

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia yang kaya akan keanekaragaman budaya dan adat istiadat dapat terjaga persatuan melalui pengamalan nilai-nilai dasar Pancasila. Nilai-nilai ini menjadi landasan bersama untuk menyatukan masyarakat dalam perbedaan dan mencegah terjadinya diskriminasi.¹ Salah satu nilai penting yang menegaskan hal tersebut terdapat dalam sila kelima, yakni “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia” Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan prinsip yang sama melalui Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak fundamental yang dijamin oleh negara sebagai bagian dari hak asasi manusia. jaminan tersebut secara tegas tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, khususnya Pasal 38 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya serta berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Ketentuan ini menegaskan bahwa hak atas pekerjaan tidak boleh dibatasi oleh diskriminasi dalam bentuk apapun, termasuk diskriminasi yang didasarkan pada kondisi Kesehatan.

Praktiknya, pelanggaran terhadap prinsip nondiskriminasi masih banyak dialami oleh kelompok rentan, salah satunya adalah ODHIV (Orang dengan HIV).³ *Human Immunodeficiency Virus* (selanjutnya disebut HIV) sendiri merupakan virus yang

¹ Jerimas Pelokilla, “UUD 1945 Sebagai Landasan Konstitusional Terhadap Perlindungan Hak Warga Negara Indonesia,” *JOCER: Journal of Civic Education Research* 1, (2023). Melalui : <https://doi.org/10.60153/jocer.v1i1.11>

² Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2)

³ Ari Rahmat Elsad dan Gunawan Widjaja, “Hak Penderita Hiv Dalam Perspektif Ham,” *Cross-border* 5, No. 1. (2022), hlm. 142-153. Melalui: <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3330673>

menyerang sistem kekebalan tubuh manusia, khususnya sel darah putih atau limfosit, yang berperan penting dalam melawan infeksi.⁴ Berdasarkan *United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS)* pada tahun 2022 diseluruh dunia dilaporkan dalam sehari terdapat 4.000 orang termasuk yang terdiagnosis virus HIV dan 1.100 diantaranya adalah anak muda.⁵ Pada 2022 Jumlah ODHIV yang ditemukan sebanyak 10.525 orang dari 941.973 orang yang dites HIV. Bahkan, sekitar 78% kasus infeksi baru HIV di kawasan Asia Pasifik berasal dari regional tersebut, termasuk Indonesia sebagai salah satu negara dengan kontribusi yang cukup besar.⁶

Indonesia sendiri menempati posisi sebagai salah satu penyumbang terbesar kasus HIV di kawasan Asia Pasifik.⁷ Kondisi ini tidak hanya menandakan adanya sebuah tantangan serius dalam aspek kesehatan masyarakat, tetapi juga berdampak pada pembentukan persepsi sosial. Tingginya jumlah kasus HIV di Indonesia seringkali memicu kekhawatiran dan kecemasan yang kemudian diterjemahkan oleh masyarakat dalam bentuk stigma. Alih-alih dipahami sebagai persoalan kesehatan yang dapat ditangani melalui pendekatan medis dan edukasi, HIV kerap dilekatkan dengan label moral yang negatif.⁸ Diskriminasi yang terjadi ini disebabkan stigma yang mengaitkan HIV dengan perilaku yang dianggap menyimpang seperti kelompok LGBT (*Lesbian, Gay,*

⁴ Ketut Holifah, Rr Tutik Sri Hariyati, and Denissa Faradita Aryani, "Mobile Health Voluntary Counseling and Testing for HIV-AIDS Prevention: Literature Review," *Journal of Nursing Care* (2023): hlm. 87-94. Melalui: <<https://doi.org/10.24198/jnc.v6i1.43965>>

⁵ UNAIDS, "UNAIDS Update 2022" (2022). Melalui: <<https://www.unaids.org/en/resources/documents/2022/in-danger-global-aids-update>>

⁶ Kementerian Kesehatan RI, "Laporan Perkembangan HIV-AIDS Dan Penyakit Infeksi Menular Seksual (PIMS) Triwulan 1 Januari-Maret 2022," *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, (2022). Melalui: <<https://pedulihatibangsa.id/2023/01/12/perkembangan-hiv-aids-dan-penyakit-infeksi-menular-seksual-pims-triwulan-i-tahun-2022/>>

⁷ UNAIDS, "2024 Global Aids Update". *UNAIDS* (2024), Melalui: <<https://crossroads.unaids.org/story/indonesia/>>

⁸ Fuji Aotari dan Astried Permata, "Diskriminasi HIV: Stigma Yang Mewabah," *Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat*, (2022). Melalui: <<https://lbhmasarakat.org/wp-content/uploads/2017/03/Diskriminasi-HIV-Stigma-yang-Mewabah-4.pdf>>

Biseksual, Transgender, dan Queer), seks bebas, dan penggunaan narkoba suntik bergantian.⁹

Stigma Masyarakat terhadap ODHIV muncul sebagai pandangan keliru yang berkembang luas, stigma ini berfungsi sebagai alat legitimasi sosial yang membenarkan terjadinya diskriminasi, yang dipengaruhi oleh faktor kurangnya edukasi.¹⁰ Stigmatisasi dan diskriminasi yang dihadapi oleh individu yang hidup dengan HIV dan AIDS berasal dari konstruksi Masyarakat. ODHIV sendiri masih menjadi tantangan signifikan dalam pembangunan kesehatan masyarakat di Indonesia.¹¹ Diskriminasi yang berakar dari stigma terhadap ODHIV berimplikasi serius dalam sektor ketenagakerjaan. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Ketentuan tersebut merupakan manifestasi dari prinsip nondiskriminasi dalam hubungan kerja, yang menempatkan semua pekerja pada posisi setara tanpa memandang latar belakang apapun, kemudian ditegaskan dalam kebijakan sektoral ketenagakerjaan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja. Kebijakan ini secara substansial menegaskan prinsip nondiskriminasi terhadap ODHIV di lingkungan kerja, antara lain melalui larangan melakukan pemutusan hubungan kerja, penolakan rekrutmen, maupun perlakuan berbeda yang didasarkan pada status HIV. Selain itu, kebijakan ini juga menjamin kerahasiaan status kesehatan pekerja serta melarang pelaksanaan tes HIV secara wajib dalam proses ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa

⁹ Yohanes Mega Hendarto, "Memetakan Permasalahan HIV Dan AIDS Di Indonesia," *Kompas.id*, 2021. Melalui: <<https://www.kompas.id/artikel/memetakan-permasalahan-hiv-dan-aids-di-indonesia>>

¹⁰ Devid Fiali Ndibi, Rudolf Sam Mamengko, dan Feiby Sesca Wewengkang, "Hak untuk Memperoleh Pekerjaan yang Layak bagi Orang dengan HIV (ODHIV) Usia Produktif di Kota Manado Dilihat dari Perspektif Hak Asasi Manusia," *Lex Crimen*, Vol.12, No.4, (2024). Melalui: <<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/59101>>

¹¹ "Stigma Negatif Masyarakat Hambat Eliminasi HIV AIDS di Indonesia," *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, (2021). Melalui: <<https://kemkes.go.id/id/stigma-negatif-masyarakat-hambat-eliminasi-hiv-aids-di-indonesia>>

negara tidak hanya mengakui secara normatif prinsip nondiskriminasi, tetapi juga secara konkret memberikan perlindungan khusus terhadap kelompok yang rentan mengalami stigma sosial.

Secara substansial, ODHIV dapat dikualifikasikan sebagai kelompok yang dilindungi dalam kerangka prinsip nondiskriminasi, karena status HIV merupakan bagian dari kondisi kesehatan yang tidak relevan dengan kapasitas kerja seseorang. Oleh karena itu, setiap bentuk pembedaan perlakuan terhadap ODHIV dalam hubungan kerja merupakan bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan hukum.¹² Perlindungan ini sejalan dengan prinsip hak asasi manusia yang menempatkan setiap individu memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum tanpa adanya pembedaan berdasarkan kondisi personal. Dengan demikian, ODHIV bukan hanya termasuk subjek hukum yang memiliki hak atas pekerjaan, tetapi juga merupakan kelompok yang secara khusus dilindungi dari praktik diskriminasi dalam dunia kerja, sehingga segala bentuk tindakan yang membatasi haknya atas pekerjaan harus dipandang sebagai pelanggaran terhadap prinsip nondiskriminasi dan perlindungan hukum.¹³

Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum positif Indonesia secara eksplisit melarang praktik diskriminatif dalam proses rekrutmen, penempatan, maupun hubungan kerja. Dalam konteks tersebut, asas nondiskriminasi menjadi prinsip penting yang menopang pemenuhan hak atas pekerjaan, karena asas ini memastikan bahwa setiap individu dilindungi dari perlakuan tidak adil yang dapat menghambat aksesnya terhadap pekerjaan. Dengan demikian, ketika tenaga kerja ODHIV menghadapi penolakan, pembatasan, atau kehilangan pekerjaan karena status kesehatannya, maka hal tersebut tidak hanya bertentangan dengan larangan diskriminasi, tetapi juga melanggar asas

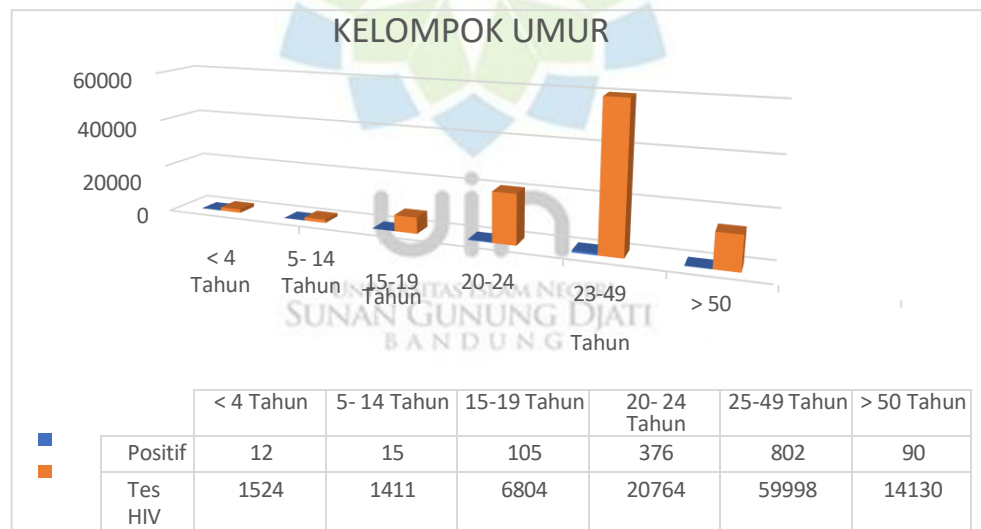
¹² Indra Kurniawan, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, and Amrie Firmansyah, "Penerapan Prinsip Nondiskriminasi dalam Dunia Kerja di Indonesia," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 4, No. 6 (2024): 1258-1269. Melalui: <<https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.643>>

¹³ Indra Kurniawan, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, and Amrie Firmansyah, "Penerapan Prinsip Nondiskriminasi dalam Dunia Kerja di Indonesia," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 4, No. 6 (2024): 1258-1269. Melalui: <<https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.643>>

nondiskriminasi sebagai asas fundamental dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

Kondisi tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan kebutuhan akan keadilan dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam mendapatkan pekerjaan. Kepastian hukum perlu hadir tidak hanya sebatas dipahami sebagai jaminan normatif yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencakup implementasinya secara konsisten dalam praktiknya.¹⁴ Hal ini menjadi semakin penting apabila dikaitkan dengan penegakan prinsip nondiskriminasi di bidang ketenagakerjaan, di mana setiap individu berhak memperoleh perlakuan yang setara tanpa adanya perbedaan berdasarkan kondisi kesehatan, termasuk status HIV.

