



Perlindungan Hukum Pekerja dengan Tuberkulosis di Perusahaan: Analisis Normatif dan Empiris dalam Perspektif Hukum Kesehatan dan Ketenagakerjaan

Sadarita Sitepu¹, Bahtiar Husain², Tri Agus Suswantoro³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Hukum Militer, Indonesia

E-mail: sadasitepu@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-08-05 Revised: 2025-09-12 Published: 2025-10-15 Keywords: <i>Tuberculosis; Legal Protection; Workers' Rights; Companies; Occupational Health.</i>	Tuberculosis (TB) remains a serious public health challenge in Indonesia, particularly in workplace settings. Employees diagnosed with TB face a dual burden: medical challenges and the risk of workplace discrimination. This article examines the forms of legal protection available to workers with TB and the juridical responsibilities of companies in safeguarding their rights under health and labor regulations. The research applies a normative juridical method with limited empirical support, combining statutory, conceptual, and case approaches with literature review and stakeholder interviews. Findings indicate that TB-affected employees are entitled to health protection, freedom from discrimination, and the right to retain employment during treatment. Companies are legally obligated to provide a healthy work environment, ensure access to health services, and adjust working conditions in accordance with medical recommendations. Failure to comply may result in administrative sanctions, civil liability, or even criminal penalties. Key barriers to implementation include social stigma, limited workplace health facilities, and weak government oversight. The study recommends regulatory harmonization, stronger labor inspection, improved health literacy among company management, and cross-sector collaboration. Legal protection for TB patients in companies should not only be regarded as a formal obligation but also as a strategic effort to sustain business continuity and protect public health.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-08-05 Direvisi: 2025-09-12 Dipublikasi: 2025-10-15 Kata kunci: <i>Tuberkulosis; Perlindungan Hukum; Hak Pekerja; Perusahaan; Kesehatan Kerja.</i>	Tuberkulosis (TB) masih menjadi tantangan serius bagi kesehatan masyarakat di Indonesia, khususnya di lingkungan kerja. Pekerja yang terdiagnosis TB menghadapi beban ganda, yaitu persoalan medis dan potensi diskriminasi di perusahaan. Artikel ini menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja penderita TB serta tanggung jawab yuridis perusahaan dalam menjamin hak-hak mereka sesuai regulasi ketenagakerjaan dan kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan dukungan data empiris terbatas melalui studi literatur dan wawancara. Hasil kajian menunjukkan bahwa pekerja dengan TB memiliki hak atas perlindungan kesehatan, hak untuk tidak didiskriminasi, dan hak mempertahankan pekerjaan selama masa pengobatan. Perusahaan berkewajiban menyediakan lingkungan kerja sehat, akses layanan kesehatan, dan penyesuaian kerja sesuai rekomendasi medis. Pelanggaran atas kewajiban ini dapat berimplikasi pada sanksi administratif, gugatan perdata, hingga pidana. Hambatan utama dalam implementasi perlindungan hukum adalah stigma sosial, keterbatasan fasilitas kesehatan kerja, dan lemahnya pengawasan pemerintah. Artikel ini merekomendasikan harmonisasi regulasi, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan literasi kesehatan di perusahaan, serta kerja sama lintas sektor. Perlindungan hukum bagi pekerja TB bukan hanya kewajiban normatif, tetapi juga strategi penting dalam menjaga keberlangsungan usaha dan kesehatan publik.

I. PENDAHULUAN

Tuberkulosis (TB) merupakan salah satu penyakit menular yang hingga kini masih menjadi masalah kesehatan masyarakat global, termasuk di Indonesia. Menurut WHO, TB dikategorikan sebagai *global health emergency* karena tingginya angka penularan dan dampak sosial-ekonomi yang ditimbulkannya (WHO, 2021). Penularan TB yang terjadi melalui udara

membuatnya sangat rentan menyebar, terutama di lingkungan kerja dengan interaksi padat dan ventilasi terbatas (Ehrlich et al., 2020).

Dari perspektif ketenagakerjaan, TB menjadi ancaman ganda. Di satu sisi, pekerja yang terinfeksi mengalami penurunan kesehatan dan produktivitas. Di sisi lain, perusahaan menghadapi risiko penyebaran penyakit yang dapat menimbulkan klaster di tempat kerja

(Martínez-Blanco et al., 2020). Kondisi ini tidak jarang menimbulkan stigma, diskriminasi, bahkan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja TB (Simonsen, 2013). Padahal, TB adalah penyakit yang dapat disembuhkan, dan pasien yang menjalani pengobatan berhak untuk tetap bekerja tanpa kehilangan hak-haknya (Stop TB Partnership, 2019).

