

BAB II

TINJAUAN TEORITIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENGIDAP HIV/AIDS

A. Prinsip – Prinsip dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki beberapa prinsip yang harus dilaksanakan, antara lain:

1. Prinsip Demokrasi

Prinsip demokrasi meliputi 2 aspek, yaitu demokrasi antara pemerintah dengan warga dan demokrasi antara pengusaha dengan pekerja. Bentuk prinsip demokrasi dalam dunia ketenagakerjaan yang terjalin antara pemerintah dengan warga negara ialah bahwa penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita – citakan.²¹

2. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Harkat dan Martabat Kemanusiaan

Diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai beberapa hak - hak dasar pekerja yang selanjutnya merupakan hak perlindungan terhadap tenaga kerja sesuai

²¹ Robiatul Adawiyah, “Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan Di Indonesia Melalui Teori Masalah Mursalah”, Malang 2016. Hlm 5

harkat dan martabat kemanusiaan yang menyatakan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- (a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- (b) Moral dan kesusilaan; dan
- (c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama.”

Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Hak asasi pekerja/buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 merupakan hak konstitusional.²²

3. Prinsip Non Diskriminasi

Dalam UU UU No. 13 tahun 2003 ketenagakerjaan 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 kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²³ Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.”

²² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. Hlm 15 – 16

²³ Robiatul Adawiyah, Op.Cit. hlm 6

4. Prinsip Tidak Bekerja Maka Tidak Dibayar

Pada dasarnya upah diberikan pada pekerja oleh pengusaha apabila terpenuhi unsur – unsur dalam perjanjian kerja salah satunya ialah pekerjaan tertentu atau pelayanan. Namun demikian, prinsip yang diberlakukan dalam dunia ketenagakerjaan ini memiliki pengecualian terhadap beberapa kondisi.²⁴ Diatur dalam Pasal 93 ayat (1) UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.” Penjelasan pasal di atas bahwa ketentuan tersebut merupakan prinsip yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.²⁵

5. Prinsip Keterpaduan

Prinsip adanya kesatuan dan koordinasi antara pihak pemerintah pada tingkat pusat dan pihak pemerintah pada tingkat daerah. Pada hakikatnya, prinsip keterpaduan ini dilakukan untuk memudahkan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam dunia ketenagakerjaan.²⁶ Pasal 3 UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah.”

²⁴ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. New Elmatara, Yogyakarta, 2011. Hlm 100

²⁵ Robiatul Adawiyah, Op.Cit. hlm 7

²⁶ Robiatul Adawiyah,, Loc.Cit.

B. Perlindungan hukum terhadap Hak Atas Pekerjaan

Negara telah memberikan jaminan dan perlindungan kepada setiap warga negara terhadap hak atas pekerjaan. Diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan” serta dalam Pasal 28D ayat (2): “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Artinya adalah memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi, baik laki – laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan.²⁷

Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah memberikan perlindungan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan dalam Pasal 5 ini membuka peluang kepada siapapun untuk memasuki semua sector pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.²⁸

Perlindungan terhadap hak atas pekerjaan bagi warga negara juga diatur dalam Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa:

²⁷ Muhamad Ikhsan Kamil, *Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Magelang*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018. Hlm 31 - 32

²⁸ Muhamad Ihsan Kamil, op.,cit. Hlm 32

- “(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat – syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) 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.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.”

Jaminan terhadap hak atas pekerjaan menandakan bahwa manusia dihormati sebagai makhluk yang mampu mengembangkan dan menentukan dirinya sendiri. Dengan kerja pula manusia membebaskan dirinya dari ketergantungan yang negative pada orang lain. Bersamaan dengan itu, melalui kerja ia menegaskan dirinya, identitasnya, dan eksistensinya. Dengan kata lain, kerja berkaitan dengan harkat dan martabat manusia sebagai manusia. Karena itu, kerja harus dianggap sebagai salah satu hak asasi manusia.²⁹

C. Hak Atas Pekerjaan Bagi ODHA

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis

²⁹ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis: Tuntunan dan Relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta, 1998. Hlm 163

kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.³⁰

Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengemukakan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal tersebut memiliki makna yang sama dengan Pasal 27 ayat (2) UUD dan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak atas pekerjaan dan bebas dari perlakuan diskriminasi.

