

IMPLEMENTASI PASAL 73 TERKAIT MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Moh. Wildan Hidayatulloh¹, Fauziyah²
Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember
E-mail: mohwildanhidayatulloh07@gmail.com¹

ABSTRAK

Terdapat perbedaan antara idealitas sistem merit dengan realitas praktik mutasi di lapangan. Sistem merit menghendaki bahwa pengangkatan dan pemindahan jabatan ASN didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja, namun faktanya mutasi yang terjadi lebih dipengaruhi oleh pertimbangan politik dan kedekatan personal dengan kepala daerah. Sebagai contoh, KASN telah menemukan bahwa beberapa ASN yang dimutasi tidak memenuhi kualifikasi jabatan yang ditempati, seperti pejabat pemerintahan dan tenaga medis (dokter gigi dan perawat) yang dipindahkan ke jabatan non- medis tanpa alasan yang jelas dan objektif. Perbedaan ini juga terlihat dari lemahnya fungsi pengawasan. Meskipun secara struktural terdapat lembaga pengawas seperti KASN, Inspektorat Daerah, dan mekanisme pengawasan dari Kementerian Dalam Negeri, namun dalam praktiknya pengawasan tersebut belum efektif mencegah terjadinya penyimpangan. Rekomendasi KASN yang menemukan pelanggaran sistem merit dalam mutasi ASN di Kabupaten Jember justru tidak ditindak lanjuti secara tegas oleh pihak berwenang, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan menurunkan kepercayaan ASN terhadap sistem kepegawaian yang ada

Kata kunci

Implementasi, Mutasi, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

There is a discrepancy between the ideal merit system and the reality of transfer practices in the field. The merit system requires that civil servant appointments and transfers be based on competence and work performance, but in reality, transfers are more influenced by political considerations and personal ties with regional heads. For example, the National Civil Service Agency (KASN) has found that some transferred civil servants do not meet the qualifications for the positions they occupy, such as government officials and medical personnel (dentists and nurses) who were transferred to non-medical positions without clear and objective reasons. This discrepancy is also evident in the weak oversight function. Although structurally there are supervisory institutions such as KASN, the Regional Inspectorate, and the Ministry of Home Affairs' oversight mechanism, in practice, these oversights have not been effective in preventing irregularities. KASN recommendations that found violations of the merit system in civil servant transfers in Jember Regency were not firmly followed up by the authorities, thus creating legal uncertainty and reducing civil servant trust in the existing personnel system.

Keywords

Implementation, Mutation, State Civil Apparatus

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat (3) menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Menjamin hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan, termasuk menjadi pejabat publik”. ASN sebagai pejabat publik memiliki peran strategis dalam menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan

publik. Menurut Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat UU ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Keberadaan ASN dibutuhkan dalam rangka mewujudkan tujuan nasional dalam Pembukaan UUD 1945, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Oleh karena itu, Pengelolaan Aparatur Sipil Negara harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang menjamin profesionalitas, integritas, dan netralitas. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan ASN adalah mutasi dan rotasi jabatan.

Menurut pendapat Hasibuan mutasi adalah suatu perubahan posisi jabatan, tempat dan pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam satu organisasi. Mutasi ASN bertujuan untuk mendukung efisiensi birokrasi, meningkatkan kompetensi pegawai, serta memenuhi kebutuhan organisasi, mutasi jabatan tidak boleh digunakan sebagai bentuk hukuman atau kepentingan politik. Kewenangan dalam mutasi pemerintah daerah berada pada kepala daerah, seperti ditingkat kabupaten kewenangan mutasi berada pada bupati sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di pemerintah kabupaten serta mempunyai kedudukan sebagai pembina kepegawaian. Bupati dalam kapasitasnya sebagai PPK di tingkat Kabupaten memiliki kewenangan mengangkat, memberhentikan dan memindahkan ASN, yang pelaksanaannya harus dilandaskan pada objektivitas dan transparansi.

Menurut ketentuan Pasal 73 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mutasi Aparatur Sipil Negara:

- a. Setiap ASN dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.
- b. Mutasi ASN dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- c. Mutasi ASN antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- d. Mutasi ASN antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- e. Mutasi ASN Provinsi/Kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.
- f. Mutasi ASN antar instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.
- g. Mutasi ASN dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- h. Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja Istansi Daerah.

Ketentuan mengenai pelaksanaan mutasi oleh kepala daerah harus dilaksanakan dengan mendapatkan persetujuan serta izin dari Menteri dalam Negeri (Mendagri) atau pejabat yang lebih tinggi dari kepala daerah setempat. Hal tersebut juga ditegaskan dalam surat edaran Mendagri Nomor 820/6040/SJ, yaitu:

- a. Pejabat Kepala Daerah dilarang melakukan mutasi pegawai kecuali setelah

mendapat persetujuan tertulis dari Menteri dalam Negeri.