Regulasi nasional sebenarnya telah mengatur hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, misalnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesehatan. Namun, pengaturan perlindungan bagi pekerja dengan penyakit menular masih bersifat umum dan belum mengatur secara spesifik hak-hak pekerja TB (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). Ketiadaan norma yang jelas sering membuka celah bagi perusahaan untuk mengabaikan tanggung jawab yuridisnya. Akibatnya, banyak pekerja TB tidak memperoleh perlindungan hukum yang memadai dan memilih untuk tidak melaporkan pelanggaran karena takut stigma sosial (Ehrlich & Yassi, 2020).

Dalam konteks hak asasi manusia, perlindungan terhadap pasien TB di tempat kerja merupakan bagian dari hak atas kesehatan, hak atas pekerjaan, serta hak untuk bebas dari diskriminasi (ILO, 2021). Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menjamin perlindungan tersebut, namun efektivitasnya sangat bergantung pada implementasi konkret dan pengawasan di lapangan. Seperti ditegaskan oleh Yassi, O'Hara, dan Lockhart (2020), pedoman perlindungan pekerja terhadap TB masih diperlukan dalam kerangka kesehatan kerja yang lebih komprehensif.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja penderita TB di perusahaan, serta menelaah tanggung jawab yuridis perusahaan dalam menjamin hak-hak pekerja sesuai regulasi yang berlaku. Dengan pendekatan yuridis normatif dan dukungan data empiris, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada penguatan sistem hukum yang lebih inklusif dan responsif terhadap isu kesehatan menular di lingkungan kerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan dukungan empiris terbatas. Metode ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah menganalisis norma hukum positif yang mengatur perlindungan pasien Tuberkulosis (TB) di perusahaan, sekaligus menilai sejauh

mana regulasi tersebut diimplementasikan dalam praktik. Kajian yuridis normatif menekankan pada analisis peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum, sementara dukungan empiris diperoleh melalui wawancara terbatas dengan narasumber terkait, sehingga hasil penelitian lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi di lapangan.

Pendekatan yang digunakan meliputi beberapa aspek. Pertama, pendekatan perundang-undangan yang menelaah berbagai regulasi terkait, seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Penanggulangan Tuberkulosis di Tempat Kerja. Kedua, pendekatan konseptual yang digunakan untuk membangun dan memperjelas konsep-konsep hukum yang belum diatur secara tegas, misalnya mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja dengan penyakit menular dan larangan diskriminasi berbasis kesehatan. Ketiga, pendekatan kasus yang menelaah contoh-contoh konkret pemutusan hubungan kerja atau diskriminasi terhadap pekerja TB di perusahaan. Terakhir, pendekatan yuridis-empiris terbatas yang diperoleh dari wawancara dengan pekerja, praktisi hukum, serta tenaga medis, guna melengkapi analisis normatif dengan data nyata di lapangan.

Sumber data penelitian terdiri dari tiga kategori. Data primer berupa peraturan perundang-undangan yang secara langsung mengatur hak atas kesehatan dan ketenagakerjaan. Data sekunder mencakup literatur ilmiah seperti buku, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, serta pandangan para ahli hukum. Sementara itu, data tersier diperoleh dari kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber daring resmi yang relevan. Seluruh data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan wawancara terbatas dengan narasumber yang memiliki keterkaitan langsung dengan isu penelitian.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan dua pendekatan. Analisis deskriptif-analitis digunakan untuk menggambarkan kondisi normatif perlindungan hukum bagi pasien TB serta implementasinya di perusahaan. Selanjutnya, analisis preskriptif-analitis diterapkan untuk merumuskan rekomendasi hukum yang ideal, dengan menekankan pada pengisian kekosongan norma

serta perbaikan kelemahan regulasi yang ada. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif untuk menjelaskan realitas hukum (*das sein*), tetapi juga bersifat preskriptif untuk memberikan arah mengenai apa yang seharusnya diterapkan (*das sollen*) demi memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja yang terdiagnosis Tuberkulosis di lingkungan kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Tuberkulosis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang terdiagnosis Tuberkulosis (TB) memiliki sejumlah hak yang diakui oleh hukum, yaitu hak atas perlindungan kesehatan, hak untuk tidak didiskriminasi, serta hak untuk mempertahankan pekerjaan selama menjalani pengobatan. Ketentuan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Penanggulangan Tuberkulosis di Tempat Kerja.

