

**PUTUSAN****NOMOR 174/PUU-XXIV/2026****DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,**

[1.1] Yang mengadili permohonan pengujian undang-undang pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. **Forum Solidaritas Mobilitas Karier (FOSMIK)**, dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Ismail Sinaga

Jabatan : Ketua

Alamat : Jalan Sakura 3, Kelurahan Sayang Sayang, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat

Nama : Ummi Kalsum

Jabatan : Sekretaris

Alamat : Jalan Sakura 3, Kelurahan Sayang Sayang, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon I;**

2. Nama : **Capt. Dhira Dharma Wirawan, S.Tr.Pel, M.Mar.**

Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil

Alamat : Tower Kasablanka Lantai 9, Unit A, Jalan Casablanca Raya Kav. 88, Jakarta Selatan

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon II;**

3. Nama : **dr. Rani Lestari Banjarnahor**

Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil

Alamat : Tower Kasablanka Lantai 9, Unit A, Jalan Casablanca Raya Kav. 88, Jakarta Selatan

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon III;**

4. Nama : **Candra Dewi Cahyaningrum, S.Pd.**
 Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
 Alamat : Tower Kasablanka Lantai 9, Unit A, Jalan Casablanca
 Raya Kav. 88, Jakarta Selatan

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon IV;**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus masing-masing bertanggal 27 April 2026 dan 30 April 2026, memberi kuasa kepada Viktor Santoso Tandiasa, S.H., M.H. dan Isam Saifudin, masing-masing adalah Advokat dan Konsultan Hukum serta staf pada kantor VST and Partners Law Firm, Advocates & Legal Consultant, yang beralamat di Tower Kasablanka Lantai 9, Unit A, Jalan Casablanca Raya Kav. 88, Jakarta Selatan, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa;

Selanjutnya Pemohon I sampai dengan Pemohon IV disebut sebagai -----
 ----- **para Pemohon;**

- [1.2] Membaca permohonan para Pemohon;
 Mendengar keterangan para Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti para Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 13 Mei 2026 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 13 Mei 2026 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 172/PUU/PAN.MK/AP3/05/2026, dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 174/PUU-XXIV/2026 pada tanggal 18 Mei 2026, yang telah diperbaiki dan diterima Mahkamah pada tanggal 17 Juni 2026, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut.

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang menyatakan:

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berbeda di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”;

2. Bahwa selanjutnya Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yang menyatakan:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang hasil Pemilihan Umum”.

3. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk melakukan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 yang juga didasarkan pada Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU MK), yang menyatakan:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

(a) menguji undang-undang (UU) terhadap UUD RI tahun 1945”,

4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (selanjutnya disebut UU Kekuasaan Kehakiman) yang menyatakan:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

- a. menguji undang-undang terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. memutus pembubaran partai politik;
- d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan
- e. kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang”.

5. Bahwa demikian pula kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 juga diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Selanjutnya disebut UU PPP), menyatakan:

“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan Oleh Mahkamah Konstitusi”

6. Bahwa Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam menguji Undang-Undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 juga diatur dalam Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (Selanjutnya disebut PMK 7/2025), yang menyatakan:

“Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah Perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi.”

7. Bahwa terhadap objek pengujian perkara *a quo* adalah Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN yang tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS secara proporsional dan berkeadilan sehingga membuka ruang diskresi tanpa batas dan secara nyata telah menimbulkan pelanggaran moralitas, rasionalitas dan ketidakadilan yang bersifat intolerabel seperti mengatur kewajiban kepada instansi penerima untuk membuat pernyataan kesediaan bagi calon pelamar menandatangani surat kesediaan mengabdikan sekurang-kurangnya selama 10 Tahun.
8. Bahwa dalam permohonan *a quo*, para Pemohon menguji ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN, dengan maksud meminta agar Mahkamah Konstitusi memberikan pemaknaan (*conditionally unconstitutional*) terhadap norma *a quo* agar memuat parameter batas waktu yang konstitusional agar seluruh regulasi turunannya terikat pada batas konstitusional tersebut, sehingga tidak menimbulkan aturan-aturan teknis yang saling bertentangan baik dengan aturan di atasnya, dengan aturan yang sejajar, dan dengan aturan yang berada di bawahnya, sebagaimana pada tabel di bawah ini:



9. Bahwa munculnya konflik norma baik dengan peraturan yang ada di atasnya (Permen PAN-RB dengan Peraturan Pemerintah), dengan peraturan yang sejajar (Permen PAN-RB dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri) bahkan dengan peraturan yang ada di bawahnya (Permen PAN-RB dengan PerkaBKN), sebagaimana pada gambar di atas, maka hal tersebut bukan sekedar persoalan pertentangan hierarki peraturan perundang-undangan yang dapat diselesaikan di Mahkamah Agung, melainkan merupakan persoalan konstusionalitas norma yang fundamental karena:
- 1) Persoalan Konstusionalitas ini bersumber dari adanya kekosongan norma 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN itu sendiri yang karena tidak menetapkan parameter batas waktu terkait penahanan hak mobilitas/mutasi;
 - 2) Konflik ini melanggar kepastian hukum yang dijamin konstitusi, karena PNS tidak dapat mengetahui dengan pasti kapan hak mobilitas mereka dapat digunakan *in casu* bisa 10 Tahun, 15 Tahun dan seterusnya;
 - 3) Konflik ini berlangsung secara sistemik dan tidak dapat diselesaikan tanpa pemaknaan konstusional oleh Mahkamah Konstitusi terhadap norma induknya *in casu* ketentuan norma *a quo*.

Hal tersebut sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 85/PUU-XI/2013, yang pada pokoknya telah menegaskan bahwa norma undang-undang yang menimbulkan ketidakpastian hukum secara nyata adalah inkonstitusional, meskipun ketidakpastian tersebut lahir dari kekosongan pengaturan (*omission*) dalam norma yang bersangkutan.

10. Bahwa oleh karenanya pengujian terhadap ketentuan norma *a quo* menjadi sangat penting untuk dinilai konstusionalitasnya serta diberikan pemaknaan secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, guna memberikan jaminan perlindungan hak konstusional bagi PNS sebagaimana diatur dalam UUD NRI Tahun 1945.
11. Bahwa dalam pengujian perkara *a quo*, para Pemohon tidak meminta Mahkamah Konstitusi untuk membuat Norma Baru, karena rumusan norma yang diminta oleh para Pemohon merujuk pada norma yang eksisting yakni sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mana seharusnya ketentuan norma tersebut diletakan pada tingkat undang-undang

karena berkaitan dengan norma yang mengatur tentang pembatasan/menahan Hak Asasi Manusia PNS

12. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, ketentuan yang diuji konstitusionalitasnya adalah Ketentuan norma pasal dalam Undang-Undang, oleh karenanya Mahkamah Konstitusi berwenang menguji Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN terhadap UUD NRI Tahun 1945.

I. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

1. Bahwa ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK mengatur Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
 - a. Perorangan WNI
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip negara kesatuan RI Yang diatur dalam undang-undang;
 - c. badan hukum publik dan privat, atau;
 - d. lembaga negara.
2. Bahwa terhadap syarat kedudukan pemohon juga diatur dalam Pasal 4 ayat (1) PMK 7/2025, yang menyatakan:

Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah Pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu, yaitu:

 - a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;
 - b. Kesatuan masyarakat adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. Badan hukum publik atau badan hukum privat; atau
 - d. Lembaga negara.
3. Bahwa selanjutnya terhadap kedudukan hukum para Pemohon yang menganggap Hak dan/atau kewenangan Konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, menurut Pasal 4 ayat (2) PMK 7/2025 apabila:
 - a. Ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945.
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang

- wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. Ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.
4. Bahwa perlu para Pemohon jelaskan, berkaitan dengan Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) para Pemohon dalam menguji ketentuan Norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN terhadap UUD NRI Tahun 1945, adalah sebagai berikut:
- 4.1. Bahwa sebelum menguraikan Kedudukan hukum, perlu para Pemohon jelaskan, bahwa diajukannya permohonan ini karena adanya kebijakan yang bersifat sewenang-wenang yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) *in casu* Penguncian 10 Tahun Pengabdian bagi PNS di Instansi yang bersangkutan. Akibat tidak adanya ketentuan dalam ketentuan norma *a quo* yang secara eksplisit memberikan penentuan waktu paling singkat dan/atau paling lama untuk dapat dilakukan Pengembangan Karier dan talenta melalui mobilitas talenta. Hal ini menjadi penting karena tidak diaturnya penentuan waktu tersebut berdampak pada timbulkan pelanggaran hak konstitusional bagi para PNS yang secara nyata melanggar moralitas, rasionalitas serta menimbulkan ketidakadilan yang bersifat *intolerable*. Oleh karenanya para Pemohon menguji permasalahan konstitusionalitas ini ke Mahkamah Konstitusi.
 - 4.2. Bahwa berikutnya, perlu juga para Pemohon tegaskan bahwa Persoalan yang dialami oleh para Pemohon yang merupakan Pegawai ASN *in casu* PNS, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a UU ASN menyatakan:
Pegawai ASN terdiri atas:
 - a. PNS; dan
 - b. PPPK
 Karena terhadap sistem Penguncian sekurang-kurangnya 10 Tahun Pengabdian di Instansi yang bersangkutan tidak berdampak kepada Pegawai ASN *in casu* PPPK.

- 4.3. Bahwa terhitung pengadaan CPNS 2018 hingga saat ini, Kemenpan-RB menerbitkan aturan yang mengatur Para pelamar Pengadaan PNS mewajibkan membuat surat pernyataan bersedia mengabdikan pada Instansi Pemerintah yang bersangkutan saat melamar dan tidak mengajukan pindah ke instansi lain dengan alasan pribadi paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun sejak diangkat sebagai PNS (vide. Pasal 59 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara).
- 4.4. Bahwa setiap calon PNS diwajibkan menandatangani surat pernyataan bersedia mengabdikan pada instansi pemerintahan yang bersangkutan dan tidak mengajukan pindah ke instansi lain dengan alasan pribadi paling singkat selama 10 tahun. Oleh karenanya terhadap PNS yang belum mengabdikan pada Instansi Pemerintah sekurang-kurangnya selama 10 Tahun maka PNS tersebut tidak dapat mengajukan pindah dengan alasan pribadi ke instansi lain. Ada pula instansi Pemerintah yang menerapkan kewajiban mengabdikan lebih dari 10 Tahun *in casu* 15 – 20 Tahun, bahkan terkunci masa pengabdian hingga pensiun.
- 4.5. Bahwa pelaksanaan dari aturan tersebut, mengakibatkan NIP PNS menjadi terkunci dalam portal SIASN (<https://siasn-instansi.bkn.go.id/tampilanData>) dan asnkariir (<https://asnkarir.bkn.go.id>) saat akan melakukan pengajuan mutasi/pindah dengan alasan apapun, bahkan ketika instansi yang bersangkutan bekerja sudah memperbolehkan untuk dilakukan mutasi/mobilitas.
- 4.6. Bahwa perlu kami jelaskan tentang Fakta-Fakta Penguncian NIP, sebagai berikut:
 - 1) Dasar Hukum Penguncian NIP
Kebijakan penguncian NIP memiliki dasar hukum yang diatur dalam PermenPAN-RB Nomor 36 Tahun 2018, poin J angka 2 huruf i, dan diperkuat dalam PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2024 Pasal 59 ayat (2).

2) Dasar Penerapan Penguncian NIP

Penguncian NIP berawal dari proses seleksi CPNS. Pada saat mengikuti seleksi, peserta diwajibkan menandatangani surat pernyataan bermeterai yang menyatakan kesediaan untuk mengabdikan pada instansi asal dan tidak mengajukan pindah selama sekurang-kurangnya 10 tahun. Apabila surat pernyataan tersebut tidak ditandatangani, peserta dianggap mengundurkan diri atau gugur dari proses seleksi.

3) Masa Berlaku Penguncian NIP

Penguncian NIP mulai berlaku setelah seseorang diangkat sebagai PNS. Karena masa CPNS umumnya berlangsung 1–2 tahun sebelum diangkat menjadi PNS, maka total masa pembatasan perpindahan dapat berlangsung sekitar 11–12 tahun sejak pertama kali diterima sebagai CPNS.