- b. Pejabat Gubernur mengajukan permohonan kepada Menteri dalam Negeri untuk mendapatkan persetujuan tertulis dengan melampirkan data dan penjelasan pegawai yang dimutasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 pada Pasal 71 Ayat (2) larangan mutasi pejabat ASN oleh kepala daerah dalam konteks Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di Indonesia tentang pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota, juga dikenal sebagai Undang-Undang Pilkada. Larangan tersebut bertujuan agar kepala daerah, yaitu Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati, Wakil Bupati, Walikota, dan Wakil Walikota, tidak melakukan pergantian pejabat selama periode enam bulan sebelum penetapan pasangan calon hingga berakhirnya masa jabatan mereka. Namun demikian, praktik di lapangan sering kali berbeda dari idealitas yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Di Kabupaten Jember, larangan tersebut tidak sepenuhnya diindahkan. Bupati Jember, Faida tetap melakukan mutasi terhadap 13 pejabat struktural di lingkungan pemerintah daerah. Berikut ini nama pejabat ASN yang dimutasi oleh Bupati Faida meskipun surat edaran Mendagri telah dengan jelas melarang tindakan tersebut, yakni melarang kepala daerah melakukan mutasi dalam jabatan pasca pelaksanaan pilkada serentak.

Tindakan tersebut bahkan dapat memicu mosi tidak percaya dari ASN Kabupaten Jember, yang menilai bahwa mutasi ini dilakukan tanpa dasar yang jelas dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku⁷. Proses penegakan hukum tidak selalu berjalan sebagaimana yang dicita-citakan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi proses penegakan hukum. Lebih jauh lagi, terdapat perbedaan antara idealitas sistem merit dengan realitas praktik mutasi di lapangan. Sistem merit menghendaki bahwa pengangkatan dan pemindahan jabatan ASN didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja, namun faktanya mutasi yang terjadi lebih dipengaruhi oleh pertimbangan politik dan kedekatan personal dengan kepala daerah. Sebagai contoh, KASN telah menemukan bahwa beberapa ASN yang dimutasi tidak memenuhi kualifikasi jabatan yang ditempati, seperti pejabat pemerintahan dan tenaga medis (dokter gigi dan perawat) yang dipindahkan ke jabatan non- medis tanpa alasan yang jelas dan objektif.

Perbedaan ini juga terlihat dari lemahnya fungsi pengawasan. Meskipun secara struktural terdapat lembaga pengawas seperti KASN, Inspektorat Daerah, dan mekanisme pengawasan dari Kementerian Dalam Negeri, namun dalam praktiknya pengawasan tersebut belum efektif mencegah terjadinya penyimpangan. Rekomendasi KASN yang menemukan pelanggaran sistem merit dalam mutasi ASN di Kabupaten Jember justru tidak ditindak lanjuti secara tegas oleh pihak berwenang, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan menurunkan kepercayaan ASN terhadap sistem kepegawaian yang ada.

Riset terdahulu dari Sa'diyah, SitiJamilatus, dan Nunik Retno Herawat yang berjudul "Analisis Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pada Kepemimpinan Bupati Boyolali Seno Samodro Tahun 2014- 2015", menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya¹⁰. Dan juga penelitian Muhajid dan Edwar yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan ASN di Sulawesi Selatan", bahwa pelaksanaan mutasi sudah dilakukan sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas penulis mengidentifikasi permasalahan yaitu ; (1) Apakah kebijakan mutasi ASN di Kabupaten Jember telah sesuai dengan prinsip meritokrasi dan transparansi berdasarkan Pasal 73 UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Mutasi ASN? dan (2) Bagaimana pengawasan dan mekanisme hukum dalam

menangani penyimpangan mutasi ASN di Kabupaten Jember?

2. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis empiris, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approarch*). Sumber Data yang dipergunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode analisis yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah analisa sumber data deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan sumber data yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif.

3. PEMBAHASAN

3.1 Kebijakan Mutasi ASN di Kabupaten Jember Telah Sesuai dengan Teori Meritokrasi dan Transparansi Berdasarkan Pasal 73 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Mutasi adalah salah satu bentuk manajemen kepegawaian dalam sistem birokrasi yang bertujuan untuk mengembangkan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) secara profesional dan akuntabel. Berdasarkan ketentuan Pasal 73 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa ASN dapat dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain dalam rangka pengembangan karier, kepentingan organisasi, atau untuk mengisi kebutuhan jabatan tertentu. Pasal 73 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur secara tegas mengenai mekanisme dan prosedur mutasi ASN. Ketentuan ini menegaskan bahwa setiap ASN dapat dimutasi dalam satu instansi pusat, antar instansi pusat, dalam satu instansi daerah, antar instansi daerah, maupun antara instansi pusat dan daerah. Lebih lanjut, Pasal 73 Ayat (2) menentukan bahwa mutasi ASN dalam satu instansi pusat atau instansi daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), yang dalam konteks pemerintahan kabupaten adalah Bupati.

Namun demikian, kewenangan PPK dalam melakukan mutasi tidaklah absolut. Ketentuan Pasal 73 Ayat (7) secara eksplisit menyatakan bahwa "Mutasi ASN dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan." Frasa ini mengandung makna bahwa dalam setiap keputusan mutasi, harus dipastikan tidak ada kepentingan pribadi, politik, atau kepentingan kelompok tertentu yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Dengan kata lain, mutasi harus dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan pada sistem merit. Namun, pelaksanaan mutasi tersebut harus berlandaskan prinsip merit, akuntabilitas, dan ketentuan hukum yang berlaku. Di Kabupaten Jember, terjadi sebuah fenomena kebijakan mutasi yang menimbulkan kontroversi publik. Bupati Jember saat itu, Faida, melakukan mutasi terhadap 13 pejabat struktural tanpa memperoleh rekomendasi tertulis dari Menteri dalam Negeri (Mendagri) dan tanpa pertimbangan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Bupati Jember mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 821.2/222/414/2019 tanggal 22 Juli 2019 yang berisi tentang pemberhentian dan pengangkatan sejumlah pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. SK mutasi tersebut melibatkan 13 (tiga belas) pejabat struktural yang menempati posisi strategis dalam

berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Berdasarkan data yang dihimpun, pejabat yang dimutasi antara lain mencakup

