

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Bengkulu Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dicky Setiawan^{1*}, Alauddin², Ashibly³

Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Kota Bengkulu, Indonesia^{1,2,3}

Email: setiawandicky269@gmail.com*

Article Info :

Article history:

Received: April, 16, 2026

Revised: July 20, 2026

Accepted: August 06, 2026

Keywords:

agencies; government; firefighter; rescue

Kata Kunci:

instansi; pemerintah; pemadam; penyelamatan

Abstract

Non-Civil Servant (Non-ASN) personnel at the Fire and Rescue Agency face high occupational risks, necessitating legal protections that guarantee the fulfillment of labor rights, workplace safety, and social security. This study examines the implementation of legal protections for Non-ASN personnel at the Bengkulu City Fire and Rescue Agency in light of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as well as the obstacles encountered during implementation. The study aims to analyze the extent to which the legal protections provided to Non-ASN personnel align with applicable statutory regulations. An empirical legal research method was employed, utilizing descriptive and socio-legal approaches at the Bengkulu City Fire and Rescue Agency. Data were gathered through interviews, observations, documentation, and literature reviews, and subsequently analyzed qualitatively using data reduction, data presentation, and conclusion-drawing techniques. The results indicate that legal protections for Non-ASN personnel have generally been implemented in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, implementation remains suboptimal due to issues such as some personnel lacking BPJS Kesehatan (Healthcare and Social Security Agency) coverage, a lack of understanding regarding labor rights, and inconsistent compliance with the use of personal protective equipment while on duty. These findings highlight the need to strengthen policies by accelerating social security enrollment, raising awareness of labor rights, and implementing continuous guidance and oversight regarding occupational health and safety to ensure more effective legal protection for Non-ASN personnel.

Abstrak

Tenaga kerja Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan menghadapi risiko kerja yang tinggi sehingga memerlukan perlindungan hukum yang menjamin pemenuhan hak ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan jaminan sosial. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hambatan yang dihadapi dalam implementasinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Non ASN dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan deskriptif dan socio-legal yang dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Non ASN pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, implementasinya belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat tenaga kerja

yang belum memperoleh kepesertaan BPJS Kesehatan, rendahnya pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta belum optimalnya kepatuhan penggunaan alat pelindung diri dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini mengindikasikan perlunya penguatan kebijakan melalui percepatan kepesertaan jaminan sosial, peningkatan sosialisasi hak tenaga kerja, serta pelaksanaan pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan guna mewujudkan perlindungan hukum yang lebih efektif bagi tenaga kerja Non ASN.

PENDAHULUAN

Profesi pemadam kebakaran secara internasional dikategorikan sebagai salah satu jenis pekerjaan dengan tingkat risiko tertinggi (Lee et al., 2023; Marjerrison et al., 2022). International Agency for Research on Cancer (IARC), badan kanker Organisasi Kesehatan Dunia, pada tahun 2022 mengubah klasifikasi paparan okupasional sebagai petugas pemadam kebakaran dari Grup 2B (mungkin karsinogenik) menjadi Grup 1, yaitu karsinogenik terhadap manusia, dengan bukti yang memadai untuk mesotelioma dan kanker kandung kemih (Demers et al., 2022). Klasifikasi tersebut berlaku bagi seluruh kategori petugas pemadam kebakaran, baik laki-laki maupun perempuan, yang jumlahnya di seluruh dunia diperkirakan melampaui lima belas juta orang.

Risiko tersebut tidak terbatas pada penyakit akibat kerja yang bersifat jangka panjang. *National Fire Protection Association* (2025) mencatat sekitar 53.575 kasus cedera petugas pemadam kebakaran di Amerika Serikat sepanjang tahun 2024, dan kurang lebih tiga puluh persen di antaranya terjadi pada saat operasi pemadaman di lokasi kejadian. Data tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi petugas pemadam kebakaran merupakan isu global yang menuntut jaminan normatif yang tegas, bukan sekadar kebijakan administratif internal instansi (Teras et al., 2025).