Tabel 1.1 Capaian tes dan positif ditemukan berdasarkan umur tahun 2024



Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bandung

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Bandung pada tahun 2024 mengenai jumlah kasus baru orang yang terinfeksi HIV, terlihat bahwa persoalan HIV menjadi isu mendesak untuk ditangani secara komprehensif tidak hanya pada aspek medis namun juga pada hak katas pekerjaan yang layak tanpa

¹⁴ Dede Agus, “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,” *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan*, Vol. 6, No. 1, (2022): 182-196. Melalui: <<https://doi.org/10.35308/jic.v6i1.5146>>

diskriminasi. Kehadiran kepastian hukum menjadi sangat krusial, hukum harus diterapkan secara adil, tidak diskriminatif, dan merata kepada semua orang, keadilan ini juga mencakup aspek hak untuk mendapatkan perlakuan yang setara di hadapan hukum, tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, atau politik.¹⁵

Keadilan diperlukan untuk memastikan bahwa ODHIV memperoleh akses yang setara terhadap kesempatan kerja tanpa diskriminasi, serta mendapatkan jaminan perlindungan yang berlandaskan pada prinsip nondiskriminasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang layak”.¹⁶

Ketentuan dalam peraturan daerah tersebut menegaskan bahwa setiap individu memiliki kedudukan yang setara dalam memperoleh kesempatan kerja yang layak, tanpa dibedakan oleh latar belakang apa pun. Prinsip ini menolak segala bentuk diskriminasi dalam dunia kerja, baik yang didasarkan pada jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, maupun faktor sosial lainnya. Dengan demikian, norma ini tidak hanya memberikan jaminan normatif, tetapi juga mencerminkan komitmen hukum untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan.

Lebih jauh, pengaturan tersebut tidak semata-mata berfungsi sebagai bentuk pengakuan formal atas hak untuk bekerja, melainkan juga mengandung implikasi yang lebih luas terhadap pelaksanaan hubungan kerja di lapangan. Artinya, keberadaan norma ini mengharuskan adanya tindakan nyata dari seluruh pihak terkait, khususnya pengusaha, untuk memastikan bahwa hak tersebut benar-benar terwujud dalam praktik. Pengusaha tidak hanya dituntut

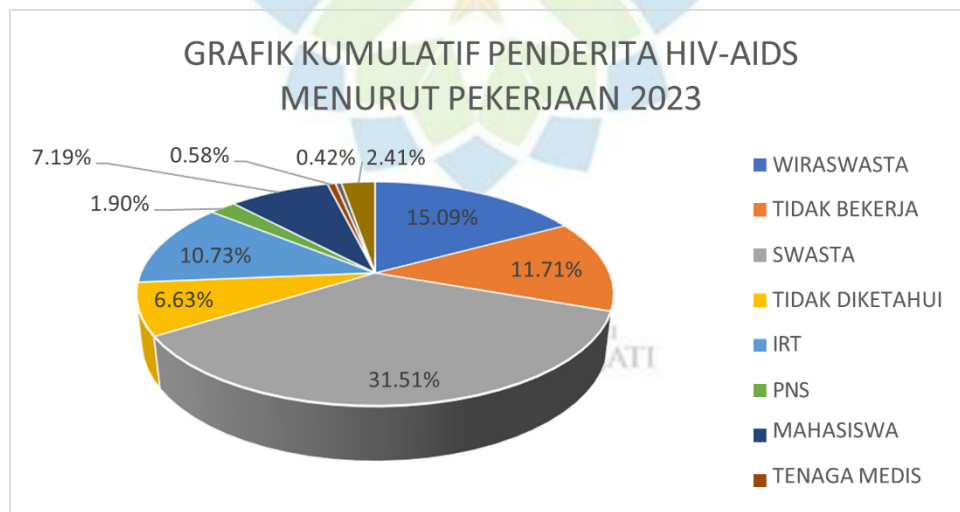
¹⁵ Selvin Mayulu, “Menakar Supremasi Hukum dalam Menjamin Hak Asasi Manusia: Antara Prinsip Ideal dan Realitas Implementasi di Indonesia,” *Judge: Jurnal Hukum*, Vol. 6, No. 3, (2025): 398–411. Melalui: <<https://doi.org/10.54209/judge.v6i03.1484>>

¹⁶ Lihat Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, *Peraturan BPK*. Melalui: <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/139624/perda-kota-bandung-no-4-tahun-2018>>

untuk membuka akses pekerjaan secara setara, tetapi juga berkewajiban menciptakan lingkungan kerja yang menghormati prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan.

Selain itu, ketentuan ini juga mengandung dimensi perlindungan hukum bagi tenaga kerja, di mana setiap bentuk perlakuan yang tidak adil dapat dipandang sebagai pelanggaran terhadap prinsip dasar ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tanggung jawab pengusaha tidak berhenti pada tahap rekrutmen saja, tetapi juga mencakup proses penempatan, pemberian upah, pengembangan karier, hingga pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, norma tersebut berfungsi sebagai landasan yuridis yang menuntut konsistensi, akuntabilitas, dan keadilan dalam setiap aspek hubungan industrial, sehingga tercipta keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pengusaha.

