

**PERLINDUNGAN HUKUM APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP MUTASI  
YANG TIDAK BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN (STUDI PUTUSAN  
NOMOR: 4/G/2024/PTUN.PBR)**

LIDIA SALMA SAGALA, IDA NADIRAH, ISMAIL KOTO

Fakultas Hukum Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

(Email: [lidasalmasagala1997@gmail.com](mailto:lidasalmasagala1997@gmail.com))

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengalami mutasi tidak adil, dengan studi kasus Putusan Nomor 4/G/2024/PTUN.PBR. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi yang melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik, seperti asas keadilan, kepastian hukum, dan kecermatan, dapat dibatalkan oleh pengadilan tata usaha negara dan ASN yang bersangkutan dikembalikan ke posisi semula. Penelitian ini menekankan pentingnya prinsip keadilan, transparansi, dan mekanisme pengawasan dalam pelaksanaan mutasi ASN, serta peran pengadilan sebagai kontrol yudisial terhadap keputusan pejabat administrasi. Perlindungan hukum ini tidak hanya melindungi hak individual ASN tetapi juga mendorong terciptanya sistem kepegawaian yang profesional, objektif, dan bebas dari praktik merugikan, sehingga kebijakan mutasi dapat dijalankan secara adil dan akuntabel.

**Kata kunci:** Aparatur Sipil Negara, Mutasi, Keadilan, Perlindungan Hukum

**ABSTRACT**

*This study examines legal protection for Civil Servants (ASN) subjected to unfair transfers, using a case study of Decision Number 4/G/2024/PTUN.PBR. Employing a normative juridical method with statutory and case study approaches, the research finds that transfers violating principles of good governance—such as justice, legal certainty, and due diligence—can be annulled by the administrative court, requiring restoration of the ASN's original position. The study highlights the importance of fairness, transparency, and oversight in ASN transfers, emphasizing the role of the State Administrative Court as a judicial control mechanism. Legal protection not only safeguards individual ASN rights but also promotes a professional, merit-based civil service system free from harmful practices, ensuring that transfer policies are implemented fairly, objectively, and professionally.*

**Keywords:** Civil Servants, Transfer, Justice, Legal Protection

**A. PENDAHULUAN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai unsur utama penyelenggara pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan publik serta melaksanakan kebijakan negara. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan yang modern dan berorientasi pada kinerja, ASN dituntut untuk profesional, berintegritas, serta bebas dari intervensi politik dan praktik-praktik koruptif. Salah satu instrumen penting

dalam manajemen kepegawaian untuk mendukung tercapainya kinerja optimal dan pengembangan karier ASN adalah kebijakan mutasi. Mutasi pada dasarnya dimaksudkan untuk mendistribusikan pegawai sesuai kebutuhan organisasi dan potensi individu, guna meningkatkan efektivitas serta efisiensi birokrasi pemerintahan. Namun demikian, dalam praktiknya, pelaksanaan mutasi ASN tidak jarang menimbulkan berbagai permasalahan, terutama yang berkaitan dengan perlindungan hak dan prinsip keadilan bagi ASN yang terdampak.

Mutasi yang tidak dilakukan secara objektif dan profesional berpotensi menimbulkan ketidakadilan, penurunan motivasi kerja, serta menimbulkan ketidakharmonisan dalam lingkungan birokrasi. Berbagai fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi sering kali dilatarbelakangi oleh kepentingan politik, hubungan personal, atau pertimbangan subjektif lainnya. Hal tersebut tidak sejalan dengan prinsip merit system sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini menegaskan pentingnya mewujudkan ASN yang profesional, netral, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan fungsinya sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan demikian, setiap kebijakan kepegawaian, termasuk mutasi, harus berlandaskan pada asas keadilan, transparansi, dan kepastian hukum.

