

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *HIV/AIDS* DARI TINDAKAN DISKRIMINASI DITEMPAT KERJA<sup>1</sup>

Oleh :  
Kimberly Rachel Kairupan<sup>2</sup>  
Dicky Janeman Paseki<sup>3</sup>  
Maya Sinthia Karundeng<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji dan mengetahui pengaturan hukum terhadap pekerja *HIV/AIDS* dari tindakan diskriminasi di tempat kerja dan untuk mengkaji dan mengetahui perlindungan hukum terhadap tindakan diskriminasi terhadap pekerja dengan *HIV/AIDS* di tempat kerja. Dengan metode penelitian hukum normatif, kesimpulan yang didapat: 1. Hukum Indonesia dengan tegas melarang segala bentuk diskriminasi di bidang ketenagakerjaan termasuk diskriminasi berdasarkan status kesehatan seperti *HIV/AIDS*. Pekerja dengan *HIV/AIDS* berhak memperoleh perlakuan yang setara, jaminan kerahasiaan status kesehatannya, serta perlindungan atas keberlanjutan hubungan kerja selama yang bersangkutan masih mampu melaksanakan pekerjaannya. 2. Pekerja dengan *HIV/AIDS* memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam proses rekrutmen, hubungan kerja, maupun pemutusan hubungan kerja, berhak atas kerahasiaan kondisi kesehatannya dan tidak dapat diberhentikan hanya berdasarkan status *HIV* sepanjang masih mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai ketentuan medis dan profesional. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan tindakan diskriminatif berupa penolakan kerja, pemutusan hubungan kerja sepihak, kewajiban tes *HIV* tanpa persetujuan, serta pengucilan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi di lapangan. Faktor penyebabnya antara lain stigma sosial, kurangnya pemahaman mengenai *HIV/AIDS*, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum.

Kata Kunci : *pekerja HIV/AIDS, diskriminasi ditempat kerja*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Stigma sebuah proses yang dibangun secara sosial yang mengkategorikan orang menjadi “mereka” dan “kita” berdasarkan ras, gender, orientasi seksual, dan penyakit, antara lain, mengarah pada diskriminasi terhadap individu atau kelompok yang distigmatisasi yang dinilai rendah dibandingkan dengan mereka yang berada di arus utama. Stigma dan diskriminasi terkait *HIV/AIDS* adalah masalah yang sangat penting karena dampaknya terhadap akses untuk pencegahan, pengobatan, perawatan, dan dukungan bagi orang yang hidup dengan *HIV/AIDS* (*ODHA*). Stigma dan diskriminasi terkait *HIV/AIDS* telah diakui secara global dan banyak laporan tentang hal ini telah muncul dalam literatur biomedis.<sup>5</sup>

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Ras dan Etnis tujuannya untuk melindungi hak-hak warganya tentang penghapusan diskriminasi ras dan etnis. Undang-undang ini bertujuan untuk mendorong kesetaraan, keadilan, serta menghapuskan praktik diskriminasi. melarang segala bentuk diskriminasi berdasarkan ras dan etnis dalam berbagai bidang mulai dari pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan layanan publik lainnya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan dan perlindungan hukum yang sama tanpa memandang latar belakang ras atau etnisnya melalui pendidikan yang inklusif dan program-program penyuluhan, masyarakat didorong untuk menghargai perbedaan ras dan etnis serta menghindari sikap diskriminatif salah satunya adalah kesadaran dan penegakan hukum yang konsisten dari pihak berwenang terkadang praktik diskriminatif masih terjadi karena kurangnya pengetahuan tentang hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang ini.<sup>6</sup>

Diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari ini sering kali memiliki dampak jangka panjang, seperti mengurangi kesempatan untuk mobilitas sosial, memperburuk ketimpangan, dan menciptakan siklus kemiskinan yang sulit dipatahkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010676

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Terjemahan National Institutes of Health (gov) <https://share.google/eDZUnykapf0bQFKGn>, diakses pada 04 Maret 2026

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Ras dan Etnis

hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerja masa lalu untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan sendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan kinerja yang baik merupakan keadaan yang di inginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Bekerja merupakan salah satu kegiatan dalam kehidupan manusia dengan tujuan agar manusia dapat mempertahankan hidupnya dan mendapatkan penghidupan yang layak setiap orang berhak untuk bekerja baik bekerja dalam sektor swasta maupun sektor pemerintahan dengan bekerja setiap orang akan menghasilkan sesuatu dan mendapatkan imbalan berupa upah. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945 menjamin setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak<sup>7</sup>. Selain itu, UUD NRI 1945 juga menjamin setiap orang untuk mendapatkan perlakuan dan imbalan yang adil dalam bekerja<sup>8</sup>.

Setiap orang dari berbagai macam suku, agama, ras, dan golongan berhak atas pekerjaan dan mendapatkan hidup yang layak. Semua orang yang dimaksud juga termasuk penyandang disabilitas yang ingin bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya masing masing menurut *World Health Organization (WHO)*.

Pekerjaan merupakan salah satu hak fundamental setiap warga negara sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>9</sup>. Hak atas pekerjaan ini berlaku tanpa memandang latar belakang, kondisi fisik, kesehatan, maupun status sosial seseorang. Namun pada kenyataannya tidak semua orang

dapat menikmati hak tersebut khususnya bagi mereka yang hidup dengan *HIV/AIDS*.<sup>10</sup>

*HIV* atau singkatan dari *Human Immunodeficiency Virus* Adalah virus yang menyerang sistem kekebalan tubuh akibat yang dialami penderita dari infeksi virus tersebut adalah penurunan kekebalan tubuh yang akan membuat seseorang rentan untuk terinfeksi berbagai penyakit lain, sedangkan *AIDS* atau singkatan dari *Acquired Immuno Deficiency Syndrome* adalah kumpulan gejala yang disebabkan oleh masuknya virus *HIV* dan berakibat berkurangnya kemampuan pertahanan diri.<sup>11</sup>