Pasal 5 UU Ketenagakerjaan merupakan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup:³¹

1. Orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan
2. Orang yang sedang terikat dalam hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Hak atas pekerjaan yang telah diatur oleh negara yang tertuang dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan juga berlaku bagi ODHA. Mereka juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan bekerja tanpa mengalami perlakuan

³⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya*, Ghaila Indonesia, Bogor, 2011. Hlm 7

³¹ Hardijan Rusli, op.,cit. Hlm 8

diskriminasi, diperlakukan dengan layak bagi kemanusiaan, hidup sejahtera serta tanpa mengalami diskriminasi dari masyarakat maupun di tempat kerja.

D. Peraturan ILO tentang HIV

ILO (*International Labour Organization*) memberikan 10 prinsip kaidah tentang HIV/AIDS dan dunia kerja yang berlaku bagi semua aspek pekerjaan dan semua tempat kerja, antara lain.³²

1. Isu tempat kerja

HIV/AIDS adalah isu tempat kerja, karena dia memengaruhi angkatan kerja dan karena tempat kerja dapat memainkan peran vital dalam membatasi penularan dan dampak epideminya.

2. Non – diskriminasi

Seharusnya tidak ada diskriminasi atau stigma terhadap pekerja berdasarkan status HIV yang nyata atau dicurigai.

3. Kesetaraan Gender

Hubungan gender yang lebih setara dan pemberdayaan perempuan adalah penting untuk mencegah penularan HIV dan membantu masyarakat mengelola dampaknya.

4. Lingkungan kerja yang sehat

Tempat kerja harus meminimalkan risiko pekerjaan dan disesuaikan dengan kesehatan dan kemampuan pekerja.

5. Dialog Sosial

³² Direktorat Pengawasan Kesehatan Kerja, *Pedoman Bersama ILO/WHO tentang Pelayanan Kesehatan dan HIV/AIDS*, Jakarta, 2005. Hlm 4 - 5

Kebijakan dan program HIV/AIDS yang sukses membutuhkan Kerja sama dan kepercayaan di antara pengusaha, buruh/pekerja serta pemerintah.

6. Tidak boleh melakukan skrining untuk tujuan pekerjaan

Tes HIV di tempat kerja harus dilaksanakan sebagaimana dijelaskan dalam kaidah ILO, harus bersifat sukarela dan rahasia serta tidak boleh digunakan untuk menskrining pelamar atau pekerja.

7. Kerahasiaan

Akses kepada data perseorangan, termasuk status HIV pekerja, harus dibatasi oleh aturan dan kerahasiaan yang ditentukan dalam instrument ILO yang ada.

8. Melanjutkan hubungan pekerjaan

Pekerja dengan penyakit yang berkaitan dengan HIV harus dibolehkan bekerja dalam kondisi yang sesuai selama dia mampu secara medik.

9. Pencegahan

Mitra social mempunyai posisi yang unik untuk mempromosikan upaya pencegahan melalui informasi, Pendidikan dan dukungan bagi perubahan perilaku.

10. Kepedulian dan Dukungan

Pekerja berhak mendapat pelayanan kesehatan yang terjangkau dan mendapat santunan dari jaminan yang bersifat wajib dan jaminan yang berkaitan dengan pekerjaan.