4) Akses Sistem Mutasi PNS

Sistem aplikasi yang digunakan untuk proses perpindahan atau mutasi PNS hanya dapat diakses oleh instansi yang menangani kepegawaian, seperti BKD, BKPSDM, atau biro kepegawaian.

5) Contoh Implementasi Penguncian NIP

Penerapan penguncian NIP dapat dilihat pada video berikut:
<https://vt.tiktok.com/ZSQM1tgXW/>

6) Persetujuan PPK bukan berarti berhasil Mutasi

Meskipun Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi asal dan instansi penerima sama-sama memberikan persetujuan, proses perpindahan tetap tidak dapat dilaksanakan apabila status NIP PNS yang bersangkutan masih terkunci dalam sistem akibat kebijakan dari Kementerian PAN-RB.

7) Sejak Tahun 2019 Mutasi harus melalui rekomendasi Kementerian PAN-RB. Padahal melalui PerkaBKN No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Mutasi, bahwa kewenangan terhadap Mutasi ada pada PPK Asal, PPK Penerima dan BKN

4.7. Bahwa kebijakan KemenPAN-RB tersebut, telah menimbulkan ketidakadilan yang bersifat *intolerable*, melanggar moralitas serta

melanggar rasionalitas, karena hampir semua PNS yang belum mengabdikan kurang dari 10 Tahun, tidak dapat mengajukan Mutasi/mobilitas dengan alasan apapun. Bahkan sampai mengenyampingkan nilai kemanusiaan *in casu* melanggar secara nyata atas hak-hak yang sejatinya telah dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945.

- 4.8. Bahwa kebijakan pengabdian sekurang-kurangnya 10 Tahun yang diterapkan oleh Kementerian PAN-RB yang telah berlangsung selama 8 Tahun terakhir melalui Permen PAN-RB *in casu* pengaturan terbaru melalui Permen PAN-RB No. 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- 4.9. Bahwa sementara Presiden melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengatur “Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan Paling lama 5 (lima) tahun.” (vide. Pasal 190 ayat (3)).
- 4.10. Bahwa demikian pula dalam Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 132 ayat (2) huruf b, mengatakan: Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat: b. Telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan Paling lama 5 (lima) tahun.
- 4.11. Bahwa berbeda dengan Menteri PAN-RB, Menteri Dalam Negeri melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil antarkabupaten/Kota antarpropinsi dan antarpropinsi, dalam ketentuan Pasal 2 ayat (3) menyatakan: Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- 4.12. Bahwa pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, pada Pasal 2 ayat (4), menyatakan: “Mutasi dilakukan Paling singkat 2 (dua) tahun, dan paling lama 5 (lima) Tahun”.

- 4.13. Bahwa konflik peraturan perundang-undangan baik secara vertikal ke atas, secara horizontal dan vertikal ke bawah telah menimbulkan ketidakpastian hukum tentang Pengaturan Mutasi dan telah menimbulkan ketidakadilan yang bersifat intolerabel, melanggar moralitas dan rasionalitas, diakibatkan karena pengaturan berkaitan dengan Mutasi *in casu* Mobilitas karier dan talenta diatur pada aturan di bawah undang-undang, bahkan dalam praktiknya masing-masing instansi pemerintahan daerah mengatur kewajiban pengabdian yang berbeda-beda (ada yang 10 Tahun, 15 Tahun, 20 Tahun, bahkan ada yang lebih dari 20 Tahun) hal ini tentunya secara nyata telah melanggar jaminan hak konstitusional dan Hak Asasi Manusia para PNS *in casu* para Pemohon.
- 4.14. Bahwa padahal prinsip pembatasan hak, berdasarkan pada Pasal 73 UU 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyatakan: Hak dan kebebasan yang diatur dalam Undang-undang ini hanya dapat dibatasi oleh dan berdasarkan undang-undang, semata-mata untuk menjamin pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia serta kebebasan dasar orang lain, kesusilaan, ketertiban umum, dan kepentingan bangsa.
- 4.15. Bahwa pemberlakuan aturan yang mengatur keharusan setiap instansi pemerintah membuat surat pernyataan bersedia mengabdikan pada Instansi Pemerintah yang bersangkutan saat melamar dan tidak mengajukan pindah ke instansi lain dengan alasan pribadi paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun sejak diangkat sebagai PNS, menjadi alat paksa dan menimbulkan pelanggaran hak yang sangat serius bagi PNS seindonesia. Karena langsung mengunci kesempatan bagi PNS untuk mengajukan mutasi dengan alasan apapun (tidak lagi hanya karena alasan pribadi semata termasuk juga dalam pengembangan karier dan talenta). Sehingga banyak PNS yang menjadi tidak dapat melakukan pengembangan diri/karier melalui sebelum melewati masa pengabdian paling singkat 10 Tahun.
- 4.16. Bahwa artinya apabila mengacu pada Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dalam Negeri dan Peraturan Badan Kepegawaian Nasional yang menerapkan masa waktu 2-5 tahun untuk dapat

dilakukan mutasi, maka para PNS yang menjalankan masa pengabdian selama sekurang-kurangnya 10 Tahun, telah kehilangan waktu 5 Tahun untuk dapat mengembangkan talenta/kariernya. Hal ini tentunya melanggar prinsip moralitas dan rasionalitas. Sementara ada pula PNS yang dapat melakukan Mobilitas/mutasi sebelum masa waktu 10 Tahun. Hal ini tentunya telah menimbulkan perlakuan yang berbeda di dalam Profesi PNS.

- 4.17. Bahwa tidak hanya terjadinya pelanggaran secara pribadi kepada setiap PNS, namun juga kebijakan Kemenpan-RB tersebut menyebabkan terganggu dan/atau terlanggar roda pemerintahan, antara lain:
- 1) Terganggunya kebutuhan Organisasi dan PNS yang Dinamis
 - 2) Terlanggarnya Peluang Pengembangan Kompetensi dan Karier PNS
 - 3) Terganggunya Efektivitas dan Efisiensi Pelayanan Publik
 - 4) Terlanggarnya Keseimbangan antara Kehidupan Kerja dan Pribadi
 - 5) Terganggunya Pengakuan Kompetensi PNS Daerah 3T (Tertinggal, Terdepan dan Terluar).
 - 6) Dinamika Sosial dan Ekonomi Modern
 - 7) Pencapaian Generasi Emas 2045 melalui Pengelolaan PNS yang lebih Fleksibel.
- 4.18. Bahwa padahal pasca reformasi birokrasi, terjadi pergeseran paradigma mutasi/mobilitas bagi PNS yang harus dipandang bukan lagi hanya sebagai aset instansi, melainkan aset nasional.
- 4.19. Bahwa melalui konsep Meritokrasi dan Manajemen Talenta Nasional seorang PNS yang memiliki kompetensi tinggi dapat dipindahkan lintas instansi (pusat ke daerah atau sebaliknya) untuk mereplikasi keberhasilan atau mempercepat pembangunan di sektor strategis. Tujuannya adalah memastikan *“the rights man on the rights place”* secara nasional guna mengurangi kesenjangan kualitas pelayanan publik antarwilayah

- 4.20. Bahwa mutasi/mobilitas dalam Paradigma baru telah menempatkan mutasi/mobilitas sebagai bagian integral dari pola karier. PNS tidak lagi hanya menunggu “nasib” untuk dipindahkan, tetapi dapat merencanakan lintasan kariernya sendiri termasuk untuk Pengayaan Pengalaman. Mutasi/mobilitas juga telah mengalami pergeseran Paradigma sebagai Pemenuhan Hak Konstitusional Individu. Pergeseran ini telah menyentuh aspek Hak Asasi dan kesejahteraan psikologis pegawai.
- 4.21. Bahwa Negara mulai mengakomodasi mutasi/mobilitas atas permintaan sendiri dengan alasan keluarga, misalnya penyatuan keluarga/domisili. Hal ini didasari pemikiran bahwa PNS yang bahagia secara personal akan lebih produktif secara profesional.
- 4.22. Bahwa hak mutasi/hak mobilitas dalam UU ASN terlihat bahwa fleksibilitas mutasi/mobilitas diperluas, di mana mutasi/mobilitas bukan lagi ancaman, melainkan peluang bagi individu untuk mengeksplorasi potensi di lingkungan baru yang secara tidak langsung memenuhi hak individu untuk berkembang dan berinovasi.
- 4.23. Bahwa artinya hak mutasi/mobilitas bagi PNS adalah merupakan isu konstitusional yang seharusnya diatur dan ditegaskan pada tingkat Undang-Undang karena sudah masuk pada domain/wilayah jaminan Hak Asasi Manusia bagi para PNS
- 4.24. Bahwa selanjutnya para Pemohon akan menguraikan Hak Konstitusional dan Kerugian Hak Konstitusional yang dialami oleh para Pemohon.
- 4.25. Bahwa untuk mengukur adanya Hak Konstitusional para Pemohon yang dirugikan sehingga menjadi dasar mengajukan Pengujian Konstitusionalitas Norma, maka para Pemohon menguraikan Landasan Hak konstitusional yang dijamin dalam ketentuan norma UUD NRI Tahun 1945, pada tabel di bawah ini:

PEMOHON	HAK KONSTITUSIONAL
PEMOHON I	Pasal 28C ayat (2) Setiap orang berhak untuk memajukan

	<p>dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat dan negaranya.</p> <p>Pasal 28D ayat (2)</p> <p>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.</p> <p>Pasal 28D ayat (3)</p> <p>Setiap Warga Negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.</p>
<p>PEMOHON II PEMOHON III PEMOHON IV</p>	<p>Pasal 28D ayat (3)</p> <p>Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.</p> <p>Pasal 28B ayat (1)</p> <p>Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.</p> <p>Pasal 28H ayat (1)</p> <p>Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.</p>

- 4.26. Bahwa berdasarkan Landasan Hak Konstitusional pada tabel tersebut di atas, maka para Pemohon memiliki Hak Konstitusional untuk mengajukan Permohonan untuk menguji ketentuan norma *a quo*.
- 4.27. Bahwa terhadap uraian adanya hak konstitusional yang menjadi landasan Kedudukan Hukum para Pemohon dalam menguji Ketentuan Norma *a quo*, perlu kami uraikan sebagai berikut:

PEMOHON I – FORUM SOLIDARITAS MOBILITAS KARIER

- 4.27.1. Pemohon I adalah Badan Hukum yang didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 1, Tanggal 17 Juli 2025 (Bukti P.3) dan disahkan oleh Kementerian Hukum berdasarkan Keputusan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor AHU-0006088.AH.01.07.Tahun 2025 tentang Pengesahan Pendirian Perkumpulan Forum Solidaritas Mobilitas Karier (Bukti P.4) dalam Hal ini diwakili oleh dua warga negara yang

menjabat sebagai Ketua dan Sekretaris (Bukti P.5 dan Bukti P.6).

4.27.2. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FOSMIK (Bukti P.21) , menyatakan:

(1) Organisasi diwakili secara sah di dalam dan di luar pengadilan oleh Ketua Umum bersama-sama dengan Sekretaris Jenderal selaku pemilik sah kedudukan hukum (*legal standing*) organisasi.

(2) Dalam hal Ketua Umum berhalangan hadir atau berhalangan tetap, maka Wakil Ketua Umum selaku hierarki pimpinan tertinggi berikutnya berhak dan sah bertindak untuk dan atas nama Ketua Umum untuk mewakili organisasi, termasuk menandatangani dokumen hukum bersama-sama dengan Sekretaris Jenderal.

Artinya, dalam Perkara *a quo*, Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal adalah pihak yang secara sah dapat mewakili Badan Hukum FOSMIK di Mahkamah Konstitusi.

4.27.3. Berdasarkan Ketentuan Pasal 3 Anggaran Dasar Pemohon I dibentuk dengan Tujuan antara lain:

- a. Meningkatkan Profesionalisme Pekerja.
- b. Memperjuangkan Hak dan Kesejahteraan Pekerja.
- c. Memfasilitasi Kolaborasi dan Saling Mendukung Antar-Pekerja.
- d. Mendorong Reformasi Birokrasi yang Berkeadilan.
- e. Memfasilitasi Pengembangan Karier dan Potensi Pekerja.
- f. Membangun Citra Positif Pekerja di Mata Masyarakat.
- g. Mendukung Inovasi dan Kreativitas di Lingkungan Pekerja.
- h. Mengembangkan Kesadaran Hukum dan Etika di Kalangan Pekerja.
- i. Meningkatkan Solidaritas dan Persatuan Pekerja di Seluruh Indonesia.

j. Memberikan Kontribusi Nyata dalam Pembangunan Nasional.