Kendala dalam mengendalikan *HIV/AIDS* Adalah stigma dan diskriminasi terhadap penderita *HIV/AIDS* atau *ODHA* (Orang dengan *HIV/AIDS*). Menurut *CDC*, stigma *HIV* adalah sikap dan keyakinan negative tentang penderita *HIV* prangsa yang datang dengan melabeli seseorang bagian dari kelompok yang diyakini tidak dapat diterima secara sosial sementara stigma mengacu pada sikap atau keyakinan, diskriminasi adalah perilaku yang dihasilkan dari sikap atau keyakinan tersebut. Diskriminasi *HIV* adalah tindakan mengobati orang yang hidup dengan *HIV* berbeda dari mereka tanpa *HIV*

Kondisi ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga melanggar martabat serta hak asasi mereka sebagai manusia, Padahal diskriminasi terhadap pekerja dengan *HIV/AIDS* bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan ketentuan hukum positif Indonesia. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>12</sup> Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Cipta Kerja terbaru di Indonesia adalah Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 juga mengatur larangan perlakuan diskriminatif di tempat kerja. Bahkan Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan *HIV/AIDS* di Tempat Kerja yang secara khusus menegaskan bahwa pekerja dengan *HIV/AIDS* tidak boleh diskriminasi.

<sup>7</sup> UUD NRI 1945 Pasal 27

<sup>8</sup> UUD NRI 1945 Pasal 28 D ayat (2)

<sup>9</sup> UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)

<sup>10</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>11</sup> Kementerian Kesehatan Indonesia. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019. Vol. 42, Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2019.

<sup>12</sup> Pasal 28D ayat (2) UUD 1945

Diagnosis *HIV/AIDS* sering kali menimbulkan rasa takut bagi *ODHA* dan keluarga mereka. Ketika pertama kali menerima diagnosis positif, *ODHA* sering merasakan kebingungan, depresi, keterkejutan, kecemasan, dan penolakan terhadap diagnosis tersebut. Reaksi selanjutnya yang biasanya muncul adalah isolasi sosial, di mana mereka cenderung menarik diri dari lingkungan sekitar dan bahkan menghindari interaksi dengan orang lain. Hal ini terjadi karena kekhawatiran terhadap stigma dan diskriminasi yang datang dari masyarakat. Mereka merasa terancam oleh lingkungan sekitar dan merasakan penilaian negatif akibat status *HIV* yang mereka miliki. Selain itu, stigma dapat mengurangi kualitas hidup, membatasi akses serta pemanfaatan layanan kesehatan, dan menurunkan kepatuhan terhadap pengobatan antiretroviral. Masalah yang dihadapi oleh *ODHA* sangat kompleks, di mana mereka tidak hanya merasakan penderitaan fisik akibat penyakit, tetapi juga mengalami kesulitan dalam fungsi *psikososial* mereka. Semakin rendah pengetahuan seseorang mengenai *HIV/AIDS*, maka semakin besar kemungkinan munculnya stigma di antara mereka. Pendidikan kesehatan memiliki peran untuk mengintervensi faktor-faktor perilaku, agar perilaku individu, masyarakat, atau kelompok dapat sesuai dengan nilai-nilai kesehatan. Pengetahuan kesehatan akan mempengaruhi perilaku sebagai dampak jangka menengah dari pendidikan kesehatan. Selanjutnya, perilaku sehat yang terbentuk akan mempengaruhi peningkatan indikator kesehatan masyarakat sebagai hasil dari pendidikan kesehatan<sup>13</sup>.

Permasalahan pekerja penyandang *HIV/AIDS* tentunya tidak mudah untuk bekerja diskriminasi yang sering terjadi adalah persyaratan sehat jasmani dan rohani dalam suatu lowongan pekerjaan atau mendaftar institusi pendidikan. Persyaratan inilah yang menilai bahwa seorang penyandang *HIV/AIDS* tidak memiliki kapasitas untuk bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan masih banyaknya stigma negatif yang kepada mereka penyandang *HIV/AIDS*. Diskriminasi tempat kerja meliputi pemberian gaji atau upah yang lebih rendah, tidak tersedianya fasilitas yang memadai, dan kesempatan pengembangan karier yang minim. Selain itu menghilangkan stigma-stigma negatif terhadap pekerja penyandang *HIV/AIDS* juga merupakan salah satu bentuk menghilangkan ketidaknyamanan penyandang *HIV/AIDS* dalam

bekerja. Permasalahan permasalahan tersebut kerap terjadi pada pekerja *HIV/AIDS*.

Manusia memiliki kedudukan yang sama dan sederajat dan memiliki hak yang melekat dalam harkat dan martabat hidupnya. Pada saat ini masih banyak ditemui kesenjangan antara realitas dan hukum yang dicita-citakan. Kesetaraan hidup manusia masih menjadi topik yang banyak diperbincangkan karena kenyataan yang ditemukan sikap diskriminatif terhadap sekelompok orang tertentu yang dinilai memiliki citra yang buruk. Hukum sebagai sarana pengawasan sosial (*law as social control*) diharapkan dapat memberikan perlindungan hak terhadap penderita *HIV/AIDS*.

Penderita *HIV/AIDS* di Indonesia hingga saat ini telah mencapai 519 ribu orang dengan Jakarta sebagai Provinsi penderita terbanyak sedangkan di Manado terdapat 1112 penderita *AIDS* dan 806 penderita *HIV* data ini menunjukkan bahwa Manado masih menjadi kota dengan jumlah penderita *HIV* dan *AIDS* yang cukup tinggi. Meningkatnya angka penderita *HIV/AIDS* mendorong pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap segala hal yang menyangkut dengan kesehatan penderita termasuk dalam memperoleh hak-haknya. Perlindungan hukum terhadap penderita *HIV/AIDS* masih belum terpenuhi seutuhnya atas nilai-nilai kemanusiaan.

