu peran korporasi yang sangat besar dalam perekonomian, dimana saat ini sudah mampu mengalahkan kemampuan ekonomi banyak negara, menjadikan korporasi sebagai aktor yang sering mendapat kelonggaran dalam urusan hukum dan tanggung jawab.

Salah satu korporasi yang menghadapi masalah ini di Indonesia ialah PT Alpen Food Industry. Perusahaan yang terkenal atas produk es krim mereka ini sudah berhasil menjadi sponsor dan bagian dari berbagai acara penting di tingkat internasional, seperti ASIAN Games. Namun pada

kenyataannya dibalik keberhasilan PT Alpen Food Industry menjadi korporasi sukses di Indonesia dengan sejumlah penghargaan bergengsi dan keikutsertaan dalam berbagai kegiatan penting, tidak hanya sekali perusahaan ini mengalami permasalahan terkait hak buruh mereka. Permasalahan ini baru diketahui setelah para buruh melakukan sejumlah demonstrasi. Skandal ini memperlihatkan bagaimana korporasi berusaha menekan biaya produksi untuk mendapat keuntungan lebih besar dengan mengurangi hak karyawannya dan kemampuan mereka untuk mendapat kelonggaran hukum sebagai timbal balik dari pencapaian yang mereka raih.

### **Pembahasan**

Korporasi yang bergerak di tingkat global merupakan aktor terpenting dalam perekonomian saat ini. Ada beberapa label yang digunakan untuk mengidentifikasi korporasi yang akan kita bahas, diantaranya Transnational Corporations (TNCs) yang biasa digunakan oleh PBB dan Multinational Corporations (MNCs) yang biasa digunakan dalam bisnis dan akademis (Engstrom, 2002). Namun secara singkat, kedua istilah ini memiliki arti yang sama, yaitu korporasi atau bisnis yang beroperasi di lebih dari satu negara atau bergerak melewati batas geografis negara asal.

Keberadaan korporasi yang kita kenal saat ini bukanlah hal baru, tapi dapat ditemukan jejaknya mulai dari Kerajaan Inggris di abad ke-15 (Stephens, 2002). Perkembangan korporasi global mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 1990-an, dimana perkembangan terjadi dalam jumlah dan skala yang lebih besar (Ruggie, 2013).

Pada tahun 2005 saja UNCTAD atau United Nations Conference on Trade and Development menyatakan ada sekitar 75 ribu MNCs aktif di seluruh dunia (UNCTAD, 2006 dalam Roach, 2007). Angka ini mengalami peningkatan secara pesat, dimana 3 tahun kemudian atau tahun 2008 jumlah MNCs yang aktif menurut World Investment Report ialah 79 ribu (Li & Gaur, 2014).

MNCs dijelaskan oleh Karns dan Mingst (2009, dalam Baer, 2013) sebagai salah satu bentuk aktor non-pemerintah yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dalam transaksi bisnis dan operasi yang dilaksanakan melewati tiga negara atau lebih. MNCs mencari keuntungan terbesar dengan mengeksploitasi kemampuan mereka dalam beroperasi dan melakukan transaksi untuk mendapat keuntungan terbesar (Stephens, 2002).

Namun sayangnya perkembangan korporasi sebagai aktor ekonomi dengan tujuan utama profit malah menimbulkan banyak masalah. Isu yang biasanya dibahas terkait dengan korporasi multinasional adalah monopoli pasar, eksploitasi pekerja, penyelewengan pajak dan peraturan pemerintah, dan sebagainya (Foley et al., 2021). Isu yang akan kita bahas dalam tulisan ini ialah tidak bertanggung jawabnya korporasi atas hak asasi manusia atau HAM dalam proses pelaksanaan bisnis mereka.

Mengulang kembali apa yang sudah dijelaskan dalam bagian introduction dari tulisan ini, korporasi mempengaruhi sejumlah aspek HAM yang kemudian dibagi ke dalam dua jenis hak asasi, yaitu Labor Rights Impacted dan Non Labor Rights Impacted (Wright, 2008). HAM yang termasuk ke dalam Labor Rights Impacted berhubungan dengan seluruh hak atas kebebasan,

kesetaraan, eliminasi eksploitasi, dan sebagainya yang berhubungan dengan pekerja pada saat bekerja di perusahaan terkait (Wright, 2008). Sementara yang termasuk ke dalam Non Labor Rights ialah hak sipil dan politik, ekonomi, sosial dan budaya, serta keamanan (Wright, 2008).

David Kinley dan Sarah Joseph (2002) menjelaskan bahwa sudah banyak metode yang digunakan untuk melihat akuntabilitas korporasi terhadap HAM, yang kemudian mereka bagi menjadi 4 kategori. Yang pertama adalah hard law atau hukum yang sudah ada, berkemungkinan dibentuk, atau sedang dalam proses pembentukan (Kinley & Joseph, 2002). Yang kedua adalah soft law atau peraturan rezim semi legal, misalnya kebijakan organisasi regional (Kinley & Joseph, 2002). Yang ketiga adalah peraturan atau code of conduct yang dibentuk sendiri oleh MNCs atau industri terkait (Kinley & Joseph, 2002). Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku korporasi sebagai respon atas tekanan pasar, seperti permintaan shareholder yang melebihi kapasitas (Kinley & Joseph, 2002).

