

# PENEGAKAN HUKUM TERHADAP MALADMINISTRASI PEJABAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kristiano Waraney Lantu

Fonnyke Pongkorung

Christine J.J. Goni

## Abstrak

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan yang kuat, tetapi juga oleh sistem administrasi negara yang profesional dan berlandaskan hukum. Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran strategis dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan nasional. Namun, dalam praktiknya masih sering ditemukan penyimpangan administrasi atau maladministrasi, khususnya dalam pelaksanaan mutasi ASN yang tidak sesuai dengan prinsip sistem merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Reformasi birokrasi pasca-1998 bertujuan menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, tetapi fenomena *spoil system*, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran prosedur mutasi masih kerap terjadi, termasuk di lingkungan perguruan tinggi negeri berbadan layanan umum (BLU).

Kasus pengangkatan pejabat yang melanggar batas usia ASN di Universitas Sam Ratulangi, sebagaimana diputus dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 258 K/TUN/2024, menunjukkan lemahnya kepatuhan pejabat pemerintahan terhadap norma hukum administrasi negara. Putusan tersebut menegaskan bahwa keputusan pejabat ASN yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan merupakan keputusan yang cacat yuridis dan harus dibatalkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penegakan hukum terhadap maladministrasi yang dilakukan oleh pejabat ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam konteks mutasi dan pengangkatan jabatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan supremasi hukum administrasi negara dan mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel.

**Kata Kunci :** Aparatur Sipil Negara, Maladministrasi, Mutasi ASN, Penyalahgunaan Wewenang, Hukum Administrasi Negara, Sistem Merit

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Negara sebagai organisasi kekuasaan memerlukan sistem pemerintahan dan administrasi negara yang tertata untuk menjamin terlaksananya fungsi pelayanan publik dan perlindungan hukum bagi masyarakat. Administrasi negara berperan penting dalam mengatur hubungan antara pemerintah dan rakyat, sehingga penyelenggarannya harus didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas. Dalam

konteks Indonesia, reformasi 1998 membawa perubahan signifikan dalam sistem hukum dan pemerintahan, termasuk upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Pengelolaan ASN, termasuk mutasi, seharusnya dilaksanakan berdasarkan sistem merit yang mengedepankan kompetensi,

kualifikasi, dan kinerja. Namun, dalam praktiknya masih sering terjadi maladministrasi berupa penyalahgunaan wewenang, pelanggaran prosedur, dan penerapan *spoil system* yang mengabaikan prinsip “the right man in the right place”.

Permasalahan tersebut juga terjadi di lingkungan perguruan tinggi negeri, termasuk Universitas Sam Ratulangi sebagai instansi pemerintah dengan pola pengelolaan keuangan BLU. Putusan Mahkamah Agung Nomor 258 K/TUN/2024 terkait pengangkatan dekan yang melanggar batas usia ASN menjadi bukti nyata adanya maladministrasi dalam pengambilan keputusan pejabat pemerintahan. Kasus ini menegaskan pentingnya penegakan hukum administrasi negara terhadap setiap tindakan pejabat ASN yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, kajian mengenai penegakan hukum terhadap maladministrasi pejabat ASN menjadi relevan dan penting untuk menjamin kepastian hukum serta meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan sebagaimana diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penulisan ini sebagai berikut :

1. Bagaimana mutasi ASN yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana sanksi terhadap pejabat ASN yang melakukan maladministrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan?

## C. Tujuan Penulisan

Tujuan dilakukannya penulisan ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaturan mutasi ASN yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui sanksi yang diberikan terhadap ASN yang melakukan maladministrasi

berdasarkan peraturan perundang-undangan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama. Penelitian hukum normatif berfokus pada pengkajian norma hukum, asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat, khususnya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum seperti buku teks, jurnal hukum, pendapat para ahli, serta komentar atas putusan pengadilan yang relevan dengan topik penelitian. Adapun bahan hukum tertier digunakan sebagai bahan penunjang, antara lain kamus dan ensiklopedia hukum, termasuk Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan menghimpun peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan maladministrasi dan mutasi Aparatur Sipil Negara. Seluruh bahan hukum yang diperoleh kemudian dipelajari, dicatat, dan disusun secara sistematis sesuai dengan kerangka penulisan skripsi.

Pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara mengelompokkan bahan hukum primer, sekunder, dan tertier sesuai dengan pembahasan dalam setiap bab skripsi. Selanjutnya, bahan hukum tersebut dianalisis menggunakan analisis

kualitatif, yaitu analisis yang bersifat deskriptif dan evaluatif untuk menilai kesesuaian antara praktik administrasi pemerintahan dengan ketentuan hukum yang berlaku, tanpa menggunakan perhitungan statistik.

## PEMBAHASAN

### A. Mutasi aparatur sipil negara (ASN) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Mutasi dalam konteks kepegawaian merupakan perpindahan tugas, jabatan, atau lokasi kerja pegawai baik dalam satu instansi maupun antar-instansi, yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dan pengembangan karier pegawai. Secara konseptual, mutasi bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, mengembangkan kompetensi pegawai, mencegah kejemuhan kerja, serta menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan ketersediaan sumber daya manusia. Mutasi dapat dilakukan secara horizontal maupun vertikal, tanpa selalu diikuti perubahan tingkat jabatan, wewenang, atau tanggung jawab.

Dalam praktik manajemen ASN, mutasi dilandaskan pada beberapa sistem, yaitu merit system, seniority system, spoil system, dan patronage system. Sistem yang ideal dan diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan adalah sistem merit, yaitu mutasi yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan kebutuhan organisasi secara objektif dan profesional. Sistem ini bertujuan menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, serta bebas dari intervensi politik. Sebaliknya, seniority system menitikberatkan pada usia dan masa kerja tanpa mempertimbangkan kecakapan, sedangkan spoil system dan patronage system didasarkan pada hubungan keluarga, kedekatan politik, atau kepentingan tertentu, yang berpotensi menimbulkan maladministrasi dan penyalahgunaan wewenang.

Landasan hukum mutasi ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 72 dan 73, serta diperjelas melalui Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Regulasi tersebut menegaskan bahwa mutasi ASN harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang, berlandaskan prinsip sistem merit, memperhatikan larangan konflik kepentingan, serta melalui prosedur dan persyaratan administratif yang ketat. Kewenangan mutasi berada pada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), Menteri terkait, dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai dengan lingkup dan jenis mutasi.

Mutasi ASN juga dikaitkan dengan pengaturan manajemen kinerja, kode etik, dan batas usia pensiun ASN, termasuk ketentuan khusus bagi dosen sebagai PNS. Batas usia jabatan dan pensiun dimaksudkan untuk menjamin kesinambungan kepemimpinan dan kepastian hukum dalam pengisian jabatan. Pelanggaran terhadap ketentuan usia, prosedur, dan kewenangan mutasi dapat mengakibatkan keputusan administrasi negara yang cacat yuridis.

Dalam kenyataannya, pelaksanaan mutasi ASN masih sering menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku. Praktik penyalahgunaan wewenang, subjektivitas pejabat, serta dominasi spoil system masih terjadi, termasuk di lingkungan perguruan tinggi negeri. Contoh konkret terjadi di Universitas Sam Ratulangi, di mana pengangkatan pejabat dekan diduga melanggar ketentuan statuta dan batas usia jabatan. Kondisi tersebut menunjukkan lemahnya penegakan hukum administrasi negara dalam pelaksanaan mutasi dan pengangkatan jabatan ASN, sehingga berpotensi menimbulkan maladministrasi dan merugikan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

## B. Sanksi terhadap Pejabat ASN yang melakukan maladministrasi berdasarkan perundang-undangan

Universitas Sam Ratulangi (UNSRAT) di Manado berkedudukan sebagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang penyelenggaraan dan pengelolaannya berada di bawah kewenangan Pemerintah Pusat melalui Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Sebagai PTN, UNSRAT tunduk pada regulasi vertikal kementerian serta peraturan internal universitas yang bersumber dari Statuta. Statuta Universitas Sam Ratulangi yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2018 merupakan dasar hukum tertinggi dalam tata kelola universitas, termasuk dalam pengangkatan dan pemberhentian pejabat struktural di lingkungan fakultas. Oleh karena itu, setiap kebijakan dan keputusan yang dikeluarkan oleh Rektor, khususnya Surat Keputusan (SK) pengangkatan Dekan, wajib berpedoman dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Statuta tersebut.