Kemajuan zaman membuat masyarakat semakin menjunjung tinggi nilai kesetaraan dan inklusivitas, baik dalam lingkup sosial, pendidikan, atau pun dalam dunia kerja. Diskriminasi dalam bentuk apapun menjadi masalah yang serius di berbagai aspek kehidupan, salah satu yang kerap terjadi adalah diskriminasi di tempat kerja. Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (*HAM*) disebutkan bahwa diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya<sup>14</sup>.

Sejumlah polemik di tempat kerja seperti diskriminasi gender, diskriminasi terhadap

<sup>13</sup> Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan diakses pada 03 Maret 2026

<sup>14</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

penyandang disabilitas, diskriminasi ras, hingga diskriminasi usia masih menanti jalan keluar. Padahal aturan terkait larangan diskriminasi di tempat kerja telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Pemerintah Indonesia telah memiliki berbagai regulasi yang melindungi pekerja dari praktik diskriminasi<sup>15</sup>.

Aturan yang mengikat terkait kesempatan dan perlakuan yang sama demi menghindari bentuk-bentuk diskriminasi di tempat kerja diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang cipta kerja yakni setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Namun pada praktiknya, sehat jasmani dan rohani masih menjadi salah satu faktor pertimbangan penting dalam merekrut tenaga kerja di Indonesia. Hal ini tentunya berpotensi menimbulkan diskriminasi sebab akan mengurangi kesempatan bekerja bagi sejumlah masyarakat. Kebijakan pemerintah dalam melindungi tenaga kerja untuk mendapatkan kesamaan hak pun diatur secara jelas dalam Pasal 6 Undang-Undang cipta kerja yang menyebut setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Berbagai regulasi tersebut melarang bentuk-bentuk diskriminasi terhadap pekerja atas dasar ras, warna rambut, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, atau asal usul keturunan. Diskriminasi tersebut dapat berupa penolakan untuk memberikan pekerjaan, perbedaan upah, perbedaan perlakuan dalam pelatihan dan pengembangan, serta perbedaan dalam peningkatan jenjang karier. Bahkan diatur dalam Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Cipta kerja, disebutkan setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Terdapat aturan mengenai kesamaan hak para pekerja untuk mengikuti pelatihan demi menghindari diskriminasi di tempat kerja.

Upaya pemerintah dalam menciptakan ruang yang inklusif dan bebas diskriminasi juga terlihat dari adanya regulasi bahwa setiap masyarakat berhak mendapatkan kesamaan hak tanpa pandang bulu. Diatur dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-

Undang *HAM*, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Larangan keras mengenai bentuk diskriminasi gender juga tertera dalam Pasal 38 ayat (3) yang menyebut bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. regulasi yang telah ditetapkan pemerintah memperlihatkan bahwa perlindungan hukum telah disediakan bagi tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja dan upaya pemberantasan berbagai bentuk diskriminasi menjadi komponen penting dalam dunia kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi setiap individu dan mewujudkan kehidupan yang bebas diskriminasi.<sup>16</sup>

Kisah ini bermula pada 2019 setelah berusaha menerima keadaan dan secara rutin melakukan pengobatan, Umar akhirnya bisa beraktivitas dan bekerja seperti biasa. Tak lupa membawa *Antiretroviral (ARV)* supaya virus dalam tubuhnya tetap bisa terkendali. Namun, seorang teman mencurigai, obat apa yang selalu diminum oleh Umar. Setelah mengetahui bahwa obat tersebut adalah untuk penderita *HIV*, Umar dilaporkan pada atasannya. Hal ini berdampak pada perintah atasannya agar Umar 'beristirahat' di rumah. Umar menjelaskan bahwa ia sehat dan mampu bekerja seperti biasa, ia juga meyakinkan dengan penuh bahwa virusnya tidak dapat menular dengan mudah. Namun, Umar tetap diminta untuk beristirahat dan tidak datang ke kantor, ia juga diminta surat keterangan sehat dari dokter. Umar bukanlah satu-satunya penderita yang mendapatkan diskriminasi di tempat kerja namun di luar sana, masih banyak penderita *HIV* yang harus kehilangan pekerjaan karena status positifnya penderita *HIV/AIDS*.

Kisah berawal pada tahun 2016 di area depok karena berat badan turun drastis kemudian kulit badan mulai menghitam dari situ orang tua dari Andrianus Wijoyo Wijanarko membawa ke rumah sakit swasta dan di rawat karena positif TB (Tuberkulosis) paru kemudian pada hari ke dua dokter penyakit dalam meminta izin untuk melakukan status *HIV* dan hasilnya pun positif kedua orang tua marah bahkan keluarga sempat mengucilkan bahkan ruang lingkup pertemanan yang ada perkuliahan mulai menjauh serta melakukan diskriminasi

Radies Hages adalah Perempuan yang mempunyai ruang lingkup sehat akan tetapi

<sup>15</sup> Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja

<sup>16</sup> Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang *HAM*

menikah dengan alm suami dulunya seorang mantan pecandu narkoba pada tahun 2006 di nyatakan menginap HIV yang disebabkan oleh mendiam suami dan tentunya ruang lingkup pertemanan tidak percaya akan hal itu tetapi mereka memberikan dukungan<sup>17</sup>