Tabel 1.2 Penderita HIV-AIDS menurut Pekerjaan 2023 Kota Bandung



Sumber: Dinas Tenaga kerja Kota Bandung

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menunjukkan bahwa angka penderita HIV di sektor pekerjaan formal menempati posisi yang cukup tinggi dibandingkan sektor pekerjaan lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerja formal, yang umumnya berada dalam lingkup perusahaan, industri, maupun jasa seperti sektor *Food and Beverage*, merupakan kelompok yang cukup rentan terdampak oleh isu kesehatan ini. Tingginya angka tersebut bukan hanya menggambarkan luasnya penyebaran HIV di kalangan pekerja

formal, tetapi juga menegaskan bahwa isu ini tidak dapat dipandang dari sisi medis semata, melainkan juga berkaitan erat dengan aspek sosial dan hukum ketenagakerjaan. Tingginya angka penderita HIV di sektor pekerjaan formal di Kota Bandung seharusnya menjadi peringatan penting bagi pemerintah daerah dan pihak perusahaan untuk memperkuat implementasi prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan kesempatan kerja.

Dalam Praktiknya, prinsip nondiskriminasi dalam ketenagakerjaan kerap kali mengalami penyimpangan.¹⁷ Salah satu bentuk nyata penyimpangan tersebut dapat dilihat ketika seorang pekerja yang secara terbuka mengungkapkan status HIV positifnya justru menjadi sasaran perlakuan diskriminatif di lingkungan kerja. Diskriminasi ini tidak jarang termanifestasi melalui tindakan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) yang dilakukan semata-mata atas dasar kondisi tertentu. Praktik demikian secara substansial bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan secara jelas melanggar prinsip kesetaraan hak sebagaimana dijamin dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dan mencederai perjanjian kerja.

Tindakan diskriminasi dengan alasan kondisi kesehatan merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap prinsip nondiskriminasi yang menjadi landasan dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa dibedakan atas dasar ras, agama, jenis kelamin, maupun kondisi kesehatan. Namun dalam praktiknya, masih sering dijumpai pelanggaran terhadap prinsip tersebut, seperti yang terjadi pada salah satu perusahaan *Food and Beverage* di Kota Bandung.

Dalam kasus tersebut, seorang pekerja yang telah lama mengabdikan di perusahaan mengalami perubahan perlakuan setelah status kesehatannya sebagai penyandang HIV terungkap kepada rekan kerja dan pihak manajemen.

¹⁷ Fuji Astari dan Astried Permata, "Diskriminasi HIV: Stigma Yang Mewabah," *Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat*, (2022). Melalui: <<https://lbhmasyarakat.org/wp-content/uploads/2022/03/Diskriminasi-HIV-Stigma-yang-Mewabah-4.pdf>>

Pasca terungkapnya kondisi kesehatan tersebut, pekerja tersebut mulai menghadapi berbagai bentuk perlakuan diskriminatif di lingkungan kerja. Rekan-rekan sejawat mulai menjaga jarak, memperlakukan dengan tidak semestinya, bahkan menunjukkan sikap penolakan yang didasari oleh stigma dan ketidaktahuan terhadap kondisi HIV. Situasi ini kemudian diperburuk oleh pihak manajemen yang tidak memberikan perlindungan sebagaimana mestinya, melainkan justru melakukan tindakan PHK secara sepihak dengan alasan yang tidak berdasar secara hukum.

Tindakan tersebut jelas bertentangan dengan aturan yang berlaku. Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi ODHIV masih menghadapi kendala ini menunjukkan bahwa asas nondiskriminasi sebagai prinsip dasar dalam ketenagakerjaan tidak terlaksana secara ideal. Peraturan perundang-undangan mulai dari UUD NRI 1945 Pasal 28D ayat (2), Undang-undang Ketenagakerjaan, hingga Undang-undang HAM secara tegas menjamin bahwa setiap individu berhak memperoleh perlakuan yang setara tanpa perbedaan berdasarkan kondisi kesehatan.¹⁸ Pelanggaran prinsip nondiskriminasi tersebut menjadi dasar penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana hak atas pekerjaan bagi ODHIV seharusnya dilindungi dan dijamin oleh hukum, khususnya dalam konteks pekerja *Food and Beverage* di Kota Bandung.

Fenomena semacam ini mencerminkan bahwa meskipun secara normatif (*das Sollen*) hukum telah mengatur secara tegas perlindungan terhadap pekerja tanpa diskriminasi, namun secara empiris (*das Sein*) pelaksanaannya masih jauh dari ideal.¹⁹ Fenomena tersebut menggambarkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang seharusnya ditegakkan dengan praktik ketenagakerjaan di lapangan yang masih dipengaruhi oleh stigma sosial dan kurangnya pemahaman tentang hak asasi pekerja. Dengan demikian, peristiwa diskriminasi dan PHK terhadap pekerja dengan kondisi kesehatan tertentu bukan hanya merupakan

¹⁸ Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2), *Badan Pembinaan Hukum Nasional*. Melalui: <https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf>

¹⁹ Indra Kurniawan, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, and Amrie Firmansyah, "Penerapan Prinsip Nondiskriminasi dalam Dunia Kerja di Indonesia," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 4, No. 6 (2024): 1258-1269. Melalui: <<https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.643>>

bentuk pelanggaran terhadap hak individu, tetapi juga menunjukkan belum efektifnya implementasi prinsip-prinsip keadilan sosial dan perlindungan hukum dalam dunia kerja, khususnya di sektor FnB di Kota Bandung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan di bahas, yaitu:

1. Bagaimanakah penerapan prinsip nondiskriminasi terhadap pekerja ODHIV sektor *Food and Beverage* Kota Bandung?
2. Bagaimanakah kendala-kendala penerapan prinsip nondiskriminasi terhadap pekerja ODHIV sektor *Food and Beverage* Kota Bandung?
3. Bagaimanakah upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja ODHIV dalam memperjuangkan hak atas pekerjaan dan perlakuan yang setara di lingkungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan hukum mengenai prinsip nondiskriminasi terhadap pekerja dengan HIV di lingkungan kerja Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala hukum dalam penerapan dalam penegakan prinsip nondiskriminasi terhadap pekerja ODHIV sektor *Food and Beverage* Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja dengan HIV dalam melindungi haknya dari praktik diskriminatif di tempat kerja.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memperkaya kerangka konseptual mengenai hak atas pekerjaan untuk ODHIV dengan prinsip nondiskriminasi. Berikut manfaatnya:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai pengembangan dalam ilmu hukum, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian hukum keperdataan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja.
- c. Penelitian ini dapat mengembangkan kerangka konseptual tentang hak-hak pekerja sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan saran praktis yang bisa diterapkan untuk meningkatkan penegakan hukum dalam menjamin hak Pekerja ODHIV. Berikut manfaatnya:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan bagi pengusaha dalam menjalankan prinsip nondiskriminasi dan menjamin hak pekerja ODHIV.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan bagi lembaga pengawas terkait dalam menegakkan pengawasan dan prinsip keadilan untuk Pekerja ODHIV.
- c. Penelitian ini akan memperkuat kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja ODHIV, dan juga mendorong pengusaha untuk berperan aktif dalam memastikan keamanan tanpa diskriminasi bagi pekerja ODHIV.
- d. Penelitian ini akan menjadi pedoman bagi ODHIV, pengusaha, dan pemerintah dalam memahami hak-hak pekerja yang perlu dihormati dalam penegakkan prinsip keadilan dan undang-undang terkait.

E. Kerangka Berpikir

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia, di mana pada pertengahan tahun 2025 tercatat mencapai 286 juta

jiwa.²⁰ Besarnya jumlah penduduk tersebut berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap meningkatnya kebutuhan lapangan kerja, sehingga dunia usaha dan industri menghadapi tuntutan untuk menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar serta memastikan proses kerja yang efektif dan produktif. Hal ini dapat memengaruhi kualitas kerja dan mengakibatkan terabaikannya perlindungan hak-hak tenaga kerja. permasalahan pelanggaran hak-hak tenaga kerja merupakan tantangan serius dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Lemahnya penegakan regulasi, serta ketimpangan sosial dan ekonomi memperburuk kondisi tersebut, karena mekanisme pengawasan terhadap perlindungan pekerja tidak terlaksana secara optimal. Situasi ini menempatkan pekerja dalam posisi rentan, khususnya ketika menghadapi praktik diskriminasi dan pengabaian hak-hak fundamental yang seharusnya dijamin oleh hukum.²¹

Pekerja memiliki hak yang dijamin oleh konstitusi, yang mewajibkan negara memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak dasar dalam hubungan kerja.²² Perlindungan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 6 yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi mengatur hubungan industrial, tetapi juga menjadi instrumen perlindungan hak asasi manusia bagi seluruh pekerja, termasuk kelompok rentan seperti ODHIV.²³

Pasal 1 ayat (3) undang-undang Dasar NRI 1945 secara jelas menyatakan “Negara Indonesia Adalah negara hukum.”²⁴ Sebagai negara hukum, Indonesia

²⁰ CNN Indonesia, “Penduduk RI Tembus 286 Juta Orang pada 2025,” *CNN Indonesia*, (2025). Melalui: <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20250711131422-532-1249573/penduduk-ri-tembus-286-juta-orang-pada-2025>>

²¹ Fuji Astari dan Astried Permata, "Diskriminasi HIV: Stigma Yang Mewabah," *Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat*, (2022). Melalui: <<https://lbhmasyarakat.org/wp-content/uploads/2022/03/Diskriminasi-HIV-Stigma-yang-Mewabah-4.pdf>>

²² Faridha Ath Thooriq, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan),” *Gema Keadilan Vol. 10*, No. 3 (2023): 153-169. Melalui: <<https://doi.org/10.14710/gk.2023.20428>>

²³ Yoga Saputra, et al “Justice for PLHIV Workers : Islamic and National Legal Approaches to Protecting Labor Rights”. *Istinbath: Jurnal Hukum*, Vol.22, No.1 (2025): 168-192. Melalui: <<https://doi.org/10.32332/istinbath.v22i01.10059>>

²⁴ Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 1 ayat (3).

memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menjamin serta melindungi hak asasi manusia melalui perangkat hukum yang berlaku. Komitmen ini tercermin dalam bidang ketenagakerjaan, di mana setiap individu seharusnya memperoleh hak yang sama untuk bekerja dan diperlakukan secara adil.

Memahami hak-hak pekerja, khususnya bagi ODHIV, merupakan aspek penting dalam mewujudkan perlindungan ketenagakerjaan yang berkeadilan. Ketentuan ini menjadi landasan konstitusional yang mengikat bagi setiap pihak, baik pemerintah, pengusaha, maupun masyarakat, untuk menjamin hak ODHIV dalam memperoleh pekerjaan yang layak serta terbebas dari praktik diskriminatif.

Praktik fenomena diskriminasi masih kerap terjadi, salah satunya dalam PHK yang dilakukan semata-mata karena status kesehatan pekerja. Tindakan semacam ini jelas bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi yang dijunjung tinggi dalam hukum ketenagakerjaan dan hal ini merupakan salah satu bentuk wanprestasi, Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja yang secara tegas melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan kesehatan tertentu, termasuk sakit yang masih dalam batas 12 bulan atau penyakit akibat hubungan kerja yang belum dapat dipastikan sembuh.²⁵ Larangan tersebut kemudian diperkuat melalui Pasal 36 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa PHK yang dilakukan dengan alasan yang dilarang undang-undang adalah batal demi hukum.²⁶ Lebih lanjut, perlindungan ini juga dipertegas melalui regulasi turunan di tingkat daerah, yakni Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pasal 6 ayat (1) peraturan tersebut secara eksplisit menegaskan bahwa “setiap tenaga kerja

²⁵ Lihat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

²⁶ Ria Sintha Devi, “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja” *As-Syar i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga Vol.6*, No. 4 (2024): 1208-1219. Melalui: <<https://www.elibrary.ru/ip>>

memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang layak.”²⁷ Dengan demikian, segala bentuk perlakuan tidak adil terhadap ODHIV di dunia kerja, termasuk PHK berdasarkan status kesehatan, tidak hanya melanggar prinsip keadilan, tetapi juga secara nyata bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menjawab seluruh rumusan masalah penelitian ini, penulis menggunakan teori Hak Asasi Manusia sebagai kerangka analisis utama, khususnya yang berkaitan dengan prinsip nondiskriminasi dan hak atas pekerjaan, guna menilai kesesuaian antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan terhadap pekerja ODHIV.