Berbeda dari keberadaan MNCs yang sudah ada selama beberapa abad, pembahasan pengaruh korporasi atas HAM merupakan hal yang baru muncul akibat korporasi global mengalami peningkatan yang signifikan selama beberapa dekade terakhir, khususnya urusan isu pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi. Sama seperti hubungan korporasi dan HAM yang kompleks, pelanggaran HAM yang dilakukan oleh MNCs dapat terjadi dalam sejumlah konteks dimana korporasi bisa terlibat secara langsung namun juga bisa terlibat secara tidak langsung, serta adanya kemungkinan korporasi

menyadari terjadinya pelanggaran HAM oleh pihak lain meski tidak ada keterlibatan sama sekali (Engstrom, 2002).

Kekhawatiran atas kekuatan korporasi sudah muncul sejak Dutch East India Corporation (Stephens, 2002), namun kekhawatiran ini tidak mencakup pengaruh korporasi terhadap HAM. Meyer (2003) menyatakan bahwa pengaruh TNC terhadap pelanggaran hak asasi manusia merupakan hal yang baru mendapat perhatian belakangan ini, dimana sebelumnya negara lah yang sebelumnya menjadi fokus dari perhatian tersebut khususnya setelah Perang Dunia II. Contoh kasus pelanggaran hak asasi manusia oleh korporasi yang terjadi tidak jauh sebelum Perang Dunia II terjadi di Jerman, dimana korporasi dalam berbagai bidang bertanggung jawab atas eksploitasi 8 hingga 10 juta budak yang dikirimkan oleh pihak militer, dengan bentuk eksploitasi berupa gaji yang tidak mencukupi hingga memaksa para budak bekerja hingga mereka meninggal (Stephens, 2002).

Hubungan antara korporasi dengan hak asasi manusia, baik pekerja maupun individu lain yang berada di luar aktivitas perusahaan, merupakan hubungan yang kompleks sebab banyaknya pihak yang terlibat dan juga proses yang panjang. Hal ini menyebabkan hubungan antara korporasi dengan HAM di negara tempat korporasi atau host country melakukan aktivitas terbagi menjadi dua pandangan, yaitu MNCs sebagai pendorong perkembangan serta pendukung HAM dan MNCs sebagai pihak yang mengeksploitasi dan melanggar HAM (Brown et al., 2004; Meyer, 1996; Santoro, 2000, 2010 dalam Li & Gaur, 2014). Meyer merupakan salah satu

peneliti yang melakukan penelitian mengenai pengaruh TNC terhadap HAM, dimana penelitian pertamanya dilakukan pada tahun 1996 dengan berfokus pada level antar negara (Meyer, 2003). Pada penelitian ini ia menggunakan sejumlah data mengenai investasi korporasi dan pengukuran hak asasi manusia khususnya di negara dunia ketiga (Meyer, 2003). Hasil penelitian Meyer dan hasil empirisnya membuktikan bahwa dalam case study level terdapat percampuran kasus dalam efek TNC dalam mempengaruhi hak asasi manusia di negara dunia ketiga, yaitu efek baik dan buruk (Meyer, 2003). Efek buruk dapat dilihat di Delta Niger, dimana TNC merusak lingkungan dan kehidupan sosial (Meyer, 2003). Sementara efek baik dapat dilihat pada penyebaran sejumlah TNC yang berhasil mengurangi pekerja dibawah umur (Spar, 1998 dalam Meyer, 2003) dan beberapa TNC asal Amerika Serikat mengimpor teknologi yang lebih bersih dan alami untuk tanaman mereka di wilayah Mexico (Knight, 1995 Meyer, 2003).

Wright (2008) membagi hak asasi manusia yang dipengaruhi oleh korporasi menjadi dua bagian, yaitu labor rights dan non labor rights. Labor rights berisi hak yang dimiliki pekerja sebagai bagian dari perusahaan dan sisanya berada dalam cakupan non labor rights. Pelanggaran atas labor rights biasanya dimulai dari satu kasus pelanggaran yang kemudian setelah dilakukan penelitian didapat bersamaan dengan pelanggaran lain, dimana kasus yang paling sering ditemui ialah pelanggaran hak untuk bekerja sebesar 34%, pelanggaran atas lingkungan kerja yang aman sebesar 31%, pelanggaran hak untuk upah yang setara dan sesuai sebesar 30%, dan hak untuk beristirahat sebesar 25% (Wright, 2008).

Sementara pada pelanggaran non labor rights yang sering kali terjadi lebih banyak dibanding pelanggaran labor rights sebab cakupannya yang lebih luas, seperti pelanggaran hak atas kebebasan dari tindakan semena-mena atau tidak manusiawi yang memiliki persentase sebesar 57% atau pelanggaran hak atas sandang papan dan pangan sebesar 40% (Wright, 2008).