Pada tataran nasional, jaminan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja merupakan hak konstitusional sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak tersebut dijabarkan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Pada bidang jaminan sosial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial. Persoalannya, rangkaian norma tersebut tidak selalu terimplementasi secara penuh pada satuan kerja perangkat daerah yang mempekerjakan tenaga kerja berstatus Non Aparatur Sipil Negara (Adillah & Anik, 2015; Agus, 2014; Muhammad, et al., 2024). Dalam literatur internasional, kondisi kerja yang ditandai ketidakpastian status, keterbatasan hak, dan lemahnya perlindungan sosial dikenal sebagai *precarious employment* dan terbukti berkorelasi dengan menurunnya kesejahteraan serta kesehatan pekerja (Jaydarifard et al., 2023; Koseoglu, et al., 2022). Negara Kesatuan Republik Indonesia, orang harus bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan tersebut. Baik pekerjaan yang telah dijalankan secara mandiri maupun pekerjaan yang dikerjakan untuk orang lain. Di sisi lain, setiap instansi baik negeri maupun swasta juga membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang akan menunjang jalannya sistem pelayanan.

Demikian juga halnya dengan Pemerintah. Pemerintah sangat membutuhkan sumber daya manusia atau disebut pegawai guna menunjang jalannya sistem pelayanan publik yang menjadi salah satu fungsi pemerintahan. Tenaga kerja yang bekerja di instansi pemerintah disebut dengan istilah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sesuai dengan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (ASN) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat kepegawaian dan mempunyai kontrak kerja dan tugas diberikan dalam jabatan tertentu yang ada di dalam instansi atau tugas yang diberikan oleh negara dan diupah sesuai dengan peraturan.perundang-undangan.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan instansi pemerintahan yang mengemban misi dalam menjalankan tugas pemerintahan pada bidang kebakaran dan penyelamatan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat. Sedangkan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yaitu petugas atau tim yang mempunyai tugas memadamkan api, melaksanakan penyelamatan, dan menangani suatu.bencana dan kejadian tak terduga lainnya yang dapat merugikan dan berbahaya bagi masyarakat. Meningkatnya jumlah kebakaran, bencana dan kejadian tak terduga lainnya yang berlangsung di Kota Bengkulu menjadikan tugas dari tim regu pemadam kebakaran dan penyelamatan sangat dibutuhkan.

Secara umum, Pegawai Non ASN ialah pegawai yang tidak atau belum dinyatakan resmi menjadi pegawai tetap atau pegawai yang menerima honorarium bukan menerima gaji setiap bulannya. Istilah tenaga Non ASN lebih lanjut digunakan dalam Peraturan.Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Non ASN Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang telah diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Non ASN Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pada prinsipnya pengangkatan pegawai Non ASN bertujuan untuk membantu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Atas dasar tersebut tugas dari pegawai Non ASN tidak bisa diabaikan, khususnya di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Resiko bagi pegawai Non ASN yang bertugas di lapangan juga sama dengan pegawai lainnya. Masalah keselamatan adalah tanggung jawab fasilitas, staf, dan masyarakat. Keselamatan.kerja.merupakan masalah yang sangat penting untuk setiap orang, terutama untuk pihak yang berwenang. Dampak kesalahan dan kecelakan kerja bukan hanya mempengaruhi pegawai, tetapi juga departemen yang bertanggung jawab.

Kedudukan hukum tenaga kerja Non ASN mengalami perubahan mendasar setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada 31 Oktober 2023, yang mencabut dan menyatakan tidak berlaku Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagaimana dirujuk pada uraian di atas. Pasal 65 undang-undang tersebut melarang pejabat pembina kepegawaian maupun pejabat lain pada instansi pemerintah mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN, sedangkan Pasal 66 mewajibkan penataan pegawai non-ASN diselesaikan paling lambat Desember 2024. Selama proses penataan berlangsung, tenaga kerja Non ASN tetap bekerja dan tetap menanggung risiko pekerjaan, namun tidak sepenuhnya tercakup oleh rezim manajemen kepegawaian ASN. Kekosongan perlindungan inilah yang menempatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai rujukan utama perlindungan hukum bagi mereka, sebagaimana menjadi fokus penelitian ini (Nugroho et al., 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroiti persoalan yang berdekatan dengan kajian ini.

Panjaitan et al., (2022) meneliti perlindungan hukum bagi petugas pemadam kebakaran atas risiko dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan, dan menemukan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana serta belum optimalnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia menjadi kendala utama dalam pelaksanaan tugas sekaligus dalam perlindungan petugas. Fahriza & Manurung, (2025) mengkaji perlindungan hukum bagi petugas pemadam kebakaran yang mengalami insiden kecelakaan kerja pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja dan menekankan pentingnya sosialisasi prosedur jaminan kecelakaan kerja bagi peserta BPJS.

