



**HAK UNTUK MEMPEROLEH PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI  
ORANG DENGAN HIV/AIDS (ODHA) USIA PRODUKTIF  
DI KOTA BANDUNG**

Fonny Farhani Armelia Arman\*, Rahayu, H.M Kabul Supriyadhie  
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
E-mail : [fonny\\_andrya@yahoo.com](mailto:fonny_andrya@yahoo.com)

**Abstrak**

HIV/AIDS telah menjadi permasalahan banyak negara di dunia, baik negara maju maupun negara berkembang. Jumlah Orang Dengan HIV/AIDS (ODHA) setiap tahunnya selalu bertambah. ODHA termasuk dalam kelompok minoritas yang tidak jarang mendapati hak asasi nya tidak terpenuhi. Salah satu hak asasi tersebut adalah hak atas pekerjaan yang layak. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak dan penyebab ODHA usia produktif di Kota Bandung belum memperoleh pekerjaan yang layak. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian *socio-legal*, dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan ialah data primer yang diperoleh melalui wawancara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stigma dan diskriminasi menjadi penyebab utama ODHA di Kota Bandung belum memperoleh pekerjaan yang layak dan pemenuhan hak ODHA dalam memperoleh pekerjaan belum terlaksana sepenuhnya. Untuk Pemerintah, sebaiknya lebih mengawasi implementasi dari peraturan hukum yang telah ada; untuk ODHA, sebaiknya lebih aktif dalam mencari tahu hak-haknya dan upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk menuntut kembali hak-haknya; sedangkan untuk masyarakat, sebaiknya mengenal lebih dalam mengenai HIV/AIDS, dengan harapan stigma dan diskriminasi yang berasal dari masyarakat terhadap ODHA secara perlahan akan berkurang.

**Kata kunci : HIV/AIDS, ODHA, HAM, Hak atas Pekerjaan, Stigma, Diskriminasi**

**Abstract**

*HIV/AIDS has become the problem of many countries in the world, both developed and developing countries. The number of people living with HIV/AIDS each year is always increasing. People with HIV/AIDS belongs to minorities and they often find their human rights are not fulfilled. One of these rights is the right to have a decent work. The purpose of this study was to determine are people living with HIV/AIDS in Bandung city get their right to obtain a decent work, and what causes that make people who living with HIV/AIDS in Bandung city not obtain the right of decent work. This study used socio-legal research approach, and qualitative descriptive study. The type of data used is primary data that obtained through interviews. The methods of data analysis used in this study is descriptive analysis. The results of this study showed that stigma and discrimination is a major cause of people living with HIV/AIDS in Bandung city not obtain decent work and the fulfillment of the rights in obtain decent work has not been fully implemented. For the Government, should supervise the implementation of existing laws; for people living with HIV/AIDS, should be more active in seeking out their rights and the efforts he can do to claim back their rights; while for the society, should know more about HIV/AIDS so stigma and discrimination from the society toward people living with HIV/AIDS will slowly decrease.*

**Keywords : HIV/AIDS, People Living with HIV/AIDS, Human Rights, Right of Decent Work, Stigma, Discrimination**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak setiap manusia yang dianugerahkan Tuhan Yang Maha Esa sejak manusia dilahirkan. Setiap manusia mempunyai hak asasi di berbagai bidang, seperti hak ekonomi, hak sosial, hak budaya, hak sipil, hak politik, dsb. Hak atas pekerjaan sebagai salah satu hak ekonomi telah dijamin di berbagai peraturan hukum internasional dan hukum nasional. Dalam peraturan-peraturan hukum tersebut telah dinyatakan bahwa hak atas pekerjaan merupakan hak setiap orang, maka seharusnya hal ini juga berlaku bagi Orang Dengan HIV/AIDS (ODHA) tanpa terkecuali. Akan tetapi dalam kenyataannya hal ini belum berjalan sepenuhnya. Masih banyak ODHA yang belum terpenuhi hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana yang terjadi pada ODHA di Kota Bandung.