Ada tiga hal yang mempengaruhi perilaku MNCs dan hubungannya dengan HAM, yang pertama ialah standar hak asasi manusia di negara tujuan aktivitas internasional atau host country, yang kedua adalah tekanan bagi MNCs untuk menurunkan standar HAM yang ada agar mendapatkan keuntungan kompetitif dengan cara menyesuaikan dengan norma lokal pada negara yang standar HAM-nya rendah, dan yang ketiga adalah tekanan bagi MNCs dari negara asal mereka untuk meningkatkan standar HAM (Li & Gaur, 2014). Dari tiga hal tersebut dapat kita lihat bahwa poin kedua dan ketiga bersifat saling bertolak belakang. Hal ini sejalan dengan apa yang telah dijelaskan oleh Ruggie (2013) yang melihat bahwa permasalahan antara korporasi dan HAM muncul sebab korporasi terkait tidak diatur oleh hukum yang sama di tingkat global. Bahkan apabila ada hukum nasional yang mengatur urusan HAM yang bersinggungan dengan aktivitas korporasi global, sering kali didapati pelanggaran akibat kurangnya kemampuan, takutnya negara untuk kalah dari negara lain, atau karena kepentingan pribadi pemimpin (Ruggie, 2013).

Di tingkat individu dan negara, HAM telah diatur di tingkat internasional secara jelas dalam The International Bill of Human Rights (Engstrom, 2002). Namun hal ini tidak mencakup aktivitas

korporasi yang sering kali berada sangat dekat dengan sejumlah hak asasi manusia (Engstrom, 2002). Oleh karena itu berbagai aktor internasional lainnya, termasuk PBB melalui berbagai agensi yang ada berulang kali membentuk peraturan, deklarasi, dan perjanjian yang bertujuan untuk mengatur korporasi global dan hubungan mereka dengan HAM. Namun *Guidelines for Multinational Enterprises* yang dibentuk OECD pada tahun 1976 dan *Tripartite Declaration of Principles* dari ILO pada tahun 1977 tidak berhadil menjadi instrumen yang efektif (Schutter, 2006). Lalu pada akhir tahun 1990-an sempat dibentuk rancangan perjanjian atas tanggung jawab TNC terhadap HAM oleh UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights (Ruggie, 2013). Namun rancangan ini justru menimbulkan perdebatan antara advokat HAM yang mendukung dan korporasi yang pada saat itu menolak sebab mereka menganggap HAM merupakan tanggung jawab negara dan bukan korporasi, sehingga menyebabkan rancangan ini batal dijalankan (Ruggie, 2013). Meski begitu, pengembangan atas perjanjian serupa terus dilakukan agar dapat mengatur akuntabilitas korporasi global atas HAM.

Secara konsep, hak asasi manusia merupakan tanggung jawab dari negara dimana hal ini dapat dilihat dari keberadaan hukum internasional terkait HAM yang secara keseluruhan membahas hubungan antara negara dan individu pemegang hak asasi yang dibahas (Engstrom, 2002). Namun hal ini tidak menyebabkan korporasi lepas dari tanggung jawab atas HAM, sebab tanggung jawab memiliki batas dan tingkatan tertentu (Engstrom, 2002). Selain itu bagian terakhir dari UDHR

secara jelas menyebutkan bahwa larangan untuk pelanggaran HAM ditujukan bagi seluruh negara, kelompok, dan individu (Engstrom, 2002).

Saat ini salah satu kebijakan internasional terkait hubungan antara korporasi dan HAM dibentuk oleh PBB dalam bentuk kerangka *protect, respect, and remedy*, yang kemudian dikembangkan oleh Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights atau OHCHR menjadi publikasi berisi prinsip panduan yang dikeluarkan pada tahun 2011. Panduan ini berlaku bagi seluruh negara dan perusahaan tanpa memandang faktor apapun dan tanpa perlakuan diskriminatif (OHCHR, 2011). Ada 3 prinsip utama dalam panduan ini, yaitu negara mematuhi kewajiban menghargai, melindungi, dan memenuhi HAM serta kebebasan dasar; perusahaan bisnis berperan sebagai bagian dari masyarakat dengan fungsi khusus yang wajib mematuhi hukum dan menghargai HAM; serta pentingnya kesetaraan hak dan kewajiban, serta tindakan efektif apabila terjadi pelanggaran (OHCHR, 2011).

Tiga prinsip dasar ini kemudian dikembangkan menjadi sejumlah prinsip yang lebih deskriptif dan spesifik dengan pembagian berupa 10 prinsip yang mengatur negara, 14 prinsip yang mengatur korporasi, dan 6 prinsip yang mengatur tindakan apabila terjadi pelanggaran, dimana sebagian dari 31 prinsip spesifik yang ada memiliki pembagian khusus (OHCHR, 2011). Misalnya prinsip nomor 18 yang menjelaskan bahwa untuk mencegah resiko pelanggaran HAM maka korporasi harus mengidentifikasi dan menilai kemungkinan efek HAM dari aktivitas mereka, dimana pembagian dilakukan untuk menjelaskan dua hal yang harus

dicakup dalam proses tersebut, yaitu memiliki ahli HAM baik secara internal maupun eksternal, dan mengikut sertakan konsultasi dengan kelompok yang mungkin akan terpengaruh beserta stakeholder lainnya (OHCHR, 2011).