Vito bekerja di yayasan pesona jakarta dalam penanggulangan HIV dan AIDS, bekerja di salah satu restoran dan side job sebagai penari yang melakukan pemeriksaan HIV dalam salah satu booth di universitas jakarta timur yang dipaksa oleh teman-temannya, penyebab terkena HIV karena kerja di entertain dan restoran pada saat itu merasa fisik masih muda, saling mengenal melalui sebuah kertas di saat pembayaran sebuah restoran dan lanjut SMS saling mencocokkan harga sampai mendapatkan harga yang deal untuk melakukan hubungan seksual. Keluarga mengetahui disaat vito mendapatkan *Steven Johnson Syndrome* salah satu efek samping dari obat yang diminum dan dibawa ke rumah sakit di jakarta Utara yang kondisi saat itu kritis dan dokter memberikan informasi kepada keluarga. Dalam ruang pekerjaan mendapatkan diskriminasi disaat pimpinan mengetahui positif HIV memberhentikan secara sepihak dengan alasan sembuhin penyakit tersebut jika sudah baikan bisa kembali bekerja tapi nyata mendapatkan penolakan dan tidak mendapatkan kompensasi apapun tetapi tidak sampai di ruang lingkup pekerjaan dalam ruang lingkup keluarga mendapatkan diskriminasi contohnya alat makan dipisah yang posisi mereka mengetahui pencegahan dan penularan hiv<sup>18</sup>

Tidak terlepas dari adanya stigma negatif yang melekat di masyarakat. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *International Labour Organization (ILO)* tahun 2021, di Indonesia, hanya 27.3% responden yang menyatakan bahwa orang yang terinfeksi HIV boleh bekerja dalam pekerjaan berhubungan langsung dengan orang lain<sup>19</sup>. Alasan yang disampaikan oleh mereka yang menyatakan, ODHA tidak seharusnya bekerja dengan orang yang sehat pun beragam. Mulai dari resiko tertular HIV/AIDS, orang dengan HIV/AIDS dapat menyebarkan penyakit lain selain HIV, orang dengan HIV/AIDS tidak dapat produktif, hingga orang dengan HIV/AIDS tidak seharusnya bergaul dengan orang tanpa HIV/AIDS.

Diskriminasi yang ada tidak terlepas dari rendahnya pengetahuan yang dimiliki oleh masyarakat terkait HIV. Masih dalam survei yang sama, terlihat bahwa pengetahuan masyarakat akan penularan HIV/AIDS ini masih terbilang cukup rendah. Ketika diberi pertanyaan-pertanyaan mengenai cara penularan HIV, hanya 11% responden asal Indonesia yang dapat menjawab semua pertanyaan dengan benar. Artinya pemahaman masyarakat Indonesia terkait dengan penularan HIV/AIDS masih sangat rendah. Stigma dan diskriminasi akan penyintas HIV menghambat ruang mereka untuk bisa berdaya dan produktif. Dalam beberapa kasus, penyintas HIV memerlukan pekerjaan untuk bisa bertahan hidup atau menghidupi keluarganya. Pengidap HIV berpotensi menarik diri dari lingkungan sosial yang menolaknya atas stigma dan diskriminasi yang diterimanya, termasuk yang dialami dalam dunia kerja.

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja HIV/AIDS dari tindakan diskriminasi di tempat kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tindakan diskriminasi terhadap pekerja dengan HIV/AIDS di tempat kerja?

## C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan hukum terhadap pekerja HIV/AIDS dari tindakan diskriminasi ditempat kerja

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur segala hak-hak dan kewajiban dari subjek hukum, agar masing-masing dari subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan hak-haknya dapat terpenuhi dengan wajar, hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan subjek hukum

Pengaturan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tatanan (petunjuk, kaidah, ketentuan) yang dibuat untuk mengatur. Definisi pengaturan menurut *Utrecht* adalah suatu perintah atau larangan yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan<sup>20</sup>

Menurut Leon Duguit pengaturan adalah suatu perbuatan untuk mengatur tingkah laku para

<sup>17</sup> [https://youtu.be/GltOR4mw600?si=\\_t11d8L7fc2jjT46](https://youtu.be/GltOR4mw600?si=_t11d8L7fc2jjT46), diakses pada 22 Februari 2026

<sup>18</sup> <https://youtu.be/2J9j8XJNP1k?si=Vr-eJKwiSRxIHQ3j>, diakses pada 22 Februari 2026

<sup>19</sup> Di PHK Dari Pekerjaan Karena HIV/ AIDS: Diskriminasi Pekerja - Konde.co , di akses pada 10 Oktober 2025

<sup>20</sup> E. Utrecht, Pengantar dalam Hukum Indonesia, (Jakarta: Ichtiar 1957)

anggota masyarakat, daya gunanya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan dari kepentingan bersama, dan jika timbul pelanggaran dari pengaturan tersebut akan menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Plato mengatakan bahwa pengaturan adalah sebuah sistem peraturan-peraturan yang teratur yang tersusun baik, dibuat untuk mengikat masyarakat<sup>21</sup>

Indonesia merupakan negara hukum dan hal ini telah tertuang dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi Indonesia adalah negara hukum, sebelum Indonesia dijajah oleh negara Belanda, hukum yang digunakan untuk menyelesaikan setiap sengketa yang terjadi di Masyarakat adalah hukum adat, konsep negara hukum bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang demokratis, kesejahteraan yang berkeadilan dan dapat melindungi hak asasi manusia seseorang. Negara wajib mematuhi hukum atau aturan yang berlaku

Menurut Aristoteles hukum bukan hanya berarti kumpulan aturan yang dapat mengikat dan berlaku kepada Masyarakat saja namun juga berlaku pada hakim itu sendiri

Prof. Achmad Ali dalam bukunya yang berjudul "Teori Hukum" mengemukakan bahwa hukum merupakan serangkaian aturan yang tersusun dalam suatu sistem yang berisikan petunjuk tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan perintah dan larangan bagi warga masyarakat yang disertai sanksi pemaksaan yang bersifat eksternal.<sup>22</sup>

Hak Asasi Manusia merupakan suatu anugerah Tuhan yang Maha Esa biasa dirumuskan sebagai hak kodratiah yang melekat dimiliki oleh manusia

John Locke berpendapat bahwa hak asasi manusia (*HAM*) ialah hak yang melekat pada diri manusia sejak lahir yang secara kodrati melekat pada setiap manusia dan tidak dapat diganggu gugat dan memiliki sifat mutlak<sup>23</sup>

Menurut Soegito hak asasi manusia adalah hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu sebagai bagian dari kodratnya yang universal, sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak ini berperan penting dalam menjaga

kelangsungan hidup, kebebasan, serta perkembangan manusia dan masyarakat secara keseluruhan mereka adalah hak-hak yang tidak boleh diabaikan, dirampas, atau diganggu gugat oleh siapapun, karena merupakan bagian yang tak terpisahkan dari martabat dan eksistensi manusia itu sendiri<sup>24</sup>.

