

Analisis Putusan PTUN Terhadap Sengketa Kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) : Studi Kasus Mengenai Sengketa Mutasi, Pemberhentian, atau Disiplin ASN

Laila Nur Fadila¹, Pariwusiana Anwar², Anaku Alana³, Muhammad Imam Syahid⁴

Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

*Corresponding Author e-mail: lailanrfdla.05@gmail.com, ucy.pariwusiana@gmail.com,
Anakualana124@gmail.com, misyahid07@gmail.com.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) terhadap sengketa kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya yang berkaitan dengan penolakan mutasi ASN. Sengketa kepegawaian ASN merupakan salah satu bentuk sengketa tata usaha negara yang sering terjadi akibat adanya keputusan pejabat administrasi pemerintahan yang dianggap merugikan hak pegawai. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan PTUN, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan literatur hukum lainnya. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan analisis data secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa putusan PTUN memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap ASN yang dirugikan akibat keputusan administrasi pemerintahan terkait mutasi pegawai. Selain itu, pertimbangan hakim dalam memutus sengketa kepegawaian ASN didasarkan pada aspek kewenangan, prosedur, dan substansi keputusan tata usaha negara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan hukum administrasi negara, khususnya terkait penyelesaian sengketa kepegawaian ASN di Indonesia.

Abstract: *This study aims to analyze the decisions of the State Administrative Court (PTUN) regarding civil service disputes involving State Civil Apparatus (ASN), particularly those related to the rejection of ASN transfers (mutations). ASN employment disputes are a form of state administrative dispute that frequently occurs due to administrative decisions made by government officials that are considered to harm employees' rights. This research uses a normative juridical method with statutory, case, and conceptual approaches. The legal materials used consist of primary legal sources in the form of legislation and PTUN decisions, as well as secondary legal materials such as books, journals, and other legal literature. The data collection technique is conducted through library research with descriptive-qualitative analysis. The results show that PTUN decisions play an important role in providing legal protection for ASN employees who are harmed by administrative decisions related to personnel transfers. In addition, judges' considerations in resolving ASN employment disputes are based on aspects of authority, procedure, and the substance of state administrative decisions. This research is expected to contribute to the development of administrative law, particularly in relation to the settlement of ASN employment disputes in Indonesia.*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.20667610>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



INTRODUCTION

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral sebagai motor penggerak birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Sebagai pelaksana kebijakan publik, ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, netral, dan berintegritas sesuai dengan prinsip meritokrasi guna mencapai tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945. Kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas kepegawaian negaranya, sehingga ASN menjadi elemen krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Oleh karena itu, keberadaan regulasi yang kuat untuk mengatur disiplin dan manajemen ASN menjadi sebuah keniscayaan dalam sistem hukum administrasi negara.

Dalam praktiknya, dinamika hubungan kerja antara ASN dan instansi pemerintah seringkali menimbulkan permasalahan hukum yang kompleks. ASN kerap menjadi objek Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang diterbitkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), yang mana keputusan tersebut dapat berdampak destruktif terhadap karier dan hak-hak hukum mereka. Keputusan-keputusan administratif seperti mutasi, demosi, hingga pemberhentian tidak dengan hormat seringkali dianggap tidak adil atau melanggar prosedur yang berlaku. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan relasi kuasa yang memerlukan instrumen kontrol yudisial untuk menjamin keadilan bagi setiap pegawai yang dirugikan.

Sebagai negara hukum (*rechtsstaat*), Indonesia menjamin bahwa setiap tindakan pemerintah harus didasarkan pada legalitas hukum dan dapat diuji keabsahannya. Prinsip ini memberikan hak bagi setiap ASN untuk memperoleh perlindungan hukum terhadap tindakan administrasi yang bersifat sewenang-wenang (*willekeur*). Instrumen utama dalam memberikan perlindungan hukum ini adalah Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Melalui PTUN, ASN diberikan kanal yuridis untuk menggugat keputusan pejabat yang dianggap melanggar hukum positif maupun Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), seperti asas ketelitian dan asas kepastian hukum.

Evolusi regulasi kepegawaian, mulai dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 hingga lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (UU ASN), mencerminkan upaya reformasi birokrasi yang lebih modern. UU ASN membawa perubahan signifikan dalam mekanisme penyelesaian sengketa, di mana prosesnya dapat ditempuh melalui dua jalur utama, yakni upaya administratif dan gugatan langsung ke PTUN. Salah satu badan penting dalam jalur administratif ini adalah Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN), yang bertugas memberikan pertimbangan objektif atas banding administratif yang diajukan oleh PNS. Namun, dalam banyak kasus, putusan akhir tetap bermuara pada pengujian oleh hakim di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara.

