

## ABSTRAK

### **Rangga Putrana: Hak Atas Pekerjaan Bagi Odhiv Dihubungkan Dengan Prinsip Nondiskriminasi (Studi Kasus Pekerja Food And Beverage Kota Bandung)**

Hak atas pekerjaan merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Namun dalam praktiknya, masih terjadi tindakan diskriminatif terhadap kelompok rentan, termasuk ODHIV. Diskriminasi tersebut dapat berupa penolakan dalam proses rekrutmen, pembatasan tugas, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang didasarkan pada status kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip nondiskriminasi terhadap pekerja ODHIV di sektor Food and Beverage Kota Bandung, mengidentifikasi kendala dalam implementasinya, serta mengkaji upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja ODHIV dalam memperjuangkan hak atas pekerjaan dan perlakuan yang setara di lingkungan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data diperoleh studi lapangan melalui wawancara dan observasi pada instansi terkait serta data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur hukum, Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan.

Penelitian ini menggunakan teori Hak Asasi Manusia sebagai landasan utama, khususnya prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan. Teori ini menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama tanpa pembedaan, termasuk dalam memperoleh pekerjaan. Pemikiran tokoh seperti John Locke dan Thomas Aquinas menekankan bahwa hak atas pekerjaan merupakan hak kodrati yang melekat pada manusia dan harus dilindungi oleh negara. Dengan demikian, segala bentuk diskriminasi terhadap ODHIV dalam hubungan kerja merupakan pelanggaran terhadap prinsip HAM dan martabat manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif perlindungan terhadap pekerja ODHIV telah diatur dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Akan tetapi, implementasi prinsip nondiskriminasi di sektor *Food and Beverage* Kota Bandung belum berjalan optimal karena masih kuatnya stigma sosial, rendahnya pemahaman mengenai HIV, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Pekerja ODHIV yang mengalami diskriminasi dapat menempuh mekanisme perundingan bipartit, mediasi melalui dinas ketenagakerjaan, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, diperlukan penguatan edukasi publik, peningkatan pengawasan, serta komitmen penegakan hukum agar hak atas pekerjaan bagi ODHIV dapat terwujud secara efektif, adil, dan bermartabat.

**Kata kunci: Hak atas Pekerjaan, ODHIV, Prinsip Nondiskriminasi,**