

MUTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Job Transfer For State Civil Appartus

Melanie Putra Maharani Hartono¹, Andari Yurikosari^{2*}

Program Studi Sarjana Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia



ISSN 2657-182X (Online)

JURNAL REFORMASI HUKUM TRISAKTI

Volume 7 Nomor 4 November 2025

- Diterima
Desember 2024
- Revisi
Juli 2025
- Disetujui
Agustus 2025
- Terbit *Online*
November 2025

*Email Koresponden:
andari.y@trisakti.ac.id

Kata Kunci:

- Mutasi
- Aparatur Sipil Negara
- Kepegawaian
- Jabatan

Keywords:

- Mutations
- State Civil Service
- Demotion

ABSTRAK

Mutasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait penurunan jabatan merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen kepegawaian yang diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 serta peraturan perundang-undangan lainnya. Rumusan masalah penelitian ini pelaksanaan mutasi ASN yang berkaitan dengan penurunan jabatan, khususnya apakah telah berlandaskan prinsip keadilan sebagaimana diamanatkan oleh hukum positif di Indonesia, serta untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus, menggunakan data sekunder sebagai sumber utama yang dianalisis secara kualitatif dan ditarik kesimpulan secara deduktif. Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa mutasi kerja ASN, terutama dalam konteks penurunan jabatan, sering kali tidak sesuai aturan yang ada, baik dalam hal kesejahteraan pegawai maupun kepatuhan terhadap prosedur administratif. Hambatan utama yang ditemukan meliputi kurangnya transparansi dalam prosedur, ketidakharmonisan kebijakan antarinstansi, serta ketidaksesuaian keputusan mutasi dengan kebutuhan pegawai. Untuk memastikan implementasi mutasi kerja yang adil, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan, kejelasan prosedur, serta perlindungan hukum bagi ASN yang dirugikan oleh keputusan mutasi.

ABSTRACT

The job reassignment (mutasi) of Civil Servants (ASN), particularly in cases involving demotion, is one of the key instruments in personnel management, as regulated under the National Civil Service Agency Regulation Number 5 of 2019 and other relevant laws and regulations. The research problem focuses on the implementation of ASN job reassignments involving demotions specifically whether such reassignments are based on the principle of justice as mandated by Indonesia's positive law, and aims to identify the obstacles encountered in its execution. This study employs a normative legal method with statutory and case approaches, using secondary data as the primary source, which is analyzed qualitatively and concluded deductively. The findings indicate that ASN job reassignments, particularly those involving demotion, often fail to comply with existing regulations both in terms of employee welfare and adherence to administrative procedures. The main challenges identified include a lack of transparency in the process, disharmony between institutional policies, and decisions that are misaligned with the employees' professional needs. To ensure a fair implementation of job reassignment, it is necessary to strengthen oversight mechanisms, clarify procedures, and provide legal protection for civil servants adversely affected by such decisions.

Sitasi artikel ini:

Hartono, Yurikosari 2025. Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara. Vol. 7 Nomor 4 November 2025. Halaman 1481-1491.

Doi: <https://doi.org/10.25105/refor.v7i4.23473>

I. PENDAHULUAN

Mutasi dilakukan dengan prosedur yang tepat memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mengoptimalkan pelayanan publik¹. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi tidak selalu memberikan dampak positif. Fenomena keberatan terhadap keputusan mutasi mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan yang diterapkan dengan prinsip-prinsip keadilan. Mutasi juga dapat mencakup perpindahan pegawai ke perwakilan negara Indonesia yang berada di luar negeri² Mutasi kerja ASN untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap sistem pelayanan pemerintahan dalam berbagai bidang untuk kesejahteraan masyarakat³ ASN sebagai kerangka dalam pelaksanaan birokrasi pemerintahan merupakan aspek penting untuk menciptakan kualitas mutu pelayanan yang maksimal terhadap publik⁴. Penilaian promosi didasarkan pada kinerja dan pengalaman yang mendukung pengembangan karier⁵. Berdasarkan data dari Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Jakarta, tercatat sebanyak 31 permohonan keberatan diajukan oleh ASN terhadap keputusan mutasi selama periode tahun 2023–2024. Permohonan tersebut bertujuan untuk membatalkan surat keputusan mutasi yang dianggap merugikan pihak yang bersangkutan. Permohonan keberatan yang diajukan oleh ASN terhadap keputusan mutasi menunjukkan adanya permasalahan mendasar dalam implementasi kebijakan mutasi. Data yang diperoleh dari PTUN Jakarta dan Kementerian Kesehatan mengindikasikan bahwa mutasi ASN sering kali tidak didasarkan pada pertimbangan yang komprehensif, sehingga menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yang menjadi subjek kebijakan. Ketentuan Pasal 2 Peraturan BKN 5/2019 menetapkan bahwa pelaksanaan mutasi harus mempertimbangkan delapan aspek, yaitu kemampuan, jenjang karier, perpindahan karier, rencana suksesi, prestasi kerja, kebutuhan instansi, kualifikasi khusus untuk jabatan, dan pemetaan pegawai.⁶ Setiap ASN memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang tidak hanya memadai dari segi tugas dan tanggung jawab, tetapi juga mempertimbangkan aspek