Meskipun sistem peradilan telah tersedia, efektivitas PTUN dalam memulihkan hak-hak ASN masih menghadapi tantangan sistemik yang cukup berat. Salah satu persoalan krusial adalah rendahnya kepatuhan pejabat administrasi dalam melaksanakan eksekusi putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Ketiadaan sanksi yang tegas bagi pejabat yang mengabaikan putusan PTUN seringkali membuat pengadilan dianggap sebagai "macan kertas" yang hanya mampu memutuskan tanpa bisa memulihkan hak secara nyata (*restitutio in integrum*). Kondisi ini tentu mencederai prinsip kepastian hukum dan keadilan bagi ASN sebagai pencari keadilan.

Permasalahan lain yang muncul dalam sengketa kepegawaian adalah aspek substansi putusan yang seringkali bersinggungan dengan diskresi pejabat pemerintah. Hakim PTUN dituntut untuk sangat teliti dalam menguji apakah sebuah keputusan pemberhentian, misalnya, telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau justru mengandung cacat yuridis. Analisis terhadap berbagai putusan, seperti Putusan Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks dan Nomor: 9/G/2018/PTUN-BNA, menunjukkan adanya problematika terkait penerapan pasal-pasal dalam UU ASN yang kadang diberlakukan secara surut (*retroaktif*) atau bertentangan dengan konstitusi. Dinamika ini mempertegas perlunya harmonisasi antara kewenangan PPK dengan hak-hak individu ASN dalam koridor hukum administrasi modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, jurnal ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam mengenai kedudukan dan efektivitas putusan PTUN dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian. Fokus utama penelitian diarahkan pada bagaimana PTUN menjalankan perannya sebagai instrumen kontrol yudisial serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat implementasi putusannya. Dengan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap problematika ini, diharapkan dapat dirumuskan

solusi konstruktif untuk memperkuat perlindungan hukum bagi ASN serta mewujudkan sistem birokrasi yang lebih akuntabel dan transparan di masa depan.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta berbagai literatur hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Penelitian yuridis normatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengaturan hukum mengenai mutasi Aparatur Sipil Negara serta penyelesaian sengketa mutasi melalui Pengadilan Tata Usaha Negara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan tersebut dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara, kewenangan pejabat pembina kepegawaian, serta aturan mengenai mutasi pegawai dalam lingkup pemerintahan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum terhadap pelaksanaan mutasi ASN di Indonesia.

Pendekatan perundang-undangan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan kasus dilakukan melalui analisis terhadap putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang berkaitan dengan sengketa penolakan mutasi ASN. Analisis terhadap putusan tersebut dilakukan untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutus perkara serta menilai apakah putusan tersebut telah sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang bertujuan untuk memahami konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi Aparatur Sipil Negara. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji teori-teori hukum administrasi negara, kewenangan pemerintahan, dan asas-asas umum pemerintahan yang baik dalam pelaksanaan kebijakan mutasi ASN.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan mutasi ASN dan sengketa tata usaha negara. Bahan hukum primer menjadi dasar utama dalam menganalisis permasalahan hukum yang diteliti. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan hukum administrasi negara dan hukum kepegawaian. Bahan hukum sekunder digunakan untuk mendukung analisis serta memperkuat argumentasi hukum dalam penelitian ini.

Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber pendukung lainnya yang membantu penulis memahami istilah-istilah hukum yang berkaitan dengan penelitian. Penggunaan bahan hukum tersier bertujuan untuk memberikan penjelasan tambahan terhadap konsep hukum yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai sumber hukum yang relevan dengan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, mencatat, serta mengkaji berbagai referensi hukum yang berkaitan dengan penolakan mutasi Aparatur Sipil Negara dan penyelesaian sengketa mutasi di Pengadilan Tata Usaha Negara.

Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Analisis dilakukan dengan menguraikan ketentuan hukum yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan fakta hukum yang terdapat dalam putusan Pengadilan Tata Usaha Negara mengenai sengketa mutasi ASN. Melalui analisis tersebut, penulis berupaya menemukan jawaban atas permasalahan hukum yang diteliti. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman

mengenai pengaturan hukum terhadap penolakan mutasi Aparatur Sipil Negara, pertimbangan hakim dalam menyelesaikan sengketa mutasi ASN di Pengadilan Tata Usaha Negara, serta bentuk sanksi yang dapat diberikan terhadap pelanggaran ketentuan mutasi ASN. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pengembangan ilmu hukum administrasi negara, khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian dan sengketa tata usaha negara.

RESULT AND DISCUSSION

Analisis Yuridis Putusan Peradilan Tata Usaha Negara dalam Sengketa Kepegawaian ASN

Eksistensi Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) dalam sistem hukum Indonesia merupakan pengejawantahan dari prinsip supremasi hukum yang bertujuan untuk mengontrol tindakan pemerintah agar tetap berada dalam koridor legalitas. Dalam konteks sengketa kepegawaian ASN, PTUN menjalankan fungsi sebagai filter yuridis terhadap Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang diterbitkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Sengketa kepegawaian muncul ketika terdapat perbenturan kepentingan antara kewenangan manajerial birokrasi dengan hak-hak individu pegawai yang dilindungi oleh undang-undang. Penjatuhan hukuman disiplin, mutasi, hingga pemberhentian sering kali menjadi pemicu utama lahirnya gugatan di PTUN, di mana penggugat merasa bahwa asas-asas hukum telah dilangkahi dalam proses pengambilan keputusan tersebut (Zulfi, 2026).

Mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan membawa paradigma baru. Sebelum memasuki ranah peradilan, sengketa yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin ASN harus terlebih dahulu diselesaikan melalui upaya administratif. Upaya ini meliputi keberatan kepada pejabat yang mengeluarkan keputusan dan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN). Prosedur ini bersifat wajib (*mandatory*), sehingga PTUN hanya berwenang memeriksa perkara kepegawaian apabila seluruh tahapan administratif telah ditempuh secara tuntas oleh pihak yang merasa dirugikan (Ardian dan Perdana, 2025).

BPASN memegang peranan krusial sebagai lembaga yang memberikan kesempatan bagi ASN untuk memperoleh keadilan administratif secara internal. Lembaga ini bertugas menilai secara objektif apakah sanksi yang dijatuhkan, terutama Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH), sudah sesuai dengan fakta lapangan dan regulasi yang berlaku. Keberadaan BPASN diharapkan dapat mengurangi beban perkara di PTUN dengan cara menyelesaikan perselisihan pada level eksekutif. Namun, dalam banyak kasus, keputusan BPASN tetap tidak memuaskan salah satu pihak, sehingga sengketa tersebut berlanjut ke pengujian yudisial di tingkat Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara yang memiliki kompetensi absolut untuk mengadili sengketa kepegawaian tahap akhir.

Dalam memeriksa sengketa ASN, hakim PTUN tidak hanya menguji aspek formalitas atau prosedur penerbitan keputusan, tetapi juga masuk ke dalam aspek substansi dan kemanfaatan. Salah satu instrumen utama yang digunakan oleh hakim adalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), khususnya asas kecermatan dan asas kepastian hukum. Hakim harus memastikan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian telah melalui prosedur pemeriksaan disiplin yang benar, memberikan hak jawab kepada pegawai, dan memiliki bukti yang cukup sebelum menjatuhkan sanksi. Tanpa pemenuhan syarat-syarat tersebut, sebuah KTUN mengenai kepegawaian sangat rentan untuk dibatalkan oleh pengadilan karena dianggap mengandung cacat yuridis.

Analisis terhadap Putusan Nomor 102/G/2019/PTUN.Mks memberikan gambaran nyata bagaimana pengadilan menilai keabsahan tindakan administratif terhadap ASN. Dalam perkara tersebut, hakim meninjau apakah penerapan peraturan disiplin oleh instansi telah sejalan dengan

norma hukum yang lebih tinggi. Hakim sering kali menemukan bahwa keputusan pemberhentian didasarkan pada penafsiran pasal yang keliru atau prosedur yang tergesa-gesa tanpa mempertimbangkan aspek pembelaan diri dari pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi ASN melalui PTUN berfungsi sebagai penyeimbang agar kekuasaan jabatan tidak disalahgunakan untuk kepentingan subjektif atau politis di lingkungan birokrasi (Rahman dan Luthfi,2022).

Permasalahan yang sering mengemuka di PTUN adalah sengketa terkait ASN yang terlibat tindak pidana korupsi. Berdasarkan Pasal 87 ayat (4) UU ASN, PNS yang dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan harus diberhentikan tidak dengan hormat. Namun, implementasi pasal ini sering kali memicu sengketa ketika terdapat perbedaan penafsiran mengenai kapan pemberhentian tersebut harus dilakukan dan apakah semua jenis tindak pidana korupsi secara otomatis menggugurkan status kepegawaian tanpa melihat berat ringannya hukuman. Dalam Putusan Nomor 9/G/2018/PTUN-BNA, pengadilan menguji batasan kewenangan pejabat dalam menerapkan pemberhentian tersebut guna menjamin keadilan bagi pegawai (Arif dan Boediningsih,2022).

Fenomena hukum menarik terjadi ketika Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 87/PUU-XVI/2018 memberikan tafsir konstitusional terhadap Pasal 87 ayat (4) UU ASN. Mahkamah menyatakan bahwa pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan hanya dapat dilakukan setelah putusan pidananya berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Putusan MK ini menjadi rujukan wajib bagi hakim PTUN dalam memutus sengketa kepegawaian serupa. Dampaknya, banyak keputusan pemberhentian yang diterbitkan sebelum adanya putusan *inkracht* akhirnya dibatalkan oleh PTUN karena dianggap bertentangan dengan prinsip negara hukum dan hak asasi manusia.

Selain aspek hukum positif, diskresi pejabat dalam manajemen ASN juga menjadi objek pengujian di PTUN. Meskipun pejabat memiliki ruang kebebasan untuk bertindak (*freies ermesen*) demi kepentingan organisasi, diskresi tersebut tidak boleh digunakan secara sewenang-wenang (*abuse of power*). PTUN berperan memastikan bahwa setiap penggunaan diskresi, seperti dalam mutasi jabatan yang dianggap "menghukum" secara terselubung, harus didasarkan pada alasan-alasan rasional dan objektif. Jika mutasi dilakukan tanpa dasar kebutuhan organisasi yang jelas atau hanya didasarkan pada sentimen pribadi, maka PTUN berwenang membatalkan keputusan tersebut untuk memulihkan kedudukan pegawai ke posisi semula (Pahlevi,2018).