Dalam konteks hukum administrasi negara, pelaksanaan mutasi yang tidak sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan dapat menimbulkan permasalahan hukum yang serius. Keputusan administrasi yang diterbitkan oleh pejabat berwenang tanpa pertimbangan objektif dan kajian mendalam berpotensi digugat melalui mekanisme peradilan tata usaha negara (PTUN). Hal ini sebagaimana terlihat dalam kasus mutasi ASN pada Putusan Nomor 4/G/2024/PTUN.PBR yang diajukan oleh Dola Triana, S.Si terhadap Bupati Bengkalis. Penggugat dalam perkara tersebut menilai bahwa keputusan mutasi yang diterbitkan tidak memiliki dasar hukum yang jelas, tidak melalui kajian kebutuhan organisasi, dan tidak mempertimbangkan kompetensi serta dampak terhadap pegawai maupun unit kerja yang ditinggalkan. Kasus ini menjadi representasi nyata adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan mutasi dengan prinsip keadilan dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Prinsip keadilan dalam hukum administrasi negara menghendaki agar setiap keputusan pemerintahan memperhatikan aspek keadilan substantif dan prosedural. Menurut pandangan Peter Mahmud Marzuki, tujuan hukum adalah menciptakan ketertiban dan keadilan, sementara Roscoe Pound menegaskan bahwa hukum harus melindungi

kepentingan individu, publik, dan sosial secara seimbang. Ketika mutasi dilakukan tanpa memperhatikan kompetensi, kebutuhan organisasi, dan kepentingan pegawai, maka kebijakan tersebut tidak hanya melanggar prinsip hukum, tetapi juga merusak nilai-nilai keadilan dalam birokrasi. Dengan demikian, analisis terhadap pelaksanaan mutasi ASN perlu didekati dari perspektif hukum administrasi negara untuk memastikan adanya perlindungan hukum yang efektif bagi pegawai negeri sipil.

Selain aspek keadilan, perlindungan hukum terhadap ASN juga menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara mendalam. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Cara Pelaksanaan Mutasi, disebutkan bahwa mutasi ASN harus memperhatikan kompetensi, pola karier, kebutuhan organisasi, serta larangan konflik kepentingan. Namun, implementasi di lapangan sering kali menunjukkan lemahnya pengawasan dan mekanisme keberatan yang dapat digunakan oleh ASN yang merasa dirugikan. Akibatnya, banyak ASN yang mengalami mutasi tidak adil memilih diam karena takut terhadap tekanan jabatan atau kekuasaan atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem perlindungan hukum yang ada belum sepenuhnya mampu menjamin hak-hak ASN secara efektif.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, diperlukan kajian akademik yang komprehensif untuk menganalisis bagaimana prinsip keadilan dan perlindungan hukum diterapkan dalam praktik mutasi ASN di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penguatan sistem manajemen ASN yang berbasis pada meritokrasi, akuntabilitas, dan transparansi. Selain itu, hasil kajian ini juga diharapkan menjadi bahan masukan bagi pembuat kebijakan dan lembaga kepegawaian dalam merumuskan regulasi serta mekanisme pengawasan yang lebih efektif, sehingga praktik mutasi dapat terlaksana secara adil, profesional, dan selaras dengan semangat reformasi birokrasi serta prinsip good governance.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hukum normatif (doktrinal), yang menitikberatkan pada studi kepustakaan dengan menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sebagai dasar utama dalam menjawab permasalahan penelitian. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan untuk menelaah ketentuan hukum positif yang mengatur pidana tambahan pembayaran uang pengganti dalam tindak pidana korupsi, serta pendekatan analitis guna mengkaji penerapan norma hukum tersebut dalam praktik penegakan hukum oleh Kejaksaan. Metode ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif

mengenai efektivitas pelaksanaan pidana tambahan pembayaran uang pengganti sebagai upaya pengembalian aset negara, dengan mengaitkan ketentuan normatif dan realitas penerapannya di lapangan.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaturan Hukum Terkait Perlindungan Aparatur Sipil Negara terhadap Mutasi Berdasarkan Prinsip Keadilan**

