

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN LAYANAN UMUM

Irawan Irawan, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro,  
e-mail: [irawan@students.undip.ac.id](mailto:irawan@students.undip.ac.id)  
Kholis Roisah, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro,  
e-mail: [kholisroisah.fh.undip@gmail.com](mailto:kholisroisah.fh.undip@gmail.com)

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i11.p17>

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menemukan urgensi perlindungan hukum pegawai Non Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan hak dan karier pada Badan Layanan Umum di PIP Semarang dan menemukan model perlindungan hukum pegawai Non Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan hak dan karier pada Badan Layanan Umum. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian diperoleh dari tinjauan pustaka dan wawancara, dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat pegawai non-ASN BLU PIP Semarang yang belum terpenuhi hak cuti, hak gaji, hak berpendapat, dan kesempatan peningkatan karier. Hak cuti hanya diberikan selama 6 (enam) hari dari 12 (dua belas) hari berdasarkan perundang-undangan. Hak gaji yang diperoleh sebagian besar sama nilainya meskipun keterampilan dan tingkat pendidikannya berbeda secara signifikan. Tidak terdapat ruang untuk mengemukakan pendapat, hanya evaluasi saat masa kontrak akan berakhir. Perjanjian kerja menyatakan pengembangan kompetensi namun kenyataannya tidak diperoleh. Peluang peningkatan karier juga sulit didapatkan. Berdasarkan hal tersebut, adanya urgensi perlindungan hukum pegawai yang belum dipenuhi baik secara empiris, sosiologis, dan yuridis untuk dapat memperoleh hak dan kariernya. Model perlindungan hukum secara umum berupa perlindungan hukum preventif dan represif serta secara khusus berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa perlindungan hak-hak pekerja. Terdapat model-model yang dapat diterapkan dengan menggunakan aspek institusional, aspek struktural, dan aspek budaya.*

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum, Pegawai Non Aparatur Sipil Negara, Badan Layanan Umum, Hak dan Karier*

## ABSTRACT

*This study aims to find the urgency of legal protection for non-State Civil Apparatus employees in realizing rights and careers in public service agencies at PIP Semarang and find legal protection models for non-State Civil Apparatus employees in realizing rights and careers in public service agencies. This research method uses a type of sociological-legal research with a qualitative approach. Research data were obtained from literature reviews and interviews, analyzed qualitatively, and presented descriptively. Based on the results of the study, there are still non-ASN BLU PIP Semarang employees whose leave rights, salary rights, opinion rights, and career advancement opportunities have not been fulfilled. Leave entitlement is only granted for 6 days out of 12 days under the law. The salary entitlement earned is largely equal in value, even though the skills and level of education differ significantly. There is no room to express opinions; only evaluation will occur when the contract period expires. The employment agreement states competency development, but in reality, it is not obtained. Career advancement opportunities are also hard to come by. Based on this, there is an urgency in employee legal protection that has not been fulfilled both empirically, sociologically, and juridically to be able to obtain their rights and careers. The model of legal protection in general is in the form of preventive and repressive legal*

protection, specifically based on Law No. 13 of 2003 concerning manpower in the form of protection of workers' rights. There are models that can be applied using institutional aspects, structural aspects, and cultural aspects.

**Key Words:** *Legal Protection, Non-State Civil Apparatus Employees, Public Service Agency, Rights, and Careers.*

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (untuk selanjutnya disebut BLU) didefinisikan sebagai suatu organisasi pemerintah pusat atau pemerintah daerah yang menyediakan penjualan barang atau jasa tanpa memperoleh keuntungan guna melayani masyarakat. Pada dasarnya BLU merupakan unit satuan kerja (satker) atau lembaga dalam suatu negara dan pada hakikatnya tunduk pada ketentuan universalitas dalam pengelolaan keuangan negara.<sup>1</sup> BLU menggunakan prinsip efisiensi dan produktivitas dalam kegiatannya.<sup>2</sup> Pekerja pada BLU mempunyai posisi sebagai pejabat pengelola dan pegawai di mana pegawai tersebut sebagai pelaksana teknis yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (untuk selanjutnya disebut PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (untuk selanjutnya disebut Non-PNS).<sup>3</sup> Pegawai Non-PNS tersebut dapat bekerja secara tetap atau kontrak kerja berdasarkan Pasal 33 PP No. 74 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan BLU. Pegawai non-ASN dalam bekerja memiliki tujuan untuk mencapai kesejahteraan, keadilan, dan kesetaraan pada hak dan karier. Kesejahteraan yang dimaksud memiliki parameter-parameter tertentu misalnya finansial dan non-finansial. Finansial misalnya berupa gaji dan tunjangan, sedangkan non-finansial misalnya mendapatkan pelayanan dan fasilitas yang layak dan memadai. Selain itu, kesejahteraan diperoleh dengan mendapatkan kenyamanan, ketenangan, dan keamanan baik fisik maupun mental pada seorang pegawai.<sup>4</sup> Mengenai hak karier juga dijelaskan bahwa hak yang didapatkan untuk pengembangan karier yang dilakukan dengan memberikan pegawai suatu kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya.<sup>5</sup> Tujuan tercapainya kesejahteraan dan hak karier pegawai dapat didukung dengan adanya perlindungan hukum untuk menghindari ketidakadilan dalam pemenuhan hak-hak pegawai.