Namun, efektivitas putusan PTUN dalam sengketa ASN seringkali terbentur pada kendala eksekusi. Berbeda dengan peradilan perdata yang memiliki juru sita, eksekusi putusan PTUN sangat bergantung pada kesadaran hukum pejabat tata usaha negara. Sering kali ditemukan fenomena di mana pejabat enggan melaksanakan putusan yang memerintahkan rehabilitasi nama baik atau pengembalian jabatan ASN yang menang di pengadilan. Ketiadaan sanksi pidana yang tegas bagi pejabat yang tidak patuh membuat banyak putusan PTUN hanya berhenti di atas kertas, sehingga hak-hak ASN yang telah dimenangkan secara yuridis tidak terpenuhi secara factual.

Kepatuhan terhadap putusan pengadilan adalah kunci utama dalam mewujudkan keadilan distributif bagi ASN. Pejabat Pembina Kepegawaian seharusnya memandang putusan PTUN sebagai koreksi konstruktif terhadap manajemen internal instansi, bukan sebagai kekalahan personal. Dengan melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela, instansi pemerintah turut membangun budaya birokrasi yang sehat dan taat hukum. Hal ini sejalan dengan upaya reformasi birokrasi yang menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas dalam setiap tindakan administrasi negara, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia aparatur (Asshiddiqie,2014).

Dalam sengketa kepegawaian, hakim juga sering kali mempertimbangkan aspek perlindungan hak asasi manusia. ASN bukan sekadar sekumpulan dalam mesin birokrasi, melainkan subjek hukum yang memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, pemberhentian sebagai sanksi terberat harus menjadi upaya terakhir (*ultimum remedium*) setelah langkah-langkah pembinaan lainnya dilakukan. PTUN bertugas memastikan bahwa prinsip proporsionalitas diterapkan, di mana beratnya sanksi yang dijatuhkan harus sebanding dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan (Prasetyo, 2017).

Integrasi antara hukum administrasi negara dan hukum kepegawaian di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan dinamika sosial politik. Munculnya sistem merit dalam UU ASN menuntut setiap keputusan kepegawaian didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. PTUN menjadi garda terdepan dalam mengawal implementasi sistem merit ini dari intervensi politik praktis, terutama di tingkat daerah pasca pemilihan kepala daerah (Pilkada). Sengketa "non-job" atau mutasi massal pasca Pilkada seringkali memenuhi ruang sidang PTUN, yang membuktikan betapa rentannya posisi ASN terhadap dinamika politik jika tidak ada pengawasan yudisial yang kuat.

Berdasarkan tinjauan terhadap berbagai putusan, dapat disimpulkan bahwa PTUN telah berupaya maksimal untuk memberikan perlindungan hukum bagi ASN. Namun, penguatan terhadap lembaga PTUN sendiri masih sangat diperlukan, terutama dalam hal perluasan kewenangan untuk menjatuhkan sanksi administratif atau denda bagi pejabat yang membangkang terhadap putusan pengadilan. Selain itu, peningkatan literasi hukum bagi para pengelola kepegawaian di instansi pemerintah sangat penting untuk meminimalisir terjadinya kesalahan prosedur yang dapat berujung pada gugatan hukum di kemudian hari.

Di sisi lain, ASN juga dituntut untuk memahami hak dan kewajibannya secara utuh agar dapat menggunakan jalur hukum secara tepat. Kesadaran untuk menempuh upaya administratif sebelum ke PTUN adalah langkah krusial yang sering kali terabaikan. Tanpa melalui prosedur yang benar, gugatan ASN di PTUN dipastikan akan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaring*). Oleh karena itu, edukasi mengenai hukum acara tata usaha negara bagi ASN perlu diintensifkan sebagai bagian dari perlindungan diri terhadap tindakan sewenang-wenang (Hadjon, 2015).

Harmonisasi antara putusan pengadilan dengan regulasi teknis kepegawaian juga menjadi tantangan tersendiri. Terkadang, terdapat tumpang tindih antara Peraturan Pemerintah mengenai disiplin PNS dengan undang-undang sektoral lainnya. Hakim PTUN harus memiliki keahlian dalam melakukan harmonisasi norma tersebut agar putusan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan keadilan yang substantif. Dengan demikian, peradilan tata usaha negara tidak hanya menjadi tempat mencari kebenaran formal, tetapi juga tempat di mana keadilan bagi abdi negara ditegakkan dengan seadil-adilnya (Mertokusumo, 2019).