- a. Mirvano dimutasi sebagai Sekretaris Daerah (Sekda)
- b. Deni Wijananto diangkat sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) Kepala Bagian Ekonomi
- c. Wahyu dari eselon IV diangkat sebagai Plt. Kepala Dinas Sosial
- d. Wenny dari eselon IV diangkat sebagai Plt. Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Bina Marga dan Sumber Daya Air (PUBMSDA)
- e. Khosim dari staf biasa diangkat sebagai Plt. Kepala Bagian Pembangunan
- f. Laksmi diangkat sebagai Plt. Kepala Bagian Hukum (padahal Kepala Bagian Hukum definitif masih ada)
- g. Rima diangkat sebagai Plt. Kepala Bagian Organisasi
- h. Slamet dari eselon IV diangkat sebagai Plt. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan
- i. Wiwik diangkat sebagai Plt. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (P3AKB)
- j. Lingga Saputra dari eselon IV diangkat sebagai Plt. Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan (TPHP)
- k. Herry Kurniawan diangkat sebagai Plt. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora)
- l. Yessi merangkap sebagai Plt. Kepala Cipta Karya dan Inspektorat
- m. Iik Rahman diangkat sebagai Plt. Kepala Bagian Tata Pemerintahan (Tapem)

Tindakan ini menyalahi prosedur mutasi ASN, terlebih lagi dilakukan dalam periode yang berdekatan dengan pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada), di mana menurut ketentuan hukum, kepala daerah dilarang melakukan mutasi jabatan 6 bulan sebelum masa penetapan calon, kecuali dengan persetujuan tertulis dari Mendagri. Implementasi Pasal 73 tersebut seharusnya tidak hanya dilihat dari sisi pelaksanaan administratifnya, tetapi juga dari aspek substansi hukum dan meritokrasi. Meritokrasi menjamin birokrasi memiliki kinerja pelayanan publik yang mumpuni yaitu birokrasi yang mampu membuat desain program yang lebih tepat sasaran dan memberikan hasil optimal. Kinerja birokrasi harus bersinergis dengan pihak lainnya dalam memberikan pelayanan terbaik. Teori meritokrasi ini mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan pada kompetensi, kualifikasi, kinerja individu, potensi, serta integritas dan moralitas mereka. Teori ini diterapkan dengan adil dan masuk akal tanpa memandang latar belakang asal-usul, agama, suku, ras, warna kulit, status pernikahan, jenis kelamin, usia, atau kebutuhan khusus.

Kendati demikian, masih terdapat banyak hambatan yang menghambat keberhasilan sistem merit. Faktor-faktor seperti intervensi politik, nepotisme, dan rendahnya pemahaman terhadap prinsip meritokrasi sering kali menjadi penghalang utama. Dalam konteks hukum administrasi negara, tantangan ini menunjukkan perlunya penguatan regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum yang lebih efektif untuk mendukung implementasi sistem merit secara menyeluruh. Selain itu, nepotisme dan kedekatan politik seringkali menjadi penghambat utama meritokrasi, karena jabatan diberikan bukan berdasarkan kompetensi, melainkan hubungan personal. Meritokrasi dalam birokrasi seringkali terhambat oleh berbagai faktor struktural, budaya, dan politik.

Salah satu penghambat utama adalah nepotisme dan kedekatan politik, di mana jabatan atau posisi diberikan bukan karena kompetensi, melainkan karena hubungan personal dengan pengambil keputusan. Selain itu, budaya senioritas yang masih kental dalam birokrasi menyebabkan ASN yang muda atau baru, meskipun kompeten, kesulitan untuk berkembang secara adil. Kurangnya sistem penilaian kinerja yang objektif dan

terukur juga menjadi masalah serius, karena promosi dan mutasi tidak selalu mencerminkan kinerja nyata pegawai. Tidak hanya itu, proses rekrutmen dan promosi yang tidak transparan memicu ketidakpercayaan dan kecurigaan terhadap sistem. Campur tangan politik, baik secara langsung maupun tidak langsung, juga menciptakan bias dalam pengambilan keputusan yang seharusnya bersifat profesional dan berdasarkan capaian kerja. Selain itu, pimpinan yang tidak memiliki kompetensi manajerial yang baik cenderung membuat keputusan berdasarkan selera pribadi atau tekanan eksternal, bukan berdasarkan sistem merit.

Sistem merit sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 Angka 22 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah "kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan." Prinsip ini menjadi fondasi utama dalam setiap aspek manajemen ASN, termasuk dalam hal mutasi dan rotasi jabatan.

Menurut Philipus M. Hadjon, tindakan pemerintah yang sewenang-wenang atau *ultra vires* (melebihi kewenangan) adalah bentuk pelanggaran terhadap hak-hak warga negara dan bisa diuji melalui mekanisme peradilan tata usaha negara (PTUN)⁸⁰. Dengan demikian, implementasi Pasal 73 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN di Kabupaten Jember belum berjalan optimal. Tindakan mutasi yang dilakukan lebih merepresentasikan pendekatan kekuasaan daripada pendekatan hukum dan profesionalisme. ASN yang menjadi objek mutasi kehilangan haknya untuk dikembangkan secara profesional, dan sistem birokrasi menjadi rentan terhadap intervensi politik. Kejadian ini seharusnya menjadi bahan refleksi bagi pemerintah daerah lainnya bahwa dalam pengelolaan kepegawaian, khususnya terkait mutasi, perlu ditegakkan prinsip merit, transparansi, dan akuntabilitas, serta mengikuti seluruh prosedur hukum yang berlaku.