- 4.27.4. Pemohon I merupakan organisasi yang beranggotakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah sekitar 1115, yang terdampak kebijakan pembatasan mutasi antarinstansi (penguncian NIP). Anggota Pemohon I pada umumnya menghadapi berbagai permasalahan dan kondisi yang beragam, baik yang bersifat kedinasan maupun pribadi, namun mengalami kendala dalam mobilitas karier dan pengembangan talenta karena belum dapat melakukan mutasi antarinstansi sebelum memenuhi masa pengabdian paling singkat 10 (sepuluh) tahun sejak diangkat sebagai PNS.
- 4.27.5. Pengabdian paling singkat 10 Tahun tersebut dituangkan dalam Aturan Menteri PAN-RB di mana instansi yang membuka penerimaan Calon PNS diwajibkan membuat surat pernyataan yang harus di tanda-tangani oleh calon PNS yang pada pokoknya berisi kesediaan calon PNS untuk tidak mengajukan mutasi ke instansi lain dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 10 Tahun.
- 4.27.6. Perlu Pemohon I jelaskan bahwa PNS yang menandatangani surat pernyataan kesediaan mengabdikan selama 10 (sepuluh) tahun pada dasarnya melakukannya sebagai bagian dari pemenuhan persyaratan administrasi dalam proses pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil. Namun dalam praktiknya, surat pernyataan tersebut merupakan persyaratan yang bersifat wajib sehingga tidak terdapat ruang bagi calon pegawai untuk menolak menandatangani tanpa berimplikasi pada gugurnya proses pengangkatan sebagai CPNS. Selain itu, pada saat surat pernyataan tersebut ditandatangani, calon pegawai umumnya belum menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan yang mungkin timbul di kemudian hari.
- 4.27.7. Objek Pengujian Ketentuan Norma *a quo* sangat berkaitan

erat dengan upaya-serta kelangsungan kegiatan dari Pemohon I dikarenakan dalam pemberlakuan normanya apabila tidak dimaknai oleh Mahkamah Konstitusi, secara nyata menghambat hak dan kesejahteraan serta melanggar hak-hak konstitusional anggota-anggota yang bernaung di dalam Pemohon I.

4.27.8. Dalam memperjuangkan hak konstitusional anggotanya, Pemohon I telah melakukan upaya antara lain:

1) Tanggal 21 Januari 2025, Pemohon I melakukan Audiensi ke Komite I DPD RI ditemui oleh Ibu Hj. Leni Haryati John Latief, S.E., M.Si. dan Komisi II DPR RI yang ditemui oleh Bapak Mardani Ali Sera dari Fraksi PKS. (Dokumentasi, vide Bukti P.7)

2) Tanggal 22 Januari 2025, Pemohon I melakukan audiensi dengan Prof. Zudan selaku Kepala BKN dan Ketua Korpri. (Dokumentasi, vide Bukti P.7)

3) Membuka Komunikasi dengan Anggota DPR RI Bp. Ahmad Irawan Fraksi Partai Golkar, dan pada tanggal 6 Maret 2025, disuarakan dalam Rapat Dengar Pendapat dengan Menpan RB RI terkait isu penguncian NIP yang mengakibatkan tidak dapat dilakukannya Mutasi sebelum 10 Tahun

(<https://www.instagram.com/reel/DG2UZWrTLPO/?igsh=MXRyMjV3ZmN5OTBtYg==>)

4) Pertemuan Pemohon I dengan Anggota DPD RI Komite I Dapil Sumatera Utara (Pdt. Pendrad Siagian) dan telah disuarakan dalam Rapat DPD RI.

(<https://www.instagram.com/p/DKGgdMAphMF>)

(<https://www.instagram.com/reel/DLbbUDzzbM2/?igsh=eXRleDF5dGlzeXI=>)

5) Tanggal 27 Oktober 2025, Audiensi dengan anggota DPR RI Komisi II Bp. Fauzan Khalid dari Fraksi Partai Nasdem di Mataram pada saat Reses. (Dokumentasi Vide Bukti P.7).

(<https://www.instagram.com/reel/DReuFtjk23C/igsh=cHJuNG54bDIzM2Vp>).

- 6) Tanggal 30 Oktober 2025, PEMOHON I beraudiensi dengan KemenPAN-RB (Dokumentasi Vide Bukti P.7).
- 7) Tanggal 18 November 2025, Audiensi dengan Bp. Jazuli Juwaini, Anggota DPR RI Komisi II, Fraksi PKS. (Dokumentasi Vide Bukti P.7).
- 8) Penyuaaraan soal Penguncian 10 Tahun Pengabdian ASN oleh Anggota Komisi II DPR RI, Fraksi PKS Bp. Jazuli Juwaini, M.A dalam Raker dan RDP dengan mendagri, Menpan RB, Kepala BKN dan Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara
(<https://vt.tiktok.com/ZS9tQoG7K/>).

4.27.9. Bahwa terhadap seluruh rangkaian usaha dan upaya yang telah dilakukan oleh Pemohon I, hingga saat ini tidak membuat Kementerian PAN-RB untuk menghapus aturan terkait dengan syarat sekurang-kurangnya 10 Tahun pengabdian untuk dapat dilakukan mutasi.

4.27.10. Bahwa bahkan dalam agenda Pertemuan Pemohon I dengan Kementerian PAN-RB tanggal 30 Oktober 2025 (vide Bukti P.7), terungkap bahwa semangat diterbitkannya aturan syarat sekurang-kurangnya 10 Tahun pengabdian untuk dapat dilakukan mutasi, adalah untuk menyelesaikan masalah pemerataan kepegawaian PNS di daerah.

4.27.11. Bahwa terhadap alasan/dasar dibuatnya kebijakan aturan syarat sekurang-kurangnya 10 Tahun pengabdian untuk dapat dilakukan mutasi berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh Kementerian PAN-RB, antara lain:

- 1) **Pertama**, menurut Kementerian PAN RB alasan kebijakan minimal Pengabdian sekurang-kurangnya 10 Tahun adalah untuk menyelesaikan pemerataan kondisi kepegawaian di daerah, termasuk untuk mengatasi kekhawatiran yang selama ini sering muncul berhubungan dengan pemanfaatan rekrutmen PNS di

daerah tertentu sebagai batu loncatan ke tempat yang dirasa lebih nyaman (*homebase*).

Terhadap alasan pertama tersebut, perlu Pemohon I jelaskan bahwa sejatinya kondisi kepegawaian yang ada di instansi daerah, merupakan tanggung jawab PPK setempat. Artinya PPK setempat-lah yang lebih memahami kebutuhan PNS untuk melayani masyarakat di masing-masing instansi daerah. Pada setiap PPK di daerah juga telah memiliki aturan mutasi pegawai antar instansi yang dapat dipedomani. Salah satu syarat mutasi antar instansi yang telah dirumuskan oleh PPK di masing-masing daerah adalah mendapatkan persetujuan dari PPK, dan wajib menyertakan analisis jabatan. Fungsi penyertaan analisis jabatan tersebut merupakan bentuk pencegahan kemungkinan terjadinya kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan oleh PNS saat melakukan mutasi antar instansi. Jika analisis jabatan yang diajukan sebagai salah satu syarat permohonan mutasi dapat dipenuhi, dan proses mutasi yang akan dilakukan tidak menyebabkan terjadinya kekosongan posisi, maka PPK dapat memberikan persetujuan permohonan mutasi yang diajukan oleh PNS. Namun, jika berdasarkan analisis jabatan terlihat bahwa posisi yang akan ditinggalkan menyebabkan kekosongan, maka PPK berhak untuk tidak menyetujui permohonan mutasi PNS.

Artinya, terlihat jelas bahwa pihak yang seharusnya lebih berperan untuk menentukan disetujui atau tidaknya permohonan mutasi PNS antar instansi adalah PPK setempat, bukan Kementerian PAN-RB. Hal tersebut dapat dibuktikan pada kondisi di mana meskipun terhadap PNS telah dinyatakan memenuhi syarat minimal 10 tahun masa pengabdian sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Ayat (2), Peraturan Menteri PAN-RB No.

6 Tahun 2024. Namun tidak serta merta PNS tersebut secara otomatis dapat melakukan mutasi antar instansi, karena jika persyaratan analisis jabatan tidak terpenuhi, maka PPK berhak menolak permohonan mutasi PNS tersebut, meskipun telah melewati masa pengabdian minimal 10 tahun.

Artinya, solusi terkait pemerataan kondisi kepegawaian di daerah, termasuk beberapa kekhawatiran yang selama ini sering muncul berhubungan dengan pemanfaatan rekrutmen PNS di daerah tertentu sebagai batu loncatan ke tempat yang dirasa lebih nyaman (*homebase*), lebih tepat diserahkan kepada kebijakan PPK setempat.

- 2) **Kedua**, menurut Kementerian PAN-RB Kebijakan Minimal Pengabdian Sekurang-kurangnya 10 tahun ini muncul pada awalnya hanya diperuntukkan bagi tenaga kesehatan, khususnya di daerah terpencil. Dalam penjelasan tersebut, Kementerian PAN-RB memberikan contoh fenomena dokter yang kabur dari penugasannya di salah satu daerah terpencil setelah resmi menjadi PNS.

Terhadap alasan tersebut, menurut Pemohon I sangat tidak tepat dan keliru jika alasan fenomena dokter yang kabur dari penugasannya setelah resmi menjadi PNS dijadikan alasan untuk mengeneralisir kondisi kepegawaian di seluruh daerah.

- 4.27.12. Bahwa selain itu, sikap Kementerian PAN-RB yang menerbitkan kebijakan Penguncian NIP selama 10 Tahun masa pengabdian, akibat mengeneralisir pemahaman bahwa permohonan mutasi antar instansi oleh PNS hanya untuk kembali ke *homebase* (daerah asal PNS) atau keluar dari penempatan di daerah terpencil adalah pemahaman yang keliru.

Karena terdapat fakta yang dapat Pemohon I buktikan, kalau permohonan mutasi PNS tidak seluruhnya karena ingin

kembali ke *homebase*. Ada pula permohonan Mutasi dari PNS yang telah ditempatkan di Kota, justru ingin mutasi ke daerah tertinggal, meskipun daerah tersebut bukan merupakan *homebase* yang bersangkutan. Selain itu, Terdapat pula alasan PNS yang mengajukan Permohonan Mutasi untuk dapat meng-upgrade karier *in casu* berpindah dari instansi daerah ke instansi Pusat.

Namun, apapun motif permohonan mutasi yang diajukan oleh PNS, hal terpenting yang seharusnya menjadi acuan tetapkan analisis jabatan *in casu* untuk dapat memastikan bahwa kondisi instansi yang akan ditinggalkan tidak terdampak atau menyebabkan kekosongan.

- 4.27.13. Bahwa selain itu sebagaimana telah dijelaskan pada angka 4.27.3, bahwa Pemohon I dibentuk sebagai Wadah untuk memperjuangkan Anggotanya yang semuanya merupakan PNS yang mengalami permasalahan atas Pelanggaran Hak Asasi Manusia/Hak Konstitusional yang terlanggar karena kebijakan administrasi terhadap hak Mobilitas/Mutasi yang secara luas diberikan kepada pelaksana Undang-Undang sehingga terjadi pembatasan hak asasi/hak konstitusional yang secara nyata melanggar moralitas, rasionalitas, dan ketidakadilan yang bersifat intolerabel.

Hal ini dibuktikan dengan beberapa keterangan dari beberapa Anggota-anggota Pemohon I, yang telah kami lampirkan dalam dokumen bukti-bukti *in casu* Kumpulan Kronologis/Keterangan disertai dengan Dokumen Pendukungnya (Bukti P.22 s.d Bukti P.30) anggota-anggota Pemohon I yang mengalami permasalahan terhambatnya hak untuk bisa dilakukan mobilitas atau mutasi untuk kepentingan pengembangan karier ataupun untuk kepentingan alasan kemanusiaan.