¹ Hidayat, Ubaidullah, and Ahmady, "Kebijakan Bupati Terhadap Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue."

² Apriadi, "Proses Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu."

³ Haryanto and Yurikosari, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada PT Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/PDT.SUS-PHI/2016/PN.JKT.PST)."

⁴ Miranti and Pamungkas, "Pemberian Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Berat."

⁵ Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*.

⁶ Muhammad Syukur Fezadi Iskandar, "Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Tindak Pidana Penipuan."

kesejahteraan, termasuk kompensasi yang layak seperti tunjangan transportasi, tunjangan kinerja, dan tunjangan lainnya⁷.

Permasalahan terkait mutasi yang tidak mempertimbangkan risiko yang timbul sehingga dapat memberikan akibat negatif pada ASN termuat dalam Putusan No. 48/G/2023/PTUN. JKT. Pada kasus ini, penggugat yang bernama drg. Ivo Sayadi merupakan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), mengajukan gugatan terhadap Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia yang memutasi dirinya dari Direktorat Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat Kementerian Kesehatan ke Rumah Sakit Jiwa Marzuki Mahdi Bogor. drg. Ivo Sayadi merasa dirugikan oleh keputusan tersebut, terutama karena proses kenaikan pangkat dan karier dirinya menjadi terhambat akibat mutasi tersebut. Mutasi yang dilakukan tanpa mempertimbangkan risiko non-karier juga berdampak bagi ASN. drg. Ivo Sayadi sebelumnya mendapatkan tunjangan kinerja dan honor sebagai Ketua Tim Kerja Kemitraan di tempat kerja sebelumnya. Namun, sejak dipindahkan ke lokasi baru, drg. Ivo Sayadi kehilangan berbagai tunjangan tersebut. Mutasi juga menimbulkan masalah dalam kehidupan pribadi drg. Ivo Sayadi, terutama terkait dengan jarak tempat tinggal yang semakin jauh dari tempat kerja. Mutasi kerja terhadap drg. Ivo Sayadi memberikan pemahaman bahwa aspek finansial juga harus menjadi pertimbangan dalam proses mutasi. Oleh sebab itu, tunjangan yang seharusnya diterima oleh ASN perlu disesuaikan dengan beban tambahan yang timbul akibat perpindahan lokasi kerja tersebut. Kegagalan untuk memperhitungkan tunjangan yang layak akan menimbulkan ketidakadilan dan merugikan ASN secara materiil.

Adapun kasus lain terjadi di Lombok perihal mutasi penurunan jabatan pada Putusan Nomor 50/G/2019/PTUN.Mtr. Permasalahan terjadi dikarenakan adanya Surat Keputusan Kepala Desa Sukarara No 17/2019 tentang mutasi perangkat desa yang bernama Samsudin dan Alimul Ulan. Adanya surat keputusan mutasi Kepala Desa Sukarara terhadap Samsudin dan Alimul Ulan mengakibatkan kerugian dikarenakan kehilangan jabatannya. Samsudin yang semula menjabat sekretasi desa Sukarara dimutasi menjadi perangkat desa Sukarara, sedangkan Alimul ulan yang semula menjabat kepala dusun Buncalang dimutasi menjadi perangkat desa Sukarara. Selain itu diketahui bahwa surat keputusan mutasi Desa Sukarara tanpa adanya surat

⁷ Putra, Nurhayati, and Herian, "Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah."