3.2 Pengawasan dan Mekanisme Hukum dalam Menangani Penyimpangan Mutasi ASN di Kabupaten Jember

Konstitusi telah mengatur prinsip Negara hukum pada Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "Indonesia adalah Negara hukum". Negara hukum juga menjamin keamanan terhadap rakyatnya serta hukum dijadikan posisi tertinggi dalam kekuasaan. Pada Pasal 27 Ayat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjelaskan tentang "warga Negara memiliki hak yang sama dalam hukum dan Pemerintah, serta wajib menjunjung hukum dan Pemerintahan". Pengawasan dan mekanisme hukum dalam mutasi ASN (Aparatur Sipil Negara) diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan turunannya. Pengawasan dilakukan untuk memastikan proses mutasi berjalan sesuai prosedur dan tidak menyalahi aturan, sementara mekanisme hukum mengatur langkah-langkah dan persyaratan dalam proses mutasi. Pengawasan dapat menjadi tolak ukur dari pelaksanaan hukum sebagai instrumen yang mengatur dan membatasi kekuasaan pemerintah. Sebaliknya apabila terdapat penyimpangan akan dilakukan tindakan koreksi berupa digagalkan, perbaikan atas dampak yang ditimbulkan, dan pendisiplinan.

Mutasi di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan bagian dari manajemen Aparatur Sipil Negara, manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek Korupsi Kolusi Nepotisme Sehingga untuk

mendapatkan aparatur Aparatur Sipil Negara yang kompeten maka pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup Pemerintahan Kabupaten Jember mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (22): “Sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan”.

Namun, pelaksanaan mutasi ASN oleh Bupati Jember menimbulkan polemik hukum dan administrasi karena dilakukan tanpa memenuhi ketentuan normatif sebagaimana diatur dalam perundang-undangan. Tindakan ini dapat ditinjau dari tiga aspek utama, yaitu: pelanggaran administratif karena tidak memperoleh persetujuan, pengabaian prinsip merit, serta potensi penyalahgunaan kekuasaan dalam konteks politik praktis. Dalam konteks pemilihan kepala daerah, pemerintah telah mengatur secara tegas larangan kepala daerah melakukan mutasi ASN dalam waktu enam bulan sebelum penetapan pasangan calon.

Lebih lanjut, Salah satu contoh penyimpangan dalam mutasi ASN di Kabupaten Jember terjadi pada masa kepemimpinan Bupati Faida. pada tahun 2020, KASN menemukan adanya mutasi massal ASN tanpa melalui prosedur dan tanpa pertimbangan Baperjakat, bahkan sebagian dilakukan menjelang masa kampanye pilkada. Dalam Surat bernomor R-3417/KASN/10/2019 tertanggal 15 Oktober 2019 itu ditanda tangani Wakil ketua KASN Tasdik Kinanto. Dalam surat tersebut dijelaskan, KASN telah memeriksa laporan pengaduan terkait mutasi pegawai di tubuh Pemkab Jember, dan menemukan adanya pelanggaran sistem merit dalam mutasi tersebut. KASN merekomendasikan kepada Bupati Jember Faida sebagai pejabat pembina kepegawaian untuk meninjau kembali dua surat keputusan pengangkatan dalam jabatan.

Pertama, Surat Keputusan Bupati Jember Nomor 821.2/222/414/2019 tanggal 22 Juli 2019. KASN menemukan, dalam SK tersebut terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dalam jabatan dan diangkat dalam jabatan baru dengan tidak memperhatikan kualifikasi, kompetensi, dan prestasi kerja dari ASN dimaksud. Selanjutnya agar kepada ASN yang bersangkutan diangkat dalam jabatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam berkas lampiran surat Nomor R-3417/KASN/10/2019 tertanggal 15 Oktober 2019 menemukan adanya mutasi yang tidak memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja pegawai dengan tugas dan fungsi jabatan baru yang akan diemban. Sebagai contoh konkret:

- a. drg. Nur Cahyohadi, yang semula menjabat sebagai Kepala Bidang Perencanaan Program dan Rekam Medik pada RSUD dr. Soebandi (bidang kesehatan/medis), dimutasi menjadi Kepala Bidang Perlindungan Anak pada Dinas P3AKB (bidang sosial/non-medis). Perpindahan dari bidang kesehatan ke bidang perlindungan anak sosial ini jelas menunjukkan ketidaksesuaian kompetensi, karena perlindungan anak memerlukan keahlian khusus di bidang kesejahteraan sosial, psikologi anak, dan perlindungan hukum anak, bukan keahlian medis gigi
- b. drg. Umi Kusmiati, yang semula menjabat sebagai Kepala Seksi Pelayanan dan Penunjang Medik pada RSUD Kalisat, dimutasi menjadi Kepala Seksi Pemenuhan Hak dan Peningkatan Kualitas Hidup Anak pada Dinas P3AKB. Sama seperti kasus sebelumnya, mutasi ini menunjukkan inkonsistensi antara keahlian yang dimiliki dengan tuntutan tugas jabatan baru
- c. Endang Sulistyowati, yang semula menjabat sebagai Kepala Bidang

Keperawatan pada RSUD dr. Soebandi, dimutasi menjadi Kepala Bidang Pengembangan SDM dan Diklat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Meskipun sama-sama terkait dengan pengembangan SDM, namun konteks keperawatan sangat berbeda dengan manajemen kepegawaian dan pelatihan ASN secara umum.