BLU di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang memiliki pegawai non-ASN yang belum terqualifikasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (untuk selanjutnya disebut PPPK). Pegawai tersebut juga belum memiliki kejelasan status pekerjaan. Hal tersebut memiliki perbedaan terhadap PNS dan PPPK yang statusnya diatur secara jelas dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Belum jelasnya status pegawai tersebut

---

<sup>1</sup> Henny Juliani, "Eksistensi Badan Layanan Umum Sebagai Penyelenggara Pelayanan Publik," *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 2 (2018): 51.

<sup>2</sup> Noviana, "Pengadaan Barang/Jasa Pada Badan Layanan Umum," *Jurist-Diction* 3, no. 2 (2020): 591.

<sup>3</sup> Lukas and Hadi Susanto, "Evaluasi Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Mojokerto," *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)* 3, no. 2 (2020): 215.

<sup>4</sup> Teuku Fahmi, "Pengaruh Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan," *Warta Dharmawangsa* 14, no. 3 (2020): 557-558.

<sup>5</sup> Ariska Aditya, Lidia Andini, and Lailatus Sa'adah, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi," *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 1 (2021): 46.

mengakibatkan tidak terdapat perlindungan hukum dari pemerintah pusat. Pegawai tersebut hanya diatur pada perjanjian kerja yang berisi bahwa masa kontrak kerja yaitu 1 (satu) tahun yang dapat dilakukan perpanjangan di setiap awal tahunnya. Dalam perjanjian kerja tersebut juga menyebutkan hak cuti yang diberikan, namun jumlahnya hanya 6 (enam) hari kerja, sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN terkait hak cuti diberikan 12 hari kerja. Selain itu, pada perjanjian kontrak kerja terdapat tunjangan keahlian dan kompetensi, namun kenyataannya tunjangan tersebut tidak diberikan. Selain hak cuti dan hak tunjangan, hak mengemukakan ide atau pendapat tidak diberikan ruang, hanya terdapat evaluasi ketika masa perjanjian kontrak kerja akan selesai. Kekosongan hukum tersebut menjadikan alasan kuat Penulis untuk melakukan penelitian terkait perlindungan hukum yang bisa didapatkan non-ASN yang belum terqualifikasi sebagai PPPK.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohamad Hakim Basir pada tahun 2019, membahas perlindungan dan hak serta kepastian hukum bagi perawat dengan perjanjian kerja di lembaga pemerintahan. Dalam memberikan perlindungan kepada perawat PPPK dengan mengacu pada Peraturan Daerah, SK Bupati dan SK Pelayanan Kesehatan Kabupaten Morowali. Dalam mengimplementasikan peraturan tersebut, terdapat faktor penghambat perlindungan perawat PPPK yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2018 yaitu bahwa dalam pelaksanaan pelimpahan wewenangnya dilakukan secara tidak tertulis atau tanpa surat perjanjian kerja, sehingga dalam penerapannya menggunakan aturan Undang-Undang Kepegawaian yaitu pegawai tidak tetap.<sup>6</sup> Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ayu Prilia Diantari pada tahun 2013, membahas pegawai kontrak yang tidak dapat diangkat menjadi CPNS. Namun, pemerintah daerah dapat secara preventif memberikan jaminan kerja di instansi pemerintah bagi pegawai yang memberikan kontribusi atau pengabdian yang tinggi, serta memberikan santunan pensiunan berupa uang atau kenang-kenangan. Pemberian tersebut dapat dibebankan kepada Anggaran Belanja Daerah. Pengangkatan pegawai kontrak menjadi CPNS berdasarkan PP No. 48 Tahun 2005 dapat dilakukan apabila pegawai kontrak tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu, maksimal berusia 46 tahun, minimal waktu kerja selama 1 (satu) tahun, surat keputusan pengangkatan, lulus seleksi administrasi dari tim audit yang terdiri dari Menpan, BKN, inspektorat dan BKD serta memeriksa dokumen berupa Daftar Anggaran Unit Kerja, *Payment Order*, Surat Pertanggungjawaban dan Daftar Absensi.<sup>7</sup> Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Fitri Muhsinatih Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin tahun 2013, membahas tentang perlindungan hukum terhadap PNS dalam pelayanan kesehatan PT Askes yang berkaitan erat dalam pemenuhan hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan sesuai dengan Keputusan Presiden dan jaminan kesehatan berdasarkan PP No. 69 Tahun 1991. Baik pegawai maupun keluarganya mempunyai hak yang sama dalam pelayanan kesehatan berupa perolehan pelayanan kesehatan, penggantian biaya, dan informasi pelaksanaan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diatur dalam UU SJSN dan UU BPJS adalah berupa jaminan kesehatan berupa pelayanan preventif, promotif, kuratif, dan