Pengaturan hukum terkait perlindungan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap mutasi telah memiliki dasar yuridis yang kuat dalam sistem hukum nasional. Landasan utama dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa pengelolaan ASN harus dilaksanakan berdasarkan sistem merit, yakni kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil serta wajar tanpa diskriminasi. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa mutasi tidak boleh dilakukan berdasarkan kepentingan politik atau subjektivitas pejabat pembina kepegawaian, melainkan harus berdasarkan kebutuhan organisasi dan potensi pegawai. Ketentuan ini merupakan implementasi dari semangat reformasi birokrasi yang menekankan pada profesionalisme dan netralitas ASN dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 memberikan pedoman teknis bagi pejabat yang berwenang dalam proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil. Regulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan mutasi dilakukan sesuai kewenangan dan tidak melanggar prosedur administrasi. Sementara itu, Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Cara Pelaksanaan Mutasi secara eksplisit menegaskan pentingnya mempertimbangkan aspek kompetensi, pola karier, kebutuhan organisasi, serta prinsip larangan konflik kepentingan. Dengan demikian, peraturan-peraturan tersebut memberikan kerangka hukum yang komprehensif untuk menjamin mutasi ASN berlangsung sesuai prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Namun, meskipun secara normatif peraturan perundang-undangan telah mengatur dengan jelas, implementasi di lapangan masih sering kali menyimpang dari prinsip-prinsip tersebut. Praktik mutasi yang didasarkan pada pertimbangan politik atau hubungan personal masih marak terjadi, terutama setelah pelaksanaan pemilihan kepala daerah atau pergantian pejabat tinggi di instansi pemerintahan. Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara *das sein* (kenyataan) dan *das sollen* (ketentuan hukum yang seharusnya). Pelaksanaan mutasi yang tidak didasarkan pada kebutuhan organisasi dan

kompetensi pegawai dapat mengakibatkan ketidakadilan, menurunkan kinerja birokrasi, serta mencederai semangat profesionalisme dalam pelayanan publik.

Selain menimbulkan dampak individual terhadap karier dan kesejahteraan ASN, pelaksanaan mutasi yang tidak sesuai prinsip keadilan juga berdampak sistemik terhadap tata kelola pemerintahan. Mutasi yang bermuatan kepentingan politik dapat merusak netralitas ASN sebagai aparatur negara yang seharusnya bebas dari intervensi kekuasaan. Hal ini tidak hanya mengancam integritas birokrasi, tetapi juga menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, pengawasan terhadap pelaksanaan mutasi perlu diperkuat melalui mekanisme akuntabilitas yang jelas dan transparan, baik di tingkat instansi maupun lembaga pengawas seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Dari perspektif hukum administrasi negara, setiap keputusan mutasi merupakan bentuk keputusan tata usaha negara yang harus memenuhi asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), seperti asas kepastian hukum, asas keadilan, asas keterbukaan, serta asas proporsionalitas. Jika keputusan mutasi tidak didasarkan pada prosedur yang sah atau melanggar prinsip keadilan, maka keputusan tersebut dapat digugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Dalam hal ini, PTUN berfungsi sebagai mekanisme kontrol terhadap penyalahgunaan kewenangan oleh pejabat administrasi negara, sekaligus memberikan perlindungan hukum bagi ASN yang dirugikan akibat tindakan yang sewenang-wenang. Dengan demikian, penerapan hukum administrasi yang baik menjadi kunci utama untuk mewujudkan sistem mutasi yang adil dan transparan.