Ketiga kasus di atas menunjukkan dengan jelas bahwa prinsip "*the right man on the right place*" tidak diterapkan dalam kebijakan mutasi tersebut. Penempatan pegawai pada jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikannya tidak hanya merugikan pegawai yang bersangkutan, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik di OPD (organisasi perangkat daerah) yang bersangkutan.

Selain nama-nama di atas, KASN menemukan fakta bahwa Pemerintah Kabupaten Jember memutasi Lingga Saputra dan Taufiqul Hayat tanpa memperhatikan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja, dan rekam jejak jabatan dan pengalaman bertugas para pegawai, sehingga tidak sesuai dengan sistem merit.

Demi mengatasi permasalahan klasik ini, Undang-Undang ASN bahkan melahirkan sebuah lembaga independen yang berfungsi melakukan pengawasan terhadap perilaku ASN, yakni KASN⁸³. KASN adalah lembaga yang melakukan pengawasan, monitoring, dan evaluasi terhadap penerapan nilai dasar, kode etik dan kode Perilaku di setiap instansi pemerintah. Lebih lanjut, KASN tidak hanya memiliki fungsi pengawasan terhadap perilaku ASN, KASN bahkan menjadi lembaga yang bertanggung jawab untuk mengawasi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)⁸⁴. Menurut pendapat beberapa ahli sebagaimana dikutip oleh Hatta Ali⁸⁵ di antaranya Winardi, pengawasan adalah semua aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Dalam manajemen ASN, KASN memiliki kewenangan untuk memberikan rekomendasi pembatalan terhadap mutasi yang tidak berdasarkan prinsip meritokrasi.

Tindakan mutasi pada masa menjelang Pilkada dapat dimaknai sebagai bentuk politisasi birokrasi. ASN adalah bagian dari sistem pemerintahan yang harus netral dalam setiap kontestasi politik. Netralitas ASN diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menegaskan bahwa setiap ASN harus menjunjung tinggi netralitas dan tidak berpihak pada kepentingan politik mana pun. Selain itu, Mekanisme hukum dalam menangani penyimpangan ketika terjadi penyimpangan dalam kebijakan mutasi ASN, terdapat beberapa jalur hukum yang dapat ditempuh yakni:

a. Pengaduan ke KASN

ASN yang merasa diperlakukan tidak adil dalam mutasi dapat menyampaikan pengaduan ke KASN. Apabila terbukti terjadi pelanggaran prinsip merit, KASN akan mengeluarkan rekomendasi kepada pejabat pembina kepegawaian (PPK) untuk mengoreksi keputusan mutasi tersebut

b. Upaya Administratif di Pemerintah Daerah

ASN juga dapat menempuh jalur administratif, seperti mengajukan keberatan secara tertulis kepada atasan langsung atau PPK

c. Gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN)

Jika keberatan administratif tidak membuahkan hasil, ASN dapat mengajukan gugatan ke PTUN untuk membatalkan SK mutasi yang dianggap tidak sah atau merugikan.

d. Laporan Maladministrasi ke Ombudsman

Jika mutasi dilakukan dengan cara-cara tidak etis atau tanpa prosedur jelas, ASN dapat mengajukan laporan ke Ombudsman yang dapat memberikan rekomendasi kepada kepala daerah

e. Sanksi Terhadap Pejabat yang Menyalahgunakan Wewenang

Berdasarkan Pasal 134 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014, pejabat yang menyalahgunakan wewenangnya dalam kebijakan ASN dapat dikenai sanksi administratif hingga pemberhentian. Jika terdapat unsur pidana (seperti gratifikasi atau korupsi jabatan), maka penanganannya dapat dilanjutkan ke aparat penegak hukum seperti Kepolisian atau KPK. Dengan demikian, mutasi yang tidak sesuai dengan peraturan mutasi ASN, seperti tidak adanya rekomendasi dari KASN dan tidak mendapat persetujuan Mendagri pada masa enam bulan sebelum Pilkada, memenuhi unsur cacat prosedur dan cacat wewenang. Hal ini menjadikan keputusan tersebut dapat dibatalkan secara hukum atau dianggap tidak sah sejak awal.

Mutasi yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian daerah, seperti Bupati, harus mengikuti prosedur dan norma hukum yang berlaku. Jika tindakan mutasi dilakukan secara sepihak, tanpa dasar hukum yang sah, serta mengabaikan prinsip-prinsip meritokrasi dan netralitas ASN, maka dapat dikategorikan sebagai tindakan maladministrasi dan penyalahgunaan wewenang⁸⁶. Tindakan semacam ini tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi ASN, tetapi juga berpotensi merusak integritas tata kelola birokrasi di tingkat daerah. Dalam praktiknya, tindakan hukum pemerintah tidak selalu berjalan sesuai normanya. Ada suatu kemungkinan suatu tindakan hukum pemerintah dipengaruhi kepentingan yang berdampak timbulnya penyalahgunaan wewenang.