Teori Hak asasi manusia merupakan konsep fundamental yang menjadi pilar dalam menjamin kehidupan yang bermartabat bagi setiap individu. Pengakuan terhadap hak ini merupakan bentuk perlindungan universal yang menegaskan bahwa setiap manusia memiliki nilai yang setara tanpa memandang kondisi apapun, termasuk status kesehatan, asal usul, atau posisi sosial.²⁸ Dalam sejarah pemikiran, hak asasi manusia telah berkembang sebagai prinsip yang mendasari berbagai sistem hukum, termasuk yang tertuang dalam undang-undang dan konstitusi di banyak negara.

Seiring berkembangnya negara modern, hak asasi manusia tidak lagi hanya dipahami sebagai gagasan filsafat atau nilai moral semata, tetapi telah dimasukkan ke dalam sistem hukum, baik di tingkat nasional maupun internasional. Banyak negara, termasuk Indonesia, mencantumkan jaminan hak asasi manusia dalam konstitusinya sebagai bagian dari prinsip negara hukum. Artinya, perlindungan Hak Asasi Manusia bukan sekadar anjuran etis, tetapi merupakan kewajiban hukum yang harus dilaksanakan.

Dengan demikian, hak asasi manusia tidak hanya menjadi nilai moral yang diakui, tetapi juga menjadi aturan hukum yang mengikat negara dan warga

²⁷ Lihat Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pasal 6 ayat (1).

²⁸ Afreiza Octaguna A et al., “Peran Hukum Progresif dalam Mencari Keadilan Menurut Satjipto Rahardjo,” *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora*, Vol. 3, No. 1, (2025). Melalui: <<http://journal.forikami.com/index.php/nusantara/article/view/971>>

negara. Negara tidak cukup hanya mengakui keberadaan hak tersebut, melainkan wajib mengambil langkah nyata untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak tersebut melalui peraturan yang jelas, kebijakan yang adil, serta penegakan hukum yang efektif apabila terjadi pelanggaran.

John Locke melalui teori Hak Asasi Manusia Universal, John Locke berpendapat bahwa manusia secara alami memiliki hak yang tidak dapat dicabut, seperti hak untuk hidup, kebebasan, dan mencari kebahagiaan.²⁹ Teori John Locke menjadi landasan penting dalam memahami bahwa perlakuan nondiskriminasi adalah bagian dari hak universal yang harus diakui di berbagai aspek kehidupan, termasuk ketenagakerjaan, di mana perlakuan setara menjadi kunci untuk mewujudkan keadilan. Konsepsi ini memiliki relevansi dengan ketentuan konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Selain itu, prinsip kebebasan dan kesetaraan yang dikemukakan John Locke juga sejalan dengan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Dalam konstruksi pemikiran John Locke, hak untuk mempertahankan hidup dan kebebasan tidak hanya dimaknai secara sempit sebagai perlindungan fisik, tetapi juga mencakup kebebasan untuk mengembangkan potensi diri dan memperoleh penghidupan yang layak. Dengan demikian, hak atas pekerjaan dapat dipahami sebagai manifestasi dari hak kodrati untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi sarana bagi manusia untuk menjaga keberlangsungan hidup, mempertahankan martabat, dan mewujudkan kebebasan pribadinya.³⁰

Thomas Aquinas memandang bahwa hak asasi manusia berakar pada martabat manusia sebagai ciptaan Tuhan. Dalam kerangka hukum alam (*lex*

²⁹ Wijaya, "John Locke on Character Building," *ATIKAN: Jurnal Kajian Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, (2013). Melalui: <<https://doi.org/10.2121/atikan-journal.v3i2.161.g160>>

³⁰"Locke's Political Philosophy," *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, (2020). Melalui: <<https://plato.stanford.edu/entries/locke-political/>>

naturalis), Thomas Aquinas menjelaskan bahwa terdapat prinsip-prinsip moral yang bersumber dari hukum Tuhan (*lex divina*) dan dapat dipahami melalui akal budi manusia. Oleh karena itu, hak-hak dasar manusia tidak bergantung pada pengakuan negara atau keberadaan hukum positif, melainkan melekat secara kodrati pada setiap individu sejak lahir. Hak tersebut bersifat universal dan tidak dapat dicabut (*inalienable*), karena berasal dari hakikat kemanusiaan itu sendiri.³¹

Dalam perspektif ini, hak atas pekerjaan dan hak untuk diperlakukan secara setara bukanlah pemberian negara, melainkan bagian dari hak kodrati manusia untuk mempertahankan hidup dan martabatnya. Negara hanya berfungsi sebagai pelindung dan pengatur agar hak-hak tersebut tidak dilanggar. Dengan demikian, ketika terjadi diskriminasi terhadap pekerja ODHIV semata-mata karena status kesehatannya, tindakan tersebut tidak hanya melanggar norma hukum positif, tetapi juga bertentangan dengan prinsip hukum alam yang menempatkan setiap manusia sebagai pribadi yang bermartabat. Konsep ini sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh pekerjaan yang layak serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Lebih lanjut, larangan diskriminasi terhadap pekerja, termasuk berdasarkan kondisi kesehatan, juga ditegaskan dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun.