HIV/AIDS adalah persoalan dunia kerja dan mesti diperlakukan sebagaimana penyakit serius lainnya yang muncul di dunia kerja. Tidak dibolehkan adanya tindak diskriminasi terhadap buruh/pekerja berdasarkan status HIV/AIDS atau dianggap sebagai orang terinfeksi HIV, diskriminasi dan stigantisasi justru menghalangi upaya promosi pencegahan HIV/AIDS. Perempuan dibanding laki – laki cenderung mudah terinfeksi dan terpengaruh wabah HIV/AIDS. Karenanya, kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan amat penting bagi keberhasilan pencegahan penyebaran infeksi serta memudahkan perempuan mengatasi HIV/AIDS.³³

Demi kepentingan semua pihak, lingkungan kerja yang sehat dan aman perlu terus dijaga semaksimal mungkin sesuai konvensi ILO No. 155 tahun 1988 tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Kerja sama dan kepercayaan di antara pengusaha, buruh/pekerja serta pemerintah, termasuk keterlibatan aktif para buruh/pekerja yang terkena atau terpengaruh HIV/AIDS, menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan program HIV/AIDS. Skrining HIV/AIDS tidak boleh dijadikan persyaratan dalam lamaran kerja atau dikenakan terhadap seseorang yang sudah berstatus sebagai buruh/pekerja.³⁴

Menanyakan informasi pribadi yang berkaitan dengan HIV pada pelamar kerja atau buruh/pekerja adalah tindakan yang tidak bisa dibenarkan. Akses terhadap data pribadi terkait dengan status HIV seorang buruh/pekerja harus mematuhi prinsip kerahasiaan sesuai kaidah ILO tahun 1977 tentang

³³ Agyta Gaghegang, *Diskriminasi Terhadap Penderita HIV/AIDS Menurut Hak Asasi Manusia*, Manado, 2013. Hlm 87

³⁴ *Ibid*, Hlm 87 - 88

Perlindungan Data Pribadi Buruh/Pekerja. Infeksi HIV tidak boleh dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Seperti layaknya penyakit lain, infeksi HIV tidak harus membuat seseorang kehilangan hak bekerja sepanjang orang tersebut masih layak bekerja dan dapat dibenarkan secara medis.³⁵

Upaya pencegahan dapat dilakukan melalui sejumlah strategi yang disesuaikan dengan sasaran nasional dan mempertimbangkan kepekaan budaya. Langkah pencegahan dapat dilakukan melalui kampanye perubahan tingkah laku, pengetahuan, penguatan serta menciptakan lingkungan yang bersih dari sikap dan tindak diskriminasi. Solidaritas, kepedulian dan dukungan haruslah menjadi pedoman dalam menanggapi persoalan HIV/AIDS di dunia kerja. Semua buruh/pekerja termasuk yang terkena HIV berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang terjangkau, jaminan asuransi, perlindungan social dan berbagai paket asuransi lainnya³⁶

E. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep 68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja

Di bagian menimbang disebutkan bahwa kasus HIV/AIDS di Indonesia terdapat kecenderungan jumlah meningkat dari waktu ke waktu. Pengidap HIV/AIDS sebagian besar terdapat pada kelompok usia kerja produktif yang akan berdampak negative terhadap produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, dibentuklah KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep

³⁵ *Ibid*, Hlm 88

³⁶ *Ibid*,

68/MEN/IV/2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja dibentuk dengan tujuan untuk mengantisipasi dampak negative dari kasus HIV/AIDS di tempat kerja diperlukan upaya pencegahan dan penanggulangan yang optimal.

Dalam KepMen ini mengatur tentang kewajiban perusahaan melakukan upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja, memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan HIV/AIDS dari tindak dan perlakuan diskriminatif, menerapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS, hak pekerja/buruh dengan HIV/AIDS untuk mendapatkan pelayanan kesehatan kerja, pengaturan mengenai pelaksanaan tes HIV dan kerahasiaan informasi yang diperoleh dari kegiatan konseling, tes HIV, pengobatan dan perawatan terhadap pekerja/buruh dengan HIV/AIDS.

F. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pengidap HIV/AIDS

Negara telah memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pengidap HIV/AIDS. Dewan Jaminan social Nasional (DJSN) memastikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan akan menjamin pelayanan kesehatan bagi Pengidap HIV/AIDS. Pertanggungjawaban HIV/AIDS ini merupakan amanat dari Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan. Setiap rumah sakit yang berkerjasama dengan BPJS diwajibkan untuk menanggung peserta yang terinfeksi HIV/AIDS.³⁷

³⁷ Yodie Hardiyana, *Jaminan Kesehatan, BPJS Tanggung Penderita HIV/AIDS*, <https://finansial.bisnis.com/read/20130701/215/148163/jaminan-kesehatan-bpjs-tanggung-penderita-hivaid>s (Diakses pada 19 Januari 2020 pukul 19.30)

Sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Kesehatan No. 21 Tahun 2013 Tentang Penanggulangan HIV/AIDS, pertanggung jawaban sebagian atau seluruh biaya pengobatan dan perawatan tertanggung yang terinfeksi HIV/AIDS menjadi wajib bagi penyelenggara asuransi kesehatan.

Semua buruh, pekerja, termasuk yang terkena HIV, berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang terjangkau, jaminan asuransi, perlindungan sosial dan berbagai paket asuransi kesehatan lainnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 20 Tahun 2012 yang merupakan Pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2012 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Ditegaskan bahwa pengidap HIV/AIDS berhak mendapatkan jaminan layanan kesehatan hingga sebesar Rp 20jt pertahun melalui Jamsostek.

Muhaimin Iskandar menyatakan “Dampak HIV dan Aids merupakan salah satu ancaman bagi sector ketenagakerjaan mengingat tenaga kerja adalah tulang punggung kegiatan pembangunan dan bisnis. Oleh karena itu, pemerintah mendorong agar perusahaan dapat mengingat para pekerjanya yang berisiko tinggi untuk melakukan tes HIV. Dunia usaha juga diminta untuk berpartisipasi aktif dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan HIV/AIDS dari tindak perlakuan diskriminatif serta menerapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khusus untuk pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS.”³⁸

G. Diskriminasi

³⁸ Yan Chrisna Dwi Atmaa, *Menakertrans: Penderita HIV/AIDS Tetap Peroleh Jaminan Kesehatan*, <http://www.satuharapan.com/read-detail/read/menakertrans-penderita-hivaidstetap-peroleh-jaminan-kesehatan>, (diakses pada 19 Januari 2020 pukul 20.01)

1. Pengertian Diskriminasi

Menurut Pasal 1 ayat (3) UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pengertian diskriminasi adalah: “Diskriminasi adalah setiap pembatasan atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status social, 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, social, budaya dan aspek kehidupan lainnya.”

Menurut Theodorson & Theodorson, diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan atau kelompok berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal atau atribut – atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama atau keanggotaan kelas – kelas social. Istilah tersebut biasanya akan untuk melukiskan, suatu tindakan dari pihak minoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dikatakan bahwa perilaku mereka itu bersifat tidak bermoral dan tidak demokrasi. Dalam arti tersebut, diskriminasi adalah bersifat aktif atau aspek yang dapat terlihat (*overt*) dari prasangka yang bersifat negative (*negative prejudice*) terhadap seorang individu atau suatu kelompok.³⁹

2. Bentuk – bentuk diskriminasi

³⁹ James Dandjaja MA, *Diskriminasi Terhadap Minoritas Masih Merupakan Masalah Aktual di Indonesia Sehingga Perlu Ditanggulangi Segera*, Jurnal, Universitas Indonesia, 2003. Hlm 3

Menurut Pettigrew ada 2 bentuk diskriminasi, yaitu:⁴⁰

a. Diskriminasi langsung

Tindakan membatasi suatu wilayah tertentu, seperti pemukiman, jenis pekerjaan, fasilitas umum dan sebagainya dan terjadi manakala mengambil keputusan diarahkan oleh prasangka terhadap kelompok tertentu.

b. Diskriminasi tidak langsung

Diskriminasi tidak langsung diciptakan melalui penciptaan kebijakan – kebijakan yang menghalangi ras etnik tertentu untuk berhubungan secara bebas dengan kelompok ras etnik lainnya yang mana aturan dan prosedur yang mereka jalani mengandung bias diskriminasi yang tidak tampak dan mengakibatkan kerugian sistematis bagi komunitas atau kelompok masyarakat tertentu.