Pada akhirnya, analisis terhadap putusan PTUN dalam sengketa ASN menunjukkan bahwa perlindungan hukum adalah hak yang tidak dapat ditawar. Sistem peradilan yang kredibel dan responsif adalah prasyarat utama bagi terciptanya ASN yang profesional dan berintegritas. Melalui mekanisme pengujian yudisial, diharapkan setiap tindakan administrasi negara selalu berlandaskan pada hukum, sehingga cita-cita bangsa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dapat segera terwujud tanpa mengorbankan hak-hak hukum para penyelenggaranya.

Pengaturan Penolakan Mutasi oleh Aparatur Sipil Negara

Mutasi merupakan dinamika yang terjadi baik didalam suatu organisasi maupun dalam manajemen kepegawaian. Pelaksanaan mutasi sering mengakibatkan terjadinya problematika dalam proses pelaksanaannya, hal ini dikarenakan terjadinya ketidak sesuaian antara proses yang terjadi

dengan peraturan yang ada. Tujuan pelaksanaan mutasi bagi pegawai salah satunya adalah untuk pengembangan pola karier agar semakin kompeten dalam melaksanakan tugas kerja. Pasal 1 ayat (9) PermenPAN RB No. 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil menyatakan pengertian dari pola karier yaitu “Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan”. (Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karier PNS, Pasal 1 Ayat (9), 2021)

Pelaksanaan mutasi tidak dapat dilakukan oleh kepala daerah tanpa adanya alasan yang jelas, karena semua tata cara pelaksanaannya telah diatur didalam Peraturan BKN No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Selanjutnya dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah mengatur mengenai penempatan jabatan dari pegawai negeri dan mutasi terhadap pegawai hanya bisa dilakukan jika ASN tersebut telah bekerja selama 2 tahun dan selama itu kinerja pegawai terus dinilai.

Pengaturan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk pengembangan karir, peningkatan kompetensi, dan penguatan organisasi. Mutasi ASN diatur oleh berbagai regulasi yang ditujukan untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam proses tersebut, serta untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat yang berwenang. Salah satu dasar hukumnya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan penerapan Sistem Merit dalam pengelolaan ASN.

Dalam sistem hukum kepegawaian nasional, mutasi aparatur sipil negara (ASN) merupakan tindakan administratif yang memiliki dasar hukum jelas dan mengikat. Ketentuan mengenai mutasi telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban ASN sebagai bagian dari aparatur negara. Mutasi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengembangan karier, tetapi juga sebagai wujud pelaksanaan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan. (Nugroho, 2011) Dalam hal ini, mutasi menjadi hak instansi untuk menata personel sesuai kebutuhan organisasi, namun tetap harus dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku serta menjunjung tinggi asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Terdapat beberapa Persyaratan umum yang harus dipenuhi dalam pengajuan mutasi antara lain:

1. Berstatus PNS;
2. Analisis jabatan dan analisis bebankerja terhadap jabatan PNS yang akan mutasi;
3. Surat permohonan mutasi dari PNS yang bersangkutan;
4. Surat usul mutasi dari PPK instansi penerima dengan menyebutkan jabatan yang akan diduduki;
5. Surat persetujuan mutasi dari PPK instansi asal dengan menyebutkan jabatan yang akan diduduki;
6. Surat pernyataan dari instansi asal bahwa PNS yang bersangkutan tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang menangani kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama;
7. Salinan/fotokopi sah keputusan dalam pangkat dan/atau jabatan terakhir;
8. Salinan/fotokopi sah penilaian prestasi ekerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
9. Surat pernyataan tidak sedang menjalani tugas belajar atau ikatan dinas yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang menangani kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama; dan/atau
10. Surat meterangan bebas temuan yang diterbitkan inspektorat di mana PNS tersebut berasal.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar-instansi pusat, satu instansi daerah, antar-instansi daerah, antar-instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

Jika ASN menolak mutasi yang sah, maka harus ada pertimbangan hukum dan administratif yang mengatur mengenai alasan penolakan tersebut apakah dapat dibenarkan atau justru melanggar disiplin kepegawaian. (Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, n.d.) Mutasi ASN juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Sistem merit menjamin bahwa setiap kebijakan kepegawaian, termasuk mutasi, dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN, bukan karena pertimbangan subyektif atau tekanan politik. Ketentuan teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

Alasan Mutasi ASN Tidak Sembarangan:

1. Memastikan Kebutuhan Organisasi Terpenuhi Mutasi dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan jabatan dan beban kerja suatu instansi.
2. Menjaga Objektivitas dan Profesionalisme
3. Melindungi Hak dan Karier ASN
4. Mencegah Penyalahgunaan Wewenang

Pasal 2 ayat (3) Mutasi terdiri atas: (Peraturan BKN No. 5 Tahun 2019, Pasal 2 Ayat (3), n.d.)