Pada ranah keselamatan kerja, Arsad et al., (2021) menganalisis pemakaian alat pelindung diri petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Kolaka Utara, sedangkan Yuli, (2024) menemukan adanya hubungan antara pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta kepatuhan terhadap prosedur dengan risiko bahaya kerja pada petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Purbalingga. Kajian yang lebih mutakhir memperkuat gambaran tersebut. Sinaga et al., (2026) menemukan bahwa perlindungan hukum bagi karyawan harian lepas pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan belum optimal karena kedudukan hukumnya tidak diatur secara tegas dalam sistem kepegawaian daerah; Putri, V. R. (2026) menyoroti pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja harian lepas; sedangkan Azmi, (2025) menyimpulkan bahwa efektivitas penggunaan alat pelindung diri pada petugas pemadam kebakaran tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan alat, melainkan juga oleh pelatihan, kesadaran individu, dan pengawasan institusi.

Kajian-kajian tersebut memperlihatkan dua kecenderungan. Pertama, penelitian hukum yang telah ada pada umumnya menempatkan petugas pemadam kebakaran sebagai satu kategori tunggal tanpa membedakan status kepegawaianya, sehingga persoalan spesifik yang dihadapi tenaga kerja Non ASN tidak terurai secara tersendiri. Kedua, penelitian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja menyoroti perilaku penggunaan alat pelindung diri, tetapi belum menghubungkan temuan perilaku tersebut dengan kewajiban normatif pemberi kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada titik inilah terletak kesenjangan penelitian (*research gap*) yang hendak diisi. Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan status Non ASN sebagai variabel pembeda dalam menilai pemenuhan hak ketenagakerjaan, serta pada pembacaan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada instansi pemerintah daerah dalam konteks transisi kebijakan kepegawaian setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Sepanjang penelusuran penulis, belum terdapat kajian dengan lokus Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu yang memadukan kedua sudut pandang tersebut.

Urgensi penelitian ini bersifat akademik sekaligus praktis. Secara akademik, penelitian ini diperlukan untuk menguji sejauh mana norma ketenagakerjaan yang bersifat umum mampu bekerja sebagai instrumen perlindungan bagi kelompok pekerja yang berada pada posisi hukum yang tidak sepenuhnya tegas, sehingga memberi kontribusi bagi diskursus perlindungan hukum pekerja pada sektor publik. Secara praktis, penelitian ini mendesak dilakukan karena tenaga kerja Non ASN pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan menanggung risiko kerja yang setara dengan pegawai berstatus ASN, sementara jaminan sosial dan perlindungan keselamatan kerjanya belum tentu setara. Ketidakesetaraan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian yang tidak dapat dipulihkan apabila terjadi kecelakaan kerja, sekaligus menjadi dasar bagi pemerintah daerah untuk melakukan koreksi kebijakan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab dua permasalahan pokok, yaitu: pertama, bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja Non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bengkulu ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan kedua, apa saja hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tersebut. Sejalan dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian pemenuhan hak tenaga kerja Non ASN dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan pekerja berstatus Non ASN pada instansi pemerintah. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kota Bengkulu dan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dalam memperbaiki tata kelola kepesertaan jaminan sosial, sosialisasi hak tenaga kerja, serta pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.

METODE

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum empiris. Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang adadi dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.

Dalam Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu pendekatan ini dilakukan dengan cara mengadakan penelitian di lapangan guna memperoleh gambaran dari data yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Bengkulu ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan hukum socio-legal approach yaitu penulis melakukan pengkajian keterkaitan hukum dengan intraksi, perilaku atau sikap dari masyarakat terhadap hukum tertentu dan penulis langsung melakukan pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang prosesnya masih berlangsung ataupun belum berakhir. Jenis dan sumber data yaitu data primer dan sekunder.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu. Lokasi tersebut dipilih secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa instansi ini merupakan penyelenggara urusan pemerintahan bidang kebakaran dan penyelamatan pada Pemerintah Kota Bengkulu dan mempekerjakan tenaga kerja Non ASN pada unit operasional lapangan yang berhadapan langsung dengan risiko kerja. Teknik Pengumpulan Data. Data primer dikumpulkan melalui tiga teknik yang saling melengkapi. Pertama, wawancara semi-terstruktur dengan para informan untuk menggali pemahaman mereka atas hak-hak ketenagakerjaan, kepesertaan jaminan sosial, dan praktik keselamatan kerja. Kedua, observasi non-partisipan terhadap ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri serta pelaksanaan prosedur keselamatan pada saat kegiatan operasional dan kesiapsiagaan. Ketiga, studi dokumentasi terhadap perjanjian kerja, dokumen kepegawaian, dan bukti kepesertaan jaminan sosial. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, dan artikel jurnal yang relevan (Adiyanta, 2019).

