

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hak asasi manusia merupakan hak yang mendasar yang dimiliki setiap orang sejak lahir sebagai anugerah dari Tuhan yang harus dipenuhi setiap haknya yang tidak dapat dicabut, diserahkan atau dihilangkan dan bersifat universal yang berlaku bagi semua manusia tanpa memandang suku, ras, agama, gender, kebangsaan dan nasionalitasnya. Secara yuridis, menurut Pasal 1 butir 1 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa: “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.”

Hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap orang haruslah terpenuhi. Salah satunya hak atas pekerjaan yang merupakan bagian dari hak ekonomi yang menunjang kesejahteraan dalam hidup. Terkait dengan hak atas pekerjaan ini telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Selain pemenuhan hak atas pekerjaan, prinsip – prinsip dalam hak asasi manusia haruslah terpenuhi. Hak asasi manusia memiliki beberapa prinsip salah

satunya adalah prinsip setiap orang memiliki hak yang sama (equality) dan tanpa diskriminasi (non discrimination). Prinsip ini menyatakan bahwa setiap orang yang dilahirkan secara bebas dan memiliki hak yang sama tanpa dibeda – bedakan karena alasan tertentu. Secara sama dan memiliki hak yang sama ini artinya bahwa semua orang tidak boleh dibeda – bedakan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik yang dianut, kebangsaan atau asal usul, tingkat kekayaan, kelahiran atau status lainnya.

Pada kenyataannya hingga saat ini masih banyak warga negara yang hak atas pekerjaannya belum terpenuhi yang mengakibatkan mereka belum merasakan kesejahteraan dalam hidupnya. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya warga negara yang sulit mendapatkan pekerjaan. Di samping itu juga masih banyak terdapat pelanggaran – pelanggaran dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja. Demikian pula perlindungan terhadap pekerja sangatlah dibutuhkan untuk menghindari perlakuan semena – mena dari pengusaha dan pemenuhan hak atas pekerjaan. Diatur dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat 2 yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Di samping masih banyaknya warga negara yang hak atas pekerjaannya belum terpenuhi, perlakuan diskriminasi masih banyak terjadi di lingkungan masyarakat dan di tempat kerja. UUD 1954 Pasal 28I ayat (2) mengemukakan bahwa: “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan

yang bersifat diskriminatif itu.”<sup>1</sup> Selain itu, UU No. 13 tahun 2003 memiliki beberapa prinsip yang salah satunya adalah prinsip non diskriminasi yang tertuang dalam Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.”

Penyebab dari perlakuan diskriminasi dikarenakan adanya pembagian golongan di dalam masyarakat yang berdasarkan tempat tinggal, lingkungan kerja, status social dan lain – lain. Biasanya masyarakat yang mengalami perlakuan diskriminasi merupakan kelompok masyarakat yang dianggap kaum minoritas di tempatnya. Salah satu kelompok masyarakat yang dianggap sebagai kaum minoritas yang seringkali mendapatkan perlakuan diskriminasi yaitu orang dengan HIV/AIDS (ODHA).

Pengidap HIV/AIDS di Indonesia semakin lama semakin bertambah banyak jumlahnya. Pada tahun 2018 jumlah kumulatif pengidap HIV yang dilaporkan sampai dengan Juni 2018 sebanyak 301.959 jiwa (47% dari estimasi jumlah ODHA tahun 2018 sebanyak 640.443) dan paling banyak ditemukan di kelompok umur 25 – 49 tahun dan 20 – 24 tahun.<sup>2</sup> Hal ini membuktikan kebanyakan ODHA termasuk ke dalam golongan usia produktif. *Human Immunodeficiency Virus* (HIV) adalah virus yang dapat menyebabkan penyakit AIDS. Virus ini menyerang manusia dan menyerang system kekebalan

---

<sup>1</sup> Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 28I ayat (2)