Di mana kesemuanya memiliki alasan mutasi tidak seperti apa yang dijadikan alasan oleh Kementerian PAN-RB di

mana adanya banyak PNS yang memanfaatkan kebijakan mobilitas/mutasi ke *homebase* mendapatkan NIP dari instansi tempat pendaftaran jumlah pendaftaranya sedikit, sehingga mudah lolos seleksi menjadi PNS.

Artinya terhadap kekhawatiran pemanfaatan mutasi untuk menguntungkan sebagian pihak PNS adalah persoalan yang seharusnya tidak diselesaikan dengan membuat banyak PNS lainnya menjadi dikorbankan hak konstitusional-hak asasinya sebagaimana yang secara nyata terjadi dan dialami oleh anggota-anggota Pemohon I, yang merupakan fenomena Gunung Es terjadinya pelanggaran-pelanggaran HAM yang nyata, yang ternyata banyak terjadi namun tidak terungkap.

Bahwa betul, kami para PNS pada saat mendaftar sebagai CPNS telah menandatangani kesediaan mengabdikan diri di instansi asal selama sekurang-kurangnya 10 Tahun. Kami tidak pernah menolak untuk mengabdikan diri dan kami bangga menjadi bagian dari Aparatur Sipil Negara. Namun yang perlu diluruskan adalah, surat pernyataan kesediaan mengabdikan diri bukanlah penyerahan Hak Asasi Manusia secara mutlak. Surat pernyataan tersebut dibuat atas dasar kewajiban memenuhi syarat normatif administrasi rekrutment. Ketika dalam perjalanannya kebijakan tersebut menjelma menjadi "Gembok permanen" di sistem SIASN yang menutup mata dari hak atas pengembangan karier, alasan kemanusiaan, kondisi kesehatan darurat, hak tumbuh kembang anak, hingga penyatuan keluarga. Maka aturan itu telah melampaui hak konstitusional yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945.

4.27.14. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, karena ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN yang tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan *in casu* tidak memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk

mendapatkan hak mobilitas/mutasi, sehingga mengakibatkan munculnya aturan “Penguncian NIP” selama 10 tahun, telah menimbulkan kerugian nyata bagi anggota-anggota yang bernaung dalam Wadah Pemohon I, antara lain:

1) Hambatan Pengembangan Diri (Pasal 28C ayat 1 UUD NRI Tahun 1945)

Ketentuan ini menghalangi PNS untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung peningkatan kompetensi dan karier sebelum masa 10 tahun berakhir.

2) Ketidakpastian Hukum dan Ketidakadilan (Pasal 28D ayat 1 UUD NRI Tahun 1945)

Penerapan syarat mutasi yang kaku tanpa mempertimbangkan alasan mendesak (seperti penyatuan keluarga atau kondisi kesehatan) menciptakan perlakuan yang tidak adil bagi PNS dibanding warga negara lainnya.

3) Pelanggaran Hak Atas Kesempatan yang Sama (Pasal 28D ayat 3 UUD NRI Tahun 1945)

Penguncian mobilitas membatasi hak PNS untuk menduduki jabatan tertentu di instansi lain yang seharusnya terbuka berdasarkan kompetensi, bukan semata-mata masa pengabdian administratif.

4) Hak Membentuk Keluarga dan Kesejahteraan Lahir Batin (Pasal 28H ayat 1 UUD NRI Tahun 1945)

Secara faktual, anggota Pemohon I mengalami kerugian psikologis dan fisik akibat terpisah dari keluarga, termasuk kasus keguguran yang dialami istri anggota karena ketiadaan pendampingan suami yang terhambat mutasi.

4.27.15. Bahwa artinya apabila ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN yang tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan

berkeadilan (tidak memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk mendapatkan hak mobilitas/mutasi), sehingga mengakibatkan munculnya aturan “Penguncian NIP” selama 10 tahun, telah menimbulkan kerugian nyata bagi anggota-anggota yang bernaung dalam Wadah Pemohon I, telah menimbulkan hubungan kausalitas (*Causal Verband*) sebab-akibat yang sangat jelas antara berlakunya ketentuan norma *a quo* secara bersyarat dengan kerugian yang diderita.

4.27.16. Bahwa artinya jika Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 tidak dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat (sehingga membuka ruang diskresi yang sangat luas dalam menentukan pembatasan waktu dapat dilakukannya mutasi atas alasan kemanusiaan atau pengembangan karier), maka kerugian konstitusional yang dialami anggota Pemohon I akan terus berlangsung.

4.27.17. Bahwa artinya dengan status sebagai badan hukum privat yang mandiri, memiliki AD/ART yang berkepentingan dengan ketentuan norma yang diuji dalam memperjuangkan hak anggota yang secara nyata menderita kerugian akibat “penguncian mutasi 10 tahun”. Maka Pemohon I memiliki Kedudukan Hukum untuk bertindak sebagai Pemohon untuk membela hak-hak konstitusional PNS sebagaimana dijamin dalam Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28D ayat (3), UUD NRI Tahun 1945.

PEMOHON II – TENAGA TEKNIS

4.27.18. Bahwa Pemohon II adalah Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (Bukti P.8). yang berprofesi sebagai PNS yang dibuktikan dengan Surat Keputusan Pengangkatan (Bukti P.9). Pemohon II menjadi CPNS pada tahun 2022 dan diangkat menjadi PNS 100% pada tahun 2023. Saat ini Pemohon II menjabat sebagai “Penata Layanan Operasional” dengan Pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b (Bukti P.10).

- 4.27.19. Bahwa Tahun 2021 Dinas Perhubungan kota Banjarmasin membuka formasi CPNS dengan formasi “Pemeriksa Keselamatan Pelayaran” dengan dasar UU No. 23 Tahun 2014 dan pada saat itu Pemohon II diterima sebagai “Pemeriksa Keselamatan Pelayaran”.
- 4.27.20. Bahwa namun mulai bulan Juni 2024 Kementerian Perhubungan mengeluarkan Instruksi Menteri Perhubungan Nomor 9 Tahun 2024 tentang pengalihan tugas dan fungsi di bidang penyelenggaraan angkutan sungai, danau dan penyeberangan (IM 9/2024). Hingga pada Februari 2025 untuk menindaklanjuti IM 9/2024 tersebut Kemenhub mengeluarkan Peraturan Menteri No. 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan dan diperkuat dengan Instruksi Menteri No. 3 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Keselamatan dan Keamanan Pelayaran pada transportasi sungai, danau dan penyeberangan. Di dalamnya memuat tentang segala bentuk kewenangan dan fungsi terkait pelayaran dialihkan dari Kemenhubdat ke Kemenhubla.
- 4.27.21. Bahwa terhadap hal tersebut, di kementerian perhubungan, semua SDM yang memiliki *background* Marine/Maritim/Pelayaran sudah dipindah tugaskan dari Kemenhubdat ke Kemenhubla, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan teknis pelayaran tidak didelegasikan ke Pemerintah Daerah.
- 4.27.22. Bahwa sementara Pemerintah Daerah sendiri dalam hal dinas perhubungan dalam pencantuman atau pengajuan nomenklatur jabatan harus sesuai dengan SOTK-nya. Dengan terbitnya aturan terbaru (Peraturan Menteri No. 4 Tahun 2025), maka pemda atau dishub tidak lagi bisa mencantumkan nomenklatur formasi untuk jabatan teknis pelayaran karena segala sesuatu yang berhubungan dengan teknis pelayaran tidak didelegasikan ke pemerintah daerah sesuai dengan regulasi yang ada yaitu UU 23/2014, PP

18/2016 jo. PP 72/2019, Permendagri 12/2020 dan Permenhub 4/2025. Berdasarkan aturan-aturan tersebut, seluruh kewenangan terkait pelayaran berada di pusat yaitu kemenhubla, sementara Pemerintah Daerah harus menyesuaikan.

4.27.23. Bahwa berdasarkan perkembangan kebijakan dan aturan-aturan tersebut, Pemohon II mengalami kondisi tidak ada tempat yang tepat untuk dapat mengembangkan kompetensi maupun keterampilan tentang pelayaran. Sedangkan instansi *in casu* dishub kota Banjarmasin tidak lagi bisa memberikan ruang karir sesuai dengan kompetensi yang Pemohon II miliki.

4.27.24. Bahwa oleh karena itu, demi tegaknya keadilan dan hak atas pengembangan diri, maka:

- 1) Ketentuan Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN, sebagai jaminan hak mobilitas PNS yang adil dan setara tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas rasional. Apalagi sampai berakibat pada terjadinya perampasan atas hak Pemohon II untuk memindahkan talenta dan kompetensi spesifik pelayarannya ke instansi yang memiliki kewenangan (Kemenhubla). Artinya Hambatan administratif yang dialami telah menjelma menjadi sanksi terselubung bagi Pemohon II yang memiliki dedikasi namun terperangkap dalam struktur organisasi yang tidak lagi sinkron dengan regulasi pusat.
- 2) Ketiadaan pemaknaan yang mengakomodasi alasan kemanusiaan dan kondisi spesifik melalui "penguncian sistem" telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang menimbulkan ketidakadilan yang *intolerable*. Bagi Pemohon II, mobilitas bukan sekadar perpindahan tugas, melainkan upaya penyelamatan karir agar kompetensi pelayaran yang dimiliki tidak mati sia-sia. Oleh karenanya, apabila pasal ini tidak dimaknai sebagai kewajiban negara untuk mengakomodasi mobilitas

talenta tanpa adanya hambatan administrasi yang mutlak/kaku sebelum batas waktu yang ditentukan (masa pengabdian sekurang-kurangnya 10 Tahun), maka Pemohon II akan terus mengalami diskriminasi struktural, di mana ia dituntut profesional namun ruang profesionalismenya telah dihapuskan oleh negara sendiri melalui regulasi sektoral.

4.27.25. Bahwa Kerugian yang dialami oleh Pemohon II sebagaimana telah diuraikan di atas, terjadi dan terus berlangsung karena ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN yang tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan (tidak memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk mendapatkan hak mobilitas/mutasi), sehingga mengakibatkan munculnya diskresi “Penguncian NIP” sekurang-kurangnya 10 tahun pengabdian, telah menimbulkan kerugian nyata bagi Pemohon II, Hal ini tersebut merupakan hubungan kausalitas (*Causal Verband*) sebab-akibat yang sangat jelas antara berlakunya ketentuan norma *a quo* secara bersyarat dengan kerugian yang diderita.

4.27.26. Bahwa artinya jika Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 tidak dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat (sehingga membuka ruang diskresi yang sangat luas dalam menentukan pembatasan waktu dapat dilakukannya mutasi atas alasan kemanusiaan atau pengembangan karier), maka kerugian konstitusional yang dialami anggota **PEMOHON II** akan terus berlangsung.

PEMOHON III – TENAGA MEDIS

4.27.27. Bahwa Pemohon III adalah Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (Bukti P.11) yang berprofesi sebagai PNS yang dibuktikan dengan Surat Keputusan Pengangkatan sebagai PNS (Bukti P.12).

