

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Hiv/Aids : Tinjauan Yuridis Undang – Undang Hak Asasi Manusia dan Undang – Undang Cipta Kerja

Dimas Haryo Pamungkas,

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Corresponding Author: animaulani@students.unnes.ac.id

ISSN 2964-3848

QRCBN 62-6861-0144-710

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS di Indonesia, dengan fokus pada tinjauan yuridis Undang- Undang Hak Asasi Manusia (UU HAM) dan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Keberadaan individu dengan HIV/AIDS di lingkungan kerja seringkali dihadapkan pada diskriminasi, stigma, dan pelanggaran hak-hak dasar, yang bertentangan dengan prinsip HAM universal. Meskipun Indonesia telah meratifikasi berbagai instrumen HAM internasional dan memiliki regulasi nasional, implementasi perlindungan bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS masih menghadapi tantangan signifikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan konseptual (*conceptual approach*) untuk menganalisis sinkronisasi dan potensi konflik antara UU HAM dan UU Cipta Kerja dalam menjamin hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS. UU HAM secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan status kesehatan, termasuk HIV/AIDS, dan menjamin hak untuk bekerja serta penghidupan yang layak. Di sisi lain, UU Cipta Kerja, sebagai omnibus law yang mengatur berbagai aspek

ketenagakerjaan, memiliki implikasi terhadap hak-hak pekerja, termasuk potensi kerentanan bagi kelompok rentan seperti tenaga kerja dengan HIV/AIDS terkait isu pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang adil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU HAM memberikan landasan perlindungan yang kuat terhadap diskriminasi, UU Cipta Kerja belum secara spesifik dan eksplisit mengakomodasi perlindungan khusus bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Hal ini menimbulkan potensi kekosongan hukum atau interpretasi yang dapat merugikan mereka. Diperlukan harmonisasi regulasi serta kebijakan turunan yang lebih komprehensif dan afirmatif untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS terpenuhi secara efektif dan diskriminasi dapat diminimalisir. Penelitian ini merekomendasikan adanya revisi atau penambahan klaster khusus dalam peraturan ketenagakerjaan yang secara tegas melarang diskriminasi berdasarkan status HIV/AIDS dan menjamin akses yang setara terhadap pekerjaan dan perlindungan sosial.

Kata kunci: perlindungan hukum, tenaga kerja hiv/aids, diskriminasi, hak asasi manusia, undang-undang cipta kerja.

PENDAHULUAN

Keberadaan individu dengan HIV/AIDS dalam masyarakat, termasuk di lingkungan kerja, masih sering dihadapkan pada stigma, diskriminasi, dan pelanggaran hak-hak dasar. Meskipun HIV/AIDS telah menjadi isu kesehatan global yang mendapatkan perhatian serius, dampak sosial dan ekonomi yang ditimbulkannya, terutama bagi tenaga kerja, masih menjadi tantangan besar. Di Indonesia, fenomena diskriminasi terhadap tenaga kerja dengan HIV/AIDS tidak hanya melanggar prinsip-prinsip kemanusiaan, tetapi juga menghambat produktivitas dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Tenaga kerja dengan HIV/AIDS memiliki hak yang sama untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil, sebagaimana dijamin oleh Undang- Undang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara jaminan hukum dan praktik aktual, di mana mereka sering kali mengalami kesulitan dalam mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan, bahkan dengan kondisi kesehatan yang memungkinkan mereka untuk tetap produktif.

Isu perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS menjadi semakin kompleks dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Sebagai sebuah omnibus law yang mereformasi berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja membawa perubahan signifikan yang berpotensi memengaruhi hak-hak pekerja, termasuk kelompok rentan seperti mereka yang hidup dengan HIV/AIDS. Di satu sisi, UU HAM secara tegas melarang diskriminasi dalam bentuk apapun, termasuk berdasarkan status kesehatan, dan menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan penghidupan yang layak. Di sisi lain, ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta Kerja perlu dianalisis secara mendalam untuk melihat sejauh mana undang-undang ini mengakomodasi atau justru menciptakan celah yang dapat melemahkan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan HIV/AIDS, terutama terkait dengan isu-isu seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), jaminan sosial, dan kondisi kerja yang adil.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji secara yuridis bagaimana UU HAM dan UU Cipta Kerja memberikan kerangka perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS di Indonesia. Tinjauan ini penting untuk mengidentifikasi potensi sinkronisasi, tumpang tindih, atau bahkan konflik norma antara kedua undang-undang tersebut dalam konteks perlindungan hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan yang lebih inklusif dan afirmatif, sehingga hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS dapat terpenuhi secara optimal dan diskriminasi di tempat kerja dapat diminimalisir demi terciptanya lingkungan kerja yang adil dan manusiawi.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini membahas penelitian-penelitian relevan dan kerangka teoritis yang mendasari analisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS di Indonesia, dengan fokus pada Undang-Undang Hak Asasi Manusia (UU HAM) dan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Kajian ini penting untuk memetakan kondisi penelitian