### **B. PERMASALAHAN**

1. Mengapa ODHA usia produktif di Kota Bandung belum terpenuhi hak nya untuk memperoleh pekerjaan yang layak ?
2. Bagaimana pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi ODHA usia produktif di Kota Bandung ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis lebih lanjut hal-hal yang menjadi sebab ODHA usia produktif di Kota Bandung belum terpenuhi hak nya untuk memperoleh pekerjaan yang layak.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis lebih lanjut pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan

yang layak bagi ODHA usia produktif di Kota Bandung.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *socio legal*. *Socio legal* melakukan studi terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan dan kebijakan, kemudian dianalisis dan dijelaskan makna dan implikasinya terhadap subyek hukum. Spesifikasi pada penelitian ini adalah deskriptif analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari wawancara kepada Rehabilitasi Rumah Cemara Kota Bandung dan Komisi Penanggulangan AIDS Kota Bandung. Data sekunder yang di dapat melalui studi kepustakaan, yakni peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, tulisan-tulisan para pakar hukum, bahan kuliah yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dan disusun secara sistematis.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Eksistensi ODHA Usia Produktif di Kota Bandung dalam Pemenuhan Hak atas Pekerjaan yang Layak.**

Kota Bandung merupakan Ibu Kota Provinsi Jawa Barat dan merupakan Provinsi urutan keempat dengan jumlah ODHA terbanyak di Indonesia.

Terkait HIV/AIDS, kasus HIV/AIDS di Kota Bandung merupakan yang terbesar di Provinsi Jawa Barat. Sejak tahun 1991 sampai dengan Mei 2016 kasus HIV/AIDS

di Kota Bandung terus mengalami peningkatan.

Kasus HIV/AIDS di Kota Bandung bila dilihat dari kelompok usia, ODHA di Kota Bandung hampir 50 persen berada pada kelompok usia 20-29 tahun kemudian diikuti kelompok usia 30-39 tahun sebesar 33.9 persen. Hal ini berarti hampir 83.9 persen ODHA di Kota Bandung berada pada golongan usia produktif. Sedangkan, ODHA di Kota Bandung berdasarkan kelompok pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Persentase ODHA Berdasarkan Pekerjaan Di Kota Bandung Tahun 2015-2016

Jenis Pekerjaan	2015	2016
IRT	15.45	6.9
Mahasiswa	2.92	2.3
Pekerja Sex	0.87	0
PNS	1.75	0
Supir	0	0
Tidak Bekerja	2.04	5.7
Wiraswasta	16.91	6.9
Tidak Diketahui	2.04	8
Swasta	49.56	69
Tenaga Medis	0.29	1.1
Lain-lain	6.41	0
Buruh Kasar	0.87	0
TNI/POLRI	0.29	0

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa ODHA yang bekerja pada sektor formal terbilang lebih sedikit dibandingkan dengan ODHA yang bekerja pada sektor informal. Salah satu penyebabnya adalah masih ada *screening HIV* dan tes kesehatan yang menjadi salah satu syarat saat melamar pekerjaan di sektor formal.

*Screening HIV* merupakan seperangkat tes darah untuk mengecek dan memastikan bahwa orang tersebut ada atau bebas dari HIV/AIDS. Hal ini jelas

menimbulkan efek yang sangat besar terhadap kesempatan bekerja ODHA di sektor formal. Ginan Koesmayadi mengatakan “...Iya, memang agak sulit mendapat kerja di sektor menengah keatas kalau ODHA, alasannya ya tadi, karena rata-rata perusahaan besar melakukan *screening HIV* dan tes kesehatan. Hal ini yang menyebabkan lamaran kerja di perusahaan besar gagal...”<sup>1</sup>

*Screening HIV* tersebut secara tidak langsung membatasi hak ODHA, terutama hak ODHA dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pengalaman kerja narasumber yang bernama Rizqi Candra yang pernah mengalami penolakan disalah satu BUMN di Kota Bandung yang bergerak dibidang komunikasi. Rizqi Candra didapati mengidap HIV positif pada tes kesehatannya. Rizqi Candra mengatakan bahwa “...Saya rasa memang karena saya ODHA penyebab saya tidak diterima bekerja disana, kebetulan tes kesehatan itu tahapan terakhir, dan saat itu hasil tes saya HIV positif...”<sup>2</sup>