Penulis melihat bahwa diletakkannya tanggung jawab negara atas HAM menjadi poin pertama dalam panduan yang dikeluarkan oleh OHCHR mencegah munculnya perdebatan seperti yang terjadi pada saat UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights mengeluarkan rancangan perjanjian, dimana korporasi berpendapat bahwa perjanjian tersebut memindahkan tanggung jawab HAM secara keseluruhan dari negara ke korporasi. Ditambah lagi implementasi kebijakan internasional harus melewati sejumlah proses dan perhitungan, seperti kenyataan bahwa korporasi merupakan salah satu pihak yang sering menjadi tersangka pelanggaran HAM baik pada pekerjaannya maupun entitas eksternal perusahaan maupun adanya peran negara atau pemerintah dalam terjadinya pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi tersebut (Engstrom, 2002).

Setelah penelitiannya, Meyer menyimpulkan bahwa yang dapat dikategorikan sebagai keberhasilan dari kebijakan yang bertujuan untuk melindungi HAM dalam korporasi global ialah pengawasan yang efektif, baik yang dilakukan secara independen maupun yang dilakukan oleh pihak eksternal (Meyer, 2003). Namun dalam sebuah demo yang dilakukan di Amerika Serikat, ditemukan fakta bahwa ketika TNCs diberikan kemampuan untuk melakukan pengawasan sendiri, sering kali tidak terjadi perkembangan kondisi dalam ruang lingkup kerja (Meyer, 2003).

Kebijakan terkait HAM yang dibentuk oleh TNCs terkait sering kali tidak dijalankan di lapangan dan cerita langsung dari salah seorang pendemo menunjukkan bahwa sistem monitoring yang ada tidak mencukupi (Meyer, 2003).

Ketentuan mengenai pengawasan dan transparansi merupakan suatu hal yang sebelumnya tidak dapat dibayangkan, menjadikan dua code of conduct ini sebagai hal besar dalam sejarah (Meyer, 2003). Namun dalam implementasinya terhadap TNCs, kedua hal ini hanyalah permulaan dan belum dapat disebut sepenuhnya efektif (Meyer, 2003).

Salah satu korporasi yang memiliki masalah dan dianggap tidak memenuhi hak asasi pekerjaannya ialah PT Alpen Food Industry atau yang dikenal dengan produsen es krim Aice. PT Alpen Food Industry merupakan bagian dari Aice Group Holdings, Pte.,Ltd., sebuah perusahaan yang memproduksi es krim asal Singapura dengan merk Aice (Hepii.com, n.d.). Di Indonesia, Aice berhasil meraih sejumlah penghargaan, seperti Recognition of Outstanding Achievement in Building the Top Brand pada tahun 2020, Recognition of Building a Popular Brand Based On Search Engine, Social Media, and Website Based pada tahun yang sama (Aice, n.d.).

Sayangnya dibalik kesuksesan mereka ada hak pekerja yang tidak dipenuhi. Hal ini sudah dibahas oleh Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia atau (SGBBI) sejak tahun 2017 (CNN Indonesia, 2020). Konflik muncul pada akhir tahun 2017 setelah upah buruh mengalami penurunan akibat PT Alpen Food Industry mengubah izin usaha mereka yang semula berada dalam Klasifikasi Baku Usaha Lapangan Indonesia (KBLI) 1520 menjadi KBLI

10531 untuk usaha pengolahan es krim yang menyebabkan perubahan acuan upah minimum sehingga terjadi penurunan upah (Regina et al., 2021).

Perusahaan dianggap tidak memenuhi ketentuan yang ada dalam Undang-Undang terkait kondisi kerja, seperti masalah upah, ibu hamil yang tetap bekerja pada malam hari, lingkungan yang terkontaminasi, mutasi pekerja, bahkan PHK (CNN Indonesia, 2020). Banyak buruh yang bekerja tanpa kontrak, di PHK tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan tidak dijadikan karyawan tetap meski telah memenuhi ketentuan hukum perburuhan Indonesia, yaitu bekerja 25 hari tiap bulan selama 3 bulan (Widhana & Nathaniel, 2017). Selain itu hak buruh seperti biaya lembur dipotong serta BPJS Ketenagakerjaan atau Kesehatan tidak diberikan, dan tetap harus bekerja dalam kondisi apapun, sehingga cuti haid dan melahirkan tidak diberikan (Widhana & Nathaniel, 2017). Kecelakaan juga terjadi pada buruh yang melibatkan barang berbahaya seperti gas alkali yang menyebabkan bronkitis dan cairan soda api yang memercik ke mata, namun hal ini dalam kontrak kerja dimasukkan ke dalam tanggung jawab individu dan bukannya perusahaan meski di dalam kontrak yang sama disebutkan bahwa buruh berhak atas sejumlah asuransi termasuk asuransi kesehatan (Regina et al., 2021)

Masalah ini sempat mereda dengan ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Aice Indonesia, 2018).