Secara normatif, regulasi tersebut mewajibkan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang sehat, akses layanan kesehatan, serta melakukan penyesuaian kerja sesuai dengan rekomendasi medis. Perlindungan hukum yang diberikan tidak hanya bersifat preventif untuk mencegah diskriminasi, tetapi juga represif dalam bentuk sanksi apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, pekerja TB diposisikan sebagai subjek hukum yang tetap memiliki hak-hak dasar meskipun dalam kondisi sakit.

Namun, implementasi di lapangan belum sepenuhnya sesuai dengan kerangka normatif. Masih ditemukan kasus pekerja TB yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau diperlakukan tidak adil oleh pihak perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dengan realitas, sehingga perlindungan hukum yang semestinya bersifat substantif sering kali hanya berhenti pada tataran formalistik.

B. Tanggung Jawab Yuridis Perusahaan

Perusahaan memiliki tanggung jawab yuridis yang jelas dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja seluruh karyawan.

Tanggung jawab tersebut mencakup kewajiban preventif, yaitu menyediakan fasilitas kesehatan kerja, melakukan skrining dini, serta menyosialisasikan informasi mengenai TB. Selain itu, perusahaan juga memiliki kewajiban kuratif dan rehabilitatif dengan memberikan akses pengobatan, cuti medis, serta penyesuaian beban kerja bagi pekerja TB.

Apabila perusahaan mengabaikan kewajiban ini, maka konsekuensi hukum yang dapat dikenakan meliputi sanksi administratif, gugatan perdata, hingga pidana. Dengan kata lain, tanggung jawab perusahaan tidak hanya bersifat moral, melainkan memiliki dasar hukum yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara yuridis.

Namun, hasil wawancara dan studi kasus menunjukkan bahwa banyak perusahaan belum memiliki kebijakan internal yang komprehensif mengenai penanganan TB. Perusahaan cenderung mengutamakan produktivitas dibandingkan pemenuhan hak pekerja yang sedang sakit. Hal ini berimplikasi pada munculnya praktik diskriminatif, seperti pengucilan sosial hingga pemutusan hubungan kerja, yang jelas bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

C. Hambatan dan Tantangan Implementasi

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja TB menghadapi beberapa hambatan. Pertama, stigma sosial yang melekat pada TB menyebabkan pekerja sering menyembunyikan kondisi kesehatannya karena takut kehilangan pekerjaan atau mengalami diskriminasi. Kedua, keterbatasan fasilitas kesehatan kerja membuat perusahaan tidak optimal dalam mendeteksi dan menangani kasus TB di tempat kerja. Ketiga, lemahnya pengawasan pemerintah menyebabkan banyak pelanggaran tidak teridentifikasi atau tidak ditindaklanjuti secara tegas.

Selain itu, regulasi yang ada masih memiliki kekosongan norma, khususnya terkait mekanisme pengawasan dan sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan menurunkan efektivitas perlindungan terhadap pekerja TB.

D. Strategi Penguatan Perlindungan Hukum

Berdasarkan temuan penelitian, diperlukan beberapa langkah strategis untuk memperkuat perlindungan hukum pasien TB di perusahaan. Pertama, harmonisasi regulasi antara bidang kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menghindari tumpang tindih aturan. Kedua, penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan agar implementasi regulasi dapat lebih efektif. Ketiga, peningkatan literasi kesehatan di kalangan manajemen perusahaan untuk mengurangi stigma dan meningkatkan pemahaman tentang TB. Keempat, pengembangan kerja sama lintas sektor antara pemerintah, perusahaan, lembaga hukum, tenaga medis, dan organisasi masyarakat sipil untuk membangun sistem perlindungan yang komprehensif.

Dengan strategi tersebut, perlindungan hukum pasien TB tidak hanya dipandang sebagai kewajiban formal perusahaan, tetapi juga sebagai investasi strategis untuk menjaga keberlangsungan usaha sekaligus mendukung kesehatan publik.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang terdiagnosis Tuberkulosis (TB) memiliki hak hukum yang jelas, yaitu hak atas perlindungan kesehatan, hak untuk terbebas dari diskriminasi, serta hak mempertahankan pekerjaan selama menjalani pengobatan. Regulasi nasional, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Kesehatan, dan Permenaker No. 13 Tahun 2022, telah mengatur prinsip perlindungan tersebut. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi kesenjangan, ditandai dengan adanya kasus diskriminasi, pemutusan hubungan kerja sepihak, serta minimnya kebijakan internal perusahaan yang berpihak pada pekerja TB.