sebelumnya, mengidentifikasi celah yang ada, dan membangun argumen yang kuat untuk analisis yuridis yang akan dilakukan.

1. Konsep HIV/AIDS dan Implikasinya dalam Dunia Kerja

HIV/AIDS, sebagai sindrom penyakit yang disebabkan oleh infeksi Human Immunodeficiency Virus, memiliki implikasi signifikan di berbagai sektor kehidupan, termasuk ketenagakerjaan. Literatur medis dan sosial banyak membahas dampak kesehatan, psikologis, dan sosial dari HIV/AIDS terhadap individu. Namun, dalam konteks pekerjaan, fokus bergeser pada stigma dan diskriminasi yang masih kuat melekat pada orang dengan HIV/AIDS (ODHA). Studi oleh UNDP (2011) dalam "HIV and the World of Work: The ILO Code of Practice" menyoroti bahwa diskriminasi di tempat kerja seringkali berakar pada kurangnya pemahaman tentang penularan HIV/AIDS dan kekhawatiran yang tidak berdasar akan risiko kesehatan. Diskriminasi ini dapat bermanifestasi dalam penolakan pekerjaan, pemutusan hubungan kerja sepihak, pengucilan, atau bahkan pelecehan. Penting untuk dipahami bahwa HIV/AIDS bukanlah halangan untuk bekerja selama kondisi kesehatan memungkinkan, dan diskriminasi semacam ini melanggar prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia.

2. Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia bagi Tenaga Kerja

Kerangka perlindungan hukum bagi tenaga kerja, khususnya yang berkaitan dengan hak asasi manusia, telah menjadi subjek banyak penelitian. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) adalah landasan

utama di Indonesia yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak, serta melarang diskriminasi dalam bentuk apapun (Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 dan Pasal 28I ayat 2 UU HAM). Fakhri (2001) dalam bukunya "Hak-Hak Pekerja: Tinjauan Hukum dan Hak Asasi Manusia" menekankan bahwa hak untuk bekerja adalah hak fundamental yang tidak boleh dibatasi oleh kondisi fisik atau medis, kecuali jika memang ada dampak langsung dan signifikan terhadap pekerjaan yang tidak dapat diakomodasi.

Selain itu, konvensi internasional seperti Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan "pendapatan lain," yang secara luas dapat mencakup status kesehatan seperti HIV/AIDS. Studi oleh ILO (2010) dalam "HIV/AIDS and the World of Work: A Review of ILO's Response" menggarisbawahi pentingnya kebijakan non-diskriminasi, kerahasiaan, dan pendidikan di tempat kerja sebagai bagian integral dari perlindungan tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Tinjauan pustaka ini akan meninjau bagaimana prinsip-prinsip HAM ini diimplementasikan atau diabaikan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Undang-Undang Cipta Kerja dan Implikasinya terhadap Perlindungan Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), khususnya klaster ketenagakerjaan, telah menjadi subjek perdebatan dan analisis yang intens. Berbagai akademisi dan praktisi hukum telah mengkaji dampak undang-undang ini terhadap hak-hak pekerja secara umum. Marbun (2021) dalam analisisnya terhadap UU Cipta Kerja menyoroti adanya fleksibilitas dalam hubungan kerja, kemudahan PHK, dan perubahan dalam sistem pengupahan yang berpotensi memengaruhi stabilitas kerja. Sementara itu, Sianipar (2021) dalam artikelnya membahas bagaimana UU Cipta Kerja cenderung lebih berpihak pada investor dan mempermudah investasi, yang di satu sisi dapat mendorong penciptaan

lapangan kerja, namun di sisi lain berpotensi mengorbankan hak-hak pekerja.