Jabatan Dekan merupakan posisi strategis dalam struktur organisasi perguruan tinggi yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan akademik, administrasi, dan kemahasiswaan di tingkat fakultas serta bertanggung jawab langsung kepada Rektor. Stabilitas dan legalitas proses pemilihan serta pengangkatan Dekan sangat menentukan integritas akademik dan efektivitas manajemen fakultas. Dalam sistem hukum administrasi negara, kepatuhan terhadap Statuta merupakan syarat mutlak sahnya suatu Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN). Apabila praktik administratif Rektorat tidak sejalan dengan ketentuan Statuta, maka keputusan tersebut dapat dikategorikan sebagai cacat prosedur (improsedural) dan berpotensi dibatalkan melalui mekanisme hukum, baik melalui Peradilan Tata Usaha Negara maupun lembaga pengawasan

administratif lainnya. Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan di UNSRAT pada periode 2023–2027, terdapat indikasi ketidakpatuhan terhadap Statuta yang mencerminkan lemahnya implementasi prinsip legalitas dan kepastian hukum.

Dalam kerangka ketatanegaraan, Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk menjalankan kekuasaan tersebut, Presiden dibantu oleh Wakil Presiden dan kementerian negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan diklasifikasikan ke dalam urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, sedangkan urusan pemerintahan konkuren dibagi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sebagai dasar pelaksanaan otonomi daerah. Adapun urusan pemerintahan umum merupakan kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan yang pelaksanaannya dapat dilimpahkan kepada gubernur, bupati, atau wali kota.

Bidang pendidikan tinggi, sains, dan teknologi merupakan bagian dari urusan pemerintahan pusat yang penyelenggaranya dilaksanakan melalui kementerian teknis, yaitu Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Dasar hukum penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain Pasal 31 ayat (2) UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Kementerian ini dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 189 Tahun 2024 dan menjalankan tugas perumusan, penetapan, pelaksanaan, serta pengawasan kebijakan di bidang pendidikan tinggi dan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan

demikian, perguruan tinggi negeri, termasuk UNSRAT, berada dalam garis komando administratif kementerian dan bertanggung jawab langsung kepada Pemerintah Pusat.

Pelaksanaan kewenangan Pemerintah Pusat di daerah dilakukan melalui mekanisme dekonsentrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2022 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan. Dekonsentrasi merupakan pelimpahan wewenang administratif dari Pemerintah Pusat kepada pejabat pusat di daerah atau instansi vertikal, termasuk perguruan tinggi negeri. Dalam konteks UNSRAT, dekonsentrasi berarti universitas melaksanakan kebijakan nasional di bidang pendidikan tinggi, seperti kurikulum, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengelolaan anggaran, dengan tetap berada di bawah pengawasan dan pertanggungjawaban kepada kementerian. Oleh karena itu, UNSRAT tidak memiliki otonomi penuh dalam penetapan kebijakan strategis, melainkan bertindak sebagai pelaksana kebijakan pusat dengan penyesuaian teknis di tingkat daerah.

Pengelolaan perguruan tinggi negeri di Indonesia juga mengenal beberapa pola, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, yaitu PTN Satker, PTN Badan Layanan Umum (BLU), dan PTN Badan Hukum (PTN-BH). Masing-masing pola pengelolaan memberikan tingkat otonomi yang berbeda, terutama dalam aspek keuangan dan organisasi. Meskipun demikian, seluruh PTN tetap terikat pada peraturan perundang-undangan nasional serta prinsip akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan demikian, otonomi yang diberikan kepada PTN tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan absolut yang mengabaikan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam konteks kepegawaian, dosen dan tenaga kependidikan di perguruan

tinggi negeri merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tunduk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan pelaksananya. Manajemen ASN mencakup pembinaan, pengangkatan, mutasi, pemindahan, dan pemberhentian yang wajib dilaksanakan berdasarkan prinsip merit system, yaitu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, serta bebas dari konflik kepentingan. Prinsip ini bertujuan untuk menjamin profesionalisme, objektivitas, dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