rekomendasi dari Camat Jonggat. Dasar adanya Surat Keputusan Kepala Desa Sukarara No 17/2019 yaitu Samsudin dan Alimul Ulan telah melakukan perbuatan melanggar ketentuan UU tanpa adanya bukti yang kuat. Selain itu kasus serupa yang dapat dilihat pada Putusan Nomor: 9/G/2020/PTUN.Mtr. Pokok Permasalahan yang terjadi yaitu adanya Surat Keputusan Kepala Desa Ungga Nomor 29 Tahun 2019 Tentang Mutasi Perangkat Desa di Lingkungan Pemerintah Desa Ungga Kecamatan Praya Barat Daya tertanggal 2 Desember 2019 atas nama Repain. Adanya surat keputusan ini Repain merasa dirugikan dikarenakan keputusan mutasi telah mengakibatkan kerugian karena adanya penurunan jabatan, mengingat Repian sebelumnya menjabat sebagai Kepala Seksi Kesejahteraan dimutasi menjadi Staf Kepala Perencanaan Desa Ungga. Selain itu Surat Keputusan Kepala Desa Ungga tanpa adanya surat rekomendasi dari Camat Paraya Barat Daya. Kedua kasus diatas memiliki kesamaan dengan kasus yang dialami drg. Ivo Sayadi berkaitan dengan mutasi dengan adanya penurunan jabatan sehingga menimbulkan kerugian terhadap ASN yang dimutasi.

Mutasi terhadap ASN harus memberikan hak yang memadai dan didasarkan pertimbangan dan prosedur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, sehingga ASN mendapatkan haknya sesuai dengan tunjangan dan lingkungan kerja yang aman dan layak⁸. Setiap ASN memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang tidak hanya memadai dari segi tugas dan tanggung jawab, tetapi juga mempertimbangkan aspek kesejahteraan, termasuk kompensasi yang layak seperti tunjangan transportasi, tunjangan kinerja, dan tunjangan lainnya⁹. ASN memiliki hak untuk mengajukan keberatan atau menggugat keputusan tersebut melalui mekanisme hukum yang tersedia, seperti Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Perlindungan hukum ini penting untuk memastikan bahwa mutasi dilakukan dengan prinsip keadilan, tanpa mengorbankan hak ASN.

Berdasarkan latar belakang yang di atas rumusan masalah pada penelitian ini adalah, *Pertama*, Bagaimana pengaturan terhadap mutasi kerja Aparatur Sipil Negara dalam putusan nomor 48/G/2023/PTUN.JKT?. *Kedua*, Bagaimana penyelesaian terhadap mutasi kerja Aparatur Sipil Negara yang merasa dirugikan dalam Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT? Tujuan penelitian ini adalah, *Pertama*, menggambarkan pengaturan terhadap mutasi kerja Aparatur Sipil Negara terkait penurunan jabatan

⁸ Marlina, "Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Tolitoli."

⁹ Budiman, *Kebijakan Dan Manajemen Kepegawaian ASN Di Indonesia: Aspek Kesejahteraan Dan Hak Pegawai*.

dalam putusan nomor 48/G/2023/PTUN.JKT?. *Kedua*, menggambarkan penyelesaian terhadap mutasi kerja Aparatur Sipil Negara yang merasa dirugikan dalam Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif menggunakan pendekatan empiris untuk menganalisis kebijakan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian hukum yuridis normatif dilakukan dengan meneliti bahan pustaka, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum yang relevan¹⁰. Pendekatan empiris dilakukan dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dengan pejabat di Kementerian Sekretariat Negara RI, Kantor Badan Kepegawaian Negara Jakarta, dan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta. Wawancara dirancang menggunakan pertanyaan terstruktur untuk memperoleh informasi mendalam terkait implementasi kebijakan mutasi ASN. Data sekunder yang digunakan meliputi peraturan hukum, jurnal ilmiah, buku, dan artikel ilmiah lainnya. Penelitian ini memanfaatkan bahan hukum primer, sekunder, dan tertier untuk mendukung analisis hukum yang dilakukan. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi pustaka di perpustakaan dan sumber daring yang terpercaya. Analisis data menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan secara mendalam fenomena implementasi mutasi ASN beserta dampaknya. Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif dari norma hukum yang bersifat umum menuju kasus konkret yang terjadi. Metode ini bertujuan memberikan gambaran mengenai pelaksanaan kebijakan mutasi ASN dengan adanya penurunan jabatan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Terhadap Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT

Mutasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan instrumen manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk mendukung efektivitas organisasi pemerintahan¹¹. Penurunan jabatan sebagai salah satu bentuk mutasi sering kali menimbulkan sengketa, terutama ketika keputusan tersebut dinilai tidak sesuai dengan prinsip keadilan. Putusan

¹⁰ Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*.