Berdasarkan pengalaman Rizqi Candra, dapat dilihat adanya pembatasan kesempatan kerja untuk ODHA. Perbedaan perlakuan berupa penolakan kerja akibat status HIV positif sudah jelas bertentangan dengan HAM dan menyebabkan hak atas pekerjaan ODHA tidak terpenuhi. Hal yang serupa juga dialami oleh narasumber yang ketiga

<sup>1</sup> Ginan Koesmayadi, *Wawancara*, Rehabilitasi Rumah Cemara, (Bandung: 22 Juli 2016)

<sup>2</sup> Rizqi Candra, *Wawancara*, Rehabilitasi Rumah Cemara, (Bandung: 22 Juli 2016)

yaitu Jimmy. Jimmy adalah ODHA yang sempat bekerja di perusahaan yang ada di Kota Bandung selama dua tahun lamanya. Pada suatu ketika, dia mendapati dirinya HIV positif, dan kemudian dia dikeluarkan dari perusahaan tempat dia bekerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan narasumber, dapat disimpulkan bahwa penyebab ODHA usia produktif di Kota Bandung belum memperoleh pekerjaan di sektor formal dikarenakan adanya stigma dan diskriminasi dari pihak-pihak terkait.

Sosiolog Erving Goffman mendefinisikan stigma sebagai proses dinamis dari devaluasi yang secara signifikan mendiskredit seorang individu di mata individu lainnya.<sup>3</sup> Goffman menyatakan bahwa “...*stigma concept identifies an attribute or a mark residing in the person as something the person possesses...*” artinya bahwa konsep stigma mengidentifikasi atribut atau tanda yang berada pada seseorang sebagai sesuatu yang dimiliki, stigma juga berarti sebuah fenomena yang terjadi ketika seseorang diberikan *labeling, stereotype, separation,* dan mengalami diskriminasi.

Sohini Sengupta dalam penelitiannya menyebutkan faktor-faktor mendasar yang menyebabkan stigma berkaitan dengan HIV/AIDS

muncul disebabkan oleh:<sup>4</sup>

1. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman masyarakat tentang HIV;
2. Miskonsepsi tentang cara penularan HIV;
3. Kurangnya akses terhadap perawatan kesehatan;
4. Bagaimana media membentuk dan melaporkan epidemi dari HIV/AIDS;
5. Karakteristik HIV/AIDS sebagai penyakit yang tidak dapat disembuhkan;
6. Prasangka dan rasa takut terhadap kelompok tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dikatakan bahwa ODHA usia produktif di Kota Bandung masih belum terpenuhi haknya atas pekerjaan yang layak khususnya disektor formal, hal ini antara lain dikarenakan adanya stigma. Stigma terhadap ODHA masih terasa sangat kuat pada sektor pekerjaan formal, yang tak jarang membuat ODHA kehilangan haknya. Pada akhirnya, ODHA akan beralih pada pekerjaan sektor informal.

Menurut Hendri Saparini dan M. Chatib Basri seperti yang dikutip oleh Lineke Stine Kuumba, pekerja sektor formal atau disebut pekerja manajerial (*white collar*) terdiri dari tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, dan tenaga usaha jasa.

---

<sup>3</sup> Erving Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*, (Jakarta: Erlangga, 1959), hlm.98

---

<sup>4</sup> Sohini Sengupta, *HIV Interventions to Reduce HIV/AIDS Stigma*, diakses melalui <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles> Pada 1 Agustus 2016

Untuk bekerja pada sektor formal biasanya membutuhkan tingkat pendidikan yang memadai dan dikenai pajak.<sup>5</sup> Pekerjaan sektor informal menurut Hesti R. Wijaya yakni suatu pekerjaan yang sangat mudah dimasuki sejak skala tanpa melamar, tanpa ijin, tanpa kontrak, tanpa formalitas apapun, menggunakan sumberdaya lokal, baik sebagai buruh ataupun usaha milik sendiri yang dikelola dan dikerjakan sendiri, ukuran mikro, teknologi seadanya, hingga yang padat karya, dengan modal lumayan dan bangunan secukupnya, tidak terorganisir, dan tidak terlindungi hukum.<sup>6</sup>

#### **B. Pemenuhan Hak ODHA Usia Produktif di Kota Bandung untuk Memperoleh Pekerjaan yang Layak**

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah diperoleh, apabila ditinjau dari prinsip-prinsip dasar HAM, ada beberapa prinsip-prinsip tersebut yang dilanggar, yaitu :