Namun dalam praktik, pelaksanaan mutasi dan pengangkatan ASN sering kali masih dipengaruhi oleh spoil system, yaitu sistem yang didasarkan pada hubungan kekeluargaan, kepentingan politik, atau afiliasi tertentu. Kondisi ini terjadi akibat lemahnya perencanaan pola karier dan pengawasan terhadap kewenangan pejabat pembina kepegawaian, sehingga membuka peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang dan maladministrasi. Mutasi yang tidak didasarkan pada sistem merit berpotensi merugikan ASN yang bersangkutan serta mencederai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Pembinaan ASN merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas, disiplin, etika, dan kinerja aparatur negara. Pembinaan tersebut meliputi disiplin kerja, pengembangan karier, serta penerapan kode etik dan kode perilaku ASN sebagaimana diatur dalam UU ASN 2023, PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, dan peraturan terkait lainnya. Setiap ASN wajib menjunjung tinggi nilai dasar ASN yang mencakup orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi dalam menjalankan tugasnya.

Mutasi, pemindahan, dan pengangkatan ASN diatur secara teknis dalam Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 yang mensyaratkan adanya persetujuan pejabat pembina kepegawaian,

pertimbangan teknis dari BKN, serta pemenuhan persyaratan administratif lainnya. Mutasi tidak boleh dijadikan sebagai bentuk hukuman terselubung dan harus dilakukan secara objektif untuk kepentingan organisasi. Pelanggaran terhadap prosedur dan prinsip merit system dalam mutasi dapat mengakibatkan pembatalan keputusan serta sanksi disiplin bagi pejabat yang berwenang.

Pemberhentian ASN dapat dilakukan karena berbagai alasan yang sah, seperti mencapai batas usia pensiun, pelanggaran disiplin berat, atau putusan pengadilan pidana. Ketentuan mengenai pemberhentian dan sanksi ASN diatur dalam UU ASN 2023, PP Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020, serta PP Nomor 94 Tahun 2021. Pejabat yang terbukti melakukan maladministrasi dalam pengangkatan, mutasi, atau pemberhentian ASN dapat dikenai sanksi administratif, disiplin, perdata, bahkan pidana, termasuk pembatalan Surat Keputusan yang telah diterbitkan.

Dengan demikian, keseluruhan pengaturan mengenai tata kelola UNSRAT, kewenangan pemerintahan, dan manajemen ASN menunjukkan bahwa setiap tindakan administratif dalam pengelolaan perguruan tinggi negeri harus dilaksanakan secara taat asas, berlandaskan hukum, serta menjunjung tinggi prinsip merit system dan akuntabilitas. Penyimpangan terhadap ketentuan tersebut tidak hanya melemahkan legitimasi kelembagaan, tetapi juga berpotensi menimbulkan sengketa hukum dan merusak kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi negeri.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dijabarkan ialah:

1. Pengaturan mutasi Aparatur Sipil Negara yang bertentangan dengan ketentuan hukum sering kali dilaksanakan dengan cara yang melanggar sistem merit, misalnya melalui mutasi berdasarkan sistem spoil atau praktik nepotisme, tanpa memperhatikan kriteria objektif seperti evaluasi jabatan, penilaian performa, dan izin dari pejabat yang kompeten. Kondisi ini tampak jelas dalam peristiwa di Universitas Sam Ratulangi, di mana mutasi jabatan struktural, termasuk penunjukan dekan, dilakukan tanpa mempertimbangkan batas usia dan prosedur Statuta, serta melibatkan pengaruh subjektif yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019. Mutasi seperti itu mengabaikan keperluan organisasi, kemampuan ASN, serta nilai transparansi, sehingga menciptakan ketidakadilan dan risiko maladministrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2. Hukuman bagi pejabat Aparatur Sipil Negara yang terlibat maladministrasi dalam mutasi atau pengelolaan kepegawaian ditetapkan secara berjenjang sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, mulai dari sanksi disiplin ringan seperti peringatan tertulis hingga berat seperti pemecatan tanpa hormat. Apabila melibatkan penyalahgunaan kekuasaan atau tindak korupsi, hukuman dapat diperketat dengan pidana berdasarkan Undang-Undang Tipikor, ditambah sanksi administratif seperti pembatalan keputusan mutasi oleh BKN atau KASN. Di Universitas Sam Ratulangi, praktik maladministrasi