3. Sebab – sebab diskriminasi

Menurut Yahya, sebab – sebab diskriminasi antara lain:⁴¹

a. Mekanisme pertahanan psikologi *projection*

Seseorang memindahkan kepada orang lain ciri – ciri yang tidak disukai tentang dirinya kepada orang lain.

b. Kekecewaan

Setengah orang yang kecewa akan meletakkan kekecewaan mereka kepada kambing hitam.

⁴⁰ Alo Liwari, *Prasangka dan Konflik*, LKIS, Yogyakarta, 2005. Hlm 221

⁴¹ *Ibid*,

c. Mengalami rasa tidak selamat dan rendah diri

Mereka yang merasa terancam dan rendah diri untuk memenangkan diri maka mereka mencoba merendahkan orang atau kelompok lain.

d. Sejarah

Ditimbulkan karena dalamnya sejarah pada masa lalu.

e. Persaingan dan eksploitasi

Masyarakat lebih materialistic dan hidup dalam persaingan. Individu atau kelompok di antara mereka bersaing untuk mendapatkan kekayaan.

f. Corak sosialisasi

Diskriminasi adalah fenomena yang dipelajari dan diturunkan dari satu generasi lain melalui proses sosialisasi. Seterusnya terbentuk suatu pandangan stereotip tentang peranan sebuah bangsa dan yang lain dalam masyarakat, yaitu berkenaan dengan kelakuan, cara kehidupan dan sebagainya. Melalui pandangan stereotip ini kanak – kanak belajar menghakimi seseorang atau sesuatu ide. Sikap *prejudice* dipelajari melalui proses yang sama.

4. Asas non diskriminasi

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.⁴² Pada dasarnya diskriminasi merupakan kesenjangan perbedaan perlakuan dari perlakuan yang seharusnya sama.

5. Diskriminasi terhadap pengidap HIV/AIDS

Diskriminasi terjadi ketika pandangan negative mendorong orang atau Lembaga untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil yang didasarkan pada prasangka mereka akan status HIV seseorang. Factor – factor yang menimbulkan stigma dan diskriminasi di masyarakat adalah karena penyakit HIV/AIDS dapat mengancam jiwa, informasi yang kurang tepat mengenai penyakit HIV/AIDS dan adanya kepercayaan di masyarakat bahwa penyakit ini merupakan suatu hukuman atas perbuatan yang melanggar moral atau tidak bertanggungjawab sehingga penderita HIV/AIDS itu pantas untuk menerima perlakuan – perlakuan yang tidak selayaknya mereka dapatkan.⁴³

Stigma berhubungan dengan kekuasaan dan dominasi dalam masyarakat. Pada puncaknya, stigma akan berkembang dan ini didukung oleh ketidaksetaraan social. Stigma berurat akar di dalam struktur

⁴² A. Widiada Gunakaya, *Hukum Hak Asasi Manusia*. Andi, Yogyakarta, 2017. Hlm 65 - 66

⁴³ Agyta Gaghegang, op.,cit. Hlm 83 - 84

masyarakat dan norma – norma serta nilai – nilai yang mengatur kehidupan sehari – hari. Ini menyebabkan beberapa kelompok menjadi kurang dihargai dan merasa malu, sedangkan kelompok lainnya merasa superior.⁴⁴

6. Pengaturan larangan diskriminasi terhadap pengidap HIV/AIDS

a. Pasal 28H ayat (2) UUD 1945

“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Persamaan dan keadilan ini merupakan hak seluruh warga negara serta mendapatkan kemudahan, perlakuan khusus dan tidak mengalami perlakuan diskriminasi termasuk juga pengidap HIV/AIDS.

b. Pasal 28I ayat (2) UUD 1945

menyatakan bahwa: “setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak atas perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.” Artinya setiap orang termasuk pengidap HIV/AIDS berhak bebas dari segala bentuk perlakuan diskriminasi baik di lingkungan masyarakat, dunia kerja dan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan. Pengidap HIV/AIDS juga berhak atas perlindungan terhadap perlakuan diskriminatif yang mereka alami.

c. Pasal 2 UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

⁴⁴ *Ibid.*, Hlm 83

“Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan dan kecerdasan serta keadilan.”