---

<sup>6</sup> Mohamad Hakim Basir, "Perlindungan Hukum Bagi Perawat Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Yang Praktik di Puskesmas Kabupaten Morowali," *Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Katolik Soegijapranata*, 2019.

<sup>7</sup> Ayu Prilia Diantari, "Kepastian Hukum Kedudukan Tenaga Honorer Dalam Sistem Kepegawaian," *Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Udayana*, 2013.

rehabilitatif tingkat pertama hingga fasilitas kesehatan rujukan. Asuransi kesehatan berupa pelayanan atau fasilitas tingkat pertama lebih diperuntukkan bagi dokter keluarga dengan kebutuhan pengobatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup>

Terdapat perbedaan dengan penelitian Penulis, hal ini berdasarkan penelitian terdahulu di atas. Penelitian terdahulu subjek yang digunakan adalah pegawai kontrak namun di luar instansi pemerintahan dan pegawai honorer berstatus PPPK di instansi pemerintahan, sedangkan penelitian Penulis menggunakan subjek penelitian pegawai kontrak atau honorer yang belum terqualifikasi PPPK di instansi pemerintahan. Penelitian penulis menggunakan objek Badan Layanan Umum sebagai instansi pemerintahan.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, Penulis akan mengkaji permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana urgensi perlindungan hukum pegawai Non Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan hak dan karier pada Badan Layanan Umum di PIP Semarang?
2. Bagaimana model perlindungan hukum pegawai Non Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan hak dan karier pada Badan Layanan Umum?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Menemukan urgensi perlindungan hukum pegawai Non Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan hak dan karier pada Badan Layanan Umum di PIP Semarang dan menemukan model perlindungan hukum pegawai Non Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan hak dan karier pada Badan Layanan Umum.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan melalui pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan informasi secara rinci serta menyeluruh dalam hal pengumpulan data berdasarkan hasil tanya jawab kepada responden. Dengan demikian manusia sebagai instrumen yang mampu berinteraksi dan menjelaskan perilaku sosial yang terjadi di lapangan, sehingga Penulis dapat menjelaskan informasi yang mampu membawakan data dengan perkataan dan tindakan yang diperoleh.<sup>9</sup> Adapun jenis penelitian ini menggunakan yuridis sosiologis yaitu dengan mengkaji, menggali, memahami, menafsirkan hukum sebagai sumber utama dengan fenomena atau peristiwa yang hubungannya dengan orang-orang dalam situasi tertentu.<sup>10</sup> Lokasi yang digunakan di Badan Layanan Umum Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang menjadi objek penelitian ini. Sumber data penelitian menggunakan data primer, data sekunder, dan data tersier yang didukung melalui wawancara terhadap responden, observasi dan studi kepustakaan. Sumber data primer yang digunakan berasal dari pernyataan responden yang mempunyai hubungan langsung dengan tema penelitian Penulis yaitu di Badan Layanan Umum Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, antara lain (1) Direktur

---

<sup>8</sup> Fitri Muhsinatih, "Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Kesehatan," *Tesis Magister Hukum Kesehatan Universitas Hasanuddin*, 2012.

<sup>9</sup> Egon G. Guba and Yvonna S., *Naturalistic Inquiry* (California: Sage Publications, 1985), h. 52.

<sup>10</sup> Ismail Nurdin and Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), h. 77.