Perusahaan memiliki tanggung jawab yuridis yang tidak hanya bersifat moral, melainkan juga legal, untuk menjamin lingkungan kerja yang sehat, menyediakan akses layanan kesehatan, serta menyesuaikan kondisi kerja sesuai rekomendasi medis. Kelalaian dalam memenuhi kewajiban ini dapat menimbulkan sanksi administratif, gugatan perdata, maupun pidana. Hambatan utama dalam pelaksanaan perlindungan hukum meliputi stigma sosial, keterbatasan

fasilitas kesehatan kerja, dan lemahnya pengawasan pemerintah.

Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pasien TB di perusahaan harus dipandang bukan sekadar kewajiban formal, tetapi juga sebagai strategi penting untuk menjaga keberlangsungan usaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta memperkuat kesehatan publik secara menyeluruh.

B. Saran

Pertama, perlu adanya harmonisasi regulasi antara hukum kesehatan dan ketenagakerjaan agar perlindungan pekerja TB lebih jelas dan komprehensif. Kedua, pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan dan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan perlindungan pekerja. Ketiga, perusahaan harus meningkatkan literasi kesehatan manajemen dan karyawan untuk mengurangi stigma serta mendorong kebijakan internal yang humanis dan non-diskriminatif. Keempat, dibutuhkan kerja sama lintas sektor antara pemerintah, dunia usaha, tenaga medis, lembaga hukum, dan organisasi masyarakat sipil dalam membangun sistem perlindungan pekerja TB yang lebih efektif.

Implementasi saran-saran ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan inklusif, sekaligus memastikan bahwa hak-hak pekerja dengan TB terlindungi secara hukum maupun sosial.

DAFTAR RUJUKAN

- Annalee Yassi, O'Hara, L. M., & Lockhart, K. (2020). Current guidelines for protecting health workers from occupational tuberculosis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3957.
- CDC/NIOSH. (1997). *Occupational exposure to tuberculosis; Proposed rule*. Federal Register, OSHA.
- Ehrlich, R., Spiegel, J. M., Adu, P., & Yassi, A. (2020). Current guidelines for protecting health workers from occupational tuberculosis are necessary, but not sufficient: Towards a comprehensive occupational health approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3957.

- Farmer, P. (2003). *Pathologies of power: Health, human rights, and the new war on the poor*. University of California Press.
- Garcia, R., et al. (2020). Preventing occupational tuberculosis in health workers: An analysis of state responsibilities and worker rights in Mozambique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7546.
- International Labour Organization. (2010). *Workplace policy on TB: A practical guide*. ILO.
- International Labour Organization. (2021). *Making universal social protection a reality for people living with, at the risk of, and affected by HIV or tuberculosis*. Geneva: ILO.
- Ismail, H., Reffin, N., Wan Puteh, S. E., & Hassan, M. R. (2021). Compliance of healthcare workers toward tuberculosis preventive measures in workplace: A systematic literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10864.
- Jaramillo, E. (2006). The impact of media-based health education on tuberculosis diagnosis in Cali, Colombia. *Health Policy and Planning*, 16(1), 68.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Penanggulangan Tuberkulosis di Tempat Kerja*. Jakarta: Kemenaker.
- Kiani, M., Isik, T., & Eksioglu, B. (2020). Dynamic tuberculosis screening for healthcare employees. *arXiv Preprint*.
- LaDou, J., & Harrison, R. J. (2021). *Current diagnosis & treatment: Occupational & environmental medicine* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Martínez-Blanco, A., Fernández-Cuadros, M. Á., & Blanco-Aguilar, A. (2020). Tuberculosis and other airborne microbes in occupational health: A study in Spanish laboratory workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7088.
- Meier, B. M., & Gostin, L. O. (2018). *Human rights in global health: Rights-based governance for a globalizing world*. Oxford University Press.
- Simonsen, C. (2013). Tuberculosis liability issues in the workplace. *Environmental Safety Update*, March, 5.
- Stop TB Partnership. (2019). *Declaration of the rights of people affected by tuberculosis*. Geneva: Stop TB.
- Stop TB Partnership Indonesia. (2020). *Pil pahit TBC: Pemutusan hubungan kerja akibat TBC*. Jakarta: Stop TB Indonesia.
- World Health Organization. (2010). *Ethics guidance on TB control*. Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2021). *Protecting human rights, ethics and equity for tuberculosis patients*. Geneva: WHO.
- Yassi, A., O'Hara, L. M., & Lockhart, K. (2020). Preventing occupational tuberculosis in health workers: Mozambique's legal framework. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7546.