<sup>2</sup> *Hari AIDS Sedunia, Momen STOP Penularan HIV: Saya Berani, Saya Sehat!*  
<https://www.kemkes.go.id/article/view/18120300001/hari-aids-sedunia-momen-stop-penularan-hiv-saya-berani-saya-sehat-.html> (Diakses pada tanggal 26 Oktober 2019 pukul 2.43)

(imunitas) tubuh, sehingga tubuh menjadi lemah dalam melawan infeksi. Dengan kata lain, kehadiran virus ini dalam tubuh akan menyebabkan defisiensi (kekurangan) system imun *Aquired Immuno Defiency Syndrome* (AIDS) menggambarkan berbagai gejala dan infeksi terkait dengan menurunnya system kekebalan tubuh.<sup>3</sup>

Kurangnya pengetahuan masyarakat mengenai penyakit HIV/AIDS, penularan dan penyebarannya menyebabkan masyarakat masih takut berdekatan dan berinteraksi dengan ODHA, hal ini juga yang menyebabkan perlakuan diskriminasi yang dialami ODHA dalam kehidupan bermasyarakat dan di tempat kerja. Sebagian besar masyarakat masih berkeyakinan bahwa HIV/AIDS merupakan penyakit menular yang berbahaya dan tidak mengetahui bagaimana cara penularannya. Selain itu, seseorang yang mengidap HIV sering dianggap seseorang yang perilakunya menyimpang sehingga masih dianggap buruk dan dipandang sebelah mata.

HIV/AIDS memiliki kaitan dengan kesehatan kerja yang termasuk jenis perlindungan social, karena ketentuan – ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan social kemasyarakatan, yaitu aturan – aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan – pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma – norma yang berlaku. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan

---

<sup>3</sup> Ronald Hutapea, *AIDS & PMS dan Pemerkosaan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995. Hlm 6

kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya.<sup>4</sup>

Setiap tenaga kerja memiliki resiko tertular HIV/AIDS baik tenaga kerja yang telah menikah maupun yang belum menikah baik penularan yang terjadi melalui seks, narkoba, jarum suntik, transfuse darah dan lain – lain. Penyakit di tempat kerja seperti HIV/AIDS seringkali menimbulkan stigma buruk yang malah menimbulkan perlakuan diskriminasi kepada para pengidapnya. Maka dari itu, untuk menghindari dari perlakuan diskriminasi perusahaan tidak boleh melakukan pemeriksaan kesehatan rutin khususnya tes HIV yang telah diatur dalam Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP 68/MEN/IV/2004 untuk proses rekrutmen atau kelanjutan status pekerja.<sup>5</sup> Selain itu, dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP 68/MEN/IV/2004 mengemukakan bahwa: “Pengusaha wajib melakukan upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja.”

Salah satu bentuk diskriminasi yang dialami orang dengan HIV/AIDS adalah masih banyak perusahaan yang melakukan tes kesehatan dan tes HIV kepada pelamar dan pekerjanya. Hasil tes tersebut dijadikan alasan tidak diterimanya pelamar atau dipecatnya pekerja/buruh. Tes HIV memberi tahu apakah seorang terinfeksi HIV, virus penyebab AIDS. Tes yang paling lazim untuk HIV adalah tes darah yang diambil dengan jarum suntik sekali pakai atau

<sup>4</sup> H. Zaeni Asyhadie, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019. Hlm 127 -128