Pemikiran Thomas Aquinas memiliki relevansi terhadap permasalahan yang ada dimana, dalam menilai penerapan prinsip nondiskriminasi, teori hukum alam memberikan dasar bahwa setiap pekerja harus diperlakukan setara karena martabatnya sebagai manusia, bukan dinilai berdasarkan stigma sosial. Kedua, ketika ditemukan kendala dalam implementasi perlindungan hukum, hal tersebut menunjukkan adanya kegagalan negara dalam menjalankan fungsi perlindungan terhadap hak kodrati yang seharusnya dijaga. Ketiga, dalam

³¹ Susan Dimock, *The Natural Law Theory of St. Thomas Aquinas*, 6th ed. (2000), hlm. 12

merumuskan upaya hukum, pendekatan ini menegaskan bahwa mekanisme penegakan hukum harus diarahkan pada pemulihan martabat dan keadilan substantif, bukan sekadar penyelesaian administratif.

Konsep hak kodrati ini juga sejalan dengan ajaran Islam yang menempatkan manusia sebagai makhluk yang dimuliakan dan memiliki hak yang harus dihormati tanpa diskriminasi. Dengan demikian, baik dalam perspektif filsafat hukum alam maupun nilai-nilai keagamaan, perlakuan diskriminatif terhadap pekerja ODHIV tidak dapat dibenarkan secara moral maupun hukum. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa perlindungan terhadap pekerja ODHIV bukan hanya kewajiban normatif negara, tetapi merupakan konsekuensi dari pengakuan atas martabat manusia yang bersifat universal.³²

Jimly Asshiddiqie menegaskan bahwa prinsip persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) merupakan syarat fundamental dari suatu negara hukum. Prinsip tersebut tidak dapat dimaknai sebatas kesetaraan formal dalam teks konstitusi, melainkan harus diwujudkan dalam perlindungan yang efektif, terutama bagi kelompok yang secara sosial berada dalam posisi rentan. Dalam kerangka negara hukum modern, persamaan menuntut adanya perlakuan yang objektif dan rasional, serta melarang pembedaan yang tidak memiliki dasar yang sah dan proporsional.³³

Apabila prinsip ini dikaitkan dengan konteks ketenagakerjaan, maka setiap pekerja wajib dinilai berdasarkan kapasitas kompetensi, kinerja, dan kemampuan menjalankan tugas bukan berdasarkan identitas pribadi atau kondisi kesehatan yang tidak relevan dengan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, perlakuan berbeda terhadap pekerja ODHIV dalam proses rekrutmen, penempatan, pembatasan promosi, maupun pemutusan hubungan kerja yang semata-mata didasarkan pada status HIV, merupakan bentuk pembedaan yang tidak rasional dan tidak proporsional.

³² Dede Kania, *Hak Asasi Manusia dalam Realitas Global* (Bandung: Manggu Makmur Tanjung, 2022). hal. 7-8.

³³ Jimly Asshiddiqie. Gagasan Negara Hukum Indonesia. *Jurnal Konstitusi Vol 1*, No. 1, 2006. Melalui:

<https://www.academia.edu/download/35556576/Konsep_Negara_Hukum_Indonesia.pdf>

Dalam perspektif konstitusional, tindakan tersebut bukan hanya bertentangan dengan nilai universal hak asasi manusia, tetapi juga mencederai prinsip negara hukum yang menjamin persamaan hak bagi setiap warga negara. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan dan konstitusi Indonesia telah menjamin hak atas pekerjaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Namun secara empiris, masih ditemukan praktik diskriminatif terhadap pekerja ODHIV, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara norma dan implementasi.

Lebih lanjut, Satjipto Rahardjo melalui menegaskan bahwa hukum harus hadir untuk melindungi manusia, terutama mereka yang berada dalam posisi lemah sehingga apabila hukum hanya berhenti pada pengakuan normatif tanpa mampu mencegah atau mengoreksi praktik diskriminasi, maka hukum kehilangan fungsi sosialnya.³⁴ Dalam konteks ini, pekerja ODHIV merupakan kelompok yang secara sosial berada dalam posisi rentan akibat stigma dan stereotip negatif yang berkembang di masyarakat. Ketika hukum ketenagakerjaan telah memuat prinsip nondiskriminasi secara normatif, namun dalam praktik masih ditemukan perlakuan berbeda dalam proses rekrutmen, pembatasan jabatan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada status HIV, maka hal tersebut menunjukkan bahwa hukum belum sepenuhnya menjalankan fungsi sosialnya. Norma telah ada, tetapi daya korektifnya belum efektif.

Satjipto Rahardjo menekankan bahwa hukum yang tidak responsif terhadap ketidakadilan sosial akan kehilangan legitimasi moralnya. Dalam kerangka tersebut, perlindungan terhadap pekerja ODHIV tidak cukup diwujudkan melalui pengakuan normatif dalam undang-undang, melainkan harus disertai mekanisme penegakan yang mampu mencegah dan mengoreksi praktik diskriminasi secara nyata, Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja yang melarang pemutusan hubungan kerja dengan alasan

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 10

kondisi tertentu, serta Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan adalah batal demi hukum. Jika hukum hanya berhenti pada tataran deklaratif tanpa intervensi yang efektif terhadap pelanggaran, maka hukum menjadi formalistik dan gagal memenuhi tujuan utamanya sebagai sarana perlindungan manusia.³⁵

Berdasarkan landasan konsep teori Hak Asasi Manusia, prinsip nondiskriminasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak asasi manusia.³⁶ Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu wajib diperlakukan secara setara tanpa adanya pembedaan yang merugikan berdasarkan karakteristik personal yang tidak relevan dengan kapasitasnya sebagai manusia, termasuk status kesehatan. Namun, dalam konteks kasus yang dianalisis dalam skripsi ini, prinsip nondiskriminasi justru mengalami pelanggaran nyata, di mana individu diperlakukan secara berbeda dan dirugikan semata-mata karena status tertentu, tanpa mempertimbangkan kompetensi, kinerja, maupun martabat kemanusiaannya.