PIP Semarang, (2) Dosen pegawai Non Aparatur Sipil Negara, (3) Instruktur pegawai Non Aparatur Sipil Negara, dan (4) Staf Teknis pegawai Non Aparatur Sipil Negara. Adapun sumber data sekunder meliputi (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (4) Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, (5) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, (6) Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara, dan (7) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Selain sumber data primer dan data sekunder, Penulis juga melengkapi dengan berbagai literatur di antaranya (1) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tahun 2008, (2) Komponen Aset BLU, (3) Profil BLU pada perguruan tinggi, dan (4) Perjanjian Kerja Pegawai non-ASN pada BLU di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Data akan dihasilkan dan diolah dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut disajikan secara deskriptif melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*the case approach*).

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1. Urgensi Perlindungan Hukum Pegawai Non Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Hak Dan Karier Pada Badan Layanan Umum di PIP Semarang.**

Urgensi perlindungan hukum dimaksudkan untuk mengetahui seberapa penting dan butuhnya hukum dalam melindungi suatu permasalahan. Dalam hal ini perlindungan hukum merupakan konsep perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) melalui pembatasan kepentingan pada masyarakat dan pemerintah.<sup>11</sup> Perlindungan hukum terhadap masyarakat ada dua macam, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif bertujuan guna menghindari permasalahan sehingga birokrasi lebih berhati-hati mengambil sebuah keputusan. Masyarakat diberi ruang untuk mengutarakan pendapat atau keberatan sebelum keputusan pemerintah atau birokrasi bersifat definitif. Secara represif bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa. Masyarakat diberi ruang sehingga mengajukan keberatan setelah keputusan pemerintah bersifat definitif.

Secara umum, kepegawaian di BLU diatur dalam Pasal 33 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas PP No. 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan BLU dengan ketentuan bahwa pegawai BLU meliputi PNS dan/ atau bukan PNS sesuai keperluan BLU. Pegawai non-PNS dapat dipekerjakan baik secara kontrak maupun tetap berdasarkan Pasal 33 ayat (2) PP No. 74 Tahun 2012. Istilah PNS telah diubah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK sesuai Pasal 1 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Pegawai BLU dengan kategori non-ASN di instansi pemerintah pada saat PP No. 49 Tahun 2018 ini diberlakukan, meliputi pegawai non-struktural, lembaga yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum dan/atau daerah, dan perguruan tinggi negeri yang baru didirikan masih tetap menjalankan tugas paling

---

<sup>11</sup> Luthvi Febryka Nola, "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)," *Negara Hukum* 7, no. 1 (2016): 39.

lama 5 (lima) tahun berdasarkan Pasal 99 ayat (1) PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Pada instansi BLU Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang terdapat pegawai berstatus ASN yang termasuk kategori PNS, namun tidak dijumpai ASN yang masuk kategori PPPK. Selain itu, terdapat pegawai lain berstatus non-ASN yang disebut sebagai pegawai kontrak berdasarkan perjanjian kerja. Istilah pegawai honorer atau dengan nama lain telah diatur pada Penjelasan Pasal 96 ayat (1) PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Adapun hak pegawai non-ASN yang bekerja di BLU meliputi pelayanan kesehatan, jaminan kematian, dan jaminan risiko kecelakaan kerja seperti yang diperoleh PPPK berdasarkan Pasal 99 ayat (3) PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. PPPK sendiri juga mendapatkan perlindungan jaminan yang sama seperti yang didapatkan oleh PNS sebagaimana tercantum dalam Pasal 22 dan Pasal 106 UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN serta Pasal 75 PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Terdapat adanya urgensi perlindungan hukum pegawai non-ASN pada BLU di PIP Semarang secara empirik, sosiologis dan yuridis. *Pertama*, aspek urgensi secara empirik, mendasarkan pada hasil wawancara Penulis dengan responden mengenai gaji yang didapatkan hanya tertuang dalam surat perjanjian kerja yang telah disepakati antara pegawai kontrak dan pihak manajemen. Gaji bersifat relatif dan kenaikan gaji tergantung dari masing-masing pengurus manajemen yang menjabat. Apabila mendasarkan kepada ketentuan Pasal 38 PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK bahwa PPPK diberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Gaji tersebut dibayarkan sesuai tanggung jawab pekerjaan, beban dan risiko pekerjaan pegawai. Hal ini mendasarkan pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) dan Pasal 101 ayat (2) UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Adapun hak pegawai berdasarkan Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pegawai diberikan imbalan berupa uang dan tunjangan baik untuk pegawai ataupun keluarganya yang harus diberikan berdasarkan perjanjian kerja. Dengan hal ini belum adanya apresiasi lebih kepada profesi yang lebih besar mengemban tanggung jawabnya serta belum adanya kepastian dan perlindungan yang diberikan pihak manajemen kepada pegawai non-ASN.