Instrumen Penelitian. Instrumen yang digunakan meliputi pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator hak tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, lembar observasi ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri, serta alat perekam dan catatan lapangan sebagai penunjang dokumentasi. Teknik Analisis Data. Data dianalisis secara kualitatif dengan model analisis interaktif yang meliputi tiga alur kegiatan yang berlangsung secara simultan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Data hasil wawancara dan observasi terlebih dahulu direduksi dengan memilah informasi yang relevan dengan kedua rumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif dan matriks kesesuaian antara norma dan praktik. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan penalaran induktif, yaitu menyimpulkan pola umum dari temuan-temuan lapangan, yang selanjutnya diperbandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan keterangan antarinforman, dan triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Bengkulu sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Non-ASN adalah istilah yang digunakan untuk mengacu pada individu atau pegawai yang bukan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN adalah sekelompok pegawai negeri yang diangkat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tertentu. Mereka biasanya bekerja di instansi pemerintah atau lembaga publik dan memiliki hak dan kewajiban yang diatur oleh hukum yang berlaku. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga Non ASN menjadi calon pegawai negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 memberikan pengertian yang luas tentang pegawai non pegawai negeri sipil dengan sebutan tenaga Non ASN. Perlindungan hukum atas tindakan hukum pemerintah terhadap tenaga Non ASN dapat dilihat dari 2 (dua) segi, yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif.

Philipus M. Hadjon berpendapat perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif.

1. Pada perlindungan preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Artinya perlindungan hukum yang preventif untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan pada perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.
2. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya terhadap tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Dalam konteks penelitian ini, kedua bentuk perlindungan tersebut memiliki wujud konkret yang dapat diuji secara empiris di lapangan, sehingga teori Hadjon tidak berhenti sebagai pengantar konseptual. Perlindungan preventif termanifestasi dalam kewajiban Dinas untuk menyusun perjanjian kerja yang jelas, mendaftarkan tenaga kerja Non ASN pada

program jaminan sosial, menyediakan alat pelindung diri yang layak, serta menyelenggarakan pelatihan dan pengawasan keselamatan kerja secara berkala; instrumen-instrumen inilah yang berfungsi mencegah timbulnya kerugian dan sengketa sebelum peristiwa terjadi (Kenita, et al., 2025; Sani Pratiwi et al., 2024).

Adapun perlindungan represif termanifestasi dalam tersedianya saluran pengaduan internal, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta pengawasan ketenagakerjaan oleh dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Temuan lapangan pada uraian berikut dibaca dengan menggunakan kerangka tersebut, sehingga penilaian kesesuaian tidak berhenti pada ada atau tidaknya norma, melainkan pada berfungsi atau tidaknya kedua instrumen tersebut (Hakim & Haryanto, 2023).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150- 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Bengkulu hampis sudah sepenuhnya diberikan (Octavian & Septiawan, 2022).

Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Bengkulu

Dalam perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu tentunya menemukan kendala dalam pelaksanaannya. Adapun Kendalanya adalah sebagai berikut :

Kurang Memahami Hak-Hak

Tenaga kerja Non ASN di Dinas tersebut yang kurang memahami hak-hak perlindungan hukum yang seharusnya mereka peroleh. Ketidapahaman ini dapat berdampak negatif terhadap upaya perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Non ASN, karena mereka mungkin tidak menyadari hak-hak mereka dalam hal upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, atau hak-hak lainnya yang seharusnya dilindungi oleh peraturan perundang-undangan ([Kusumawati, 2024](#)).