¹¹ Eka Deviani, *Hukum Kepegawaian: Historisitas Dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*.

Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT yang melibatkan drg. Ivo Syayadi, M.Kes, menjadi salah satu contoh konkret yang mencerminkan permasalahan tersebut dalam praktik administrasi kepegawaian di Indonesia. Kasus ini berawal dari drg. Ivo Syayadi tidak terima terhadap keputusan mutasi yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia. drg. Ivo Syayadi merasa dirugikan oleh keputusan tersebut karena mutasi kerja menyebabkan penurunan jabatan. Pemengklaim bahwa keputusan mutasi ini tidak hanya menghambat proses kenaikan pangkatnya, tetapi juga menghilangkan berbagai tunjangan kinerja yang selama ini diterima.

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Jakarta memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus sengketa ini berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (selanjutnya disebut UU 5/1986) menyatakan bahwa sengketa tata usaha negara mencakup keputusan tata usaha negara yang dianggap merugikan seseorang atau badan hukum perdata. Berdasarkan peraturan tersebut, penggugat berhak mengajukan gugatan atas keputusan mutasi yang dianggap tidak memenuhi asaspemerintahan yang baik. Penggugat mendalilkan bahwa prosedur pengambilan keputusan mutasi tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU 20/2023) mengatur bahwa setiap ASN berhak mendapatkan informasi yang jelas mengenai alasan, prosedur, dan dasar hukum dari setiap keputusan yang mempengaruhi kedudukannya. Prosedur yang tidak transparan dianggap melanggar hak ASN untuk mendapatkan perlakuan yang adil. Dalam kasus ini, penggugat menyatakan bahwa keputusan mutasi tidak didasarkan pada penilaian kinerja atau kebutuhan organisasi yang objektif.¹²

Menteri Kesehatan, diwajibkan untuk menjalankan wewenangnya secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip keadilan. Ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (selanjutnya disebut UU 30/2014) mengatur bahwa setiap keputusan administrasi harus memperhatikan kepentingan masyarakat luas dan tidak boleh merugikan individu tanpa alasan yang sah. Penggugat berhasil menunjukkan bahwa mutasi kerja telah menimbulkan kerugian materiil dan immateriil. Kerugian materiil berupa hilangnya tunjangan kinerja dan

¹² Hasbullah and Suyuti, "Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar."

honorarium yang sebelumnya diterima sebagai bagian dari jabatan sebelumnya. Kerugian immateriil mencakup meningkatnya biaya transportasi, risiko kecelakaan selama perjalanan, serta dampak psikologis akibat penurunan jabatan. Penggugat berpendapat bahwa keputusan mutasi melanggar prinsip "*The Right Man in The Right Place*," yang menjadi pedoman dalam manajemen kepegawaian¹³

Pengadilan juga menyoroiti kewajiban pemerintah untuk mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan individu pegawai. Mutasi kerja tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga harus memperhatikan dampaknya terhadap karier dan kehidupan pribadi ASN. Pasal 129 UU 5/2014 mengatur bahwa setiap ASN berhak atas perlindungan hukum terhadap tindakan administratif yang tidak adil atau diskriminatif. Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT memberikan preseden penting dalam penegakan hukum administrasi negara terkait mutasi kerja ASN. Pengadilan memutuskan bahwa keputusan mutasi yang tidak melalui prosedur yang benar dapat dibatalkan karena bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum administrasi yang baik. Keputusan ini juga menegaskan bahwa pejabat publik harus bertanggung jawab atas setiap keputusan administrasi yang diambil, termasuk memastikan bahwa keputusan tersebut tidak merugikan hak-hak ASN.

Pengaturan terhadap mutasi kerja ASN terkait penurunan jabatan harus dilakukan secara terukur agar meminimalisir kerugian individu maupun organisasi. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan mutasi kerja untuk memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada data objektif dan prosedur yang transparan. Kelemahan dalam sistem pengambilan keputusan dapat merusak kepercayaan ASN terhadap pemerintah dan berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Pengawasan eksternal terhadap keputusan mutasi juga menjadi elemen penting dalam memastikan kepatuhan terhadap asas-asas pemerintahan yang baik.