Secara normatif, apabila suatu surat keputusan (SK) mutasi ASN tidak didasarkan pada ketentuan hukum, tidak mendapatkan persetujuan dari otoritas yang berwenang (seperti Mendagri atau KASN), serta dikeluarkan dalam waktu yang melanggar ketentuan, maka SK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum (*void ab initio*). Dalam teori hukum administrasi, keputusan tata usaha negara yang cacat secara prosedural maupun substantif dapat dimintakan pembatalan atau pengujian keabsahannya melalui mekanisme peradilan. Menurut Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, disebutkan bahwa: "Keputusan dan/atau tindakan dapat dibatalkan apabila terdapat cacat wewenang, cacat prosedur, dan/atau cacat substansi".

Kepala daerah yang melakukan mutasi secara melawan hukum dapat dikenai sanksi administratif oleh Kementerian Dalam Negeri. Sanksi ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yang memberikan wewenang kepada pemerintah pusat untuk memberikan teguran hingga pemberhentian sementara terhadap kepala daerah yang melanggar aturan perundang-undangan.

Dalam praktiknya, Kementerian dalam Negeri dapat memberikan sanksi berupa teguran tertulis; pembatalan SK mutasi; rekomendasi pengembalian ASN ke posisi semula; tidak diberikan rekomendasi administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. KASN juga dapat mengeluarkan rekomendasi korektif terhadap pelanggaran sistem merit, dan apabila tidak dilaksanakan oleh kepala daerah, maka akan dilaporkan kepada Presiden melalui Mendagri. Bagi ASN yang menjadi objek mutasi ilegal, dampaknya sangat besar, baik dari segi psikologis, kedudukan jabatan, maupun pengembangan karier. ASN yang dipindahkan secara tidak adil atau karena alasan politis bisa mengalami: penurunan jabatan tanpa alasan objektif (*demosi*); hilangnya kesempatan promosi; ketidaknyamanan dalam bekerja karena ditempatkan di posisi yang tidak sesuai keahlian; tekanan psikologis karena dimutasi tanpa dialog atau klarifikasi.

Hal ini bertentangan dengan prinsip perlindungan ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 2 huruf f Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang menyebutkan bahwa sistem ASN harus menjamin perlindungan terhadap karier dan hak-hak ASN berdasarkan prestasi dan kinerja. Menurut data dari Komisi ASN, sekitar 60 persen pengaduan ASN pada periode 2020–2023 berkaitan dengan mutasi atau demosi yang tidak sesuai prosedur dan sarat kepentingan politik. Kondisi ini memperlihatkan bahwa isu mutasi ASN menjadi salah satu masalah utama dalam tata kelola kepegawaian daerah. ASN yang merasa dirugikan oleh kebijakan mutasi yang tidak sah memiliki hak konstitusional untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

ASN dapat mengajukan permohonan pembatalan SK mutasi dengan alasan: SK melanggar peraturan perundang-undangan; diterbitkan oleh pejabat yang tidak berwenang; tidak memenuhi asas kepastian hukum dan perlindungan hak ASN. Jika gugatan dikabulkan oleh PTUN, maka SK mutasi akan dibatalkan dan ASN berhak dikembalikan ke jabatan semula serta mendapatkan rehabilitasi nama baik maupun pemulihan hak administratif. Putusan-putusan PTUN juga telah banyak membatalkan SK mutasi yang dilakukan secara sewenang-wenang, bahwa mutasi terhadap ASN yang tidak melalui proses uji kompetensi dan rekomendasi KASN dinyatakan batal demi hukum. Kebijakan mutasi ASN di Kabupaten Jember pada era Bupati Faida telah menimbulkan akibat hukum serius, mulai dari pelanggaran administratif, teguran dan sanksi dari pemerintah pusat, konflik politik hingga proses pemakzulan. Kasus ini menjadi penting bahwa kewenangan dalam birokrasi pemerintahan harus dijalankan berdasarkan hukum, etika, dan sistem merit untuk menjaga kepercayaan publik dan stabilitas pemerintahan

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yaitu: Implementasi Pasal 73 UU Nomor 5 Tahun 2014 di Kabupaten Jember menunjukkan adanya penyimpangan signifikan dari prinsip meritokrasi dan transparansi yang diamanatkan undang-undang. Mutasi yang dilakukan oleh Bupati Jember terhadap 13 pejabat struktural memiliki beberapa kelemahan mendasar: Pertama, proses mutasi tidak didasarkan pada penilaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja pegawai secara objektif sebagaimana diwajibkan dalam sistem merit. Beberapa ASN dimutasi ke jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya, seperti dokter gigi yang dimutasi menjadi kepala bidang perlindungan anak, atau kepala bidang keperawatan yang dimutasi menjadi kepala bidang pengembangan SDM. Kedua, mutasi dilakukan tanpa melalui prosedur yang benar, yakni tanpa mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri dan tanpa pertimbangan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Hal ini melanggar ketentuan Surat Edaran Mendagri Nomor 820/6040/SJ yang secara tegas melarang kepala daerah melakukan mutasi tanpa persetujuan Mendagri. Ketiga, waktu pelaksanaan mutasi yang dilakukan dalam periode enam bulan menjelang Pilkada melanggar larangan sebagaimana diatur dalam Pasal 71 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016. Larangan ini bertujuan menjaga netralitas ASN dan mencegah politisasi birokrasi untuk kepentingan kontestasi politik. Keempat, tidak adanya transparansi dalam proses pengambilan keputusan mutasi. ASN yang dimutasi tidak diberikan penjelasan yang memadai mengenai alasan dan dasar pertimbangan mutasi, serta tidak ada mekanisme dialog atau klarifikasi sebelum keputusan diambil. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan mutasi lebih didasarkan pada pertimbangan politis dan kekuasaan semata daripada kepentingan pengembangan karier ASN dan peningkatan