1. Universal dan tidak dapat dicabut (*universality and inalienability*)
2. Tanggung jawab negara dan penegakan hukum (*state responsibility & rule of law*)
3. Kesetaraan dan non-diskriminasi (*equality and non-discrimination*)

---

<sup>5</sup> Lineke Stine Kuemba, 2011 *Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Bitung*, hlm.2 diakses melalui [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id) pada 15 September 2016

<sup>6</sup> *Ibid.*

Apabila ditinjau dari segi hukum positif, dari hukum nasional dan hukum internasional, terdapat ketentuan-ketentuan hukum yang dilanggar, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Universal Declaration of Human Rights (UDHR)**

UDHR Pasal 23 telah menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak atas pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan berhak untuk memilih pekerjaan. Tentunya, kalimat 'setiap orang' ini mempunyai arti yang berlaku secara menyeluruh tanpa pengecualian termasuk ODHA.

#### **2. International Convention on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)**

ICESCR Pasal 6 telah menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak. Hak atas pekerjaan sebagaimana dijamin di dalam ICESCR, mengakui kewajiban negara-negara pihak untuk menjamin hak setiap individu untuk secara bebas memilih dan menerima pekerjaan, termasuk hak untuk tidak diberhentikan dari pekerjaan secara sewenang-wenang.

#### **3. ILO Convention No.111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958**

*ILO Convention No.111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958* yang mengatur mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan di dunia kerja telah menjelaskan Pada Pasal 1 bagaimana sikap yang dikategorikan sebagai diskriminasi. Pasal 1 mengatakan bahwa setiap

perbedaan dan pengecualian yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan perlakuan dalam pekerjaan adalah suatu bentuk diskriminasi. Sesuai dengan hasil penelitian ini, kedua narasumber mengalami diskriminasi dalam kesempatan dan perlakuan dalam dunia kerja, bahkan diskriminasi yang dialami oleh narasumber sampai berakibat terampasnya hak atas pekerjaan mereka.

Sedangkan, apabila ditinjau dari peraturan hukum nasional, ketentuan-ketentuan yang dilanggar adalah sebagai berikut :

### **1. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945**

UUD NRI 1945 mengatur mengenai hak atas pekerjaan dalam Bab X A Pasal 28 I ayat 2, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif. Terkait hak atas pekerjaan, UUD NRI 1945 menegaskan dalam Pasal 28 D ayat 2 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kalimat 'setiap orang' ini berlaku secara menyeluruh bagi seluruh masyarakat Indonesia, tak terkecuali bagi ODHA.

### **2. Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia**

Realitas ODHA di Kota Bandung ini juga bertentangan

dengan Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia hal ini bertentangan dengan Pasal 38 ayat 2 yang menyatakan bahwa "...Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil...", Namun yang terjadi malah sebaliknya, keduanya tidak mendapat keadilan dalam perihal syarat-syarat ketenagakerjaan. Mereka memperoleh hal yang berbeda disebabkan oleh status HIV nya. Hal seperti ini bisa saja dialami oleh ODHA lainnya.

### **3. Undang-Undang No.13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003**

Pada Pasal 5 dan Pasal 6 diatur mengenai kesempatan kerja yang sama dan bebas diskriminasi dari suatu perusahaan. Pasal 5 dan Pasal 6 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Namun kenyataannya tidak berjalan demikian. ODHA masih mengalami diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Hal tersebut berupa tindakan pemutusan hubungan kerja dan penolakan lamaran pekerjaan yang disebabkan oleh status HIV positif.

Selain bertentangan dengan Pasal 5 dan Pasal 6, perlu diingat bahwa pada Pasal 153 ayat 1 diatur mengenai alasan apa saja yang dilarang dipergunakan oleh perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja. Pada butir J dikatakan bahwa pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut

surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan, tidak boleh dijadikan alasan untuk pemutusan hubungan kerja. Dalam hasil penelitian ini, Jimmy yang diberhentikan karena status HIV positifnya sudah jelas bertentangan dengan Pasal 153 ayat 1 butir J tersebut. Pada Pasal 153 ayat 2 ditegaskan kembali bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

#### **4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja**

Perlindungan ODHA dari diskriminasi ini secara mendalam ditentukan dalam Pasal 2 dan Pasal 5. Pasal 2 mengatur mengenai kewajiban apa yang harus dilakukan oleh pengusaha sebagai upaya penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja. Pasal 2 ayat 2 huruf c menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan HIV/AIDS dari perlakuan dan tindakan diskriminatif, artinya hal ini tidak sejalan dengan apa yang dialami oleh Jimmy yang malah mendapat perlakuan diskriminatif dari tempat kerjanya berupa tindakan pemberhentian kerja.