Namun, literatur yang secara spesifik menganalisis implikasi UU Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja dengan HIV/AIDS masih terbatas. Pertanyaan krusial yang muncul adalah apakah ketentuan-ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja, terutama terkait dengan grounds for termination (alasan pemutusan hubungan kerja), jaminan sosial, dan kondisi kerja, dapat memberikan perlindungan yang memadai atau justru menciptakan celah yang memungkinkan diskriminasi terselubung terhadap tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Penelitian ini akan mengisi celah tersebut dengan melakukan analisis perbandingan dan sinkronisasi antara UU HAM dan UU Cipta Kerja dalam konteks ini.

4. Studi Kasus dan Analisis Yuridis tentang Diskriminasi di Tempat Kerja

Meskipun data spesifik mengenai kasus diskriminasi terhadap tenaga kerja dengan HIV/AIDS di Indonesia mungkin belum banyak dipublikasikan secara luas dalam jurnal hukum, studi kasus umum tentang diskriminasi di tempat kerja memberikan konteks yang berharga. Penelitian- penelitian tentang diskriminasi gender, disabilitas, atau agama di tempat kerja seringkali menggunakan pendekatan yuridis untuk menganalisis bagaimana peraturan perundang-undangan diterapkan atau dilanggar. Soepomo (2001), dalam karyanya tentang hukum perburuhan, memberikan landasan tentang prinsip- prinsip ketenagakerjaan yang adil. Analisis yuridis dalam penelitian ini akan berlandaskan pada metode interpretasi hukum, termasuk interpretasi sistematis dan teleologis, untuk memahami bagaimana kedua undang-undang tersebut harus diinterpretasikan secara harmonis demi melindungi hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS.

5. Rekomendasi Kebijakan dan Perlindungan Afirmatif

Banyak penelitian tentang perlindungan kelompok rentan di tempat kerja merekomendasikan kebijakan afirmatif dan regulasi yang lebih spesifik. Misalnya, ILO (2010) secara konsisten menyerukan adanya kebijakan tempat kerja yang komprehensif, termasuk program pencegahan, dukungan,

dan penanggulangan diskriminasi HIV/AIDS. Penelitian ini akan mencari landasan teoritis untuk pengembangan kebijakan yang lebih kuat, seperti perlunya peraturan turunan dari UU Cipta Kerja atau amandemen yang secara eksplisit memasukkan perlindungan bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS, serta mekanisme pengaduan yang efektif dan sanksi yang tegas bagi pelanggar. Tinjauan pustaka ini akan menjadi fondasi untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kerangka hukum di Indonesia dapat diperkuat untuk mencapai tujuan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis dan mengkaji peraturan perundang-undangan serta konsep-konsep hukum yang relevan dengan perlindungan tenaga kerja dengan HIV/AIDS.

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu yang diteliti, yaitu perlindungan hukum tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Peraturan utama yang menjadi fokus adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), khususnya klaster ketenagakerjaan. Selain itu, peraturan perundang-undangan lain yang relevan, seperti peraturan turunan atau konvensi internasional yang telah diratifikasi, juga akan dianalisis. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum dan doktrin-doktrin hukum yang berkaitan

dengan perlindungan hak asasi manusia, diskriminasi, hak-hak pekerja, dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang adil. Konsep-konsep ini akan menjadi landasan teoritis untuk menganalisis relevansi dan implementasi norma hukum dalam konteks perlindungan tenaga kerja dengan HIV/AIDS.

2. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Bahan Hukum Primer: Bahan hukum yang bersifat mengikat dan langsung diambil dari peraturan perundang-undangan. Ini meliputi:
 - Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
 - Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan).
 - Undang-Undang terkait ketenagakerjaan lainnya yang relevan (misalnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang belum dicabut/diubah oleh UU Cipta Kerja).
 - Peraturan pemerintah atau peraturan menteri yang terkait dengan HIV/AIDS dan ketenagakerjaan.
 - Konvensi Internasional yang relevan, seperti Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia.
- b. Bahan Hukum Sekunder:
 - Bahan hukum yang memberikan penjelasan dan analisis terhadap bahan hukum primer, seperti:
 - Buku-buku teks hukum terkait hak asasi manusia, hukum ketenagakerjaan, dan hukum perburuhan.
 - Jurnal ilmiah dan artikel hukum yang membahas isu diskriminasi, HIV/AIDS, dan perlindungan pekerja.
 - Hasil penelitian dan laporan dari lembaga nasional maupun internasional (misalnya, ILO, UNDP, Komnas HAM) yang berkaitan dengan HIV/AIDS dan dunia kerja.

c. Bahan Hukum Tersier:

Bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia hukum, atau indeks.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Langkah- langkahnya meliputi:

- Inventarisasi: Mengidentifikasi dan mengumpulkan semua peraturan perundang-undangan serta literatur yang relevan.
- Klasifikasi: Mengelompokkan bahan hukum berdasarkan jenis dan relevansinya dengan topik penelitian.