kualitas pelayanan publik. Hal ini bertentangan dengan semangat reformasi birokrasi yang menghendaki pengelolaan ASN berbasis merit system. Meskipun secara normatif telah tersedia berbagai instrumen pengawasan dan mekanisme hukum untuk menangani penyimpangan mutasi ASN, dalam praktiknya efektivitasnya masih sangat terbatas.

Beberapa permasalahan yang ditemukan adalah Pertama, kelemahan fungsi pengawasan preventif. Kementerian Dalam Negeri dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan pengawasan belum mampu mencegah terjadinya pelanggaran sebelum keputusan mutasi diterbitkan. Sistem monitoring dan verifikasi kebijakan kepegawaian daerah masih bersifat pasif dan reaktif, baru bergerak setelah ada laporan atau dugaan pelanggaran. Kedua, rekomendasi KASN yang tidak mengikat secara hukum menjadi kendala serius. Meskipun KASN telah mengeluarkan rekomendasi untuk meninjau kembali keputusan mutasi yang melanggar sistem merit, rekomendasi tersebut tidak dijalankan oleh Bupati Jember. Ketidadaan sanksi tegas terhadap pengabaian rekomendasi KASN membuat lembaga ini kehilangan daya paksa dalam menegakkan prinsip merit. Ketiga, lambatnya proses penanganan melalui jalur hukum. ASN yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), namun proses peradilan yang panjang dan kompleks sering membuat ASN enggan menempuh jalur ini. Selain itu, selama proses persidangan berlangsung, keputusan mutasi tetap berlaku, sehingga ASN tetap harus menjalani konsekuensi mutasi meskipun sedang berperkara. Keempat, lemahnya koordinasi antar lembaga pengawas. KASN, Ombudsman, Kementerian Dalam Negeri, dan BKN memiliki kewenangan pengawasan yang berbeda-beda namun belum terkoordinasi dengan baik. Hal ini menyebabkan penanganan kasus menjadi tidak komprehensif dan sering tumpang tindih. Kelima, minimnya sanksi yang bersifat jera bagi kepala daerah yang melanggar. Meskipun secara normatif terdapat ancaman sanksi administratif hingga pemberhentian, dalam praktiknya sanksi yang dijatuhkan cenderung ringan dan tidak memberikan efek pencegahan yang signifikan. Keenam, kurangnya partisipasi dan pengawasan masyarakat sipil. Masyarakat dan organisasi kepegawaian belum optimal dalam melakukan pengawasan dan advokasi terhadap kebijakan mutasi ASN, sehingga penyimpangan dapat berlangsung tanpa kontrol sosial yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan penegakan hukum dalam pengelolaan ASN masih memerlukan penguatan yang signifikan, baik dari sisi regulasi, kelembagaan, maupun penegakan sanksi.

5. REKOMENDASI

Dari hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

- a. Pemerintah Kabupaten Jember dan seluruh pemerintah daerah lainnya hendaknya menegakkan prinsip meritokrasi dan transparansi dalam setiap kebijakan mutasi ASN. Hal ini penting untuk menjaga profesionalisme ASN dan menciptakan birokrasi yang akuntabel. Mutasi harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan berdasarkan kepentingan politik, kedekatan pribadi, atau tekanan eksternal. Pelaksanaan uji kompetensi dan evaluasi berbasis kinerja hendaknya menjadi syarat mutlak dalam setiap rotasi atau promosi jabatan.
- b. Komisi ASN perlu diberikan kewenangan hukum yang lebih mengikat dan operasionalisasi yang lebih kuat. Saat ini, rekomendasi KASN bersifat administratif dan tidak mengandung sanksi hukum langsung apabila diabaikan oleh kepala daerah. Maka, perlu adanya regulasi turunan yang mengatur bahwa pengabaian terhadap

rekomendasi KASN akan berakibat pada sanksi tegas, seperti pemberhentian sementara kepala daerah dari kewenangan kepegawaian atau pengajuan sanksi melalui Kementerian dalam Negeri.