Dijelaskan bahwa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tidak dapat dilepaskan dari manusia pribadi karena tanpa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia yang bersangkutan kehilangan harkat dan martabat kemanusiannya. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban baik secara hukum maupun secara politik, ekonomi, social dan moral untuk melindungi dan memajukan serta mengambil langkah – langkah konkrit demi tegaknya hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia.⁴⁵ Dengan demikian negara dan pemerintah bertanggungjawab untuk menghormati, melindungi, membela dan menjamin hak asasi manusia setiap warga negara dan penduduknya tanpa diskriminasi, termasuk penderita HIV/AIDS.⁴⁶

- d. Pasal 2 huruf c Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja

⁴⁵ Yudha Pandu, *UU No. 39 Tahun 1999*, ILCP, Jakarta, 2010. Hlm 39

⁴⁶ Agyta Gaghegang, *op.cit.* Hlm 86

“memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan HIV/AIDS dari tindak dan perlakuan diskriminatif.”

Dalam pasal ini, pengusaha diwajibkan memberikan perlindungan kepada para pekerja/buruh yang mengidap HIV/AIDS dari tindak dan perlakuan diskriminasi, karena para pekerja/buruh yang mengidap HIV/AIDS memiliki hak untuk terus melakukan pekerjaannya dan dalam tujuan untuk memenuhi hak atas pekerjaan.

H. HIV/AIDS

1. Pengertian HIV/AIDS

Human Immunodeficiency Virus (HIV) adalah virus yang dapat menyebabkan penyakit AIDS. Virus ini menyerang manusia dan menyerang system kekebalan (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 Deficiency Syndrome* (AIDS) menggambarkan berbagai gejala dan infeksi terkait dengan menurunnya system kekebalan tubuh.⁴⁷

2. Cara Penularan HIV/AIDS

HIV/AIDS dapat menular melalui beberapa cara, antara lain:

- a. Melalui hubungan seksual dengan seorang pengidap HIV/AIDS tanpa perlindungan. Hal tersebut dikarenakan saat berhubungan seksual sering terjadi lecet – lecet yang ukurannya miskroskopis (hanya dapat dilihat dengan mikroskop).

⁴⁷ Ronald Hutapea, *AIDS & PMS dan Pemerkosaan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995. Hlm 6

- b. HIV/AIDS dapat menular melalui tranfusi dengan darah yang sudah tercemar HIV/AIDS.
- c. Seorang ibu pengidap HIV/AIDS menularkan kepada bayi yang ada dalam kandungan. HIV/AIDS bukan berarti penyakit keturunan, karena penyakit keturunan berada di gen – gen manusia, tetapi HIV/AIDS menular saat darah atau cairan vagina ibu membuat kontak dengan darah atau cairan anaknya.
- d. Orang dapat terinfeksi melalui pemakaian jarum suntik, akupuntur, jarum tindik dan peralatan lain yang sudah dipakai oleh terinfeksi HIV/AIDS. Infeksi melalui jarum suntuk juga dapat terjadi apabila jarum dipakai pecandu narkotika suntuk yang mengidap HIV/AIDS dipakai temannya.⁴⁸
- e. HIV/AIDS dapat ditularkan melalui transplantasi organ atau jaringan yang sudah terinfeksi virus HIV/AIDS.⁴⁹