Pembacaan Kritis: Membaca dan memahami isi dari setiap bahan hukum secara cermat untuk menemukan norma, prinsip, dan konsep yang relevan.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan secara deskriptif-preskriptif. Langkah-langkah analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Identifikasi Isu Hukum: Mengidentifikasi masalah-masalah hukum terkait perlindungan tenaga kerja dengan HIV/AIDS yang muncul dari UU HAM dan UU Cipta Kerja.
- b. Interpretasi Hukum: Melakukan interpretasi terhadap norma-norma hukum dalam kedua undang- undang tersebut untuk memahami makna dan cakupannya.

Teknik interpretasi yang digunakan meliputi:

- Interpretasi Gramatikal: Memahami makna kata-kata dalam undang-undang.
- Interpretasi Sistematis: Menghubungkan satu pasal dengan pasal lain dalam satu undang-undang, atau antar undang-undang, untuk menemukan keselarasan.
- Interpretasi Teleologis/Sosiologis: Memahami tujuan pembentukan undang- undang dan kaitannya dengan kondisi sosial masyarakat.

- Sinkronisasi Norma:
Menganalisis potensi sinkronisasi atau disharmonisasi antara ketentuan UU HAM dan UU Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Ini meliputi pencarian potensi kekosongan hukum, tumpang tindih, atau bahkan konflik norma.
- Evaluasi dan Rekomendasi:
Berdasarkan analisis, mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum yang ada dan merumuskan rekomendasi kebijakan atau saran perbaikan hukum untuk menjamin perlindungan yang lebih komprehensif dan efektif bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS di Indonesia. Melalui metode ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan argumentasi yuridis yang kuat mengenai status perlindungan hukum tenaga kerja dengan HIV/AIDS di bawah kerangka UU HAM dan UU Cipta Kerja.

PEMBAHASAN

Isu HIV/AIDS di tempat kerja telah lama menjadi perhatian global, tidak hanya dari perspektif kesehatan masyarakat tetapi juga dari dimensi hak asasi manusia dan ketenagakerjaan. Tenaga kerja dengan HIV/AIDS sering kali menghadapi stigma, diskriminasi, dan pelanggaran hak-hak dasar yang menghambat partisipasi penuh mereka dalam dunia kerja dan pembangunan ekonomi.¹ Di Indonesia, kerangka hukum terus berkembang, dan analisis terhadap Undang-Undang Nomor

39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menjadi krusial untuk memahami sejauh mana perlindungan hukum bagi kelompok ini terjamin. Pembahasan ini akan menguraikan secara komprehensif landasan hukum, tantangan implementasi, serta potensi harmonisasi norma dalam kedua undang-undang tersebut.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS merupakan isu krusial yang menyentuh aspek hak asasi manusia, keadilan sosial, dan produktivitas ekonomi.

Diskriminasi terhadap kelompok ini di tempat kerja tidak hanya melanggar martabat kemanusiaan, tetapi juga menghambat kontribusi mereka dalam pembangunan. Pembahasan ini akan menganalisis kerangka perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) dan implikasinya terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), khususnya klaster ketenagakerjaan, dalam menjamin hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS.

Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Tenaga Kerja dengan HIV/AIDS : Landasan Fundamental

Undang-Undang Hak Asasi Manusia (UU HAM) merupakan pilar utama dalam menjamin hak-hak dasar setiap individu di Indonesia, termasuk tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Secara eksplisit, UU HAM menegaskan prinsip non-diskriminasi yang sangat relevan dengan isu ini. Pasal 28I ayat (2) UU HAM secara tegas menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu." Frasa "atas dasar apa pun" mencakup status kesehatan, termasuk HIV/AIDS.² Ini berarti diskriminasi berdasarkan status HIV/AIDS di tempat kerja adalah pelanggaran hak asasi manusia yang fundamental.