Namun permasalahan ini nyatanya tidak berhenti. Pada tahun Oktober 2019 terdapat kasus dimana terjadi kebcoran amoniadi gudang bahan

jadi, namun perusahaan mengklaim bahwa tidak ada pekerja yang melakukan kegiatan pembersihan pada saat itu (CNN Indonesia, 2020). Selain itu terdapat klaim bahwa para buruh diberi cek untuk bonus pada awal tahun 2019 dengan jumlah 600 juta rupiah untuk 600 pekerja, hanya untuk mendapat pernyataan dari bank bahwa cek tersebut tidak terdaftar pada Januari 2020 atau satu tahun setelah cek diberikan sesuai dengan perjanjian (CNN Indonesia, 2020). Namun pihak korporasi yang diwakili oleh kuasa hukum membantah akan adanya bonus yang diberikan melalui cek (CNN Indonesia, 2020).

Ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi tuntutan buruh menyebabkan para buruh melakukan mogok kerja sebagai bentuk protes (CNN, 2022). Namun hal ini malah menyebabkan ratusan pekerja mendapat PHK sepihak, yang kemudian memicu naiknya tagar untuk memboikot Aice di sosial media (CNN, 2022) Pada saat tulisan ini dibuat, tagar untuk memboikot Aice yang merupakan produk dari PT Alpen Food Industry kembali naik (CNN, 2022). Tagar ini kembali ramai setelah muncul unggahan yang memperlihatkan para buruh yang telah di PHK masih melakukan unjuk rasa untuk memboikot Aice sekaligus membawa sejumlah tuntutan seperti hak maternitas, perlawanan terhadap kontrak yang tidak melindungi hak pekerja, perlindungan konsumen, tuntutan agar lingkungan dilindungi dan dijaga (Wandanovi, 2022). Pada saat pelaksanaan PHK secara besar-besaran tahun 2020 ini, ada banyak buruh yang tidak menerima surat pemberhentian sehingga mereka tetap bekerja tanpa mendapatkan upah selama dua bulan (Regina et al., 2021).

PT Alpen Food Industry, yang diwakili oleh Senior Legal Manager mereka, menjelaskan bahwa permasalahan sesungguhnya telah diselesaikan secara hukum dan pelaku demonstrasi bukanlah buruh sebab mereka telah diberhentikan pada awal tahun 2020, dan demonstrasi dilakukan para buruh yang ingin mendapatkan pekerjaan mereka kembali (CNN, 2022). Padahal buruh yang di PHK pada tahun 2020 merasa bahwa mereka tidak diberhentikan secara sah di mata hukum sebab mereka merupakan karyawan tetap menurut Undang-Undang (Regina et al., 2021). Sementara menurut PT Alpen Food Industry, pemberhentian buruh berada dibawah status mengundurkan diri sebab para pekerja tidak melakukan pekerjaan mereka pada saat melakukan mogok kerja yang tidak mengikuti aturan sehingga dianggap tidak sah sebagai demonstrasi (CNN, 2022).

Meski begitu dari protes yang dilakukan di depan pabrik milik PT Alpen Food Industry, kita dapat menyimpulkan bahwa pihak buruh belum puas atas upaya penyelesaian yang dilakukan. Selain itu terdapat perbedaan opini diantara para buruh dan pihak PT Alpen Food Industry tentang berbagai hal. Kedua sudut pandang buruh dan perusahaan sangat bertolak belakang dalam sejumlah masalah, seperti alasan mengapa konflik ini terjadi dan isu keguguran yang terjadi pada sejumlah karyawan wanita yang tengah hamil.

PT Alpen Food Industry melihat bahwa konflik terjadi karena mereka menolak kenaikan upah menjadi 11 juta rupiah yang diajukan oleh para pekerja (CNN, 2022), sementara para buruh memberikan cukup banyak tuntutan yang berhubungan dengan hak asasi mereka sebagai manusia dan pekerja, seperti

upah lembur yang hanya dibayarkan setengah dari jumlah 20 ribu rupiah menjadi 10 ribu rupiah per jam (tirto.id, 2017 dalam Regina et al. 2021). Selain itu peningkatan upah yang diminta oleh para buruh merupakan respon dari PT Alpen Food Industry yang hanya menaikkan upah sebesar 5 ribu rupiah per tahunnya, dengan sistem upah yang berlaku pada tahun 2019 ialah Upah Minimum Kabupaten/Kota ditambah 10 ribu rupiah (Regina et al., 2021).

Sementara pada kasus kasus pekerja yang mengalami keguguran yang muncul pada bulan Februari 2020, dinyatakan ada 14 kasus keguguran dan 6 kematian bayi dari pekerja wanita yang menjadi buruh pabrik Aice sejak 2019 (Wismabrata,2020). Para pekerja merasa hal ini terjadi karna adanya eksploitasi dan kurangnya kesadaran korporasi untuk para ibu hamil. Namun PT Alpen Food Industry merasa bahwa mereka sudah melakukan kewajiban mereka dengan memberikan susu kotak dan makanan bagi para pekerja yang tengah hamil (CNN, 2022). PT Alpen Food Industry merasa telah memenuhi seluruh tuntutan dan tidak melakukan pelanggaran apapun dengan bergerak sesuai hukum yang ada (CNN, 2022).