Prinsip nondiskriminasi menjadi titik sentral dalam penilaian aspek hak asasi manusia pada kasus yang dikaji. Dalam teori Hak Asasi Manusia, prinsip ini berkaitan erat dengan asas persamaan, asas penghormatan terhadap martabat manusia, dan asas keadilan. Asas persamaan menegaskan bahwa setiap individu berhak diperlakukan setara tanpa pembedaan yang tidak relevan, sedangkan asas martabat manusia menempatkan setiap orang sebagai subjek yang memiliki nilai intrinsik yang tidak dapat direndahkan. Sementara itu, asas keadilan menuntut agar perlindungan hukum tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mampu memberikan perlakuan yang adil secara substantif.

Dengan demikian, diskriminasi terhadap pekerja ODHIV bukan hanya pelanggaran terhadap norma hukum positif, tetapi juga bertentangan dengan asas persamaan, martabat manusia, dan keadilan dalam kerangka Hak Asasi

³⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 14

³⁶ I Gede Dharma Suyasa, "Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Pendekatan Kedaulatan Negara," *Journal de Facto* 7, no. 1 (2020): 86-107, Melalui: <<https://jurnal.pascasarjana.uniba-bpn.ac.id>>

Manusia. Penegakan prinsip nondiskriminasi menjadi penting bukan sekadar untuk mencegah perlakuan sewenang-wenang, tetapi untuk memastikan bahwa hak atas pekerjaan benar-benar dijamin secara adil dan bermartabat bagi setiap individu tanpa kecuali.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melaksanakan penelitian ini, peneliti telah melakukan studi kepustakaan dengan meninjau berbagai sumber, termasuk buku, makalah, jurnal, dan informasi dari internet. Penelitian ini merupakan karya orisinal yang tidak mengandung unsur plagiat dari skripsi atau karya serupa lainnya. Untuk menegaskan orisinalitas penelitian dan menghindari terjadinya duplikasi tema dengan fokus kajian yang sama, peneliti telah menghimpun sejumlah penelitian terkait yang relevan untuk mendukung penelitian ini, yang dijabarkan pada tabel di bawah ini:

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1.	Ari Rahmat Elsad dan Gunawan Widjaja	2022	Hak Penderita HIV dalam Perspektif Ham	Penelitian ini membahas perlindungan hak asasi manusia bagi ODHIV dengan menitikberatkan pada prinsip kesetaraan dan perlakuan yang adil. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ODHIV sebagai subjek hukum tetap memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek kehidupan serta	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada pembahasan mengenai perlindungan hak ODHIV dan prinsip nondiskriminasi dalam perspektif hak asasi manusia. Perbedaannya, penelitian tersebut masih bersifat normatif dan umum dalam kajian HAM, sedangkan penelitian penulis secara khusus mengkaji

				pentingnya penghapusan stigma dan diskriminasi terhadap ODHIV dalam masyarakat.	penerapan prinsip nondiskriminasi dalam hubungan kerja pada sektor <i>Food and Beverage</i> di Kota Bandung serta dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan.
2.	Devid Fiali Ndibi, Feiby Sesca Wewengkang, dan Rudolf Sam Mamengko	2024	Hak untuk Memperoleh Pekerjaan yang Layak bagi Orang dengan HIV Usia Produktif di Kota Manado	Penelitian ini mengkaji pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak bagi ODHIV usia produktif di Kota Manado dengan menekankan pentingnya prinsip nondiskriminasi dan hambatan sosial berupa stigma masyarakat terhadap ODHIV dalam memperoleh pekerjaan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas hak atas pekerjaan bagi ODHIV dan prinsip nondiskriminasi dalam dunia kerja. Perbedaannya, penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek sosial dan pemberdayaan masyarakat, sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan hukum normatif-empiris dengan fokus pada implementasi prinsip nondiskriminasi dalam hubungan kerja di sektor <i>Food and Beverage</i> Kota Bandung serta konsekuensi hukum

					terhadap tindakan diskriminatif.
3.	Novia Anisawati	2024	<p>Perindungan dan Penegakan Hak Asasi Manusia untuk Tenaga Kerja Indonesia</p>	<p>Penelitian ini membahas perlindungan dan penegakan hak asasi manusia dalam konteks ketenagakerjaan secara umum. Penelitian tersebut menempatkan HAM sebagai landasan fundamental dalam menjamin hak-hak pekerja, termasuk hak atas pekerjaan yang layak, perlakuan yang adil, dan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang.</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan perspektif hak asasi manusia sebagai dasar perlindungan tenaga kerja dan prinsip nondiskriminasi.</p> <p>Perbedaannya, penelitian tersebut membahas tenaga kerja secara umum tanpa fokus pada kelompok rentan tertentu, sedangkan penelitian penulis secara spesifik membahas perlindungan hukum terhadap pekerja ODHIV di sektor <i>Food and Beverage</i> Kota Bandung dengan menitikberatkan pada praktik diskriminasi dalam hubungan kerja.</p>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai hak ODHIV dan prinsip nondiskriminasi telah banyak dikaji dalam perspektif hak asasi manusia dan ketenagakerjaan secara umum.

Akan tetapi, penelitian yang secara khusus mengkaji penerapan prinsip nondiskriminasi terhadap pekerja ODHIV dalam hubungan kerja pada sektor *Food and Beverage* di Kota Bandung masih sangat terbatas. Oleh karena itu, kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menganalisis implementasi prinsip nondiskriminasi terhadap pekerja ODHIV pada sektor *Food and Beverage* di Kota Bandung dengan pendekatan hukum normatif-empiris. Penelitian ini tidak hanya mengkaji perlindungan hukum secara normatif, tetapi juga menelaah kondisi empiris di lapangan, kendala penerapan prinsip nondiskriminasi, serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja ODHIV dalam memperjuangkan hak atas pekerjaan dan perlakuan yang setara di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak asasi manusia terhadap kelompok rentan, khususnya pekerja ODHIV.