Pasal 5 mengatur mengenai larangan pengusaha untuk menjadikan tes HIV/AIDS sebagai

prasyarat rekrutmen kerja. Pasal 5 ayat 1 menyatakan bahwa perusahaan dilarang melakukan tes HIV sebagai prasyarat rekrutmen kerja atau kelanjutan status pekerja sebagai pekerja. Pasal 5 ayat 2 juga menyatakan bahwa tes HIV harus dilakukan secara sukarela dan dengan surat persetujuan dari ODHA. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan apa yang dialami Rizqi Candra dalam pengalamannya saat melamar pekerjaan, beliau mendapati penolakan kerja setelah diketahui HIV positif melalui tes kesehatan yang merupakan salah satu syarat rekrutmen kerja di perusahaan tersebut.

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu HAM yang penting dan harus dihormati, dipenuhi dan dilindungi. Dalam HAM, individu atau kelompok berperan sebagai pemangku hak (*rights holder*) dan negara berperan sebagai pemangku kewajiban (*rights bearer*). Dikarenakan negara berperan sebagai pemangku kewajiban, maka secara prinsip terdapat tiga kewajiban negara yaitu, menghormati (*to respect*), memenuhi (*to fulfill*), dan melindungi (*to protect*).

#### **1. Kewajiban untuk menghormati (*to respect*)**

Kewajiban untuk menghormati (*to respect*) HAM adalah kewajiban negara untuk menahan diri agar tidak melakukan campur tangan kecuali atas hukum yang sah. Dalam hal hak atas pekerjaan, pendidikan, kesehatan dan pangan, negara berkewajiban untuk tidak secara sewenang-wenang menyingkirkan

siapa pun dari pekerjaan, sistem pendidikan, layanan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan pangan.<sup>7</sup>

## **2. Kewajiban melindungi (*to protect*)**

Kewajiban negara untuk melindungi yaitu negara berkewajiban untuk melindungi tidak hanya terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh negara, namun juga dari pelanggaran atau tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak lain (non-negara) yang akan mengganggu upaya perlindungan tersebut.

Sesuai dengan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa negara telah melakukan kewajibannya untuk melindungi (*to protect*). Hal ini dapat dilihat dari negara yang telah membuat berbagai peraturan hukum untuk mencegah terjadinya pelanggaran HAM oleh pihak-pihak non-negara, khususnya pada sektor pekerjaan formal untuk ODHA.<sup>8</sup>

## **3. Kewajiban untuk memenuhi (*to fulfill*)**

Kewajiban untuk memenuhi adalah kewajiban negara untuk mengambil langkah-langkah legislatif, administratif, yudisial dan praktis yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan HAM seluas mungkin. Pemenuhan HAM, semisal dalam hak atas pekerjaan, mewajibkan negara untuk mengeluarkan peraturan hukum, dan membentuk suatu administrasi pasar

kerja, dan menjamin tidak ada akses yang diskriminatif terhadap pasar kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa negara telah melakukan kewajibannya untuk memenuhi (*to fulfill*). Hal ini dapat dilihat dengan tindakan negara yang telah membuat peraturan hukum terkait permasalahan hak atas pekerjaan. negara telah membuat jaminan normatif mulai dari UUD NRI 1945 sampai dengan Peraturan Menteri.

Dalam HAM, terdapat dua macam pelanggaran yang dimungkinkan dilakukan oleh negara. Pelanggaran HAM selalu dikaitkan dengan elemen keterlibatan negara, karena memang subyek penanggung jawab HAM adalah negara. Pengertian pelanggaran HAM tidak melulu yang berupa tindakan (*action*) tapi juga yang berupa pembiaran (*omission*). Salah satu unsur penting terjadinya pelanggaran HAM adalah dengan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pemerintah, baik yang dilakukan oleh perbuatannya sendiri (*by commission*) atau karena kelalaiannya (*by omission*), karena yang menjadi titik tekan pelanggaran HAM adalah tanggung jawab negara.