- a. mutasi PNS dalam satu Instansi pusat atau Instansi Daerah;
- b. mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi;
- c. mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi;
- d. mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya;
- e. mutasi PNS antar-Instansi dan
- f. mutasi ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

Proses mutasi harus melalui tahapan dan memenuhi persyaratan tertentu yang melibatkan persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di instansi asal dan instansi penerima. Setelah persetujuan diberikan, usulan mutasi diajukan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mendapatkan pertimbangan teknis. Proses dari mutasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi serta memberikan kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan karir, sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Proses mutasi PNS diatur dalam beberapa langkah, yaitu:

1. Permohonan Mutasi
2. Penilaian Kinerja
3. Sosialisasi
4. Pelaksanaan Mutasi

Mutasi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilakukan oleh pejabat yang memiliki kewenangan dalam manajemen ASN. Berdasarkan aturan yang berlaku, berikut adalah beberapa pihak yang memiliki wewenang untuk melakukan mutasi terhadap ASN:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)
2. Menteri
3. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Mutasi ASN merupakan bagian integral dari sistem manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 24 ayat (1) huruf e UU ASN disebutkan bahwa setiap PNS wajib bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. (UU No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 24 Ayat (1) Huruf E, n.d.) Kewajiban ini menegaskan bahwa ASN harus siap menerima tugas dimanapun

dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan. Tidak adanya hak mutlak ASN untuk menolak mutasi tercermin dalam karakter ASN sebagai pelayan publik yang tunduk pada prinsip dasar netralitas, integritas, dan profesionalisme.

Dalam aspek regulasi, memang tidak terdapat aturan eksplisit yang menyatakan bahwa ASN memiliki hak mutlak untuk menolak mutasi. Namun demikian, ruang keberatan tetap tersedia, terutama jika terdapat indikasi pelanggaran prosedur, ketidakpatutan, atau penyalahgunaan kewenangan dalam keputusan mutasi tersebut. Misalnya, ketika ASN dimutasi ke lokasi yang jauh tanpa adanya pembekalan, pemberitahuan resmi, atau ketika proses mutasi dilakukan mendadak tanpa pertimbangan kinerja dan kondisi pribadi pegawai. Dalam situasi semacam itu, ASN dapat mengajukan keberatan secara formal melalui surat kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau instansi terkait. Bila keberatan tersebut tidak ditanggapi secara adil, ASN juga memiliki hak untuk mengadu ke Komisi ASN (KASN), atau bahkan menempuh jalur hukum melalui gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Dengan kata lain, meskipun tidak memiliki kewenangan eksplisit untuk “menolak”, ASN memiliki hak konstitusional untuk mempertanyakan dan menggugat kebijakan mutasi yang tidak sesuai hukum dan etika administrasi negara.

Putusan Mutasi Pegawai Negeri Sipil

Terdapat Putusan PTUN Jakarta No. 65/G/2021/PTUN.JKT yang menjadi yurisprudensi penting dalam konteks sengketa mutasi ASN. Dalam perkara ini, seorang ASN menggugat keputusan mutasi yang ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian di kementerian, karena merasa bahwa mutasi dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai dengan prosedur hukum. Dalam amar putusannya, Majelis Hakim PTUN Jakarta mengabulkan gugatan penggugat, menyatakan keputusan mutasi tersebut tidak sah, serta memerintahkan pejabat pembina kepegawaian untuk mengembalikan penggugat ke jabatan semula. Pertimbangan majelis hakim menekankan pentingnya pelaksanaan mutasi yang sesuai dengan asas legalitas, akuntabilitas, dan transparansi, serta menjunjung prinsip *due process of law* dalam manajemen ASN. (Arnesti Laurina Baerumah, Donna O. Setiabudhi, 2025)

Sanksi terhadap Penolakan Mutasi Aparatur Sipil Negara

Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan bagian dari sistem manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk menjamin efektivitas birokrasi, pemerataan sumber daya manusia aparatur, pengembangan karier, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam perspektif hukum administrasi negara, mutasi merupakan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi dan prinsip sistem merit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang telah diubah melalui PP Nomor 17 Tahun 2020 (Ikri, 2021). Oleh karena itu, ASN pada prinsipnya wajib mematuhi keputusan mutasi yang telah ditetapkan secara sah oleh pejabat berwenang. Penolakan terhadap mutasi tanpa alasan yang dapat dibenarkan secara hukum dapat dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap kewajiban kedinasan karena ASN terikat pada asas loyalitas, profesionalitas, dan kepatuhan terhadap perintah jabatan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Secara normatif, sanksi terhadap ASN yang menolak mutasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Dalam Pasal 3 huruf f dan huruf h ditegaskan bahwa setiap PNS wajib menaati ketentuan peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, tanggung jawab, kejujuran, dan kesadaran. Penolakan mutasi, terutama apabila disertai tindakan tidak melapor ke tempat tugas baru atau mangkir kerja, dapat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin. Bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan bervariasi sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan atau tertulis, hukuman

sedang berupa penundaan kenaikan pangkat dan pemotongan tunjangan kinerja, hingga hukuman berat berupa penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, bahkan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Dalam praktiknya, ketidakhadiran ASN setelah mutasi sering dijadikan indikator utama adanya pembangkangan terhadap keputusan administratif negara sehingga dapat berimplikasi serius terhadap status kepegawaiannya.