4.27.28. Bahwa Pemohon III diangkat sebagai PNS pada angkatan 2019, oleh Pemerintah Kabupaten Sintang, Pemohon III berkeinginan dimutasi/mobilitas ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat yang berada di Pontianak dan telah mengurus Mutasi/mobilitas sejak Desember tahun 2022 hingga tahun 2026, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Pemohon III ingin bisa lebih dekat dengan suami karena Suami dari Pemohon III juga adalah PNS di Provinsi Sulawesi Tenggara (kedari). Walaupun tidak dapat tinggal serumah, namun setidaknya dapat memotong biaya akomodasi (*transport*) dan masa cuti apabila Pemohon III dapat di mutasi/mobilitas ke Instansi Pemerintahan Provinsi Kalimantan Barat, yang berada di Pontianak.
2. Pemohon III ingin mutasi/mobilitas ke Instansi Pemerintah Provinsi/Pemerintah Kabupaten Pontianak agar bisa pindah tinggal di Pontianak. Karena posisi Pontianak membuat jarak untuk melakukan pertemuan dengan Suami Pemohon III yang bekerja di Kendari (Sulawesi Tenggara) semakin dekat.
3. Selama ini, Pemohon III apabila bertemu dengan Suami, memilih tempat pertemuan di Pontianak. Sementara untuk ke Pontianak, dari tempat kerja Pemohon III ke Sintang membutuhkan waktu perjalanan darat sekitar 3 Jam, dan dari Sintang ke Pontianak membutuhkan waktu perjalanan darat sekitar 7-8 jam.
4. Pemohon III menikah sejak bulan Januari 2022, namun hingga saat ini belum mempunyai anak, ternyata berdasarkan pemeriksaan untuk program kehamilan di Februari 2024, ternyata Pemohon III memiliki masalah infertilitas (PCOS dan Mioma), jadi disarankan untuk mengikuti promil dengan dokter dan klinik fertilitas (Bukti P.13) , yang belum tersedia di Kabupaten Sintang (hanya ada di Pontianak). Sehingga hal ini yang juga menjadi

alasan Pemohon III untuk mengajukan mutasi ke Pemprov Kalimantan Barat yang berada di Pontianak. Karena tentunya menjadi kendala bagi Pemohon III apabila harus bolak-balik dari Sintang ke Pontianak untuk menjalani Promil.

5. Perlu Pemohon III jelaskan, untuk menjalankan Promil dari Klinik IVF Pontianak, sehingga harus melalui perjalanan yang sangat jauh dengan memakan waktu perjalanan darat sekitar 3 jam dari tempat kerja Pemohon III ke Sintang, lalu memakan waktu sekitar 7-8 jam dari sintang ke Pontianak. Sehingga untuk dapat melakukan Promil tersebut Pemohon III harus menghabiskan waktu 11 jam ke Pontianak dan 11 jam kembali ke sintang. Hal tersebut tentunya membuat Pemohon III menjadi kesulitan untuk menjalani Promil sesuai jadwal yang seharusnya disarankan oleh dokter. Hal ini yang menjadi alasan Pemohon III untuk bisa mendapatkan mobilitas ke Instansi pemerintah Provinsi di Pontianak. Sehingga Pemohon III dapat melaksanakan Promil secara teratur sebagaimana yang disarankan dokter agar Pemohon III bisa mendapatkan anak.
6. Pemohon III, juga memiliki adik yang mengidap cancer kelenjar getah bening yang sedang kuliah/pendidikan di Provinsi/Pontianak. Jadi apabila Pemohon III dapat melakukan mutasi ke Provinsi/Pontianak, Maka Pemohon III dapat merawat adiknya, namun karena tidak dapat dilakukan mobilitas ke Pontianak, Pemohon III menjadi tidak dapat mengurus adiknya, sampai selesai kuliah dan keluar dari Pontianak.
7. Sejak bulan Juli 2022 Pemohon III dan Suami, telah mengupayakan untuk mutasi, dengan mengikuti test lolos butuh untuk mutasi di Pemerintah Provinsi, dan Pemohon III telah lulus pada bulan Januari 2023, bahkan Pemohon III telah mendapatkan 3 surat Rekomendasi untuk pindah

tempat tugas (mutasi) dari:

- Surat Permintaan Persetujuan Mutasi atas nama Pemohon III, dari Gubernur Kalimantan Barat kepada Bupati Sintang (Bukti P.14)
- Surat Rekomendasi dari Kepala Dinas Kesehatan, Kabupaten Sintang, kepada Pemohon III, untuk pindah tempat tugas asal ke Provinsi Kalimantan Barat. (Bukti P.15).
- Surat Persetujuan Pindah Pemohon III dari Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang kepada Bupati Sintang (Bukti P.16).

4.27.29. Bahwa namun Pemohon III tetap tidak dapat karena penguncian di aplikasi SIASN akibat adanya pengaturan tenggang waktu 10 Tahun Pengabdian untuk dapat dilakukan mutasi/mobilitas. Sehingga berkas Pemohon III menjadi tidak dapat diupload ke dalam sistem, karena secara otomatis terblokir di aplikasi SIASN.

4.27.30. Bahwa Kerugian Pemohon III sebagaimana telah diuraikan di atas, terjadi dan terus berlangsung karena ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan (tidak memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk mendapatkan hak mobilitas/mutasi), sehingga mengakibatkan munculnya diskresi "Penguncian NIP" sekurang-kurangnya 10 tahun pengabdian, telah menimbulkan kerugian nyata bagi Pemohon III, Hal ini tersebut merupakan hubungan kausalitas (*Causal Verband*) sebab-akibat yang sangat jelas antara berlakunya ketentuan norma *a quo* secara bersyarat dengan kerugian yang diderita.

4.27.31. Bahwa artinya jika Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 tidak dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat (sehingga membuka ruang diskresi yang sangat luas dalam menentukan pembatasan

waktu dapat dilakukannya mutasi atas alasan kemanusiaan atau pengembangan karier), maka kerugian konstitusional yang dialami anggota Pemohon III akan terus berlangsung dalam jangka waktu yang tidak sesuai dengan jaminan hak konstitusional sebagaimana dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945.

- 4.27.32. Bahwa kerugian konstitusional yang dialami Pemohon III adalah kerugian yang bersifat aktual, spesifik, karena apa yang dialami oleh Pemohon III adalah bentuk pelanggaran Hak Konstitusional Pemohon III sebagaimana dijamin dalam Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 di mana setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, serta berhak hidup sejahtera lahir dan batin” sepanjang Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN tidak dinyatakan bertentangan secara bersyarat sebagaimana dengan pemaknaan dalam Petitum permohonan *a quo*.
- 4.27.33. Bahwa negara tidak boleh mengorbankan hak hidup dan hak kesehatan warga negaranya demi sebuah rigiditas sistem administrasi. Maka, pemulihan hak Pemohon III hanya dapat dicapai apabila sistem administrasi kepegawaian dibuka untuk mengakomodasi mutasi/mobilitas atas dasar alasan kemanusiaan dan kesehatan setelah melampaui masa pengabdian yang wajar.

PEMOHON IV – TENAGA PENDIDIK

- 4.27.34. Bahwa Pemohon IV adalah Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (Bukti P.17) yang berprofesi sebagai PNS yang dibuktikan dengan Surat Keputusan Pengangkatan sebagai PNS oleh Gubernur Sumatera Selatan (Bukti P.18). Saat ini Pemohon IV menjabat sebagai Guru Ahli Pertama dengan Pangkat Penata Muda Tingkat I golongan III/b berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Tahun 2024 (Bukti

P.19).

- 4.27.35. Bahwa Pemohon IV sudah mengabdikan di Kabupaten Pali, Provinsi Sumatera Selatan sejak 1 Maret 2019. Pada saat itu Pemohon IV sedang mengandung anak pertama dan harus mengabdikan di Kab. Pali. Pada awalnya suami dari Pemohon IV mengizinkan dan mendukung agar Pemohon IV mengabdikan di kabupaten Pali. Namun dalam perjalanannya, Pemohon IV merasa bagai tersambar petir, di mana Pemohon IV mengalami suatu persoalan keluarga yang tidak dapat disampaikan secara fulgar dalam Permohonan ini, namun yang pada pokoknya hampir membuat Rumah Tangga Pemohon IV mengalami Perceraian.
- 4.27.36. Bahwa Pemohon IV telah melakukan berbagai upaya, untuk dapat mutasi, namun Dinas Pendidikan tempat Pemohon IV bertugas, mengatakan tidak bisa dilakukan mobilitas/mutasi karena terkunci dengan aturan kewajiban menjalani 10 tahun pengabdian baru dapat dilakukan mutasi/mobilitas karier/talenta.
- 4.27.37. Bahwa Kerugian Pemohon IV sebagaimana telah diuraikan di atas, terjadi dan terus berlangsung karena ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan (tidak memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk mendapatkan hak mobilitas/mutasi), sehingga mengakibatkan munculnya diskresi "Penguncian NIP" sekurang-kurangnya 10 tahun pengabdian, telah menimbulkan kerugian nyata bagi Pemohon IV, Hal ini tersebut merupakan hubungan kausalitas (*Causal Verband*) sebab-akibat antara berlakunya ketentuan norma *a quo* secara bersyarat, dengan kerugian hak konstitusional yang diderita.
- Bahwa artinya jika Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 tidak dinyatakan bertentangan dengan

UUD 1945 secara bersyarat (sehingga membuka ruang diskresi yang sangat luas dalam menentukan pembatasan waktu dapat dilakukannya mutasi atas alasan kemanusiaan atau pengembangan karier), maka kerugian konstitusional yang dialami anggota Pemohon IV akan terus berlangsung secara permanen

4.27.38. Bahwa oleh karenanya, kerugian konstitusional yang dialami Pemohon IV adalah kerugian yang bersifat aktual, spesifik, karena apa yang dialami oleh Pemohon IV adalah bentuk pelanggaran Hak Konstitusional Pemohon IV sebagaimana dijamin dalam Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 di mana setiap orang berhak membentuk keluarga, dan berhak hidup sejahtera lahir dan batin” sepanjang Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN tidak dinyatakan bertentangan secara bersyarat sebagaimana dengan pemaknaan dalam Petitum permohonan *a quo*.

Bahwa Berdasarkan seluruh dalil-dalil dan dasar hukum yang telah diuraikan di atas, maka para Pemohon merasa memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan Pengujian atas Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN terhadap UUD NRI Tahun 1945 karena telah memenuhi ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU 7/2020 beserta penjelasannya dan syarat kerugian hak konstitusional sebagaimana tertuang dalam Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) PMK 7/2025.

III. ALASAN PERMOHONAN (POSITA)

Bahwa ketentuan norma yang diuji konstitusionalitas normanya oleh para Pemohon adalah Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN

Pasal 21 ayat (8) huruf a, yang menyatakan:

“Pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat berupa:

a. Pengembangan talenta dan karier; dan/atau”

Pasal 46 ayat (2), yang menyatakan:

“Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta.”

Ketentuan Norma tersebut di atas, bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan UUD NRI Tahun 1945 antara lain:

Pasal 1 ayat (3), yang menyatakan:

“Negara Indonesia adalah negara hukum.”

Pasal 28C ayat (1), yang menyatakan:

“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”

Pasal 28D ayat (1), yang menyatakan:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”

Pasal 28D ayat (3), yang menyatakan:

“Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan”

Pasal 28H ayat (1), yang menyatakan:

“Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan Kesehatan.”

Pasal 28I ayat (4), yang menyatakan:

“Perlindungan, Pemajuan, Penegakan, dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia adalah tanggung jawab negara terutama Pemerintah”

Bahwa sebelum masuk dalam dalil argumentasi pertentangan norma dengan UUD NRI Tahun 1945, perlu para Pemohon jelaskan secara historis pengaturan Mutasi di Indonesia, sebagai berikut:

Pergeseran Paradigma Mutasi menjadi Mobilitas Talenta dalam Pengembangan Karier dan Talenta

1. Bahwa apabila kita melihat secara historis, mulai dari fase awal kemerdekaan, Mutasi dipahami sebagai distribusi personel untuk mengisi struktur birokrasi yang baru terbentuk. Evolusi pengaturan mutasi PNS di Indonesia mencerminkan pergeseran paradigma dari sistem yang bersifat sentralistik menuju sistem meritokrasi yang lebih dinamis dan mengedepankan terhadap perlindungan Hak Asasi Manusia PNS.
2. Bahwa pada era Orde Lama, pengaturan kepegawaian pertama kali diatur dalam UU No. 18 Tahun 1961 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (UU 18/1961), Pengaturan tersebut masih sangat awal pasca kemerdekaan.

Mutasi dipandang sebagai bagian dari penempatan tenaga kerja untuk mengisi kekosongan jabatan di instansi pemerintah yang baru terbentuk. Penekanan dalam UU 18/1961 lebih kepada distribusi pegawai ke daerah-daerah untuk memperkuat birokrasi nasional yang baru. Belum ada pemisahan yang rigid antara mutasi jabatan dan mutasi wilayah.