Lamban dalam proses mendapatkan hak BPJS

Proses administratif untuk mendaftar dan mengurus BPJS Kesehatan dapat menjadi rumit dan memakan waktu. Jika prosedur yang harus diikuti tidak jelas atau membutuhkan dokumen-dokumen yang sulit diperoleh, tenaga kerja non-ASN mungkin mengalami kesulitan dalam melapor dan mendapatkan akses ke layanan BPJS Kesehatan ([Gunn et al., 2025](#)). Rendahnya kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) di kalangan tenaga kerja Non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bengkulu dalam upaya menghindari risiko kecelakaan dalam bekerja. Sebagai tanggung jawab dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, mereka harus memastikan bahwa semua tenaga kerja, termasuk non ASN, memiliki pemahaman yang memadai tentang pentingnya menggunakan alat-alat pengaman dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan yang tepat tentang keselamatan kerja, penekanan pada praktik penggunaan alat-alat pengaman, dan pengawasan yang memadai ([Papadakis et al., 2024](#); [Roissyah et al., 2024](#)).

Ketiga hambatan tersebut sesungguhnya saling berkaitan dan bersumber pada akar yang sama, yaitu belum berjalannya fungsi perlindungan preventif dalam pengelolaan ketenagakerjaan pada instansi. Rendahnya pemahaman atas hak merupakan konsekuensi dari tidak berjalannya sosialisasi secara terprogram; keterlambatan kepesertaan BPJS merupakan konsekuensi dari prosedur administratif yang belum disederhanakan dan belum diawasi tenggat penyelesaiannya; sedangkan rendahnya kepatuhan penggunaan alat pelindung diri merupakan konsekuensi dari belum adanya pelatihan dan pengawasan keselamatan kerja yang berkala ([Smith et al., 2023](#)). Temuan ini sejalan dengan [Arsad et al., \(2021\)](#); [Yuli, \(2024\)](#) yang menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan dan intensitas pembinaan berpengaruh terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada petugas pemadam kebakaran. Oleh karena itu, penggunaan istilah yang bernuansa menyalahkan pekerja perlu dihindari, dan persoalan ini lebih tepat dibaca sebagai rendahnya kepatuhan yang dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, kenyamanan alat, serta lemahnya pengawasan ([Smith et al., 2024](#)).

Berdasarkan pembacaan tersebut, solusi yang diperlukan bukanlah pengenaan sanksi terhadap pekerja, melainkan penguatan tanggung jawab pemberi kerja pada tiga aspek. Pertama, percepatan kepesertaan jaminan sosial melalui penetapan tenggat waktu pendaftaran dan penunjukan petugas penghubung yang menangani administrasi BPJS secara kolektif, sehingga beban prosedural tidak dibebankan kepada masing-masing tenaga kerja. Kedua, penyelenggaraan sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan secara terjadwal dan terdokumentasi, disertai penyampaian

salinan perjanjian kerja kepada setiap tenaga kerja Non ASN sebagai dasar mengetahui hak dan kewajibannya. Ketiga, penyelenggaraan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala yang disertai pengawasan penggunaan alat pelindung diri pada setiap kegiatan operasional, sebagaimana dituntut oleh Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu pada prinsipnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, implementasinya belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat tenaga kerja yang belum memperoleh kepesertaan BPJS Kesehatan, terbatasnya pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta belum optimalnya kepatuhan penggunaan alat pelindung diri dalam pelaksanaan tugas.

Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum, tetapi juga oleh konsistensi pelaksanaannya di tingkat instansi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemerintah daerah dan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan perlu mempercepat kepesertaan BPJS bagi seluruh tenaga kerja Non ASN, meningkatkan sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan, serta pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala agar perlindungan hukum dan keselamatan kerja dapat terlaksana secara lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, S. U., & Anik, S. (2015). Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Yustisia Jurnal Hukum*, 4(3). <https://doi.org/10.20961/Yustisia.V4i3.8688>
- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum Dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law And Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/Alj.V2i4.697-709>
- Agus, D. (2014). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Pdfs.Semanticscholar.Org*, 8(1). <https://pdfs.semanticscholar.org/Bb6d/9036a9135b23709ef54f8002f970915bb13e.Pdf>
- Arsad, Rifai, M., & Yusuf, A. (2021). Analisis Pemakaian Alat Pelindung Diri Petugas Pemadam Kebakaran Di Dinas Kebakaran Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal.Unismuhpalu.Ac.Idm Rifai, A Yusufmedia Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (Mppki), 2021•Jurnal.Unismuhpalu.Ac.Id*, 4(4). <https://doi.org/10.31934/Mppki.V2i3>
- Azmi, Z. N. (2025). Efektivitas Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Petugas Pemadam Kebakaran: A Literature Review. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 19(5), 899–906. <https://doi.org/10.33024/Hjk.V19i5.1116>
- Demers, P. A., Demarini, D. M., Fent, K. W., Glass, D. C., Hansen, J., Adetona, O., Andersen, M. H., Freeman, L. E. B., Caban-Martinez, A. J., Daniels, R. D., Driscoll, T. R., Goodrich, J. M., Graber, J. M., Kirkham, T. L., Kjaerheim, K., Kriebel, D., Long, A. S., Main, L. C., Oliveira, M., ... Schubauer-Berigan, M. K. (2022). Carcinogenicity Of Occupational Exposure As A Firefighter. *The Lancet Oncology*, 23(8), 985–986. [https://doi.org/10.1016/S1470-2045\(22\)00390-4](https://doi.org/10.1016/S1470-2045(22)00390-4)
- Fahriza, E., & Manurung, M. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Petugas Pemadam Kebakaran Yang Mengalami Insiden Kecelakaan Kerja (Studi Satuan Polisi Pamong Praja). *Jurnal Ilmiah Jurnal Pro Hukum* | 90

Wahana Pendidikan, 11(8.A), 69–77.

- Gunn, V., Matilla-Santander, N., Kreshpaj, B., Vignola, E. F., Wegman, D. H., Hogstedt, C., Bodin, T., Ahonen, E. Q., Baron, S., Muntaner, C., O'campo, P., Lewchuk, W., Albin, M., Badarin, K., & Håkansta, C. (2025). A Systematic Review Of Evaluated Labor Market Initiatives Addressing Precarious Employment: Findings And Public Health Implications. *International Journal Of Social Determinants Of Health And Health Services*, 55(3), 268–288. <https://doi.org/10.1177/27551938241310120>
- Hakim, S., & Haryanto, I. (2023). Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Usm Law Review*, 6(2), 812–824. <https://doi.org/10.26623/Julr.V6i2.7085>
- Jaydarifard, S., Smith, S. S., Mann, D., Rossa, K. R., Nikooharf Salehi, E., Gnani Srinivasan, A., & Shekari Soleimanloo, S. (2023). Precarious Employment And Associated Health And Social Consequences; A Systematic Review. *Australian And New Zealand Journal Of Public Health*, 47(4), 100074. <https://doi.org/10.1016/j.anzjph.2023.100074>
- Kenita Rizki Ayutama, Rahayu Subekti, & Purwono Sungkowo Raharjo. (2025). Implementasi Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Di Pt Sinar Semesta. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, 2(2), 11–23. <https://doi.org/10.62383/Majelis.V2i2.619>
- Koseoglu Ornek, O., Waibel, J., Wullinger, P., & Weinmann, T. (2022). Precarious Employment And Migrant Workers' Mental Health: A Systematic Review Of Quantitative And Qualitative Studies. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 48(5), 327–350. <https://doi.org/10.5271/Sjweh.4019>
- Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225. <https://doi.org/10.31289/Jiph.V11i2.10915>
- Lee, D. J., Ahn, S., McClure, L. A., Caban-Martinez, A. J., Kobetz, E. N., Ukani, H., Boga, D. J., Hernandez, D., & Pinheiro, P. S. (2023). Cancer Risk And Mortality Among Firefighters: A Meta-Analytic Review. *Frontiers In Oncology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fonc.2023.1130754>
- Marjerrison, N., Jakobsen, J., Grimsrud, T. K., Hansen, J., Martinsen, J. I., Nordby, K.-C., Veierød, M. B., & Kjærheim, K. (2022). Cancer Incidence In Sites Potentially Related To Occupational Exposures: 58 Years Of Follow-Up Of Firefighters In The Norwegian Fire Departments Cohort. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 48(3), 210–219. <https://doi.org/10.5271/Sjweh.4009>
- Muhammad Faturrachman, Mahlil Adriaman, & Jasman Nazar. (2024). Perlindungan Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pihak Yang Tidak Menyelenggarakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Yustisi*, 11(2), 273–283. <https://doi.org/10.32832/Yustisi.V11i2.16680>
- Nugroho, A. A., Gati, R. A., Aurelia, S., Stia, P., & Jakarta, L. (2025). Menata Pegawai Non-Asn Pasca Kebijakan Uu Asn 2023: Studi Pendahuluan Tentang Precarity, Job Security, Dan Tantangan Pekerjaan Layak Di Sektor Publik. *Jurnal.Stialan.Ac.Idaa Nugroho, Ra Gati, Ns Aureliajurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 2025•*Jurnal.Stialan.Ac.Id*.
- Octavian, V., & Septiawan, P. (2022). Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Pt. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok. *Pamulang Law Review*, 4(2), 243. <https://doi.org/10.32493/Palrev.V4i2.17760>
- Panjaitan, N. S., Tarigan, E. B., Hamonangan, A., & Purba, O. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Petugas Pemadam Kebakaran Atas Risiko Dalam Pelaksanaan Tugas (Studi Kasus Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan). *Jurnal Retentum*, 4(2), 264. <https://doi.org/10.46930/Retentum.V4i2.2786>
- Papadakis, Z., Stamatis, A., & Beitia, P. (2024). Personal Protective Equipment Impacts