Oleh karena itu, untuk menjamin pelaksanaan mutasi ASN sesuai prinsip keadilan, diperlukan upaya penguatan regulasi dan tata kelola kepegawaian. Pertama, setiap instansi pemerintah perlu memperkuat perencanaan sumber daya manusia berbasis kinerja dan kompetensi. Kedua, proses mutasi harus melibatkan mekanisme evaluasi independen guna memastikan objektivitas keputusan. Ketiga, pengawasan eksternal oleh lembaga seperti KASN, Ombudsman, dan lembaga peradilan perlu dioptimalkan agar tindakan penyalahgunaan kewenangan dapat diminimalisir. Dengan pelaksanaan prinsip-prinsip tersebut, diharapkan sistem mutasi ASN dapat berjalan secara adil, transparan, dan akuntabel, serta mencerminkan semangat good governance dalam birokrasi pemerintahan Indonesia.

## **2. Implementasi Prinsip Keadilan dalam Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara**

Prinsip keadilan merupakan unsur fundamental dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk dalam kebijakan mutasi. Dalam konteks hukum

kepegawaian, prinsip keadilan dimaknai sebagai perlakuan yang setara, proporsional, dan berlandaskan objektivitas terhadap setiap ASN tanpa adanya diskriminasi atau penyalahgunaan kewenangan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa pengelolaan ASN harus berasaskan keadilan, kepastian hukum, profesionalitas, akuntabilitas, keterbukaan, dan kesetaraan. Penerapan prinsip ini menjadi dasar moral dan yuridis agar setiap keputusan mutasi tidak menimbulkan ketidakpastian maupun pelanggaran terhadap hak-hak ASN sebagai abdi negara. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan mutasi sering kali masih dipengaruhi oleh pertimbangan subjektif, tekanan politik, serta hubungan personal, yang mengakibatkan pelanggaran terhadap asas keadilan dan profesionalitas.

Keadilan dalam mutasi ASN harus mencakup dua aspek, yaitu keadilan prosedural dan keadilan substantif. Keadilan prosedural menekankan pentingnya pelaksanaan mutasi sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku, seperti penilaian kinerja, rekomendasi pejabat berwenang, dan kesesuaian kompetensi dengan jabatan yang akan ditempati. Sementara itu, keadilan substantif menuntut agar keputusan mutasi memiliki dasar pertimbangan yang objektif dan rasional sesuai kebutuhan organisasi. Ketika salah satu aspek tersebut diabaikan, maka kebijakan mutasi tidak hanya melanggar aturan administratif, tetapi juga mencederai rasa keadilan ASN yang bersangkutan. Kondisi ini berimplikasi pada turunnya moral, loyalitas, dan semangat kerja, yang pada akhirnya menghambat kinerja organisasi pemerintahan.

Implementasi prinsip keadilan dalam mutasi ASN memerlukan mekanisme kelembagaan yang kuat dan transparan. Salah satu instrumen penting dalam mewujudkan hal ini adalah penerapan sistem merit secara konsisten. Sistem merit memastikan bahwa setiap mutasi dilakukan berdasarkan kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi, bukan berdasarkan faktor subjektif seperti kedekatan personal atau loyalitas politik. Untuk mendukung hal tersebut, instansi pemerintah perlu mengembangkan peta kompetensi pegawai dan sistem penilaian kinerja yang objektif serta terdokumentasi dengan baik. Langkah ini menjadi penting agar kebijakan mutasi dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun hukum apabila terjadi sengketa di kemudian hari.

Selain itu, pengawasan eksternal terhadap pelaksanaan mutasi ASN juga berperan penting dalam memastikan keadilan. Lembaga seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) memiliki fungsi strategis dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem merit dan netralitas ASN. KASN dapat memberikan rekomendasi kepada pejabat pembina kepegawaian apabila ditemukan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan

dalam mutasi. Di samping itu, mekanisme pengaduan dan keberatan bagi ASN yang merasa dirugikan perlu diperkuat agar setiap pelanggaran dapat ditindaklanjuti secara cepat dan adil. Transparansi dan akuntabilitas dalam proses mutasi menjadi elemen penting untuk menjaga kepercayaan ASN terhadap sistem birokrasi dan mencegah munculnya praktik kesewenang-wenangan.

Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan dalam pelaksanaan mutasi ASN bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga menjadi ukuran moral dan etika pemerintahan yang baik (*good governance*). Pelaksanaan mutasi yang didasarkan pada keadilan, objektivitas, dan akuntabilitas akan meningkatkan motivasi ASN serta memperkuat integritas lembaga publik. Sebaliknya, mutasi yang dilakukan secara tidak adil akan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap institusi dan menghambat efektivitas birokrasi. Oleh karena itu, pemerintah perlu berkomitmen dalam menerapkan prinsip keadilan secara konsisten dalam setiap kebijakan kepegawaian, agar sistem mutasi benar-benar menjadi sarana pengembangan karier dan peningkatan kinerja, bukan sebagai alat kekuasaan atau balas jasa politik.

### **3. Perlindungan Hukum terhadap ASN yang Dirugikan Akibat Mutasi Tidak Berdasarkan Prinsip Keadilan**

Pelaksanaan pidana tambahan berupa Perlindungan hukum terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dirugikan akibat mutasi yang tidak berlandaskan prinsip keadilan merupakan salah satu instrumen penting dalam menjaga supremasi hukum dan menegakkan asas keadilan dalam administrasi pemerintahan. Mutasi yang dilakukan tanpa dasar hukum yang sah atau tanpa memperhatikan kompetensi dan kinerja pegawai dapat dikategorikan sebagai tindakan administrasi yang menyimpang (*maladministrasi*). Perlindungan hukum dalam konteks ini berfungsi untuk mengoreksi dan mencegah tindakan sewenang-wenang oleh pejabat pembina kepegawaian yang dapat merugikan hak-hak ASN. Oleh karena itu, sistem hukum administrasi negara memberikan ruang bagi ASN untuk mengajukan keberatan dan gugatan terhadap keputusan mutasi yang dianggap tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan peraturan perundang-undangan.

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Nomor 4/G/2024/PTUN.PBR menjadi bukti nyata bahwa hukum administrasi memiliki mekanisme korektif terhadap pelanggaran prosedural dan substantif dalam mutasi ASN. Dalam putusan tersebut, majelis hakim menegaskan bahwa mutasi yang dilakukan tanpa kajian objektif serta tidak mempertimbangkan kompetensi dan prestasi pegawai merupakan bentuk penyalahgunaan wewenang yang melanggar asas keadilan dan kepastian hukum. Dengan demikian,

keputusan mutasi semacam itu dapat dibatalkan oleh pengadilan karena cacat secara hukum. Putusan ini menegaskan bahwa pejabat administrasi negara wajib menjalankan kewenangannya secara cermat, proporsional, dan sesuai dengan peraturan agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum bagi ASN yang menjadi objek keputusan.

Keberadaan mekanisme gugatan melalui PTUN memberikan jaminan bagi ASN untuk memperoleh keadilan apabila dirugikan oleh kebijakan mutasi yang tidak sah. Dalam sistem hukum administrasi Indonesia, PTUN berfungsi sebagai pengawal keabsahan tindakan pemerintahan (*toetsingsrecht*), sehingga setiap keputusan administratif dapat diuji kesesuaiannya dengan hukum. Melalui gugatan di PTUN, ASN dapat meminta pembatalan keputusan mutasi yang tidak memenuhi unsur legalitas, rasionalitas, dan keadilan. Mekanisme ini tidak hanya memberikan perlindungan hukum secara individual, tetapi juga menjadi bentuk pengawasan yudisial terhadap tindakan pejabat pemerintahan agar tidak bertindak di luar batas kewenangan.

Selain perlindungan melalui jalur yudisial, perlindungan hukum bagi ASN juga dapat ditempuh melalui mekanisme administratif dan pengawasan internal. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memberikan rekomendasi apabila ditemukan pelanggaran terhadap prinsip merit dalam mutasi ASN. Fungsi KASN ini sangat penting dalam memastikan agar setiap kebijakan kepegawaian, termasuk mutasi, dilakukan secara objektif dan tidak diskriminatif. Dengan adanya koordinasi antara KASN, BKN, dan instansi terkait, diharapkan sistem perlindungan hukum bagi ASN dapat berjalan lebih efektif dan preventif, bukan hanya bersifat korektif setelah terjadi pelanggaran.