seperti penunjukan jabatan tanpa prosedur dapat mengakibatkan pembatalan surat keputusan melalui pengadilan Tata Usaha Negara, yang menekankan perlunya pertanggungjawaban pejabat untuk menghindari pelanggaran prinsip dasar ASN seperti netralitas dan sistem merit.

## B. Saran

Berdasarkan elaborasi latar belakang masalah, pembahasan dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat penulis jabarkan dalam penelitian ini ialah:

1. Penguatan Sistem Merit dalam Mutasi ASN untuk Mengatasi Ketidaksesuaian peraturan, ketidaksesuaian mutasi ASN dengan peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019, serta kasus-kasus spoil system di Universitas Sam Ratulangi yang melanggar Statuta dan prinsip objektivitas, disarankan agar Kemdiktisaintek RI dan instansi pendidikan tinggi memperketat penerapan sistem merit melalui audit rutin oleh BKN dan KASN untuk memverifikasi setiap mutasi berdasarkan kompetensi dan kinerja ASN. Rekomendasi ini mencakup integrasi teknologi digital seperti SIASN untuk transparansi data, serta pelatihan wajib bagi pejabat pembina kepegawaian (PPK) guna menghilangkan intervensi subjektif. Harapan utamanya adalah terciptanya mutasi yang adil dan efisien, sebagai solusi untuk mencegah maladministrasi dan meningkatkan profesionalisme ASN, sehingga mendukung pembangunan nasional yang bersih dari nepotisme.

2. Peningkatan Efektivitas Sanksi terhadap Maladministrasi ASN untuk Penegakan Hukum, sanksi bertingkat terhadap pejabat ASN yang melakukan maladministrasi, mulai dari hukuman disiplin hingga pidana berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan UU Tipikor, serta contoh pembatalan SK mutasi melalui pengadilan Tata Usaha Negara, disarankan agar Ombudsman RI dan KASN meningkatkan mekanisme pengawasan preventif melalui monitoring berkala terhadap instansi seperti Universitas Sam Ratulangi untuk mendeteksi dini pelanggaran nilai dasar ASN. Rekomendasi meliputi revisi pedoman sanksi yang lebih tegas, termasuk sanksi administratif cepat seperti pembekuan jabatan bagi pejabat yang terbukti melanggar, serta kampanye sosialisasi kode etik ASN di lingkungan pendidikan tinggi. Harapan dari solusi ini adalah penegakan hukum yang lebih kuat, yang memberikan efek jera dan memulihkan kepercayaan publik, sehingga mengurangi risiko maladministrasi dan memastikan aparatur negara beroperasi secara akuntabel sesuai tujuan nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Amiruddin, dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Arianto, H. (2012, December). Peranan Hakim dalam Upaya Penegakkan Hukum di Indonesia.
- Asshiddiqie, J. (2016). Penegakan Hukum. *Penegakan Hukum*, 3.
- B. Sastrohadiwirjoyo, 2018, *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Bihuku, S. (2018). Urusan Pemerintahan Konkuren menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Lex Administratum*, 6(1).
- Budi Rizki, H. (2020). Studi lembaga penegak hukum. Studi Lembaga Penegak Hukum.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. BumiAksara
- Fajar, N. M. A. P. (2019). Mal Administrasi Dalam Pelaksanaan Administrasi Negara. *Yustitia*, 13(2), 69-78.
- Hasibuan, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Isdiyanto Yuli Ilham, Rekonstruksi Hukum & Ketatanegaraan Indonesia, UII Press, Yogyakarta
- M. Kadarisman, 2011, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- Mahmud Peter Marzuki.2009. Penelitian Hukum. Jakarta: Perdana Media Group.
- Marzuki Mahmud Peter, Penelitian Hukum Perdana Media Group, Jakarta, 2009.
- Nurtjahjo, H., Maturbongs, Y., & Rachmitasari, D. I. (2013). Memahami Maladministrasi. Ombudsman Republik Indonesia.
- Sindar, S. N. C. (2024). PENGATURAN KEWENANGAN KEPALA DAERAH TERHADAP PEMERIAN MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA. *LEX CRIMEN*, 12(5).
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, PT Radja Grafindo, Jakarta, 2001.
- Sri Hartini dan Tedi Sudra, at, 2018, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika Offset, Jakarta
- Sumaryono, E. *Hermeneutik: Sebuah Metode Filsafat*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1993.
- Sumbu, Telly, et al. *Kamus Umum Politik & Hukum*. Jakarta: Media Prima Aksara, 2011.
- Tjandra R Willy, 2006, Praksis Good Governance, Pondok Edukasi, Yogyakarta.
- Triatmaja, “DAMPAK REALISASI DANA DEKONSENTRASI PROVINSI NTB TRIWULAN KE-2 TAHUN 2022 BAGI MASYARAKAT”
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Badan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Nomor. 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi
- Undang-Undang Nomor. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Jurnal**
- Amelia cahyadini, 2020, Jurnal: Mutasi Bentuk Sanksi di bidang Kepegawaian, Fakultas hukum: Universitas Padjajaran, vol. 6 nomor 1.
- Jamaluddin, J., & Suharli, S. (2024). Tinjauan Yuridis Mutasi Aparatur Sipil Negara Oleh Kepala Daerah Menjelang Dan Pasca Pemilihan Umum. *Jurnal Al-Ahkam: Jurnal Hukum Pidana Islam*, 6(1), 95-108.
- Lalu Ihsan. Penyelesaian Sengketa kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Dari Aspek Hukum Kepegawaian dan Sistem