3. Bahwa pada era Orde Baru dalam UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (UU 8/1974) merupakan tonggak awal kodifikasi hukum kepegawaian yang komprehensif. Pada rezim UU 8/1974, Mutasi diatur sebagai bagian dari Pembinaan PNS untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna. Sistem Mutasi bersifat "*top-down*" dan sangat bergantung pada kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Pengaturan mutasi antar instansi atau antar daerah cenderung kaku dan birokratis. Pada rezim UU 8/1974 lebih ditekankan pada aspek pemerataan personel di seluruh wilayah NKRI dalam bingkai unifikasi birokrasi.
4. Bahwa pada era Reformasi awal, negara menerbitkan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (UU 43/1999), di mana undang-undang ini merespon semangat otonomi daerah yang mulai tumbuh. Terdapat perubahan signifikan dalam rezim UU 43/1999 terdapat perbedaan antara PNS Pusat dan PNS Daerah. Hal ini berimplikasi pada kerumitan administratif saat seorang pegawai ingin melakukan mutasi lintas daerah atau dari pusat ke daerah (dan sebaliknya). Terhadap hal tersebut, sering terjadi fenomena "raja-raja kecil" di daerah di mana mutasi sering kali dipengaruhi oleh pertimbangan politik lokal (seperti pasca Pilkada) daripada kebutuhan organisasi atau pengembangan karier pegawai.
5. Bahwa pada era Transformasi PNS dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014). Dalam undang-undang ini mengubah nomenklatur Pegawai Negeri Sipil menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang di dalamnya terdiri dari PNS dan PPPK dan memperkenalkan sistem Merit. dalam UU 5/2014, masih menggunakan terminologi Mutasi, dan secara eksplisit mengatur tentang Mutasi pada Pasal 73 UU 5/2014. Paradigma mutasi dalam UU 5/2014 didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja, bukan pertimbangan subjektif. Mutasi ditegaskan sebagai instrumen pengembangan karier dan perekat bangsa. Di mana PNS dituntut memiliki komitmen untuk ditempatkan di mana saja di Wilayah NKRI, namun dengan

prosedur yang lebih terukur melalui pertimbangan Teknis Badan Kepegawaian Nasional (BKN).

6. Bahwa terakhir dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 20/2023), di mana undang-undang terbaru ini melakukan simplifikasi secara menyeluruh untuk menciptakan birokrasi yang lebih lincah (*agile*). Dalam UU 20/2023 mengganti konsep mutasi yang kaku dengan “Mobilitas karier dan Talenta”. Hal ini menghapus sekat-sekat administratif yang selama ini menghambat perpindahan Pegawai. PNS kini dipandang sebagai aset nasional yang dapat bergerak fleksibel antar instansi (pusat-daerah) bahkan ke luar instansi pemerintahan untuk mendukung prioritas pembangunan nasional, dengan tujuan memastikan distribusi kompetensi tidak tertumpuk di satu wilayah, melainkan tersebar sesuai kebutuhan strategis negara.
7. Bahwa dari uraian paradigma Mutasi dari masa ke masa tersebut di atas, di mana sebelumnya mutasi sering kali dipandang sebagai “titah” negara yang bersifat searah dan wajib dipatuhi tanpa ruang negosiasi. Saat ini, melalui UU 20/2023 konsep Mobilitas Talenta menggeser sudut pandang tersebut, sebagaimana tabel di bawah ini:

Dulu	Sekarang
Mutasi adalah beban administratif atau penugasan negara	Mutasi melalui kebijakan Mobilitas adalah bagian dari Hak atas Pengembangan Diri. Pegawai dipandang sebagai subjek hukum yang berhak mengejar karier dan kompetensi secara fleksibel lintas instansi.

8. Bahwa pergeseran dari terminologi “Mutasi” menjadi “Mobilitas” mencerminkan pengakuan bahwa PNS bukan sekedar “faktor produksi” birokrasi, melainkan manusia yang memiliki hak dasar yang harus dilindungi. Artinya kebijakan mobilitas kini mulai menyentuh perlindungan terhadap hak atas kehidupan berkeluarga dan integritas pribadi. Hal tersebut tentunya menunjukkan negara berupaya mencari titik temu antara kepentingan dinas (*public interest*) dengan kebutuhan personal pegawai, sehingga perpindahan tidak lagi menjadi hambatan bagi pemenuhan kewajiban kemanusiaan lainnya.

9. Bahwa UU 20/2023 secara yuridis berupaya meruntuhkan “tembok” yang selama ini membelenggu karier PNS sebagai ASN terutama sekat antara Pusat dan Daerah. Artinya Hak Mobilitas dengan sistem yang lebih integratif, negara mulai mengakomodasi hak warga negara (dalam hal ini PNS) untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam menduduki jabatan atau mengembangkan talenta tanpa terhalang prosedur birokrasi yang bersifat menghambat (*restrictive*).

Ruang Diskresi yang Terlalu Luas Menimbulkan Pelanggaran Hak Konstitusional

1. Bahwa Hak untuk mendapatkan pengembangan talenta dan karier melalui mobilitas/Mutasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN tidak memuat parameter mobilitas yang proporsional dan berkeadilan (tidak memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk mendapatkan hak mobilitas/mutasi), sehingga membuka ruang diskresi yang terlalu luas seperti mewajibkan pengabdian bagi PNS pada instansi asal sekurang-kurangnya selama 10 Tahun yang dikunci melalui SIASN *online* sehingga menyebabkan PNS tertunda haknya selama sekurang-kurangnya 10 Tahun, bahkan sampai mengenyampingkan alasan kemanusiaan (*intolerabel*).
2. Bahwa Kondisi tersebut berimplikasi pada tertahannya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan karier, kompetensi, mengoptimalkan potensi, serta menyesuaikan penugasan dengan kebutuhan organisasi dan kondisi individu yang terus berubah, serta kebutuhan hidup yang meningkat tanpa diimbangi dengan penghasilan yang setara.
3. Bahwa penggunaan ruang diskresi yang luas tersebut, diselimuti dengan kewajiban surat pernyataan kesediaan untuk tidak mengajukan mutasi antarinstansi dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun yang ditandatangani oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), seakan-akan surat tersebut adalah bentuk kesukarelaan dari CPNS saat akan mendaftar sebagai PNS untuk menyerahkan hak hidupnya secara penuh/absolut kepada Instansi tempatnya bekerja.
4. Bahwa diskresi pengabdian sekurang-kurangnya 10 Tahun pada instansi tempat PNS bekerja, dalam praktiknya tidak merata dengan waktu 10 Tahun,

namun banyak PNS yang mengalami pembatasan mutasi melebihi jangka waktu tersebut, bahkan sampai 15 (lima belas) hingga tahun 20 tahun, ada pula yang sampai memasuki masa purna tugas/pensiun. Kondisi tersebut telah menimbulkan kerugian bagi PNS karena membatasi kebebasan mereka dalam mengembangkan karier dan menentukan pilihan pengabdian sesuai kebutuhan serta kondisi pribadi yang dihadapi.

5. Bahwa perlu dipahami bahwa kesediaan ditempatkan di manapun, dan kesediaan untuk tidak mengajukan mutasi/mobilitas saat diterima menjadi PNS tentunya dengan batas penalaran yang wajar dan tidak sampai tanpa mencabut hak-hak yang dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945.
6. Bahwa setiap PNS tentunya memiliki berbagai permasalahan yang beragam selama menjalani masa pengabdian, namun pembatasan mutasi/mobilitas yang berkepanjangan juga berpotensi menghambat mobilitas karier, pengembangan kompetensi, dan optimalisasi potensi sumber daya manusia aparatur. Pada hakikatnya, setiap PNS memiliki motivasi dan aspirasi untuk terus berkembang, meningkatkan kompetensi, serta memperoleh kesempatan karier yang lebih baik. Oleh karenanya, diperlukan adanya parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan dengan memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk mendapatkan hak mobilitas/mutasi pada tingkat Undang-Undang. Sehingga menutup ruang diskresi yang terlalu luas sebagaimana yang terjadi seperti mewajibkan pengabdian bagi PNS pada instansi asal sekurang-kurangnya selama 10 Tahun yang dikunci melalui *SIASN online* sehingga menyebabkan PNS tertunda haknya selama sekurang-kurangnya 10 Tahun, bahkan hingga pensiun tidak dapat melakukan mutasi/mobilitas.
7. Bahwa yang perlu dipahami dalam berjalannya masa pengabdian, dinamika kehidupan serta perubahan kondisi organisasi dapat menimbulkan berbagai keadaan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya, baik yang berkaitan dengan kepentingan organisasi maupun kebutuhan pribadi pegawai. Dari sisi organisasi, perubahan struktur organisasi dan tata kerja dapat mengakibatkan tidak tersedianya lagi jabatan yang sesuai dengan kompetensi atau jenjang karier pegawai pada instansi tertentu. Sementara itu, dari sisi pribadi, berbagai kondisi dapat muncul dan menuntut adanya mobilitas pegawai, seperti kebutuhan penanganan penyakit yang

memerlukan layanan kesehatan khusus, kewajiban mendampingi anggota keluarga yang membutuhkan perhatian intensif, permasalahan psikologis, hingga persoalan rumah tangga yang berdampak signifikan terhadap kehidupan dan kinerja pegawai.

8. Bahwa kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa kehidupan manusia bersifat dinamis dan tidak selalu dapat diprediksi pada saat seseorang menandatangani suatu pernyataan di awal masa pengabdian. Oleh karena itu, kebijakan pembatasan mutasi perlu mempertimbangkan ruang diskresi dan mekanisme pengecualian yang proporsional guna mengakomodasi keadaan-keadaan tertentu yang bersifat mendesak dan beralasan. Pada prinsipnya, mutasi antarinstansi tidak dapat dimaknai sebagai berakhirnya komitmen pengabdian seorang PNS kepada negara. Sebaliknya, mutasi merupakan salah satu bentuk mobilitas dalam sistem manajemen aparatur sipil negara yang tetap bertujuan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik secara optimal dengan tetap memperhatikan kebutuhan organisasi, pengembangan karier serta kondisi individu pegawai.
9. Bahwa apabila kondisi-kondisi tersebut tidak memperoleh ruang penyelesaian yang memadai, maka berpotensi menimbulkan penurunan motivasi kerja, produktivitas, serta kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya, pengaturan mengenai pembatasan mutasi hendaknya tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administratif semata, tetapi juga memperhatikan prinsip kemanusiaan, pengembangan karier, serta dinamika kehidupan yang senantiasa berkembang, sehingga kebijakan yang diterapkan tetap adaptif dan selaras dengan tujuan pembangunan sumber daya manusia aparatur yang profesional dan berintegritas.

Berikutnya para Pemohon akan menguraikan Dasar dan Alasan adanya pertentangan norma yang nyata terhadap ketentuan Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

ALASAN PERTENTANGAN NORMA PASAL 21 AYAT (8) HURUF A UU ASN TERHADAP PASAL 1 AYAT (3) DAN PASAL 28D AYAT (1), PASAL 28C AYAT

**(1), PASAL 28D AYAT (3), PASAL 28H AYAT (1) SERTA PASAL 28I AYAT (4)
UUD NRI TAHUN 1945**

A. Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Prinsip Negara Hukum [Pasal 1 ayat (3)] dan Jaminan Kepastian Hukum yang Adil [Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945].

1. Bahwa Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Norma konstitusi tersebut tentunya mengandung konsekuensi bahwa setiap norma dalam perundang-undangan yang berlaku di Indonesia wajib memenuhi standar-standar negara hukum, antara lain: kepastian hukum (*legal certainty*), perlindungan hak asasi manusia, dan larangan atas kekuasaan yang sewenang-wenang.
2. Bahwa demikian pula Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 memberikan jaminan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Jaminan norma konstitusi ini menjamin bahwa setiap norma perundang-undangan di Indonesia wajib secara nyata memenuhi standar kepastian hukum yang adil dan memberikan perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana diamanatkan konstitusi.
3. Bahwa kedua ketentuan norma konstitusional tersebut membentuk satu kesatuan jaminan yang tidak dapat dipisahkan *in casu* Pasal 1 ayat (3) meletakkan fondasi negara hukum sebagai prinsip penyelenggaraan kekuasaan, sementara Pasal 28D ayat (1) menjamin dimensi individual. Sehingga dari kedua dari prinsip tersebut terbentuk jaminan hak atas kepastian hukum yang adil bagi setiap warga negara termasuk Abdi Negara *in casu* PNS.
4. Bahwa dalam doktrin negara hukum yang telah berkembang baik dalam tradisi *rechtsstaat* maupun *rule of law*, kepastian hukum (*legal certainty*) merupakan pilar utama yang menuntut agar setiap norma hukum memenuhi syarat-syarat berikut:
 - 1) Norma harus dirumuskan dengan jelas dan tidak multitafsir;

- 2) warga negara harus dapat mengetahui dengan pasti hak, kewajiban, dan konsekuensi hukum dari tindakan mereka;
- 3) pembatasan hak tidak boleh diserahkan pada diskresi mutlak penguasa tanpa parameter yang terukur.