<sup>5</sup> Lord Mangaraja, *Kesehatan Kerja & HIV/AIDS*, <https://www.jaringk3-telko.org/artikel-bulan-ini/kesehatan-kerja-hivaid>s (Diakses pada 22 September 2019, pukul 15.30)

tetes darah diambil setelah jari ditusuk dengan jarum sekali pakai.<sup>6</sup> Selain itu, masih banyak perusahaan yang memecat pekerjaanya jika ketahuan mengidap HIV. Hal ini yang membuat pengidap HIV masih sulit mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan hak atas pekerjaan. Padahal telah ada Undang – undang yang mengatur bahwa tes HIV tidak boleh dilakukan oleh perusahaan agar tidak terjadi diskriminasi terhadap ODHA. Meskipun perusahaan melakukan tes kesehatan dan tes HIV bagi para pelamar dan pekerjaanya, jika hasilnya positive HIV maka tidak boleh dijadikan alasan seseorang tidak diterima atau dipecat dari pekerjaannya. Hal ini yang membuat ODHA masih sulit mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan hak atas pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, mendorong penulis untuk menganalisis dan mengkaji masalah tersebut dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENGIDAP HIV/AIDS BERDASARKAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NO. KEP. 68/MEN/IV/2004 TENTANG PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN HIV/AIDS DI TEMPAT KERJA DIHUBUNGKAN DENGAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”**

---

<sup>6</sup> Yayasan Spritia, Lembaran Informasi tentang HIV dan AIDS untuk Orang yang Hidup dengan HIV, 2015

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pengidap HIV/AIDS dalam memenuhi hak atas pekerjaan menurut KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP 68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS Di Tempat Kerja dihubungkan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pengaturan penempatan kerja bagi pengidap HIV/AIDS berdasarkan KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP 68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS Di Tempat Kerja dihubungkan dengan hak atas pekerjaan bagi warga negara?

## **C. Tujuan penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan yang diharapkan, demikian juga dengan penelitian ini. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pengidap HIV/AIDS dalam memenuhi hak atas pekerjaan menurut KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP 68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja dihubungkan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui pengaturan penempatan kerja bagi pengidap HIV/AIDS berdasarkan KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP 68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja.

#### **D. Kegunaan penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dan kegunaan dalam Pendidikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun kegunaan penelitian ini antara lain:

##### **1. Kegunaan teoritis**

Secara teori hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna yaitu:

- a. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai penelitian awal yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.
- b. Menggambarkan kegunaan secara khusus bagi pengembangan terhadap Hukum Ketenagakerjaan dan secara umum bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Hukum.

##### **2. Kegunaan praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat berguna antara lain:

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai perlakuan diskriminasi yang dialami dan dirasakan oleh pengidap HIV dalam mendapatkan dan pemenuhan hak atas pekerjaan.

2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai perlindungan hukum bagi pengidap HIV dalam memenuhi hak atas pekerjaan dalam Hukum Ketenagakerjaan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran terhadap wawasan dan pengetahuan keilmuan khususnya bagi praktisi hukum, terutama Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini penulis menjelaskan beberapa kunci istilah, agar nantinya tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam mengartikan istilah – istilah yang dimaksud. Beberapa istilah adalah sebagai berikut:

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa – apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum.<sup>7</sup> Satjipto Rahardjo memberikan pendapat bahwa: “Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh

---

<sup>7</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas – Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Bandung, 1983. Hlm 20

aparatus penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>8</sup>

Perlindungan hukum juga diberikan pada pekerja, menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti sempit adalah “Penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.”<sup>9</sup> Selain itu, Soepomo memberikan definisi lain bahwa “Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, system pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban social kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.”<sup>10</sup> Imam Soepomo membagi perlindungan kerja menjadi 3 macam, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari – hari baginya serta keluarganya, termasuk

---

<sup>8</sup> Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> (diakses pada 4 oktober 2019 pukul 12.30)

<sup>9</sup> Shinta Kumala Sari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011. Hlm 13.

<sup>10</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setai, Bandung, 2013. Hlm 263 - 264

dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan social.