- Peradilan Administrasi (The Employment Dispute Settlement According to Law Number 43 Of 1999 Analyzed from The Employment and Administrative Yudicial System). Jurnal IuS | Vol II | Nomor 5 | Agustus 2014 | Kajian Hukum dan keadilan IUS 367-384.
- Maulana, A. (2024). Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen. *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 561-573.
- Sujana, I. G., & Kandia, I. W. (2024). Indikator lemahnya penegakan hukum di Indonesia. IJOLARES: Indonesian Journal of Law Research, 2(2), 56-62.
- Website**
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/mental-perguruan-tinggi-berbadan-hukum-lt64a3e4fd316a5/?page=2>, diakses 20 oktober 2025.
- <https://www.hukumonline.com/kamus/d/dekonsentrasi>. diakses 20 oktober 2025.
- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-mutasi-bagi-pns-lt58b117f01f377/>, diakses 20 oktober 2025. PKL 23.40.
- <https://www.kompasiana.com/sylvia97/675eabf4ed64151483581972/memahami-perbedaan-ptn-bh-ptn-bluptn-satker>, diakses 20 oktober 2025.
- <https://www.liputan6.com/feeds/read/5922779/memahami-istilah-dekonsentrasi-berikut-pengertian-manfaat-dan-penerapannya-dalam-berbagai-bidang>, diakses 20 oktober 2025.
- <https://www.unsrat.ac.id/organisasi-2/>, Organisasi Pimpinan Universitas Sam Ratulangi. diakses 15 September 2025.
- Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, <https://sevima.com/apa-itu-kementerian-pendidikan-tinggi-sains-dan-teknologi-pelajari-sejarah-dan-program-unngulannya/>. diakses 20 oktober 2025.
- <https://www.bkn.go.id/kepala-bkn-layanan-integrated-mutasi-i-mutjadi-peran-penting-dalam-penerapan-manajemen-talenta secara-masif/#:~:text=Suharmen%20juga%20menjelaskan%20bahwa%20laiyanan,otomatis%20dapat%20dijalankan%2C%20tutupnya>, diakses 20 oktober 2025.