Keputusan dalam kasus diatas memberikan momentum bagi pemerintah untuk mengevaluasi kembali kebijakan mutasi kerja ASN. Evaluasi ini harus mencakup penyesuaian prosedur dan kriteria mutasi, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap tahap pengambilan keputusan. Kebijakan mutasi yang adil tidak hanya penting untuk melindungi hak ASN, tetapi juga untuk memastikan bahwa manajemen kepegawaian dapat berjalan secara efektif dan profesional. Putusan Nomor

¹³ Fitriani, *Manajemen Kepegawaian Dan Perlindungan Hukum PNS Di Indonesia*.

48/G/2023/PTUN.JKT memberikan pemahaman bahwa pengaturan terhadap mutasi kerja ASN terkait penurunan jabatan harus berlandaskan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Pengadilan Tata Usaha Negara berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan hak individu ASN. Keputusan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah dan instansi terkait untuk memperbaiki praktik administrasi pemerintahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berkeadilan bagi seluruh ASN.

Penyelesaian Terhadap Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara Yang Merasa Dirugikan Dalam Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT

Penyelesaian terhadap sengketa mutasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merasa dirugikan dapat diajukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang berkaitan dengan keputusan tata usaha negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 UU 5/1986. Pada Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT sengketa yang diajukan oleh drg. Ivo Syayadi, M.Kes, terkait keputusan mutasi oleh Menteri Kesehatan menunjukkan pentingnya penegakan hukum administrasi negara untuk melindungi hak ASN dari tindakan sewenang-wenang.

Pengadilan menemukan adanya ketidaksesuaian antara alasan mutasi dengan kebutuhan organisasi dan tidak dipenuhinya prosedur yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP 11/2017). Penggugat dalam proses persidangan berhasil membuktikan bahwa keputusan mutasi tersebut tidak didasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan tidak melalui prosedur yang transparan. Pasal 58 UU 20/2023 mengatur bahwa setiap ASN berhak mendapatkan informasi yang jelas mengenai alasan dan prosedur keputusan yang mempengaruhi jabatan atau kedudukannya. Kegagalan untuk memenuhi ketentuan ini menyebabkan keputusan mutasi menjadi cacat secara administratif¹⁴.

Pengadilan mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan oleh keputusan mutasi terhadap kesejahteraan penggugat. Kerugian finansial yang diakibatkan oleh hilangnya tunjangan kinerja dan meningkatnya biaya transportasi menjadi bukti konkret

¹⁴ Qibtiyah and Shodiq, "Kinerja Perusahaan Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi Negara (Pertamina) Di Bawah Kepemimpinan Ibnu Sutowo Tahun 1968-1976."

bahwa mutasi tersebut tidak mempertimbangkan aspek keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan individu pegawai. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 129 UU ASN, yang menegaskan bahwa setiap tindakan administratif harus melindungi hak-hak ASN dari tindakan yang tidak adil atau diskriminatif. Keputusan Pengadilan Tata Usaha Negara dalam perkara ini memerintahkan pembatalan keputusan mutasi yang diterbitkan oleh Menteri Kesehatan. Pengadilan menyatakan bahwa keputusan tersebut tidak sah karena tidak memenuhi prosedur dan melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik. Keputusan ini memberikan preseden penting dalam penegakan hukum administrasi negara, khususnya terkait perlindungan terhadap hak-hak ASN yang merasa dirugikan akibat keputusan mutasi.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap keputusan mutasi dilakukan secara objektif dan berdasarkan sistem merit. Pasal 108 UU ASN mengatur bahwa pengelolaan ASN harus berlandaskan sistem merit yang mengutamakan kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi. Implementasi sistem merit ini penting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan memastikan bahwa mutasi kerja tidak digunakan sebagai alat untuk menghukum atau mendiskriminasi pegawai. Pengadilan juga menekankan pentingnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan mutasi. Transparansi tidak hanya melibatkan pemberian informasi yang jelas kepada ASN, tetapi juga memastikan bahwa proses penilaian kinerja dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Pasal 5 Peraturan Badan Kepegawaian 5/2019 mengatur bahwa mutasi harus mempertimbangkan aspek kompetensi, prestasi kerja, dan kebutuhan organisasi. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap keputusan mutasi didasarkan pada data yang objektif dan relevan. Pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan mutasi juga menjadi elemen penting dalam penyelesaian sengketa terkait mutasi kerja ASN. Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa prosedur mutasi dilaksanakan dengan baik. Pengawasan ini dapat dilakukan melalui audit reguler terhadap keputusan mutasi serta memberikan pendampingan kepada pejabat pembina kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya.