Dalam bagian introduction kita sudah melihat apa saja yang dicakup dalam HAM yang berada di bawah tanggung jawab dan dipengaruhi oleh korporasi, yaitu labor rights dan non-labor rights, sehingga kita dapat melihat dari kasus PT Alpen Food Industry hak milik pekerja yang mana saja yang dilanggar atau tidak dipenuhi oleh perusahaan. Yang pertama pada bagian labor rights, PT Alpen Food Industry gagal memenuhi hak pekerja untuk mendapatkan lingkungan kerja yang aman, hak untuk mendapatkan waktu

beristirahat, hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan sebagainya. Selanjutnya pada bagian non labor rights, terjadi pelanggaran atas hak untuk membangun keluarga atau mendapatkan keturunan, hak untuk melakukan demonstrasi damai, hak untuk keamanan, hak pengakuan dan perlindungan, dan sebagainya.

Sesuai dengan yang telah disampaikan oleh Meyer, pengawasan atas pelaksanaan peraturan penting dilakukan dalam menjalankan sebuah korporasi. PT Alpen Food Industry sendiri diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, khususnya pada kasus pelanggaran jam kerja wanita hamil (Sandi, 2020). Perusahaan melakukan medical check up bagi para buruh yang mengalami keguguran, dimana dari hasil pemeriksaan kemudian dinyatakan tidak mengalami keguguran karena kondisi kerja (Wismabrata, 2020).

Selain itu pengawasan dan anjuran juga dilakukan oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi terkait PHK yang dilakukan terhadap 3 kelompok pekerja PT Alpen Food Industry (Liputan6, 2020). Anjuran ini berupa pemberiang uang pesangon, penggantian hak dan upah, serta uang pisah (Liputan6, 2020). Pihak perusahaan sendiri mengaku telah melaksanakan proses ini (Liputan6, 2020).

### **Kesimpulan**

Korporasi multinasional bukanlah aktor baru dalam aktivitas perekonomian global. Keberadaan dan dilema atas kekuatan mereka sudah menjadi pembahasan sejak lama. Namun hak asasi manusia atau HAM merupakan topik baru dalam dunia korporasi global yang baru mengalami peningkatan pembahasan pasca Perang Dunia II. Isu

HAM yang menyerang MNCs tidak jauh dari objektif utama mereka yaitu profit. Dengan tujuan mendapat keuntungan sebesar mungkin, korporasi sering kali melakukan berbagai cara dan mengeksploitasi kemampuan mereka.

Ada dua jenis HAM yang berada di bawah tanggung jawab dan dipengaruhi oleh korporasi, yaitu labor rights yang berisi hak terkait hak yang dilindungi dan didapatkan pekerja sebagai pekerja dari korporasi, dan non labor rights yang berisi hak lainnya seperti hak sosial dan politik. Sementara pelanggaran HAM dapat dilihat dari tidak dipenuhinya akuntabilitas MNCs terhadap HAM yang meliputi 4 kategori, yaitu hard law, soft law, kebijakan yang dibentuk sendiri, dan perubahan perilaku akibat tekanan pasar.

Pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi tentu mendapat perhatian aktor global lainnya. PBB melalui badan dan agensi yang membawa pembahasan khusus terkait topik ini kemudian membentuk kebijakan, perjanjian, dan peraturan agar korporasi dapat lebih memperhatikan aspek HAM dalam aktivitas mereka seperti Guidelines for Multinational Enterprises oleh OECD, Tripartite Declaration of Principles oleh ILO, dan rancangan perjanjian atas tanggung jawab TNC terhadap HAM oleh UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights. Namun hal ini justru menimbulkan debat antara advokat HAM yang mendukung dan MNCs yang menolak sehingga memaksa rencana tersebut dibatalkan. Saat ini salah satu kebijakan internasional dibentuk oleh PBB dalam bentuk kerangka protect, respect, and remedy, yang kemudian dikembangkan oleh OHCHR menjadi guiding principles yang di dalamnya berisi pembahasan dari prinsip dasar yang mengatur tanggung jawab

negara atas HAM, tanggung jawab korporasi atas hukum dan HAM, serta pentingnya keseimbangan hak dan kewajiban. OHCHR menekankan pentingnya ketiga prinsip dasar tersebut dijalankan secara bersamaan tanpa dibedakan atau dipengaruhi faktor lain.