Artinya norma hukum harus jelas dan dapat dipahami oleh subjek hukumnya, mensyaratkan norma yang prospektif, jelas, dan konsisten agar warga negara dapat merencanakan tindakannya berdasarkan hukum.

5. Bahwa Ketentuan Norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN yang mengatur syarat mobilitas talenta bagi PNS dirumuskan secara terlampau luas tanpa memuat parameter waktu yang eksplisit dan terukur. Ketiadaan frasa “paling singkat” maupun “paling lama” dalam rumusan norma tersebut mengakibatkan:

- 1) Tidak ada standar minimal masa pengabdian yang menjadi hak PNS untuk diketahui.
- 2) Tidak ada batas maksimal yang mencegah pengekangan mobilitas karier secara berkepanjangan
- 3) Tafsir atas syarat mobilitas sepenuhnya diserahkan kepada peraturan pelaksana atau bahkan kepada diskresi pejabat yang berwenang.

Sehingga berdampak pada terbukanya diskresi yang terlampau luas untuk mengatur hak bagi PNS untuk dapat mendapatkan hak Mobilitas/Mutasi yang berbeda-beda *in casu* sekurang-kurangnya 10 Tahun, 15 Tahun, 20 Tahun dan seterusnya bahkan hingga ada yang memasuki masa Pensiun tidak bisa mendapatkan hak mobilitas/mutasi.

6. Bahwa kondisi demikian secara yuridis menciptakan apa yang dalam doktrin hukum disebut sebagai *vague norm* atau norma samar yakni norma yang secara struktural gagal memberikan petunjuk yang memadai kepada subjek hukumnya. Suatu norma dikategorikan sebagai *vague norm* apabila penafsiran atasnya tidak dapat dilakukan secara objektif dan seragam, melainkan bergantung pada subjektivitas pihak yang diberi kewenangan untuk menerapkannya.
7. Bahwa dalam doktrin Negara Hukum, kepastian hukum merupakan pilar utama yang menuntut agar setiap aturan memiliki sifat *predictability*.

Artinya, Apabila Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN diterapkan tanpa batasan waktu yang wajar, sebagai contoh misalnya dalam rentang 2 (dua) hingga 5 (lima) tahun. Maka norma tersebut secara otomatis bertransformasi menjadi pasal karet (*vague norm*).

8. Bahwa bukti kekaburan normatif ini tampak nyata dalam praktik birokrasi, di mana terdapat ketidakseragaman penerapan syarat mobilitas antar kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Satu instansi dapat menetapkan syarat masa pengabdian yang berbeda secara signifikan dengan instansi lainnya, tanpa ada standar undang-undang yang menjadi acuan bersama menciptakan suatu kondisi yang secara langsung mencederai Prinsip Negara Hukum sebagaimana dijamin Pasal 1 ayat (3) dan asas persamaan di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945.
9. Bahwa artinya, apabila Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN diterapkan tanpa parameter waktu yang pasti dan pada batas yang rasional berdasarkan hasil kajian yang matang. Maka norma tersebut secara otomatis bertransformasi dari norma hukum menjadi instrumen diskresi absolut bagi pejabat yang berwenang. Transformasi ini terjadi karena:
 - 1) Hak mobilitas PNS tidak lagi ditentukan oleh regulasi yang objektif dan dapat diprediksi;
 - 2) Ruang gerak karier PNS sepenuhnya bergantung pada kehendak subjektif pejabat yang berwenang;
 - 3) Tidak ada norma pada tingkat Undang-Undang yang membatasi lamanya seorang PNS dapat “dikunci” dalam satu jabatan atau instansi tertentu. Padahal secara prinsip norma pembatasan hak seharusnya diatur dalam undang-undang.
10. Bahwa kondisi demikian secara fundamental bertentangan dengan prinsip *Rule of Law* yang menegaskan bahwa tidak boleh ada kekuasaan absolut dan sewenang-wenang (*no man is above the law*). Artinya, apabila ketentuan norma *a quo* membiarkan syarat mobilitas (yang materi muatannya mengandung pembatasan hak asasi/hak konstitusional) ditentukan secara sepihak oleh regulasi di bawah undang-undang tanpa adanya batasan yang wajar, maka dalam ketentuan norma *a quo* tersebut

telah membuka ruang bagi terjadinya kesewenang-wenangan administratif yang secara langsung merugikan hak konstitusional PNS.

11. Bahwa berikutnya, dalam Prinsip Negara Hukum, kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 menuntut setidaknya terdapat dua parameter normatif yang harus secara eksplisit termuat dalam undang-undang, yakni:

- 1) Batas Bawah Minimum, yakni batas waktu paling singkat yang menjamin stabilitas organisasi dan masa adaptasi jabatan yang wajar, sehingga kepentingan kelembagaan negara terlindungi;
- 2) Batas Atas Maksimum, yakni batas waktu paling lama yang menjamin bahwa hak mobilitas PNS tidak dapat dikekang secara berkepanjangan tanpa dasar hukum yang jelas, sehingga hak konstitusional individu terlindungi.

12. Bahwa ketiadaan kedua parameter tersebut dalam Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN menyebabkan norma tersebut gagal menyeimbangkan dua kepentingan konstitusional yang sama-sama *legitimate, in casu* kepentingan negara dalam stabilitas birokrasi, dan kepentingan atas hak PNS atas kepastian hukum yang adil. Ketidakmampuan norma untuk menyeimbangkan dua kepentingan ini merupakan cacat konstitusional yang bersifat substantif.

13. Bahwa oleh karenanya tidak ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN bertentangan dengan Prinsip Negara Hukum dan Prinsip Kepastian Hukum yang Adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 28D ayat (1) secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai: "Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas ASN yang dilakukan secara adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) Tahun, paling lama 5 (lima) tahun."

B. Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Hak Mengembangkan Diri [Pasal 28C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945]

1. Bahwa Pasal 28C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak setiap orang mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhannya.

Namun Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN, secara nyata telah bertentangan Pasal 28C ayat (1) UU NRI Tahun 1945 karena tidak memiliki parameter waktu pada batas yang rasional bagi PNS untuk mendapatkan hak melakukan pengembangan karier dan talenta melalui hak mobilitas/mutasi.

2. Bahwa hak setiap warga negara untuk mengembangkan diri demi meningkatkan kualitas hidup merupakan hak asasi yang melekat, namun mekanisme mobilitas talenta PNS justru dijadikan mekanisme administratif untuk melakukan penguncian PNS dalam batas waktu yang tidak jelas dan tidak terukur, tergantung dari keinginan instansi masing-masing mengaturnya.
3. Bahwa tidak terdapatnya parameter waktu dalam ketentuan Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN, yang menimbulkan pengaturan pembatasan masa pengabdian sekurang-kurangnya 10 tahun pada level peraturan di bawah undang-undang, bukan sekadar hambatan karier, melainkan bentuk pelanggaran hak asasi karena telah mengenyampingkan alasan-alasan mutasi demi kemanusiaan, seperti hak atas penyatuan keluarga, perawatan darurat kesehatan/penyakit kronis, menahan hak disabilitas, keinginan melaksanakan kewajiban dalam merawat orang tua yang sakit, hingga mengenyampingkan hak tumbuh kembang anak.
4. Bahwa tidak diaturnya parameter waktu untuk mendapatkan hak mobilitas dalam ketentuan Norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN sehingga menimbulkan kebijakan penguncian sistem administratif sekurang-kurangnya 10 Tahun bagi PNS untuk bisa mendapatkan hak mobilitas/mutasi telah secara nyata melanggar prinsip moralitas, rasionalitas, dan menimbulkan ketidakadilan yang bersifat intolerabel. Secara moral, negara tidak boleh dengan sengaja memperlakukan PNS secara paksa untuk mengorbankan kesejahteraan dan kesehatan psikologis serta martabatnya.
5. Bahwa secara rasional, penguncian talenta dalam satu posisi selama waktu yang di luar batas yang rasional, justru menghambat distribusi kompetensi dan mematikan gairah profesionalisme. Ketidakadilan ini menjadi tidak tertahankan (intolerabel) ketika birokrasi lebih

mengutamakan prosedur administrasi di atas nilai-nilai kemanusiaan yang mendasar, sehingga menciptakan situasi di mana pengabdian negara seolah menjadi hukuman yang membelenggu hak dasar PNS sebagai warga negara yang memiliki jaminan hak konstitusional yang telah diatur dalam UUD NRI Tahun 1945.

6. Bahwa oleh karenanya tidak ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN bertentangan dengan jaminan Hak Mengembangkan diri, sebagaimana dijamin dalam Pasal 28C ayat (1) secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai: “Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas ASN yang dilakukan secara adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) Tahun, paling lama 5 (lima) tahun.”
7. Bahwa batasan ini merupakan titik keseimbangan yang adil (*fair balance*) untuk menjamin stabilitas organisasi pemerintah tanpa harus menumbalkan hak asasi PNS. Artinya dengan pemaknaan ini, hak mobilitas tidak lagi dianggap sebagai hak prerogatif instansi yang dapat ditentukan masing-masing instansi sesuka hati pejabat yang berwenang, melainkan perwujudan nyata dari perlindungan negara terhadap hak setiap warga negara *in casu* PNS dapat untuk berkembang dan hidup secara manusiawi.

C. Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Hak Untuk Memperoleh Kesempatan Yang Sama Dalam Pemerintahan [Pasal 28D ayat (3)] UUD NRI Tahun 1945.

1. Bahwa Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN meletakkan fondasi bagi pengembangan karier PNS melalui “mobilitas talenta”. Secara teoretis, norma ini bertujuan untuk memastikan distribusi kompetensi PNS yang merata di seluruh wilayah Indonesia.
2. Bahwa namun, masalah konstitusionalitas muncul ketika norma yang membatasi hak pengembangan karier melalui mobilitas talenta diatur melalui regulasi turunan (di bawah undang-undang) yang memuat aturan administratif berupa syarat masa pengabdian minimum yang juga tidak memiliki ukuran yang jelas/kabur. Tanpa bermaksud membawa

Mahkamah Konstitusi untuk menilai permasalahan konkrit, namun faktanya akibat tidak adanya parameter yang jelas dalam ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN menyebabkan munculnya aturan kewajiban pengabdian dengan menggunakan frasa (Sekurang-kurangnya 10 Tahun) sehingga menimbulkan perlakuan yang berbeda antara PNS yang diwajibkan pengabdian selama 10 Tahun, 15 Tahun bahkan ada yang sampai 20 Tahun. Bahan kebijakan tersebut dibuat tanpa pertimbangan objektif melalui regulasi di bawah undang-undang, dan secara aktual telah menimbulkan pelanggaran terhadap rasionalitas, moralitas dan menimbulkan ketidakadilan yang bersifat intolerabel bagi PNS.