Perlu juga diketahui keadaan – keadaan dimana HIV/AIDS tidak dapat ditularkan agar dapat menghilangkan ketakutan dan keraguan terhadap orang pengidap HIV/AIDS sehingga tidak menimbulkan stigma terhadap ODHA (orang dengan HIV/AIDS). Telah terbukti bahwa virus HIV/AIDS tidak dapat ditularkan melalui bersentuhan dengan ODHA, seperti berjabat tangan, berangkulan atau bersinggungan tubuh. HIV/AIDS juga tidak dapat ditularkan melalui gigitan nyamuk atau serangga, hidup bersama ODHA

⁴⁸ Syaiful Harahap, *Pres Meliputi AIDS*, Salemba Medika, Jakarta, 2008. Hlm 21 - 22

⁴⁹ Ronald Hutapea, op.,cit. Hlm 64

seperti makan bersama, di kolam renang Bersama, duduk bahkan memakai alat mandi bersama.⁵⁰

3. Pengendalian, Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS

Seperti diketahui bahwa infeksi HIV merupakan penyakit kronis yang dapat dikendalikan dengan pemberian obat ARV seumur hidup. Oleh karena itu diperlukan layanan yang mudah dijangkau untuk menjaga kesinambungan perawatan dan pengobatan pasien. Layanan ini pada awalnya hanya tersedia di rumah sakit rujukan ARV saja. Ketersediaan layanan perlu diperluas hingga ke tingkat puskesmas atau puskesmas pembantu, bahkan polindes/poskesdes terutama untuk daerah dengan beban HIV yang besar seperti Papua dan Papua Barat serta daerah dengan geografi sulit dan memiliki sumber daya terbatas (daerah tertinggal, perbatasan dan kepulauan/DTPK).⁵¹

Dalam upaya memperluas akses layanan bagi ODHA, Kementerian Kesehatan menerapkan system Layanan Komprehensif Berkesinambungan (LKB). LKB merupakan suatu model layanan terpadu yang melibatkan semua unsur layanan baik dari sektor primer, sekunder hingga tersier dan layanan dari sector lain yang terkait dengan kebutuhan ODHA, termasuk keterlibatan dari komunitas. LKB bertujuan untuk mendekatkan dan memperkuat sistim layanan kesehatan sehingga menjamin ketersediaan

⁵⁰ *Ibid.*, Hlm 67

⁵¹ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, *Petunjuk Teknis Program Pengendalian HIV AIDS dan PIMS Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama*, 2016. Hlm 4

layanan komprehensif dan berkesinambungan. Adapaun yang dimaksud layanan komprehensif adalah layanan yang mencakup semua kebutuhan ODHA, antara lain:

- a. Perawatan Paliatif
- b. Perawatan berbasis rumah
- c. Pemberian ARV sesuai indikasi dan situasi epidemi
- d. Tatalaksana IO yang adekuat, TB, Kontrimoksaso
- e. Tes dan konseling HIV

Sedangkan berkesinambungan adalah layanan yang terhubung dari satu titik layanan lain dengan system rujukan yang efektif sepanjang hayat.⁵²

ARV dulu sangat mahal, tetapi sekarang tersedia gratis untuk semua orang di Indonesia dengan subsidi sepenuhnya oleh pemerintah, melalui sejumlah rumah sakit yang ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan ARV. Saat ini ada sedikitnya satu rumah sakit rujukan di setiap provinsi. Kementerian Kesehatan (Kemenkes) mempunyai rencana untuk menetapkan rumah sakit rujukan di setiap kabupaten/kota.⁵³

Dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja mengemukakan bahwa:

⁵² *Ibid.*,

⁵³ Yayasan Spiritia, *Hidup dengan HIV/AIDS*, Jakarta, 2015.

“Untuk melaksanakan upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha wajib;

- a. Mengembangkan kebijakan tentang upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS;
- b. Mengkomunikasikan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dengan cara menyebarkan informasi dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan;
- c. Memberikan perlindungan kepada Pekerja/Buruh dengan HIV/AIDS dari tindak dan perlakuan diskriminasi;
- d. Menerapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khusus untuk pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan standar yang berlaku.