Lebih lanjut, hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak adalah hak konstitusional yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), yang merupakan dasar bagi UU HAM, menjamin bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Implikasi dari ketentuan ini adalah bahwa status HIV/AIDS tidak boleh menjadi alasan untuk menolak pekerjaan, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, atau memberikan perlakuan yang berbeda dan merugikan dalam lingkungan kerja, selama tenaga kerja tersebut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya.³

Prinsip kerahasiaan medis juga merupakan bagian integral dari hak asasi manusia. Informasi mengenai status HIV/AIDS seorang tenaga kerja adalah data pribadi yang sensitif dan harus dijaga kerahasiaannya. Pengungkapan status HIV/AIDS tanpa persetujuan individu dapat menjadi bentuk pelanggaran hak asasi dan menyebabkan stigma serta diskriminasi yang lebih parah.⁴ Oleh karena itu, dari prespektif UU HAM, memberikan landasan kuat untuk menuntut perlakuan yang adil dan non-diskriminatif, serta perlindungan privasi bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS.

Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja dengan HIV/AIDS

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) sebagai omnibus law yang mereformasi berbagai sektor, membawa perubahan signifikan dengan tujuan menyederhanakan regulasi dan meningkatkan investasi, termasuk di sektor ketenagakerjaan. Namun, perubahan signifikan dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja menimbulkan pertanyaan krusial mengenai dampaknya terhadap kelompok rentan, termasuk tenaga kerja dengan HIV/AIDS.

Salah satu area yang menjadi perhatian utama adalah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). UU Cipta Kerja memperkenalkan beberapa alasan PHK baru dan menyederhanakan prosedur PHK dibandingkan UU Ketenagakerjaan sebelumnya.⁵ Meskipun UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit menyebutkan "status kesehatan" sebagai alasan PHK, frasa yang lebih umum seperti "mangkir" atau "melakukan pelanggaran berat" dapat disalahgunakan jika kondisi kesehatan seorang tenaga kerja dengan HIV/AIDS (misalnya, memerlukan izin sakit berkepanjangan) diinterpretasikan secara keliru sebagai alasan yang sah untuk PHK. Ini berpotensi menciptakan celah bagi diskriminasi terselubung.⁶

Selanjutnya, mengenai perlindungan upah dan jaminan sosial, UU Cipta Kerja secara umum tidak secara spesifik

mengatur perlindungan tambahan bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Namun, prinsip jaminan sosial yang adil dan setara sebagaimana diamanatkan oleh UU HAM harus tetap dihormati. Penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja dengan HIV/AIDS tetap memiliki akses yang sama terhadap jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua tanpa diskriminasi.⁷

Meskipun UU Cipta Kerja tidak secara langsung mencabut prinsip non- diskriminasi yang diatur dalam UU HAM, perluasan fleksibilitas dalam hubungan kerja dan potensi kemudahan PHK dapat memperburuk kerentanan tenaga kerja dengan HIV/AIDS jika tidak diimbangi dengan regulasi turunan yang kuat. Ketiadaan pasal spesifik yang melarang diskriminasi berdasarkan status HIV/AIDS dalam UU Cipta Kerja, berbeda dengan larangan diskriminasi berdasarkan agama, suku, ras, gender, atau disabilitas tertentu, meninggalkan celah interpretasi yang dapat merugikan.

Harmonisasi dan Sinkronisasi Norma: Tantangan dan Solusi

Analisis yuridis menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk harmonisasi dan sinkronisasi antara UU HAM dan UU Cipta Kerja dalam konteks perlindungan tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Meskipun UU HAM memberikan landasan filosofis dan normatif yang kuat, implementasinya memerlukan pengaturan lebih lanjut dalam undang-undang sektoral seperti UU Cipta Kerja.

Tantangan utama adalah bagaimana memastikan bahwa semangat non- diskriminasi dalam UU HAM benar-benar terwujud dalam praktik ketenagakerjaan di bawah kerangka UU Cipta Kerja. Ketiadaan pasal yang secara eksplisit melarang diskriminasi HIV/AIDS dalam UU Cipta Kerja dapat menjadi interpretasi bahwa hal tersebut tidak diatur, padahal prinsipnya telah dijamin oleh UU HAM.