Keputusan PTUN Jakarta dalam Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT memberikan momentum bagi pemerintah untuk memperbaiki praktik administrasi pemerintahan terkait mutasi kerja ASN. Pemerintah perlu melakukan evaluasi

menyeluruh terhadap kebijakan mutasi untuk memastikan proses tersebut berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT menjadi bukti bahwa hukum administrasi negara dapat berfungsi sebagai alat untuk melindungi hak ASN dari tindakan sewenang-wenang oleh pejabat publik. Keputusan ini juga memberikan panduan bagi pemerintah untuk meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian agar lebih transparan, akuntabel, dan berkeadilan.

IV. KESIMPULAN

Putusan Nomor 48/G/2023/PTUN.JKT menegaskan bahwa pengaturan terhadap mutasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait penurunan jabatan harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Jakarta menilai bahwa keputusan mutasi yang dilakukan oleh Menteri Kesehatan tidak memenuhi asas-asas umum pemerintahan yang baik, seperti yang diatur dalam Pasal 10 UU 30/2014 dikarenakan tidak mempertimbangkan kepentingan individu ASN dan berdampak pada kerugian materiil maupun immateriil. Kerugian tersebut mencakup hilangnya tunjangan kinerja, peningkatan biaya transportasi, risiko keselamatan, serta dampak psikologis akibat penurunan jabatan yang tidak sesuai dengan prinsip objektivitas dan sistem merit. Pemerintah berkewajiban untuk memastikan bahwa setiap keputusan mutasi dilakukan dengan prosedur yang transparan, objektif, dan berdasarkan data yang akurat agar tidak merugikan hak-hak ASN sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 129 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, Ridha Zul. "Proses Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu." *Governance*, 2017, 1–21.
- Budiman, Arief. *Kebijakan Dan Manajemen Kepegawaian ASN Di Indonesia: Aspek Kesejahteraan Dan Hak Pegawai*. Cetakan Pe. Jakarta: Rajawali Pers, 2025.
- Efendi, Jonaedi. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Cetakan Pe. Jakarta: Prenadamedia Group, 2024.
- Eka Deviani, Rifka yudhi. *Hukum Kepegawaian: Historisitas Dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Edited by Agung Budi Prastyo. Bandar Lampung: Pusaka Media, 2022.
- Fitriani, Dewi. *Manajemen Kepegawaian Dan Perlindungan Hukum PNS Di Indonesia*. Cetakan Pe. Jakarta: Prenadamedia Group, 2024.

- Haryanto, Sella, and Andari Yurikosari. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada PT Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/PDT.SUS-PHI/2016/PN.JKT.PST)." *Jurnal Administrasi*, 2024, 1–23.
- Hasbullah, M, and M G Suyuti. "Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar." *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah ...* 1, no. 2 (2020): 408–20.
- Hidayat, Fadlan, Ubaidullah, and Iqbal Ahmady. "Kebijakan Bupati Terhadap Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah* 5 (2020): 1–17. <https://jim.usk.ac.id/FISIP/article/view/13609>.
- Marlina. "Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Tolitoli." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 6 (2021): 1715–22.
- Miranti, Afrita, and Yogo Pamungkas. "Pemberian Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Berat." *Reformasi Hukum Trisakti* 3, no. 4 (2021): 694–704.
- Muhammad Syukur Fezadi Iskandar, Yogo Pamungkas. "Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Tindak Pidana Penipuan." *Jurnal Reformasi Hukum Trisakti* 6, no. 3 (2024): 961–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/refor.v6i3.20166>.
- Putra, Yudit Aditiya, Yati Nurhayati, and Istiana Herian. "Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah." *Jurnal Hukum*, n.d.
- Qibtiyah, Anas Ghina Mariyatul, and Ibnu Shodiq. "Kinerja Perusahaan Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi Negara (Pertamina) Di Bawah Kepemimpinan Ibnu Sutowo Tahun 1968-1976." *Journal of Indonesian History* 11, no. 1 (2023): 1–15.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.