Pengertian Hak Asasi Manusia (*HAM*) Menurut Undang Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia<sup>25</sup>

Berbagai pengertian hak asasi manusia (*HAM*) yang disampaikan oleh para ahli dan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, dapat ditarik kesimpulan bahwa *HAM* adalah hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu sebagai bagian tak terpisahkan dari kodratnya yang universal. Hak-hak ini dianggap sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa yang harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan masyarakat.

Hak asasi manusia adalah hak yang melekat secara *inherent* pada diri manusia karena ia manusia. Satu satunya alasan seseorang memiliki hak asasi adalah karena ia manusia. Fokus utama dari hak asasi manusia adalah kehidupan dan martabat manusia martabat manusia akan terganggu ketika mereka menjadi korban pelecehan seksual, penyiksaan, perbudakan termasuk jika hidup tanpa kecukupan pangan, sandang dan perumahan. Asal usul gagasan mengenai hak asasi manusia dapat diruntut kembali sampai jauh ke belakang hingga ke zaman kuno dengan filsafat Stoika hingga ke zaman modern.

Menurut Undang-Undang No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan *HAM*, pelanggaran hak asasi manusia merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, baik secara sengaja, tidak sengaja, atau karena kelalaian, yang secara hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, atau mencabut hak asasi manusia yang dijamin oleh undang-undang. Pelanggaran ini juga termasuk situasi di mana tidak ada, atau terdapat kekhawatiran tidak akan ada, penyelesaian hukum

<sup>21</sup> Bagir Manan, Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Perizinan, Makalah Tidak Dipublikasikan, Jakarta, 1995

<sup>22</sup> Dr. Nurul Qomar, Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi (Jawa Timur:Sinar Grafika, 2019),Op Cit

<sup>23</sup> Kiki Karsa (et.al.).2023. Pemikiran Hukum John Locke Dan Landasan Hak Asasi Manusia. Jurnal Bela Negara UPN Veteran Jakarta Vol. 2. No. 1

<sup>24</sup> Soegito.2003. Pendidikan Pancasila. Semarang. UNNESA Press

<sup>25</sup> Undang- Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1

yang adil dan sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku. Pelanggaran hak asasi manusia dapat dilakukan oleh aparat negara (*state actor*) maupun pihak non-aparat negara (*non-state actor*).<sup>26</sup>

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 I angka 4 dikatakan bahwa Negara terutama pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia. Dalam hal ini perlindungan terhadap tindakan diskriminasi juga merupakan bagian dari perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan HAM sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 28 I angka 4 UUD 1945.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP. 68/MEN / IV / 2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja adalah peraturan yang dikeluarkan untuk mengatur upaya pencegahan, pengendalian, serta penanggulangan dampak infeksi HIV/AIDS di lingkungan kerja di Indonesia mempunyai ketentuan sebagai berikut:

1. Wajib melakukan pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja pengusaha wajib menyusun dan menerapkan kebijakan serta kegiatan edukasi, penyuluhan, dan komunikasi tentang HIV/AIDS untuk pekerja/tenaga kerja
2. Larangan diskriminasi pekerja/buruh yang hidup dengan HIV/AIDS berhak mendapatkan perlindungan dari diskriminasi di tempat kerja dan hak atas pelayanan kesehatan kerja sama dengan pekerja lainnya.
3. Larangan tes HIV sebagai syarat kerja pengusaha atau pengurus dilarang melakukan tes HIV sebagai prasyarat dalam proses rekrutmen, penempatan, promosi, atau kelanjutan status kerja sebagai bagian dari pemeriksaan kesehatan rutin
4. Tes HIV hanya atas dasar sukarela jika dilakukan, tes HIV hanya boleh atas dasar sukarela dengan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dan bukan untuk digunakan sebagai syarat kerja.
5. Konseling wajib sebelum atau setelah tes HIV bagi pekerja harus disediakan layanan konseling yang sesuai.
6. Kerahasiaan data informasi yang diperoleh dari konseling, tes, atau kegiatan lain terkait HIV/AIDS harus dijaga kerahasiaannya sesuai prinsip etika dan standar medis.

7. Peran pemerintah dan tripartit pemerintah bersama pengusaha dan serikat pekerja bertanggung jawab dalam melaksanakan pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja.<sup>27</sup>

Hasil tes HIV seorang pekerja diketahui oleh dokter perusahaan. Namun informasi tersebut bocor ke manajemen dan rekan kerja tanpa persetujuan pekerja, sehingga pekerja mengalami stigma dan pengucilan karena bertentangan dengan KEP. 68/ MEN / IV / 2004 yang mewajibkan perlindungan data kesehatan pekerja

## **B. Perlindungan hukum terhadap tindakan diskriminasi terhadap pekerja dengan HIV/AIDS di tempat kerja**

Berdasarkan Laporan Perkembangan HIV/AIDS dan infeksi seksual menular tahun 2017 oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sebanyak 280.263 kasus dengan jumlah kumulatif AIDS sebanyak 102.667 kasus terhitung dari tahun 1987 hingga Desember 2017<sup>28</sup>. Secara global 38 juta orang hidup dengan HIV pada akhir 2019 yang terdiri dari jumlah kasus orang dewasa sebanyak 36,2 juta dengan jumlah laki-laki sebanyak 17 juta dan perempuan sebanyak 19,2 juta kasus serta jumlah kasus pada anak usia kurang dari 15 tahun sebanyak 1,8 juta kasus, jumlah populasi yang baru terinfeksi di tahun yang sama sebanyak 1.7 juta dan jumlah kematian diseluruh dunia pada tahun 2019 sebanyak 690.000 orang (WHO, 2019)