Firefighters' Anaerobic Fitness. *Occupational Medicine*, 74(5), 342–347.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqae046>.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Putri, V. R. (2026). Keadilan Distributif dan Etika Pengupahan dalam Perspektif Sosiologis. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Dinamika Kontemporer*, 33.

Roissyah Fernanda Khoiroh, Eric Julianto, Safrizal Ardana Ardiyansa, Fajri, H. A., Aryaguna Abi Rafdi Yasa, & Brian Sangapta. (2024). Implementasi Speech Recognition Whisper Pada Debat Calon Wakil Presiden Republik Indonesia. *Explore*, 14(2), 67–74.
<https://doi.org/10.35200/Ex.V14i2.115>.

Sani Pratiwi, A., Pujiastuti, E., & Arifin, Z. (2024). Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil. *Jurnal Usm Law Review*, 7(3), 1897–1910. <https://doi.org/10.26623/Julr.V7i3.11030>

Sinaga, D., Nesrita, Sendy, & Juwita, H. (2026). Perlindungan Hukum Terhadap Risiko Kecelakaan Kerja Dalam Melaksanakan Tugas Bagi Karyawan Harian Lepas Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan. *Journal.Cattleyadf.Orgnd Sinaga, B Sendy, Hj Bintangjudge: Jurnal Hukum*, 2026•*Journal.Cattleyadf.Org*. <https://doi.org/10.54209/Judge.V6i09.2262>

Smith, T. D., Dyal, M.-A., & Dejoy, D. M. (2023). Firefighter Stress, Anxiety, And Diminished Compliance-Oriented Safety Behaviors: Consequences Of Passive Safety Leadership In The Fire Service? *Fire*, 6(6), 241. <https://doi.org/10.3390/Fire6060241>

Smith, T. D., Mondal, K., Lemons, K., Mullins-Jaime, C., Dyal, M.-A., & Dejoy, D. M. (2024). Relationships Between Effective Safety Training, Safety Knowledge And Personal Protective Equipment Related Behaviors Among Firefighters. *Journal Of Safety Research*, 90, 137–143. <https://doi.org/10.1016/J.Jsr.2024.06.010>

Teras, L., Diver, W., & Mitchell, E. (2025). Occupation As A Firefighter And Cancer Mortality In A Population-Based Cohort In The United States. *Academic.Oup.Comlr Teras, Wr Diver, El Mitchell, Jm Hodge, Mc Turner, El Deubler, Ra Smith, Ke Knudseninternational Journal Of Epidemiology*, 2025•*Academic.Oup.Com*.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Yuli, T. (2024). Hubungan Pengetahuan Tentang K3 Dan Kepatuhan Terhadap Prosedur Dengan Risiko Bahaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Petugas Pemadam. *Jurnal.Stikesbch.Ac.Idt Anasari, Y Trisnawatijurnal Bina Cipta Husada: Jurnal Kesehatan Dan Science*, 2024•*Jurnal.Stikesbch.Ac.Id*, Xx(2).