Meskipun demikian, kewenangan mutasi tidak bersifat absolut karena tetap harus dilaksanakan berdasarkan prinsip legalitas, objektivitas, dan sistem merit. Mutasi yang dilakukan secara diskriminatif, politis, atau sebagai bentuk balas dendam jabatan dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan wewenang administratif. Dalam konteks ini, ASN memiliki hak hukum untuk mengajukan keberatan administratif, banding administratif, maupun gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Anggraini, D & Kurniawan, 2023). Namun, pengajuan keberatan tersebut tidak secara otomatis menunda pelaksanaan mutasi selama belum ada putusan pembatalan dari pejabat berwenang atau pengadilan. Dengan demikian, hukum administrasi Indonesia menempatkan keseimbangan antara kewajiban ASN untuk patuh terhadap keputusan negara dan hak ASN untuk memperoleh perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintahan yang diduga melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB).

Dalam perkembangan kajian akademik, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sengketa penolakan mutasi ASN sering muncul akibat lemahnya transparansi dan kurangnya pertimbangan objektif dalam kebijakan kepegawaian. Kasus penolakan mutasi dipicu oleh faktor non-profesional, seperti kedekatan politik, konflik internal birokrasi, atau mutasi yang tidak mempertimbangkan kompetensi pegawai (Nugroho, R. A & Nurhayati, S, 2022). Penerapan sanksi disiplin terhadap ASN yang menolak mutasi harus tetap memperhatikan asas proporsionalitas dan perlindungan hak pegawai agar tidak berubah menjadi instrumen represif kekuasaan birokrasi. Selain itu, implementasi sistem merit masih menghadapi berbagai kendala struktural di daerah, sehingga mutasi ASN kerap menimbulkan sengketa hukum administratif.

Di sisi lain, penerapan sanksi terhadap penolakan mutasi juga berkaitan erat dengan upaya menjaga disiplin dan stabilitas birokrasi negara. ASN sebagai unsur aparatur negara memiliki kewajiban untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan netral dari kepentingan pribadi maupun politik (Lestari, 2024). Oleh karena itu, penegakan disiplin melalui pemberian sanksi dipandang penting untuk menjamin kepastian administrasi dan mencegah terjadinya pembangkangan terhadap kebijakan organisasi. Akan tetapi, pendekatan represif semata dinilai tidak cukup apabila tidak disertai pembinaan, transparansi, dan mekanisme pengawasan terhadap kebijakan mutasi itu sendiri. Dengan demikian, efektivitas sanksi terhadap penolakan mutasi ASN tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum, tetapi juga oleh konsistensi penerapan prinsip merit, perlindungan hak ASN, dan kualitas tata kelola birokrasi secara keseluruhan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sengketa kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya terkait penolakan mutasi, merupakan bagian dari sengketa tata usaha negara yang dapat diselesaikan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Sengketa tersebut muncul akibat adanya keputusan pejabat tata usaha negara yang dianggap merugikan hak ASN, baik dari segi prosedur, kewenangan, maupun substansi keputusan administrasi pemerintahan. Dalam praktiknya, mutasi ASN harus dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan serta

memperhatikan asas-asas umum pemerintahan yang baik agar tidak menimbulkan kerugian bagi pegawai.

Putusan PTUN memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN terhadap tindakan administrasi pemerintahan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Hakim PTUN dalam memutus sengketa kepegawaian ASN mempertimbangkan aspek legalitas keputusan, kewenangan pejabat yang mengeluarkan keputusan, serta prosedur pelaksanaan mutasi ASN. Apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan hukum administrasi negara, maka keputusan tata usaha negara tersebut dapat dibatalkan oleh pengadilan.

Selain itu, penolakan mutasi ASN yang tidak sesuai dengan aturan dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan adanya kepastian hukum, profesionalitas pejabat pembina kepegawaian, serta pengawasan yang efektif dalam pelaksanaan mutasi ASN agar tercipta sistem kepegawaian yang adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip *good governance*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan hukum administrasi negara, khususnya dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN di Indonesia.

RECOMMENDATION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis putusan PTUN terhadap sengketa kepegawaian ASN, khususnya terkait mutasi, pemberhentian, dan disiplin ASN, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan guna memperkuat perlindungan hukum dan efektivitas sistem kepegawaian di Indonesia.

Pertama, pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan mutasi ASN agar seluruh kebijakan mutasi benar-benar didasarkan pada sistem merit, kebutuhan organisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai, bukan karena kepentingan politik, kedekatan pribadi, maupun bentuk penyalahgunaan wewenang. Hal ini penting untuk menciptakan birokrasi yang profesional, netral, dan berintegritas.

Kedua, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) harus lebih memperhatikan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), terutama asas kepastian hukum, kecermatan, proporsionalitas, dan transparansi dalam setiap pengambilan keputusan administrasi kepegawaian. Setiap keputusan mutasi maupun pemberhentian ASN hendaknya dilakukan melalui prosedur yang jelas dan memberikan ruang pembelaan diri bagi ASN yang bersangkutan agar tidak menimbulkan sengketa di kemudian hari.