- c. Perlu peningkatan pengawasan preventif oleh Kementerian dalam Negeri dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dalam hal ini, perlu dibuat sistem monitoring mutasi ASN secara nasional yang berbasis digital dan terintegrasi dengan database kepegawaian. Dengan begitu, setiap keputusan mutasi dapat dilacak, diverifikasi, dan dinilai kesesuaiannya dengan prinsip merit serta peraturan yang berlaku. ASN perlu diberdayakan untuk memahami hak dan mekanisme perlindungan hukum dalam menghadapi mutasi yang tidak adil. Pelatihan tentang peraturan kepegawaian dan jalur penyelesaian sengketa administratif perlu diberikan kepada ASN agar mereka tidak ragu untuk melapor apabila dirugikan oleh kebijakan yang tidak sah. ASN juga perlu dibekali pemahaman bahwa netralitas dan integritas adalah bagian dari profesionalisme mereka.
- d. Reformasi birokrasi di daerah harus dilakukan secara menyeluruh dan konsisten, dengan memperkuat prinsip *Good Governance*. Nilai-nilai seperti transparansi, akuntabilitas, *rule of law*, dan partisipasi masyarakat harus menjadi landasan dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Djamali, R. (2019). *Pengantar Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada. Depok.
- Abdul Hakim Basyar. (2018). *Relevansi Kualitas Birokrasi dan Manajemen Kinerja*.
- Abdul Sabaruddin dan Puji Prio Utomo. Pelaksanaan Promosi Jabatan Berdasarkan Merit System di Kabupaten Kolaka dan Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. n.d.
- Adriaman, M. (2024). *Pengantar Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. Sumatera Barat.
- Afzil Ramadian., dkk. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. (n.p.): Ahlimedia Book.
- Akbar, E. (2013). Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kantor Walikota Dumai (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Akhsrullah. (2014). Skripsi: Intervensi Pejabat Politik Dalam Mutasi Pejabat Struktural Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Makassar.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin. (2018). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Audria dan Hananto Widodo. (2022). Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB NO. 27 Tahun 2021. *Novum: Jurnal Hukum*, 91–100, hlm. 4.
- Barus, S. I. (2022). Reformulasi Pengaturan dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Sebagai Pengawas Eksternal dalam Rancangan Undang- Undang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(2).
- Bunga Agnita. 2021. Pengaturan Netralitas PNS Sebagai Pegawai ASN Terkait Hak Politik Warga Negara Ditinjau dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Candra, M., & MH, C. (2024). *Birokrasi dan Good Governance*. Prenada Media. Djulaeka,
- Devi Rahayu. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Scopindo. Surabaya.
- Emron Edison Dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.

- Davit Kristianto. (2023). Implementasi Sistem Informasi Layanan Call Center 110 Di Kepolisian Daerah Bengkulu Terhadap Pelayanan Publik Perspektif Fiqh Siyasah. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Dewi, A. L., Khayati, S., Yusuf, N. Y., & Kurniawati, W. I. (2023). Meritokrasi terhadap Pengaturan Kebijakan dan Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Lingkup Birokrasi Pemerintahan Kabupaten Konawe Selatan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(3), 236-241.
- Dziki Marzuqi. (2018). Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyumas. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Emilya, G. (2022). Analisis Perilaku Birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci. *Economics, Business, Management, & Accounting Journal (Ebisma)*, 2(2).
- Hasan, S., & Santoso, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pemerintahan Daerah*.
- Hasbullah, M. (2024). Implementasi Mutasi dalam Rangka Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional = Implementation of Mutations in the Context of Creating Professional Civil Servants. *Universitas Hasanuddin*.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ibnu Khaldun, Budi Setiawati, dan Burhanuddin Burhanuddin. (2022). Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(5), 66–78.
- Ida Martinelli, S. H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Johnny Ibrahim. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bayu Publishing, Malang.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Marzuki, M. (2023). *Penelitian hukum: Edisi Revisi*. Prenadamedia Group. Jakarta. Moch Nazir. (2008). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moch. Faisal Salam. (2016). *Penyelesaian Sengketa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia*. Mandar Maju. Bandung.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung. Muchsan. (2018). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Bina Aksara. Jakarta.
- Muh. Kadarisman. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Muhammad, D. (2018). *Birokrasi (Kajian Konsep, Teori Menuju Good Governance)*. Lhokseumawe. Unimal Press.
- Munasef, Rosdakarya. (2017). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin ASN PERMENDAGRI Nomor 820/6040/SJ Tentang Mutasi Pegawai oleh Pejabat Kepala Daerah Menteri Dalam Negeri
- Peter Mahmud Marzuki. (2013). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Pramusinto, Agus dan Agus Purwanto, Erwan. (2009). *Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik*. Gava Media. Yogyakarta.
- Ridwan HR. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Rajawali Pers. Jakarta

- Rusfiana, Y., & Supriyatna, C. (2021). *Memahami Birokrasi Pemerintahan dan Perkembangannya*.
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik" Bagian Kedua Edisi Revisi*. Mandar Maju. Bandung.
- Setiyono, Budi. (2012). *Birokrasi dalam Perspektif Politik dan Administrasi*. Nuansa. Bandung.
- Sigit Hermawan et.al., (2020). *Buku Ajar Perlukah Rotasi dan Promosi Jabatan?*, Umsida Press.
- Sistem Merit Dalam Perspektif Perbandingan Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara. Deepublish. Yogyakarta. (2020).
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2018). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Soerjono Soekanto. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat. (2018). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, Alfabeta.
- Suhadak. (2008). *Kepegawaian Negara*. Diklat Prajabatan. Jakarta.
- Sumarsono, S., & Prasetyo, E. (2021). *Pengaruh Politik dalam Mutasi ASN dan Dampaknya pada Kinerja Pemerintah*.
- Syahya Anggara. (2016). *Administrasi Kepegawaian Negara*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Syamsir Syamsir, Nika Saputra. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. (n.p.): CV. Eureka Media Aksara.
- Thoha, M. (2016). *Birokrasi dan Dinamika Kekuasaan*. Kencana.
- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang Undang Nomor 10 Tahun 2016 Tentang pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota.
- Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- Wan Fira Aulia Putri. (2020). *Pelaksanaan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggar Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bapenda Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Universitas Lancang Kuning.