Selain mengenai gaji, hak lain yang diperoleh pegawai non-ASN meliputi pelayanan kesehatan, jaminan kerja berupa BPJS, perlindungan hari tua, jaminan kematian, dan bantuan hukum seperti yang diperoleh PNS. Hal ini mendasarkan pada Pasal 22 dan Pasal 106 UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN serta Pasal 75 PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Jaminan kesehatan diberikan untuk menjamin pegawai memperoleh hak-hak serta perlindungan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pegawai sesuai Pasal 19 ayat (2) UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Bentuk perlindungan asuransi kecelakaan kerja dan kematian yang diberikan kepada ASN berupa santunan, asuransi cacat, dan perawatan akibat risiko kecelakaan pada saat bekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (4) PP No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Kematian Bagi ASN. Dengan hal ini terdapat adanya perlindungan yang diberikan pihak manajemen kepada pegawai non-ASN.

Adapun hak lain yang diberikan yaitu hak cuti yang tercantum dalam perjanjian kerja pegawai non-ASN PIP Semarang bahwa pegawai dengan masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun diberikan hak cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan dan cuti akhir tahun serta cuti hari raya. Namun dalam perjanjian kerja tersebut hanya terdapat hak cuti tahunan selama 6 (enam) hari kerja, apabila merujuk kepada aturan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK bahwa hak cuti diberikan selama 12 hari kerja dalam setahun. Dalam hal ini pihak manajemen tidak sesuai regulasi aturan yang menjadi dasar pembuatan hak cuti dalam perjanjian kerja. Untuk cuti akhir tahun dan Hari Raya diatur sesuai dengan mekanisme yang disepakati oleh pimpinan. Selain itu, PPPK juga berhak cuti sakit sesuai dengan Pasal 82 PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Apabila pegawai sakit lebih dari 1 (satu) sampai 14 (empat belas) hari kerja, mereka harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan surat dokter kepada pejabat yang berwenang. Sementara itu, jika seorang pegawai yang sakit selama lebih 14 (empat belas) hari kerja harus melampirkan surat keterangan dokter dari pemerintah kepada pejabat yang berwenang. Surat keterangan dokter tersebut memuat pernyataan tentang lamanya cuti dan hak untuk diberikan cuti. Dengan ini, adanya perbedaan yang terletak pada jangka waktu cuti dengan ketentuan surat yang dilampirkan untuk mendapatkan ijin. Jangka waktu cuti yang diberikan maksimal 1 (satu) bulan, akan tetapi apabila pegawai melebihi batas waktu maksimal yang diberikan maka akan dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja.

Dalam aspek karier Pegawai non-ASN PIP Semarang tidak diberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan. Apabila merujuk pada ketentuan Pasal 32 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja diberikan kesetaraan untuk melaksanakan hak dan kesempatan kerja yang sama sesuai dengan kebutuhan. Penempatan tenaga kerja tersebut memiliki dasar untuk promosi jabatan atau kenaikan jabatan. Maka dari itu dibutuhkan perlindungan hukum agar Pegawai non-ASN mendapatkan promosi kenaikan jabatan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan, serta pegawai tersebut tidak diberikan ruang untuk mengemukakan ide atau kebebasan pendapat padahal dalam Pasal 28 E ayat (3) UUD Tahun 1945 menyatakan bahwa seseorang memiliki hak untuk menyampaikan pendapat dan kebebasan dalam berkelompok. Merujuk pada ketentuan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serikat pekerja ini dibuat dengan melandaskan berbagai pertimbangan salah satunya kebebasan untuk mengemukakan pendapat guna mendapatkan pekerjaan yang pantas.

Hasil penelitian ini bahwa Pegawai BLU non-ASN atau dengan istilah tenaga kontrak hanya mendapatkan gaji yang disesuaikan dengan anggaran yang tersedia berdasarkan UMK setempat, akan tetapi dari sisi karier tidak mendapatkan dikarenakan adanya perjanjian dengan pegawai kontrak setiap satu tahun sekali yang dilakukan antara pimpinan dengan pihak yang bersangkutan. Pegawai kontrak berlaku sesuai dengan mata anggaran tahun yang sedang berjalan. Mengenai hak dan kewajiban sudah tertera dalam perjanjian kontrak, namun untuk karier tidak terakomodasi.