Konsep *idee des recht* atau ajaran cita hukum, terdapat 3 (tiga) unsur cita hukum yang keberadaannya perlu ada secara proporsional. Ketiga unsur tersebut adalah kepastian hukum, keadilan hukum, dan kemanfaatan. Ketiga unsur yang merupakan cita hukum tersebut merupakan suatu wujud perlindungan hukum bagi pencari keadilan dari adanya tindakan kesewenang-wenangan yang bermakna bahwa subjek hukum akan serta dapat mendapatkan sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja

<sup>28</sup> CIMSA. 2019. Maternal Health. Tersedia dalam [https://cimsa.or.id/assets/grocery\\_crud/texteditor/ckeditor4/kcfinder/upload/files/Policy%20Statement%20CIMSA%20Indonesia%202019%20%20Maternal%20Health.pdf](https://cimsa.or.id/assets/grocery_crud/texteditor/ckeditor4/kcfinder/upload/files/Policy%20Statement%20CIMSA%20Indonesia%202019%20%20Maternal%20Health.pdf) diakses pada 14 Februari 2026

<sup>29</sup> Sudikno Mertokusumo, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993

<sup>26</sup> Undang-Undang No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM

Satjipto Rahardjo berpendapat Perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (*HAM*) yang dirugikan oleh pihak lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum<sup>30</sup>

Soetiono berpendapat Perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum dalam rangka mewujudkan ketertiban sehingga memungkinkan manusia menikmati martabatnya sebagai manusia<sup>31</sup>

Undang-Undang Kesehatan memberikan dasar perlindungan tidak langsung terhadap diskriminasi pekerja *HIV/AIDS* di tempat kerja melalui prinsip non-diskriminasi dan kerahasiaan medis. Keterkaitannya terletak pada harmonisasi dengan regulasi ketenagakerjaan untuk mencegah stigma dan *PHK* sepihak

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan menjamin hak akses layanan kesehatan setara bagi semua orang, termasuk *ODHA* (orang dalam *HIV/AIDS*), tanpa diskriminasi berdasarkan kondisi kesehatan (Pasal 4 dan 29). Hal ini melarang perusahaan menggunakan status *HIV* sebagai alasan pemutusan kerja atau penolakan promosi, karena bertentangan dengan hak atas pekerjaan layak.

Perlindungan hukum mensyaratkan adanya pemberian pengayoman terhadap *HAM* yang dapat diwujudkan dengan cara memenuhi hak-hak subjek hukum atas *HAM* tersebut. Upaya untuk melakukan pemenuhan *HAM* merupakan tanggung jawab negara sebagai pemangku kewajiban (*duty bearer*). Negara sebagai *duty bearer* memiliki tanggung jawab atas pemenuhan *HAM* dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Menghormati (*to respect*)  
Kewajiban negara untuk tidak melakukan tindakan intervensi atau campur tangan oleh negara itu sendiri yang berpotensi mengurangi hak-hak atau menghalangi penikmatan hak. Seperti hak untuk hidup, maka kewajiban negara adalah tidak membunuh. Hak atas kebebasan beragama, maka kewajiban negara adalah tidak memaksa seseorang untuk berpindah pada keyakinan tertentu.
2. Melindungi (*to protect*)  
Pemenuhannya dapat dilaksanakan dengan tindakan yang harus diambil negara untuk

memastikan bahwa tidak ada pihak yang mengganggu penikmatan atau pelaksanaan *HAM* oleh pemegang *HAM*.

3. Memenuhi (*to fulfill*)  
Kewajiban negara untuk mengambil tindakan-tindakan legislatif, administratif, yudisial dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak yang diperhatikan dilaksanakan sebesar mungkin atau dapat diakses untuk semua orang. Misalnya, setiap orang yang ditahan berhak untuk didampingi oleh kuasa hukum, dokter dan/atau konsulat dari negara asalnya sesaat setelah ditahan. Memperlambat pemberian hak ini berpotensi terjadinya tindakan-tindakan yang tidak dibenarkan oleh hukum, seperti penyiksaan atau penghilangan. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk memastikan struktur implementasi domestik serta jaminan hukum yang memadai.

Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur mengenai larangan diskriminasi dalam aturan penempatan kerja, di antaranya:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah<sup>32</sup>

Berbagai regulasi tersebut melarang bentuk-bentuk diskriminasi terhadap pekerja atas dasar ras, warna rambut, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, atau asal usul keturunan. Diskriminasi tersebut dapat berupa penolakan untuk memberikan pekerjaan, perbedaan upah, perbedaan perlakuan dalam pelatihan dan pengembangan, serta perbedaan dalam peningkatan jenjang karier. Bahkan, diatur dalam Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Terdapat aturan mengenai kesamaan hak para pekerja untuk mengikuti pelatihan demi menghindari diskriminasi di tempat kerja. Selain itu upaya pemerintah dalam menciptakan ruang yang inklusif dan bebas diskriminasi juga terlihat

<sup>30</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Op.Cit(Note.62)

<sup>31</sup> Soetiono, Rule Of Law, Disertasi S2 Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004

<sup>32</sup> Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan

dari adanya regulasi bahwa setiap masyarakat berhak mendapatkan kesamaan hak tanpa pandang bulu<sup>33</sup>. Diatur dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang *HAM*, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Larangan keras mengenai bentuk diskriminasi gender juga tertera dalam Pasal 38 ayat (3) yang menyebutkan bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.<sup>34</sup>

Regulasi yang telah ditetapkan pemerintah memperlihatkan bahwa perlindungan hukum telah disediakan bagi tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja dan upaya pemberantasan berbagai bentuk diskriminasi menjadi komponen penting dalam dunia kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi setiap individu dan mewujudkan kehidupan yang bebas diskriminasi.