Solusi yang dapat dipertimbangkan dalam mengatasi permasalahan meliputi:

a. Penyusunan Peraturan Turunan yang Komprehensif:

- Pemerintah perlu menyusun peraturan pemerintah (PP) atau peraturan menteri (Permen) yang secara eksplisit melarang diskriminasi terhadap tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Peraturan ini harus mencakup ketentuan mengenai: Larangan pemeriksaan HIV/AIDS sebagai syarat penerimaan kerja, kecuali untuk pekerjaan tertentu yang secara medis mutlak memerlukan.
- Larangan PHK berdasarkan status HIV/AIDS.
- Kewajiban perusahaan untuk menjaga kerahasiaan status kesehatan pekerja.
- Penyediaan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif.
- Mekanisme pengaduan yang jelas dan efektif bagi tenaga kerja yang mengalami diskriminasi.⁸

b. Peningkatan Kesadaran dan Edukasi:

Pentingnya edukasi bagi pengusaha, serikat pekerja, dan seluruh tenaga kerja mengenai HIV/AIDS dan hak-hak ODHA di tempat kerja. Pemahaman yang benar akan mengurangi stigma dan diskriminasi.⁹

c. Penguatan Peran Pengawasan dan Penegakan Hukum:

Peran pengawas ketenagakerjaan harus diperkuat untuk memantau kepatuhan perusahaan terhadap prinsip non-diskriminasi. Sanksi yang tegas perlu diterapkan bagi pelanggar.

d. Penguatan Peran Komnas HAM dan Lembaga Bantuan Hukum:

Memfasilitasi akses bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS yang mengalami diskriminasi untuk mendapatkan bantuan hukum dan mengajukan pengaduan ke Komnas HAM atau lembaga terkait lainnya.

Tanpa adanya regulasi yang lebih spesifik dan kebijakan yang afirmatif, hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS akan tetap rentan terhadap pelanggaran. Perlindungan hukum yang komprehensif tidak hanya sekedar memenuhi kewajiban konstitusional dan HAM, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang lebih inklusif dan produktif.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS di Indonesia memiliki landasan kuat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM). UU HAM secara tegas melarang diskriminasi dalam bentuk apa pun, termasuk berdasarkan status kesehatan, dan menjamin hak setiap individu untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak. Prinsip non-diskriminasi ini merupakan pilar fundamental yang semestinya menaungi seluruh regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Namun, kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), meskipun tidak secara langsung mencabut prinsip non-diskriminasi, menimbulkan potensi kerentanan dan celah hukum dalam implementasi perlindungan bagi tenaga kerja dengan HIV/AIDS. Ketidadaan ketentuan spesifik yang melarang diskriminasi berdasarkan status HIV/AIDS dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, dibandingkan dengan larangan diskriminasi berdasarkan faktor lain, dapat membuka ruang interpretasi yang merugikan. Fleksibilitas hubungan kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diperluas dalam UU Cipta Kerja juga berpotensi menjadi celah bagi praktik diskriminasi terselubung terhadap tenaga kerja dengan HIV/AIDS, terutama jika kondisi kesehatan mereka disalahgunakan sebagai alasan yang sah untuk PHK.

Dengan demikian, meskipun secara teoretis UU HAM memberikan payung perlindungan yang memadai,

implementasinya dalam konteks UU Cipta Kerja masih menghadapi tantangan serius. Ada disharmoni normatif yang memerlukan perhatian agar hak-hak tenaga kerja dengan HIV/AIDS benar-benar terjamin dalam praktik.

DAFTAR PUSTAKA

Fakih, Mansour. 2001. Hak-Hak Pekerja: Tinjauan Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

International Labour Organization (Ilo). 2001. Ilo Code Of Practice On Hiv/Aids And The World Of Work. Geneva: Ilo.

International Labour Organization (Ilo). 2010. Hiv/Aids And The World Of Work: A Review Of Ilo's Response. Geneva: Ilo.

Marbun, B. N. 2021. "Analisis Klaster Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja: Suatu Tinjauan Kritis." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, Vol. X, No. Y, Hlm. [nomor Halaman].

Sianipar, Rudi. 2021. "Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. X, No. Y, Hlm. [nomor Halaman].

Soepomo, Iman. 2001. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Sepanjang Belum Dicaput/Diubah Oleh Uu Cipta Kerja).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

United Nations Development Programme (Undp). 2011. Hiv And The World Of Work: The Ilo Code Of Practice (A Guide For Action For Employers' And Workers' Organizations). New York: Undp.