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap ASN yang dirugikan akibat mutasi tidak adil mencerminkan penerapan prinsip *rule of law* dalam penyelenggaraan birokrasi. Putusan PTUN Nomor 4/G/2024/PTUN.PBR memperkuat kedudukan ASN sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas perlakuan adil dan transparan dari pemerintah. Hal ini juga menjadi preseden penting bagi reformasi birokrasi agar lebih akuntabel dan bebas dari intervensi politik. Penegakan hukum administrasi melalui jalur peradilan maupun mekanisme pengawasan internal diharapkan mampu menciptakan tatanan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berpihak pada prinsip keadilan dalam setiap kebijakan kepegawaian, khususnya dalam pelaksanaan mutasi ASN.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu:

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) harus berlandaskan prinsip keadilan, kepastian hukum, profesionalitas, dan akuntabilitas sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan. Meskipun telah ada kerangka hukum yang jelas, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya penyimpangan dan penyalahgunaan kewenangan yang menjadikan mutasi sebagai alat kepentingan politik. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang ketat serta komitmen dari pejabat pembina kepegawaian untuk menjalankan prinsip merit dan objektivitas dalam setiap kebijakan mutasi. Selain itu, keberadaan mekanisme perlindungan hukum melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), seperti yang ditegaskan dalam Putusan Nomor 4/G/2024/PTUN.PBR, menjadi jaminan bagi ASN untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum ketika hak-haknya dilanggar akibat mutasi yang tidak sesuai dengan asas keadilan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan, disarankan agar pemerintah melakukan revisi dan harmonisasi regulasi terkait mutasi ASN dengan memperkuat kelembagaan, kapasitas SDM, serta membangun sistem monitoring dan mekanisme pengaduan yang efektif, cepat, dan independen. Implementasi mutasi harus berlandaskan prinsip keadilan dan sistem merit dengan mempertimbangkan kompetensi, kinerja, serta kebutuhan organisasi secara objektif dan transparan. Pemerintah perlu menegakkan prinsip *due process* dalam setiap keputusan mutasi, memberikan kesempatan ASN untuk menyampaikan keberatan, serta memastikan adanya perlindungan terhadap pelapor dari tindakan diskriminatif. Selain itu, sanksi tegas perlu diberikan kepada pejabat yang melakukan pelanggaran prosedur mutasi agar tercipta sistem kepegawaian yang profesional, berkeadilan, dan mencerminkan nilai-nilai good governance.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Rozali, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali Pres, 1986,
- Alti Putra Moh. Alfatah, “*Bentuk Penyalahgunaan Wewenang Pemerintah yang Tidak Dapat Dipidana*”, Jurnal Justisi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sorong, Vol. 7, Nomor 2 Tahun 2021,
- Amiruddin dan Asikin Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014),
- Andi Muhammad Saleh, Studi Magister Hukum, and Universitas Mulawarman, “*Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Kepala Daerah: Perspektif Good Governance*,” *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 3, no. 4 (2024),
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005),
- Basri Hasan, 2017. Tesis *Analisis Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara berdasarkan Merit Sistem*.
- Bodenheimer Edgar, *Jurisprudence: The Method and Philosophy of Law* (Harvard University Press 1962).
- Cahyadi Amelia, dkk, *Menulis: mutasi: bentuk sanksi di bidang kepegawaian?* 2020,
- Fuady Munir. *Dinamika Teori Hukum*, (Jakarta: Ghalia mania Indonesia, 2007),
- Ghufronet Ahmad al, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ctk: Pertama, Jakarta: Rineka Cipta,