*Kedua*, aspek urgensi sosiologis dimaksudkan untuk mengintegrasikan dan mengatur kegiatan setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya dan mencegah adanya masalah dan hal-hal lain yang mengganggu kelancaran interaksi sosial dan aktivitas dalam masyarakat.<sup>12</sup> Merujuk kepada metode kajian tersebut, Soetandyo Wignjosoebroto berpandangan bahwa hukum tidak lagi dikonseptualisasikan secara filosofis-moralistik sebagai *ius constituendum* atau secara positivistik sebagai *ius constitutum*, tetapi secara empiris sebagai *ius operatum*.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Rodiyah, "Aspek Demokrasi Pembentukan Peraturan Daerah Dalam Perspektif Socio-Legal," *Masalah-Masalah Hukum* 41, no. 1 (2012): 150.

<sup>13</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 114.

Secara umum, pegawai non-ASN di lembaga pemerintahan hanya memiliki hubungan hukum perdata atau hubungan kontraktual. Hak, kewajiban, jenis pekerjaan, hari kerja, dan lain-lain pegawai non-ASN bukan timbul dari hukum publik (Undang-Undang Ketenagakerjaan) atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, melainkan dari kontrak kerja. Kriteria yang membedakan pegawai ASN dan non-ASN pada instansi yang berwenang adalah hubungan hukumnya. ASN mempunyai hubungan hukum dengan pelayanan publik, sedangkan pegawai non-ASN mempunyai hubungan kontrak. Pegawai non-ASN dalam melaksanakan pekerjaannya hanya berdasarkan kontrak kerja. Kontrak kerja tersebut tidak mengacu pada perjanjian hukum perdata umum dan tidak berdasarkan hukum ketenagakerjaan.<sup>14</sup> Dalam beberapa kasus, sanksi mungkin tidak berlaku bagi pegawai non-ASN atas pelanggaran dalam peraturan perundang-undangan, seperti penundaan promosi jabatan, demosi, dan pemberhentian. Secara hukum, pegawai non-ASN tidak mempunyai pangkat atau gelar dan tidak dapat dikenakan sanksi berupa penurunan pangkat atau pemberhentian dari jabatannya. Oleh karena itu, pegawai non-ASN atau PPPK tidak bisa menduduki jabatan pemerintahan dikarenakan hanya menjalankan tugasnya berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

*Ketiga*, urgensi perlindungan hukum secara yuridis didasarkan pada Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menyatakan bahwa pejabat diberikan kewenangan untuk dapat mengangkat pegawai tidak tetap atau honorer. Tenaga honorer tersebut diangkat oleh pejabat pembina pada suatu lembaga pemerintahan yang penghasilannya dibebankan pada anggaran pendapatan belanja negara dan/atau daerah berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS. Namun sejak ditetapkannya PP tersebut, pejabat pembina pada lembaga pemerintahan dilarang mengangkat tenaga honorer terkecuali ditentukan dalam PP. PP tersebut kemudian diubah menjadi PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS.

Kehadiran tenaga non-ASN di instansi pemerintah kembali dimungkinkan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang memperbolehkan non-ASN dipekerjakan secara tetap atau kontrak. Dalam ketentuan ini, pegawai BLU terdiri atas PNS, pegawai tetap non-PNS, dan pegawai kontrak non-PNS. Dengan lahirnya UU ASN istilah honorer dihapuskan dan telah berganti menjadi PPPK. Namun pegawai kontrak tidak bisa menjadi PPPK karena harus melalui tahapan seleksi untuk menjadi PPPK. Oleh karena itu, pemerintah tidak bisa menunjuk PPPK sekaligus. Hal ini disebabkan, penerapan PPPK harus disesuaikan dengan kebutuhan dan pelatihan.

### **3.2. Model Perlindungan Hukum Pegawai Non Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Hak Dan Karier Pada Badan Layanan Umum**

Perlindungan hukum bertujuan untuk menjamin hak-hak pegawai yang menjunjung nilai persamaan, kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Selain itu, tujuan akhir perlindungan hukum bagi pegawai yaitu

---

<sup>14</sup> Novi Savarianti Fahrani, "Analisis Keberadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Manajemen ASN," *Civil Service* 14, no. 2 (2020): 72.

untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>15</sup> Secara umum, model perlindungan hukum dilihat dari dua jenis berdasarkan waktunya yaitu preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk menghindari perselisihan agar birokrasi lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan.<sup>16</sup> Keputusan tersebut harus dipertimbangkan secara matang agar hak dan karier pegawai dapat terpenuhi. Apabila dikaitkan dengan studi kasus yang diangkat, keputusan penuh berada di tangan manajemen. Tidak adanya ruang bagi pegawai non-ASN untuk memberikan saran terhadap perjanjian kerja yang akan ditetapkan. Sehingga perlindungan hukum yang mengacu pada perundang-undangan diharapkan untuk diterapkan oleh pihak manajemen agar lebih terbuka dalam memberi ruang dalam menyampaikan pendapat. Jenis perlindungan hukum yang selanjutnya yaitu perlindungan hukum represif bertujuan menyelesaikan permasalahan atau sengketa baik di dalam maupun di luar lembaga peradilan. Perlindungan ini berlaku setelah keputusan atau perjanjian kerja dianggap definitif. Keterkaitan dengan studi kasus yang diangkat Penulis yaitu pegawai non-ASN memiliki dasar perundang-undangan yang kuat sebagai perlindungan hukum dalam mendapatkan hak dan karier berdasarkan perjanjian kerja yang telah ditandatangani.

Model perlindungan hukum yang dapat diterapkan pada studi kasus Penulis dapat dikategorikan dalam berbagai aspek yaitu aspek institusional, aspek struktural, dan aspek kultural. *Pertama*, aspek institusional yang tujuan dari suatu lembaga dengan memberikan perlindungan terhadap pegawai non-ASN. Institusi pada penelitian Penulis yaitu perguruan tinggi PIP Semarang. Perguruan tinggi tersebut memiliki suatu kebijakan yang berisi prosedur atau mekanisme untuk melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan keterbukaan kepada pegawai. Indikator yang dapat dijadikan sebagai model perlindungan hukum yaitu transparansi sebagai prinsip pengelolaan BLU berdasarkan Pasal 1 ayat (54) pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 129/PMK.05/2020, independensi dalam mengelola secara profesional tanpa ada pengaruh pihak lain yang tidak sesuai dengan perundang-undangan, keadilan, dan akuntabilitas dengan cara mengadakan rapat sebagai tindak lanjut atas temuan audit mutu baik internal maupun eksternal, memberikan pencegahan dan penanganan risiko, serta melakukan evaluasi pencapaian dan penyelenggaraan institusi.

*Kedua*, model perlindungan hukum dalam aspek struktural yaitu pihak yang memiliki wewenang dalam mendukung perlindungan pegawai BLU. Dalam hal ini PIP Semarang merupakan pihak institusi atau perguruan tinggi di mana pembinaan akademik dilakukan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan Pasal 1 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 43 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, sedangkan dalam pembinaan secara pengelolaan administratif dan operasional dilakukan oleh Menteri Perhubungan. Model perlindungan hukum pegawai BLU dapat berupa pengendalian intern yang dilakukan oleh pimpinan BLU. Pimpinan BLU dapat mengelola kegiatan pada setiap tingkatan, jabatan, atau departemen dalam struktur organisasi BLU berdasarkan pedoman pengelolaan BLU atas Permen Nomor Nomor 129/PMK.05/2020. Adapun

---

<sup>15</sup> Heru Suyanto et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan," *Jurnal Yuridis* 3, no. 2 (2016): 77.

<sup>16</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), h. 29.

penawaran yang bisa diterapkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pegawai BLU PIP Semarang yaitu:

1. Surat Keputusan Direktur tentang pembentukan Unit Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum di BLU PIP Semarang;
2. Surat Keputusan Direktur tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai non-ASN dan Mekanisme Pengangkatan serta Pemberhentian Pegawai non-ASN BLU Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (yang di dalamnya berisi tentang kualifikasi kompetensi SDM, kesejahteraan serta pengembangan karier).

*Ketiga*, aspek budaya dapat mempengaruhi kinerja dan pengembangan karier pegawai. Budaya tersebut misalnya berupa perilaku dan persepsi terhadap kebijakan yang diterapkan, tujuan dan ukuran, kebiasaan dan norma, aktivitas dan formalitas, manajemen perilaku, penghargaan atau remunerasi, komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai maupun sesama rekan kerja, lingkungan secara fisik dan struktur organisasi.<sup>17</sup> Aspek budaya tersebut memiliki fungsi atau tujuan yang dapat melindungi pegawai dalam mencapai terwujudnya hak dan karier yang dapat ditinjau dari persepsi pimpinan, misalnya memberikan spesifikasi standar dari pengukuran sebagai acuan keberhasilan maupun kegagalan, menetapkan perilaku yang harus diikuti, menetapkan hukuman maupun imbalan, menentukan mekanisme berkompetisi secara sehat dalam mengembangkan karier, mengawasi agar dapat bekerjasama dan berperilaku sopan baik sesuai dengan perundang-undangan di lingkungan internal maupun eksternal.

#### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya urgensi perlindungan hukum terkait hak dan karier pegawai non-ASN di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang belum dipenuhi baik secara empiris, sosiologis dan yuridis. Urgensi empiris meliputi jaminan kematian, hari tua, promosi jabatan, mengemukakan pendapat, kenaikan jabatan, pengembangan karier, bantuan hukum, peningkatan kompetensi dan keahlian, serta hak cuti hanya mendapatkan 6 (enam) kali. Urgensi sosiologis terdapat adanya hubungan hukum keperdataan dengan instansi pemerintah yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja yang meliputi hak, kewajiban, dan jenis pekerjaan yang disepakati kedua pihak). Secara yuridis kepegawaian di BLU diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 yaitu satuan kerja yang merupakan bagian dari pemerintah yang terdiri dari ASN dan/atau non-ASN, namun secara eksplisit hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa tidak ada pegawai tetap terkecuali ASN. Adapun model perlindungan hukum yang dapat diterapkan terbagi dari segi aspek institusional, aspek struktural, dan aspek budaya. Aspek institusional bersifat transparansi, akuntabilitas, independensi dan keadilan. Dalam aspek struktural berupa perlindungan hukum yaitu Keputusan Direktur tentang pembentukan Unit Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum, dan Pedoman Pengelolaan Pegawai non-ASN di BLU PIP Semarang. Serta Aspek Kultural atau Budaya yang diterapkan berupa kebiasaan dan norma, kegiatan dan formalitas, manajemen perilaku, imbalan atau kompensasi, komunikasi baik antara pimpinan kepada pegawai maupun sesama rekan kerja, lingkungan secara fisik dan struktur organisasi.

---

<sup>17</sup> Wayan Suryathi, Ni Ketut Masih, and I Wayan Sukarta, "Persepsi Pegawai Terhadap Perencanaan Karier, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karier Di Politeknik Negeri Bali," *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2017): 24.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Bambang Sunggono. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Guba, Egon G., and Yvonna S. *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications, 1985.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- Nurdin, Ismail, and Sri Hartati. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.

### Jurnal

- Adittyta, Ariska, Lidia Andini, and Lailatus Sa'adah. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 1 (2021): 46.
- Ayu Prilia Diantari. "Kepastian Hukum Kedudukan Tenaga Honorer Dalam Sistem Kepegawaian." *Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Udayana*, 2013.
- Basir, Mohamad Hakim. "Perlindungan Hukum Bagi Perawat Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Yang Praktik Di Puskesmas Kabupaten Morowali." *Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Katolik Soegijapranata*, 2019.
- Fahmi, Teuku. "Pengaruh Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan." *Warta Dharmawangsa* 14, no. 3 (2020): 557-58.
- Fahrani, Novi Savarianti. "Analisis Keberadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Manajemen ASN." *Civil Service* 14, no. 2 (2020): 72.
- Juliani, Henny. "Eksistensi Badan Layanan Umum Sebagai Penyelenggara Pelayanan Publik." *Administrative Law and Governance Journal* 1, no. 2 (2018): 51.
- Lukas, and Hadi Susanto. "Evaluasi Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Mojokerto." *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)* 3, no. 2 (2020): 215.
- Muhsinatih, Fitri. "Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Kesehatan." *Tesis Magister Hukum Kesehatan Universitas Hasanuddin*, 2012.
- Nola, Luthvi Febryka. "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)." *Negara Hukum* 7, no. 1 (2016): 39.
- Noviana. "Pengadaan Barang/Jasa Pada Badan Layanan Umum." *Jurist-Diction* 3, no. 2 (2020): 591.
- Rodiyah. "Aspek Demokrasi Pembentukan Peraturan Daerah Dalam Perspektif Socio-Legal." *Masalah-Masalah Hukum* 41, no. 1 (2012): 150.
- Suryathi, Wayan, Ni Ketut Masih, and I Wayan Sukarta. "Persepsi Pegawai Terhadap Perencanaan Karier, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karier Di Politeknik Negeri Bali." *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2017): 24.
- Suyanto, Heru, Andriyanto Adhi Nugroho, Jl RS Fatmawati, Pondok Labu, and Jakarta Selatan. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* 3, no. 2 (2016): 77.

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502).
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4561).
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340).
- 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5318).
- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 212, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5740).
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264).
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1335).
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046).