## 2. Perlindungan Sosial

Yaitu suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

## 3. Perlindungan Teknis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat – pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>11</sup>

Tujuan perlindungan bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>12</sup>

Hak atas pekerjaan diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hak setiap manusia untuk hidup yang layak, mempunyai pekerjaan dan bebas dari kemiskinan (free from poverty), “Inilah hak – hak yang dimiliki manusia menurut kodratnya yang tidak dapat

<sup>11</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika & Kajian Teori*, Ghaila Indonesia, Bogor, 2010. Hlm 61

<sup>12</sup> Rahmad Sfaat, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Ikip, Malang, 1998. Hlm 99

dipisahkan daripada kodratnya dan karena itu bersifat suci.”<sup>13</sup> Hak untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak asasi manusia yang melekat dan tidak terpisahkan dari diri manusia serta pekerjaan tidak hanya menjadi salah satu sumber kehidupan untuk memenuhi hajat hidup manusia (sandang, pangan, dan lain – lainnya). Suatu pekerjaan dapat dipergunakan untuk menyalurkan kemampuan dan bakat yang bermuara untuk menambah income bagi diri pribadi dan keluarga.<sup>14</sup> Hak atas pekerjaan juga diatur dalam Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat – syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.”

Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pekerja/buruh berupa orang – orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggungjawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan/atau

<sup>13</sup> Kuntjoro Purboranoto, *Hak – Hak Asasi Manusia dan Pancasila*, Pranandya Paramita, Jakarta, 1979. Hlm 19

<sup>14</sup> RN Syamsiah, *Tanggungjawab Negara Terhadap Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 Dalam Mewujudkan Penghidupan Masyarakat yang Layak Dikaitkan dengan Undang – Undang No. 39 Tahun 2009 Tentang Hak Asasi Manusia*. 2016. Hlm 7

jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).<sup>15</sup>

*Human Immunodeficiency Virus (HIV)* adalah sejenis virus yang merupakan jasad renik terkecil dan mengakibatkan penyakit. Virus ini dapat berkembang biak hanya di dalam sel – sel tubuh hewan/manusia. HIV ditularkan oleh orang yang telah terinfeksi HIV, tanpa memandang apakah orang itu sudah menderita AIDS atau belum. AIDS adalah suatu penyakit yang ditandai dengan melemahnya system kekebalan tubuh. *Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS)* yang berarti bahwa *system immune* mengalami kelumpuhan atau tidak memadai. Dengan melemahnya kekebalan ini maka tubuh tak mampu lagi mempertahankan kekebalan dirinya terhadap serangan berbagai penyakit.<sup>16</sup>

HIV/AIDS merupakan penyakit yang dapat menular melalui hubungan seks dengan ODHA jika tidak memakai alat pengaman, jarum suntik atau peralatan suntik lainnya dengan orang yang positif mengidap HIV/AIDS, menggunakan peralatan tato yang tidak dibersihkan terlebih dahulu dan sebelumnya telah digunakan oleh seseorang yang mengidap HIV/AIDS, seorang ibu yang mengidap HIV dapat menularkan kepada bayinya saat dirinya hamil dan saat menyusui, serta adanya kontak darah, air mani, atau cairan vagina dari orang yang memiliki infeksi HIV pada luka yang terbuka. Namun, HIV tidak akan menular jika hanya bersentuhan, berjabat tangan, berpelukan batuk, bersin,

---

<sup>15</sup> Grace Vina, “Perlindungan pekerja/buruh dalam hal pemberian upah oleh perusahaan yang terkena putusan pailit.” Yogyakarta 2016. Hlm 4 – 5

<sup>16</sup> Ronald Hutapea, op., cit. Hlm 41

mendonorkan darah ke orang yang terinfeksi, menggunakan kolam renang atau duduk toilet yang sama, dan berbagi peralatan makan atau makanan yang sama.<sup>17</sup>