Salah satu contoh kasus dimana korporasi multinasional mengalami konflik yang berhubungan dengan HAM ialah skandal PT Alpen Food Industry. Perusahaan es krim yang merupakan bagian dari perusahaan induknya di Singapura ini berulang kali mengalami skandal yang berkaitan dengan ketidakmampuan mereka memenuhi hak para buruh. Pihak perusahaan mengatakan bahwa semua tindakan mereka sudah sesuai dengan hukum yang ada, berbeda dari tuntutan dan masalah yang dipersiapkan oleh para buruh. Selain itu PT Alpen Food Industry juga menyatakan bahwa konflik antara perusahaan dan pekerja muncul karena perusahaan menolak dipenuhinya ajuan kenaikan gaji dan bukan karena permasalahan lain padahal menurut para pekerja dan kelompok buruh yang terlibat, isu ini terkait dengan masalah gaji, pelanggaran hak libur, jam kerja yang tidak sesuai, penggunaan bahan berbahaya dalam wilayah kerja, bahkan aktivitas yang menyebabkan keguguran dan kematian bayi dari buruh yang bekerja disana. Kedua pihak memiliki pandangan yang saling bertolak belakang, dimana pembelaan pihak perusahaan atas tuntutan pekerja didasari dengan pemenuhan tanggung jawab mereka terhadap Undang-Undang yang mengatur pekerja.

Dari berbagai masalah yang disebutkan kita dapat melihat adanya pelanggaran labor rights impacted dan non labor rights impacted, dua jenis hak

asasi yang dipengaruhi oleh aktivitas korporasi menurut Wright, yaitu kegagalan untuk memenuhi hak pekerja untuk mendapatkan lingkungan kerja yang aman, hak untuk mendapatkan waktu beristirahat, hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan lainnya sebagai pelanggaran labor rights impacted, dan pelanggaran atas hak untuk membangun keluarga atau mendapatkan keturunan, hak untuk melakukan demonstrasi damai, hak untuk keamanan, hak pengakuan dan perlindungan, dan lainnya pada pelanggaran non labor rights impacted.

Meyer melihat bahwa jalan terbaik agar korporasi mematuhi code of conduct ialah pengawasan yang efektif, baik yang dilakukan secara independen maupun yang dilakukan oleh pihak eksternal. Namun ditemukan fakta bahwa ketika perusahaan melakukan pengawasan secara mandiri, banyak pelanggaran yang terjadi. Hal inilah yang terjadi pada PT Alpen Food Industry dan permasalahan mereka terkait hak karyawan yang tidak dipenuhi. Pada akhirnya pengawasan dilakukan oleh pihak ketiga atau eksternal, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Pihak ketiga ini berperan pada proses pengawasan proses konfirmasi kasus keguguran yang dialami sejumlah buruh dan juga berperan sebagai mediator antara PT Alpen Food Industry dan 3 kelompok pekerja mereka..

## Referensi

Baer, M. (2013). *International Corporations as Actors in Global Governance. Globale Gesellschaft und internationale Beziehungen*, 19-

28. DOI 10.1007/978-3-658-00406-4\_2.
- CNN Indonesia. (2020). *Kronologi Serikat Buruh 'Geruduk' Manajemen Es Krim Aice*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200229162547-92-479349/kronologi-serikat-buruh-geruduk-manajemen-es-krim-aice>.
- CNN Indonesia. (2022). *Cerita Buruh di Tengah Ramai Tagar Boikot Aice di Twitter*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220628123100-92-814451/cerita-buruh-di-tengah-ramai-tagar-boikot-aice-di-twitter>.
- CNN Indonesia. (2022). *Jawab Masalah Buruh, PT AFI Sebut Sudah Sesuai Prosedur Hukum*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220629174149-97-815166/jawab-masalah-buruh-pt-afi-sebut-sudah-sesuai-prosedur-hukum>.
- Engstrom, V. (2002). *Who is Responsible for Corporate Human Rights Violations?*. Retrieved from <https://www.abo.fi/wp-content/uploads/2018/03/2002-Engstrom-Who-is-responsible.pdf>.
- Foley, C. F., Hines, J. R., & Wessel, D. (2021). *Multinational Corporations in the 21st Century Economy*. Retrieved from [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/04/GG\\_Ch1\\_Summary.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/04/GG_Ch1_Summary.pdf).
- Hepii.com. (n.d.). *PT. Alpen Food Industry, Profil dan Produksi*. Retrieved from <https://hepii.com/pt-alpen-food-industry-profil-perusahaan/#:~:text=PT%20Alpen%20Food%20Industry%20adalah%20bagian%20dari%20Aice%20Group%20Holdings,es%20krim%20yang%20palin%20populer>.
- Kinley, D., & Joseph, S. (2002). *Multinational corporations and human rights: Questions about their relationship*. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.529.641&rep=rep1&type=pdf>.
- Li, S., & Gaur, A. (2014). *Financial giants and moral pygmies? Multinational corporations and human rights in emerging markets*. Retrieved from [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40276890/Financial\\_giants\\_and\\_moral\\_pygmies\\_Multi20151122-23649-kmttk4-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657359865&Signature=gp7Nue-uczftZS-7xQ3ycetRTC6EDMRUE18DfjCJZHJPZG~L-utlxEp21ognlBDZXHXuZvxSRCBBH4aObOpvaXr5wKS0oOuefjxrzEWA-svUsIt9MP~Wi1LxZ5WNRfFtbahl5RYv9CSppQruUg3gl-KxnxVil1n1WyHhV0StTAR~814P773YNG6zHgOLCOFV0IXnET-Cgsj0z1HsUYYLn85ufWGCWcX~s3o5-lKr4hp0jnUsEdAfnCl6AhWHnTGFALC7x9Qpw2EhP-QQQLR7C0UGXxy0PkFgcDy784iE9Y7Rgldngol9NCz5nVh7pZC8XmDxp5rN6V6dbnlvto1aw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40276890/Financial_giants_and_moral_pygmies_Multi20151122-23649-kmttk4-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657359865&Signature=gp7Nue-uczftZS-7xQ3ycetRTC6EDMRUE18DfjCJZHJPZG~L-utlxEp21ognlBDZXHXuZvxSRCBBH4aObOpvaXr5wKS0oOuefjxrzEWA-svUsIt9MP~Wi1LxZ5WNRfFtbahl5RYv9CSppQruUg3gl-KxnxVil1n1WyHhV0StTAR~814P773YNG6zHgOLCOFV0IXnET-Cgsj0z1HsUYYLn85ufWGCWcX~s3o5-lKr4hp0jnUsEdAfnCl6AhWHnTGFALC7x9Qpw2EhP-QQQLR7C0UGXxy0PkFgcDy784iE9Y7Rgldngol9NCz5nVh7pZC8XmDxp5rN6V6dbnlvto1aw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA).
- Meyer, W. H. (2003). *Activism and Research on TNCs and Human Rights: Building a New International Normatives Regime*, dalam Frynas, J. G., & Pegg, S. (Eds.), *Transnational Corporations and Human Rights*. Palgrave Macmillan.
- OHCHR. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights*. Retrieved from [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf).