Ketiga, perlu adanya penguatan kewenangan PTUN dalam aspek eksekusi putusan. Selama ini, banyak putusan PTUN yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dilaksanakan oleh pejabat administrasi negara sehingga mengurangi efektivitas perlindungan hukum bagi ASN. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang memberikan sanksi administratif maupun sanksi hukum yang tegas terhadap pejabat yang tidak melaksanakan putusan pengadilan.

Keempat, pemerintah dan instansi terkait perlu meningkatkan literasi hukum administrasi negara bagi ASN maupun pejabat pengelola kepegawaian. Pemahaman mengenai prosedur mutasi, upaya administratif, hak menggugat ke PTUN, serta mekanisme perlindungan hukum akan membantu meminimalisir konflik dan kesalahan prosedural dalam praktik kepegawaian.

Kelima, Komisi ASN (KASN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan instansi pengawas internal perlu memperkuat fungsi pengawasan terhadap kebijakan mutasi ASN di daerah, khususnya pasca Pilkada, karena praktik mutasi yang bernuansa politis masih sering terjadi dan berpotensi merusak prinsip netralitas ASN.

Keenam, dalam penerapan sanksi terhadap ASN yang menolak mutasi, pejabat yang berwenang harus tetap memperhatikan asas keadilan dan proporsionalitas. Penegakan disiplin tidak boleh dijadikan

alat represif birokrasi, melainkan harus tetap memperhatikan kondisi objektif pegawai serta legalitas keputusan mutasi yang diterbitkan.

Terakhir, diperlukan harmonisasi regulasi antara Undang-Undang ASN, Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan BKN agar tidak terjadi tumpang tindih norma dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN. Harmonisasi tersebut penting untuk menciptakan kepastian hukum, efektivitas birokrasi, dan perlindungan hak ASN secara berkelanjutan.

REFERENCES

- Asshiddiqie, J. (2014). *Pengantar ilmu hukum tata negara*. Rajawali Pers.
- Hadjon, P. M. (2015). *Hukum administrasi dan tindak pidana korupsi*. Gadjah Mada University Press.
- Mertokusumo, S. (2019). *Mengenal hukum: Suatu pengantar*. Cahaya Atma Pustaka.
- Nugroho, R. (2011). *Public policy*. PT Elex Media Komputindo.
- Prasetyo, T. (2017). *Hukum dan etika: Dalam perspektif teori keadilan bermartabat*. Nusa Media.
- Ridwan H. R. (2014). *Hukum administrasi negara*. RajaGrafindo Persada.
- Anggraini, D., & Kurniawan, Y. (2023). Problematika mutasi ASN dan perlindungan hukum pegawai negeri sipil. *Jurnal Reformasi Hukum*.
- Ardian, A., & Perdana, S. (2025). Faktor penghambat upaya banding administratif terhadap sengketa pegawai ASN yang dijatuhi hukuman pemberhentian dengan tidak hormat. *EduYustisia: Jurnal Edukasi Hukum*, 3(3).
- Arif, I. A. L., & Boediningsih, W. (2022). Analisis terhadap putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang terkait dengan pembatalan penerapan Pasal 87 ayat (4) UU ASN. *Jurnal Esensi Hukum*, 4(1).
- Baerumah, A. L., Setiabudhi, D. O., & Pongkorung, F. (2025). Analisis hukum penolakan mutasi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*, 13.
- Fikri, M. (2021). Penegakan disiplin ASN terhadap penolakan mutasi jabatan. *Jurnal Hukum dan Pemerintahan*.
- Lestari, N. P. (2024). Kewenangan pejabat pembina kepegawaian dalam mutasi ASN berdasarkan sistem merit. *Jurnal Legislasi Indonesia*.
- Nugroho, R. A., & Nurhayati, S. (2022). Implementasi sistem merit dalam kebijakan mutasi ASN di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.
- Pahlevi, F. F. (2018). Diskresi pejabat publik dalam perspektif hukum administrasi negara. *Jurnal Hukum Unissula*, 34(1).
- Prasetyo, A. (2020). Analisis yuridis sanksi disiplin bagi ASN dalam perspektif hukum administrasi. *Jurnal Rechtsvinding*.
- Rahman, M. S., & N.K., M. L. (2022). Analisis problematika putusan tata usaha negara dalam sengketa kepegawaian. *Krtha Bhayangkara*, 16(2).
- Zulfi, H. R. (2026). Perlindungan hukum bagi aparatur sipil negara melalui mekanisme Pengadilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum*, 9(1).
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan*.
- Indonesia. (2019). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi*.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS*.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2018). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018*.
- Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh. (2018). *Putusan Nomor 9/G/2018/PTUN-BNA*.



Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. (2019). *Putusan Nomor 102/G/2019/PTUN.Mks.*
Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta. (2021). *Putusan Nomor 65/G/2021/PTUN.JKT.*