Asas non diskriminasi adalah suatu prinsip dasar yang menentukan bahwa setiap manusia adalah sama sebagai ciptaan Tuhan YME tanpa membedakan (keyakinan kepada Tuhan YME), warna kulit, Bahasa, suku bangsa, kewarganegaraan, keyakinan politik dan lain sebagainya, serta sebagai makhluk interminisme diberi hak untuk bebas memilih keyakinan politiknya dan memeluk agama sebagai keyakinannya. Di dalam hukum HAM, kebebasan adalah hak yang bersifat mendasar yang tidak boleh dicabut oleh siapapun, tidak terkecuali negara, hukum dan pemerintah. Oleh karena itu, hukum HAM (dan juga negara dan pemerintah) tidak boleh membeda – bedakan perlakuan antara manusia satu dengan yang lainnya.<sup>18</sup> Pada dasarnya diskriminasi merupakan kesenjangan perbedaan perlakuan dari perlakuan yang seharusnya sama atau setara<sup>19</sup>

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada beberapa prinsip yang salah satunya adalah prinsip non diskriminasi, di bagian menimbang dijelaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan

<sup>17</sup>Widya Cita Andini, *HIV AIDS: Penyebab, gejala dan pengobatan*.

<https://hellosehat.com/penyakit/hiv-aids/> (diakses pada 14 september 2019 pukul 13.30)

<sup>18</sup> A. Widiada Gunakaya, *Hukum Hak Asasi Manusia*. Andi, Yogyakarta, 2017. Hlm 65 - 66

<sup>19</sup> Jauhariah, *Dinamika Hukum & HAM*, Cintya Press, Jakarta, 2016. Hlm 79 - 80

kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>20</sup> Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.”

## F. Metode Penelitian

Metode dalam hal ini diartikan sebagai suatu cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat – alat tertentu. Sedangkan penelitian ini adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan, suatu usaha dimana dilakukan dengan menggunakan metode tertentu. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

### 1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif perundang – undangan (statute approach) yaitu pendekatan dilakukan dengan meneliti dan menelaah semua undang – undang yang terkait dengan penelitian yang dilakukan yaitu Kepmen Tenaga Kerja Kep. 68/MEN/VI/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja dan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 2. Spesifikasi Penelitian

---

<sup>20</sup> Robiatul Adawiyah, Op.Cit. Hlm 6

Spesifikasi penulisan ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan, menguraikan dan memaparkan secara jelas hal – hal yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diungkapkan.

### 3. Tahap Penelitian/Pengumpulan Data

a. Dalam penelitian kepustakaan berupa bahan – bahan hukum yaitu:

– Bahan hukum primer:

Yaitu bahan – bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:

- Undang – Undang Dasar 1945
- UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP 68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan Dan Penanggulangan HIV/AIDS Di Tempat Kerja
- UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

– Bahan hukum sekunder:

Bahan – bahan yang berkaitan dengan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan hukum sekunder, antara lain dari buku – buku yang terkait dengan hal yang diteliti.

– Bahan hukum tersier:

Bahan – bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti artikel yang didapatkan dari internet maupun kamus.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

##### a. Studi kepustakaan:

- Inventarisasi, yaitu mengumpulkan buku – buku yang berkaitan dengan hukum perikatan.
- Klasifikasi, yaitu dengan mengolah dan memilih data yang dikumpulkan ke dalam bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
- Sistematis, yaitu menyusun data – data yang diperoleh dan ditelaah kemudian diklasifikasikan menjadi uraian yang teratur dan sistematis.

##### b. Wawancara

Dalam rangka melengkapi data sekunder dilakukan wawancara yaitu kegiatan tanya jawab kepada pihak terkait untuk menambahkan akurasi serta mendukung terpenuhinya studi kepustakaan khususnya data sekunder.

#### 5. Analisis Data

Berdasarkan metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan penulisan ini, maka penguraian data – data tersebut akan dianalisis dalam bentuk analisis deskriptif yang merupakan metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set

kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

#### 6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di tempat yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang dikaji, yaitu:

- Perpustakaan Universitas Islam Bandung, Jln. Tamansari No. 1, Bandung.
- Perpustakaan Pascasarjana Universitas Islam Bandung, Jln. Purnawarman No. 1, Bandung.