Penderita *HIV* yang berada di lingkungan pekerja akan berdampak pada produktivitas perusahaan karena masih banyaknya anggapan negative terkait *HIV/AIDS* yang menyebabkan adanya perbedaan perlakuan di tempat kerja, pembatasan kesempatan kerja untuk *ODHA*, menstigmatisasi bahkan sampai dikeluarkan dari tempat kerja. Hal ini menyebabkan hak atas pekerjaan *ODHA* tidak terpenuhi. Sejauh ini penyakit tersebut masih dianggap bahwa itu penyakit kutukan akibat perbuatannya di masa lalu seperti bergonta ganti pasangan, pekerja seks komersial, *LSL* (Lelaki Seks dengan Lelaki) dan narkoba.

Dukungan sosial dapat diberikan kepada seseorang dengan melakukan beberapa cara, seperti memberikan dukungan, memberikan pernyataan yang memihak kepada individu, memberikan suatu penghargaan, memberikan kalimat positif, memberikan semangat, perhatian, segama macam bantuan berupa psikis maupun fisik. Adapun cara yang digunakan seseorang dalam menerima dukungan sosial dengan melakukan perumahan *mind set* terhadap stresor, dengan begitu seseorang mampu merasakan, bahwa ada orang-orang terdekat yang memberikan perhatian kepadanya, seperti halnya seorang perawat memiliki masalah akan pergi ke menghampiri teman untuk membicarakan masalahnya.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>34</sup> Pasal 38 ayat (2) dan (3) Undang-Undang *HAM*

<sup>35</sup> Rifai Ian, Arumsari Azizah, dan dkk, "Konsep Dukungan Sosial" (Psikologis Sains, Surabaya, Universitas Airlangga Surabaya, 2018).

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Hukum Indonesia dengan tegas melarang segala bentuk diskriminasi di bidang ketenagakerjaan termasuk diskriminasi berdasarkan status kesehatan seperti *HIV/AIDS*. Pekerja dengan *HIV/AIDS* berhak memperoleh perlakuan yang setara, jaminan kerahasiaan status kesehatannya, serta perlindungan atas keberlanjutan hubungan kerja selama yang bersangkutan masih mampu melaksanakan pekerjaannya.
2. Pekerja dengan *HIV/AIDS* memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam proses rekrutmen, hubungan kerja, maupun pemutusan hubungan kerja, berhak atas kerahasiaan kondisi kesehatannya dan tidak dapat diberhentikan hanya berdasarkan status *HIV* sepanjang masih mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai ketentuan medis dan profesional. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan tindakan diskriminatif berupa penolakan kerja, pemutusan hubungan kerja sepihak, kewajiban tes *HIV* tanpa persetujuan, serta pengucilan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi di lapangan. Faktor penyebabnya antara lain stigma sosial, kurangnya pemahaman mengenai *HIV/AIDS*, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum.

### B. Saran

1. Pengaturan hukum saat ini belum optimal melindungi pekerja *ODHA* Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No. 68 Tahun 2004 melarang diskriminasi berbasis *HIV*, akan tetapi implementasinya lemah karena kurangnya sanksi tegas dan sosialisasi serta wajibkan pelaporan tahunan kasus diskriminasi *ODHA* (Orang dengan *HIV/AIDS*) oleh Disnaker ke Kemenaker dengan database nasional terbuka serta integrasikan kurikulum anti-stigma *HIV*
2. Perlindungan hukum ada melalui Kepmenakertrans No. Kep. 68 / Men / IV / 2004 yang mewajibkan pengusaha lindungi pekerja *ODHA* (Orang dengan *HIV/AIDS*) dari diskriminasi, termasuk larangan skrining *HIV* dalam rekrutmen, serta hak pelayanan kesehatan setara. Namun, implementasi lemah akibat stigma sosial, kurang pengawasan, dan

minim sanksi, meski didukung Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 serta Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perusahaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika.
- C.S.T. Kansil “Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia”, (Jakarta:Balai)
- Desmawati. 2013. Sistem Hematologi dan Imunologi. Jakarta: Penerbit In Media.
- David O, Sears dkk, Psikologi Sosial Edisi Ke Lima Jilid 2, Erlangga: 1985.
- E.Utrecht, Pengantar dalam Hukum Indonesia, (Jakarta: Ichtiar 1957)
- Jenny Page, Maylani Louw, Delene Pakkiri, Monica Jacobs. 2006. Working with HIV/AIDS. Cape Town: Juta Legal and Academic Publishers Hanafi,
- Mahrus, Sistem Pertanggung Jawaban Pidana, Cetakan pertama, Jakarta, Rajawali Pers, 2015, hal-16 2
- Roeslan Saleh, Pasal 185 ayat 1 HIR (Ps. 196 ayat 1 Rbg)
- Kementerian Kesehatan Indonesia. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019. Vol. 42, Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2019.
- Dennis Kurniawan /Afif Khalid /Faris Ali Sidqi, Analisis Hukum Tentang Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Pengeroyokan Yang Menyebabkan Hilangnya Nyawa Orang, Universitas Islam Kalimantan (Uniska).Tahir Azhari, Negara Hukum, Jakarta: Bulan Bintang, 1992
- Marx, J. L. (1982). "New disease baffles medical community". Science. 217 (4560): 618–621. PMID 7089584
- Muchsin. Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. 2003
- Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)
- Pinem S (2009). Kesehatan Reproduksi dan Kontrasepsi. Jakarta: Trans Info Media. pp. 202-205, 282, Pustaka 1989
- Rifai Ian, Arumsari Azizah, dan dkk, “Konsep Dukungan Sosial” (Psikologis Sains, Surabaya, Universitas Airlangga Surabaya, 2018).

- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V 2000).
- Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Op.Cit (Note.62)
- Satjipto Raharjo, Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Jakarta: Kompas (2003), 121.
- Soetiono, Rule Of Law, Disertasi S2 Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004
- Setiono. Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004
- Theodorson, G. A. Dan Theodorson, A. G. (1979). A Modern Dictionary of Sociology. New York: Barnes & Noble Books
- Tambunan.Tenaga Kerja. (Yogyakarta: Bpfe 2002)
- Wandoyo, G. (2007) Awas HIV/AIDS. Jakarta: Dinamika Media

##### Jurnal

- A. Ubadillah dkk.2006. Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani. Jakarta. ICCE UIN Syarif Hidayatullah.
- Bagir Manan, Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Perizinan, Makalah Tidak Dipublikasikan, Jakarta, 1995
- Dr. Nurul Qomar, Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi (Jawa Timur:Sinar Grafika, 2019),Op Cit
- Fulthoni, dkk. 2009. Memahami Diskriminasi. Jakarta: The Indonesian Legal Resource Center
- Hari Kurniawan, et., al., Aksesibilitas Peradilan bagi Penyandang Disabilitas, ctk. Pertama (Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2015)
- Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia.
- Kiki Karsa (et.al.).2023. Pemikiran Hukum John Locke Dan Landasan Hak Asasi Manusia. Jurnal Bela Negara UPN Veteran Jakarta Vol. 2. No. 1
- Rhona K.M Smith, et. al., loc. cit.
- Soegito.2003. Pendidikan Pancasila. Semarang. UNNESA Press
- Suroso.Ekonomi Produksi. (Bandung: Lubuk Agung 2004)
- Peraturan Perundang-Undangan**
- UUD NRI 1945
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Ras dan Etnis
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

- Undang-Undang RI. No. 6 Tahun 2023. Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta kerja
- Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang HAM
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 68 / MEN / IV / 2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja
- Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan
- Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang HAM
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2
- PP No. 49 Tahun 2020
- Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
- Website/Internet**
- AIDS, di akses pada 27 September 2025
- HIV - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, diakses pada 27 September 2025
- Diskriminasi di Tempat Kerja: Contoh, Penyebab, Solusi, dll - HRnesia, di akses 26 September 2025
- AIDS - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, diakses pada 27 September 2025
- Di PHK Dari Pekerjaan Karena HIV/ AIDS: Diskriminasi Pekerja - Konde.co, di akses pada 10 Oktober 2025
- Percepat Identifikasi, Perluas Pengobatan, dan Hapus Stigma untuk Akhiri HIV pada 2030 di akses 13 Februari 2026
- 356 Ribu Kasus HIV Ditemukan, Kemenkes Fokus Capai Target Penanganan hingga 2030, diakses 13 Februari 2026
- Data Terbaru Wilayah dengan Kasus HIV Tertinggi di Indonesia 2025 dan Upaya Pencegahan, diakses pada 13 Februari 2026
- Ratusan Kasus Baru HIV/AIDS Bertambah di Sulut pada 2025, Penderita Terbanyak Ada di Manado - Tribunmanado.co.id
- Pengertian Diskriminasi Berserta Contohnya di Lingkungan Sosial - Nasional Katadata.co.id diakses pada 14 februari 2026
- Diskriminasi (Pengertian, Jenis, Penyebab, Bentuk dan Tindak Pidana) diakses pada 14 februari 2026
- Fatmah, 2010. Gizi Usia Lanjut. PT. Gelora Aksara Pratama diakses 13 Februari 2026
- CIMSA. 2019. Maternal Health. Tersedia dalam [https://cimsa.or.id/assets/grocery\\_crud/texteditor/ckeditor4/kcfinder/upload/files/Policy%20Statement%20CIMSA%20Indonesia%202019%20%20Maternal%20Health.pdf](https://cimsa.or.id/assets/grocery_crud/texteditor/ckeditor4/kcfinder/upload/files/Policy%20Statement%20CIMSA%20Indonesia%202019%20%20Maternal%20Health.pdf) diakses pada 14 Februari 2026
- <https://youtu.be/2J9j8XJNP1k?si=Vr-eJKwiSRxIHQ3j>, diakses pada 22 Februari 2026
- [https://youtu.be/GltOR4mw600?si=\\_t11d8L7fc2jjT46](https://youtu.be/GltOR4mw600?si=_t11d8L7fc2jjT46), diakses pada 22 Februari 2026
- Diskriminasi Gender Adalah Perlakuan Tidak Adil Berdasarkan Gender, Ketahui Dampaknya, diakses pada 03 Maret 2026
- Apa yang dimaksud dengan diskriminasi rasial? - OmahBSE diakses pada 03 Maret 2026
- Diskriminasi umur - Wikiwand diakses pada 03 Maret 2026
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Edisi V. diakses pada 03 Maret 2026
- Macam-Macam Jenis Tenaga Kerja (Online) <http://www.organisasi.org/1970/01/macam-jenis-tenaga-kerja-berdasarkan-keahlian-kemampuanterdidik-terlatih-tidak-terdidik-dan-tidak-terlatih.html>, diakses pada 03 Maret 2026
- Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan diakses pada 03 Maret 2026
- Pahami Masa Inkubasi HIV dalam Tubuh - Alodokter diakses pada 03 Maret 2026
- Memahami Arti Employee dan Pentingnya dalam Dunia Kerja Modern diakses pada 04 Maret 2026
- 2 Arti Kata Perusahaan - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) - Samsurijal.com diakses pada 04 Maret 2026
- Sejarah HIV/AIDS di Indonesia dan Perkembangannya diakses pada 04 Maret 2026
- Terjemahan National Institutes of Health (.gov) <https://share.google/eDZUnykapf0bQFKGn>, diakses pada 04 Maret 2026