Pelanggaran secara pasif atau pembiaran (*by omission*) adalah pelanggaran yang terjadi ketika negara seharusnya secara aktif melakukan kewajibannya untuk menghormati (*to respect*), memenuhi (*fulfill*) dan melindungi (*protect*) HAM tetapi justru negara tidak melakukan kewajibannya tersebut. Ketika negara tidak melakukan kewajiban itulah dia dianggap

---

<sup>7</sup> Rahayu, *Hukum Hak Asasi Manusia Edisi Revisi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015), hlm.59

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm.60

melakukan pembiaran sehingga terjadilah pelanggaran *by omission*.<sup>9</sup>

Sedangkan pelanggaran *by commission* terjadi ketika negara seharusnya diam dan tidak melakukan sesuatu dan hanya menghormati hak asasi manusia (pasif) tetapi justru negara aktif melakukan perbuatan. Tindakan aktif inilah yang disebut pelanggaran *by commission*.<sup>10</sup>

Sesuai dengan hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa negara telah melakukan pelanggaran HAM *by omission* yaitu berupa pembiaran. pembiaran yang dilakukan negara adalah tidak menindak lanjuti perusahaan-perusahaan yang masih melakukan screening HIV dan tes kesehatan sebagai prasyarat perekrutan kerja. Walaupun negara telah memenuhi kewajibannya untuk menghormati (*to respect*), memenuhi (*to fulfill*) dan melindungi (*to protect*), tetapi hal ini belum terlaksana sepenuhnya. Karena, negara belum memberikan tindakan tegas berupa sanksi kepada perusahaan-perusahaan atau instansi yang melanggar peraturan-peraturan tersebut.

#### IV. KESIMPULAN

##### A. Simpulan

1. ODHA di Kota Bandung belum terpenuhi haknya untuk memperoleh pekerjaan yang layak dikarenakan adanya stigma dan

diskriminasi terutama pada pekerjaan disektor formal.

2. Pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan bagi ODHA di Kota Bandung belum terlaksana sepenuhnya. Peraturan mengenai perlindungan hak ODHA dalam memperoleh pekerjaan baik secara hukum internasional dan hukum nasional memang sudah ada, akan tetapi dalam implementasinya masih belum berjalan sepenuhnya.

##### B. Saran

1. Pengetahuan masyarakat Kota Bandung terkait HIV/AIDS sebaiknya ditingkatkan lagi

2. ODHA sebaiknya lebih aktif dalam mencari tahu hak-haknya dan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk menuntut kembali hak-haknya.

3. Negara diharapkan untuk dapat memberikan sanksi terhadap perusahaan-perusahaan atau instansi yang mewajibkan *screening HIV* dan tes kesehatan sebagai syarat perekrutan kerja. Negara juga diharapkan untuk memberikan sanksi pada perusahaan yang melakukan pemecatan pekerja dengan HIV/AIDS. Pemerintah Kota Bandung juga diharapkan bisa melakukan pengawasan lebih baik lagi dalam implementasi dari peraturan hukum yang sudah ada terkait hak atas pekerjaan.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

Goffman, Erving. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. Jakarta: Erlangga.

<sup>9</sup> *Ibid.* hlm.49

<sup>10</sup> Eko Riyadi, at.al., *Vulnerable Group: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2012), hlm.28



- Rahayu, 2015. *Hukum Hak Asasi Manusia Edisi Revisi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riyadi, Eko. 2012. *Vulnerable Group: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*. Yogyakarta: PUSHAM UII.
- Sohini Sengupta, *HIV Interventions to Reduce HIV/AIDS Stigma*, diakses melalui <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles>.
- Lineke Stine Kuemba, 2011. *Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Bitung*, hlm.2 diakses melalui: [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id).
- Ginan Koesmayadi, *founder* Rehabilitasi Rumah Cemara.
- Jimmy, *staff* Rehabilitasi Rumah Cemara.
- Rizqi Candra, *pasien* Rehabilitasi Rumah Cemara.