- Regina, R., Mahardhikawatie, A., & Kusumawardhana, I. (2021). Analisis Studi Kasus Krisis Komunikasi PT. Alpen Food Industry (Aice Ice Cream) dan Serikat Buruh. Retrieved from <https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/SD/article/viewFile/5678/3850>.
- Roach, B. (2007). *Corporate Power in a Global Economy*. Retrieved from [https://economicsnetwork.ac.uk/sites/default/files/Brian%20Roach/Corporate\\_Power\\_in\\_a\\_Global\\_Economy.pdf](https://economicsnetwork.ac.uk/sites/default/files/Brian%20Roach/Corporate_Power_in_a_Global_Economy.pdf).
- Ruggie, J. G. (2013). *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. Retrieved from [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=nJqoTmuD6uoC&oi=fnd&pg=PR11&dq=human+rights+corporations&ots=Aldx3xI5bV&sig=eI3ix9Ltlp9oAmFucNXcfdaJ1JU&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=true](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=nJqoTmuD6uoC&oi=fnd&pg=PR11&dq=human+rights+corporations&ots=Aldx3xI5bV&sig=eI3ix9Ltlp9oAmFucNXcfdaJ1JU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true).
- Sandi, F. (2020). Skandal Es Krim Aice vs Buruh Belum Juga Usai, Ini Updatenya. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201001142818-4-190891/skandal-es-krim-aice-vs-buruh-belum-juga-usai-ini-updatenya>.
- Schutter, O. D. (2006). *Transnational Corporations and Human Rights*. Retrieved from [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RdTbBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=human+rights+corporations&ots=vd29KMtnri&sig=JoUUxU63oASISdOxtJvS-kx1MnA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=true](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RdTbBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=human+rights+corporations&ots=vd29KMtnri&sig=JoUUxU63oASISdOxtJvS-kx1MnA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true).
- Stephens, B. (2002). *The Amoralism of Profit: Transnational Corporations and Human Rights*. *Berkeley Journal of International Law*, 20.
- United Nations. (n.d.). *Universal Declaration of Human Rights*. Retrieved from <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Wandanovi. (2022). *Boikot Aice Trending di Twitter, Nasib Buruh yang Memperhatikan hingga Pencemaran Lingkungan*. Retrieved from <https://jabarekspres.com/berita/2022/06/28/boikot-aice-trending-di-twitter-nasib-buruh-yang-memperhatikan-hingga-pencemaran-lingkungan/2/>.
- Widhana, D. H., & Nathaniel, F. (2017). *Eksplorasi Kerja di Pabrik Es Krim Aice, Sponsor Asian Games 2018*. Retrieved from <https://tirto.id/eksplorasi-kerja-di-pabrik-es-krim-aice-sponsor-asian-games-2018-ca7h>.
- Wismabrata, M. H. (2020). *Banyak Kasus Keguguran, Ratusan Buruh Tuntut "Shift" Malam Dihapus*. Retrieved from <https://regional.kompas.com/read/2020/02/28/20550061/banyak-kasus-keguguran-ratusan-buruh-es-krim-aice-mogok-dan-tuntut-shift?page=all>.
- Wright, M. (2008). *Corporations and Human Rights: A Survey of the Scope and Patterns of Alleged Corporate-Related Human Rights Abuse*. Retrieved from [http://www.yooyahcloud.com/MOSS\\_COMMUNICATIONS/MXDOL/Corporations\\_and\\_human\\_rights.pdf](http://www.yooyahcloud.com/MOSS_COMMUNICATIONS/MXDOL/Corporations_and_human_rights.pdf).