3. Bahwa artinya bagi PNS yang bekerja di Instansi yang menerapkan aturan penguncian sistem administrasi berupa pengabdian sekurang-kurangnya 10 Tahun, jadi tidak bisa memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan untuk melakukan pengembangan karier dan talenta, seperti PNS yang bekerja di instansi yang tidak menerapkan aturan penguncian sistem administrasi tersebut.
4. Bahwa jaminan hak konstitusional untuk mendapatkan Kesempatan yang sama dalam Pemerintahan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 tidak selesai saat seseorang diterima menjadi PNS, melainkan terus melekat selama menjalankan fungsi pemerintahan hingga PNS tersebut menyelesaikan masa tugasnya *in casu* Pensiun. Artinya ketika negara *in casu* pejabat berwenang memberlakukan aturan sistem penguncian administratif yang melanggar rasionalitas, moralitas dan menimbulkan ketidakadilan yang bersifat intolerabel, maka negara secara langsung telah membatasi hak warga negara tersebut untuk memberikan perlakuan yang sama dalam berkompetisi secara adil dalam jabatan-jabatan pada lingkup pemerintahan.
5. Bahwa perlu dipahami, Inti dari sistem merit adalah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*) pada waktu yang tepat. Jika Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN tidak dimaknai sebagaimana termuat dalam Petitum, maka terjadi kontradiksi hukum: di satu sisi negara menuntut profesionalitas, namun di sisi lain negara

membelenggu mobilitas talenta dengan penguncian hak mobilitas melalui mekanisme administratif.

6. Bahwa artinya, tidak adanya parameter waktu dalam melakukan penguncian hak mobilitas melalui sistem administrasi yang melampaui batas kewajaran, telah menciptakan kasta-kasta dalam birokrasi di mana kelompok PNS tertentu kehilangan hak mobilitasnya, sementara kelompok PNS lainnya menikmatinya. Hal ini jelas mencederai prinsip keadilan dan kesetaraan (*equality before the law*) dalam lingkungan kerja pemerintahan.
7. Bahwa rasio legis Pembatasan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama tahun 5 (Lima) Tahun, adalah batas rasional yang dibutuhkan sebuah batasan yang jelas pada tingkat Undang-Undang sehingga norma tersebut tidak membuka ruang Diskresi yang dapat mengekang hak PNS secara sewenang-wenang dari pejabat yang berwenang.
8. Bahwa pembatasan paling singkat 2 (dua) tahun dan Paling lama 5 (lima) tahun, dianggap sebagai batas yang rasional secara hukum karena merupakan jangka waktu yang cukup bagi seorang PNS untuk memberikan kontribusi nyata serta mengembalikan investasi pelatihan yang diberikan oleh instansi asal. Melampaui batas tersebut, pembatasan mobilitas tidak lagi berfungsi sebagai alat manajemen SDM, melainkan berubah menjadi bentuk pelanggaran hak asasi yang menghambat aktualisasi diri dan pengembangan karier seseorang dalam struktur pemerintahan, apalagi sampai mengenyampingkan alasan kemanusiaan.
9. Bahwa artinya ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN hanya dapat dianggap konstitusional sepanjang tidak menghalangi hak mobilitas PNS pada batas waktu dengan batas penalaran yang wajar dan tidak mengenyampingkan alasan kemanusiaan termasuk tidak melanggar moralitas, rasionalitas serta sampai menimbulkan ketidakadilan yang bersifat *intolerable*
10. Bahwa maka pemaknaan yang konstitusional adalah pengembangan talenta dan karier dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas yang adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif dengan masa pengabdian yang melampaui batas 5 tahun. Tanpa batasan ini,

Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN secara nyata telah bertentangan secara bersyarat dengan jaminan warga negara untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam pemerintahan sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, apabila tidak dimaknai: “Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas ASN yang dilakukan secara adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) Tahun, paling lama 5 (lima) tahun.”

D. Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Hak Untuk Memperoleh hidup sejahtera lahir dan batin [Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945]

1. Bahwa ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN yang mengatur mengenai Pengembangan Karier dan talenta melalui mobilitas talenta, jika dibiarkan tanpa pemaknaan batas waktu yang jelas, akan menjelma menjadi instrumen “perampasan” hak atas kesejahteraan yang dijamin oleh Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.
2. Bahwa konstitusi secara eksplisit memberikan hak kepada setiap orang untuk hidup sejahtera lahir dan batin serta mendapatkan lingkungan hidup yang baik. Namun, ketentuan Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN telah membuka ruang diskresi yang terlampau luas karena tidak memuat parameter waktu pada batas yang rasional dan telah menimbulkan pemberlakuan penguncian sistem bagi PNS sekurang-kurangnya selama 10 tahun tanpa ruang gerak mobilitas. Hal ini merupakan bentuk serangan langsung terhadap stabilitas psikologis dan kesejahteraan batiniah PNS.
3. Bahwa “penguncian sistem” bagi PNS yang belum menjalani pengabdian pada instansi asal selama sekurang-kurangnya 10 Tahun, yang telah berjalan selama 8 Tahun ini telah melampaui batas rasionalitas hukum dan moralitas publik. Secara rasional, sebuah negara tidak mungkin mencapai efisiensi birokrasi jika penggerak utamanya *in casu* PNS berada dalam kondisi batin yang tertekan akibat pemisahan paksa dari ekosistem sosial dan keluarganya.
4. Bahwa secara moral, adalah sebuah paradoks ketika negara yang berasaskan nilai Pancasila *in casu* “kemanusiaan yang adil dan beradab”

justru melegalkan kebijakan yang mengabaikan penderitaan pegawainya yang kesulitan merawat orang tua, mendidik dan membesarkan anak serta membentuk keluarga yang sehat baik secara jasmani ataupun rohani, dll, hanya karena sistem administratif. Hal ini tentunya secara nyata telah menimbulkan ketidakadilan yang bersifat intolerabel, di mana loyalitas disalahartikan sebagai pengekangan tanpa celah, dan pengabdian dipaksa berjalan di atas pengorbanan hak asasi yang paling mendasar.

5. Bahwa oleh karena itu, Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN bertentangan secara bersyarat dengan jaminan Hak Untuk Memperoleh hidup sejahtera lahir dan batin sebagaimana dijamin dalam Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: "Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas ASN yang dilakukan secara adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) Tahun, paling lama 5 (lima) tahun."

E. Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Tanggung Jawab Negara Dalam Memberikan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia. [Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945]

1. Bahwa adanya kekosongan parameter waktu untuk mendapatkan hak mobilitas pada Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN menimbulkan persoalan konstitusionalitas yang nyata dan aktual, karena bertentangan dengan kewajiban negara dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.
2. Bahwa Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 telah menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
3. Bahwa tidak adanya parameter waktu dalam ketentuan Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN bagi PNS untuk mendapatkan hak mobilitas, telah membuka ruang diskresi bagi pejabat berwenang untuk melakukan kebijakan penguncian sistem administrasi kepada PNS yang belum menyelesaikan masa pengabdian sekurang-kurangnya 10 Tahun yang

bersifat eksekutif dan kaku secara nyata telah melanggar prinsip moralitas dan rasionalitas, serta menimbulkan ketidakadilan yang bersifat intolerabel.

4. Bahwa artinya secara moral, negara gagal melaksanakan kewajibannya dalam memberikan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia, ketika alasan-alasan kemanusiaan yang mendasar bagi PNS untuk mendapatkan hak-hak yang telah dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945 dengan menggunakan dalih tertib administrasi.
5. Bahwa secara rasional, tidak terdapat urgensi yang memaksa bagi negara *in casu* Pemerintah untuk menahan hak mobilitas seorang PNS selama sekurang-kurangnya 10 Tahun, memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri menggunakan hak mobilitas. Hal ini tentunya telah menciptakan situasi yang tidak adil dan telah melampaui batas toleransi hukum, di mana individu dipaksa menyerahkan hak asasi batiniah-nya demi status kepegawaian yang seharusnya menjadi sarana aktualisasi diri, bukan alat pengekangan.
6. Bahwa artinya negara, melalui kebijakan mobilitas talenta, untuk melakukan pengembangan diri, seharusnya berperan sebagai fasilitator pemenuhan hak, bukan pemberi beban yang menghalangi Pengembangan karier dan talenta melalui hak mobilitas. Ketidakmampuan sistem untuk mengakomodasi mutasi atas dasar kemanusiaan merupakan bukti kegagalan negara dalam mengintegrasikan nilai HAM ke dalam manajemen birokrasi. Jika pembatasan ini dibiarkan tanpa parameter waktu yang wajar, maka negara dianggap telah melakukan pembiaran terhadap praktik-praktik yang mereduksi martabat manusia, yang mana hal ini sangat bertolak belakang dengan kewajiban fundamental pemerintah untuk menghormati dan melindungi hak setiap individu yang bekerja di lingkungan pemerintahan.
7. Bahwa oleh karenanya, Ketentuan Pasal 21 ayat (8) huruf a UU ASN bertentangan dengan kewajiban negara terhadap HAM secara terus menerus sebagaimana amanat Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai "Pengembangan talenta dan karier

dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas ASN yang dilakukan secara adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) Tahun, paling lama 5 (lima) tahun.”

ALASAN PERTENTANGAN NORMA PASAL 46 AYAT (2) UU ASN TERHADAP PASAL 1 AYAT (3) DAN PASAL 28D AYAT (1), PASAL 28C AYAT (1), PASAL 28D AYAT (3), PASAL 28H AYAT (1) SERTA PASAL 28I AYAT (4) UUD NRI TAHUN 1945

A. Pasal 46 ayat (2) UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Prinsip Negara Hukum [Pasal 1 ayat (3)] dan Jaminan Kepastian Hukum yang Adil [Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945]

1. Bahwa Ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Norma konstitusi tersebut mengandung konsekuensi bahwa setiap norma dalam perundang-undangan yang berlaku di Indonesia wajib memenuhi standar-standar negara hukum, antara lain: kepastian hukum (*legal certainty*), perlindungan hak asasi manusia, dan larangan atas kekuasaan yang sewenang-wenang (*prohibition of arbitrary power*).
2. Bahwa demikian pula Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 memberikan jaminan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Jaminan norma konstitusi ini mewajibkan setiap norma perundang-undangan di Indonesia untuk secara nyata memenuhi standar kepastian hukum yang adil dan memberikan perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana diamanatkan konstitusi.
3. Bahwa kedua ketentuan norma konstitusional tersebut membentuk satu kesatuan jaminan yang tidak dapat dipisahkan *in casu* Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 meletakkan fondasi negara hukum sebagai prinsip penyelenggaraan kekuasaan, sementara Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menjamin dimensi individual dari prinsip tersebut. Dari keduanya terbentuk jaminan hak atas kepastian hukum yang adil bagi setiap warga negara, termasuk Abdi Negara *in casu* PNS selaku ASN.

4. Bahwa dalam doktrin negara hukum yang telah berkembang baik dalam tradisi *rechtsstaat* maupun *rule of law*, kepastian hukum merupakan pilar utama yang menuntut agar setiap norma hukum memenuhi syarat-syarat berikut:

- 1) Norma harus dirumuskan dengan jelas dan tidak multitafsir;
- 2) Warga negara harus dapat mengetahui dengan pasti hak, kewajiban, dan konsekuensi hukum dari tindakan mereka; dan
- 3) Pembatasan hak tidak boleh diserahkan pada diskresi mutlak penguasa tanpa parameter yang terukur di tingkat undang-undang.

Artinya, norma hukum harus jelas dan dapat dipahami oleh subjek hukumnya, bersifat prospektif, konsisten, dan terukur agar warga negara dapat merencanakan tindakannya berdasarkan hukum bukan berdasarkan kira-kira atas kebijaksanaan pejabat yang berwenang.

5. Bahwa Pasal 46 ayat (2) UU ASN mengatur bahwa “pengembangan talenta dan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mobilitas talenta.” Rumusan norma tersebut hanya menetapkan instrumen pengembangan karier PNS, yaitu mobilitas talenta, namun sama sekali tidak memuat parameter pelaksanaan instrumen dimaksud. Ketiadaan frasa “paling singkat” maupun “paling lama” dalam rumusan norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN mengakibatkan:

- 1) Tidak ada standar minimal durasi mobilitas talenta yang menjadi hak PNS untuk diketahui sejak awal penugasan;
- 2) Tidak ada batas maksimal yang secara normatif mencegah pengekangan mobilitas karier PNS secara berkepanjangan tanpa dasar hukum yang terukur; dan
- 3) Tafsir atas durasi dan syarat mobilitas talenta sepenuhnya diserahkan kepada peraturan pelaksana atau bahkan kepada diskresi pejabat yang berwenang, tanpa batas yang ditetapkan di tingkat undang-undang.

Ketiga kondisi normatif tersebut membuka diskresi yang terlampaui luas bagi otoritas administratif untuk menetapkan batas waktu pelaksanaan mobilitas yang berbeda-beda bagi PNS yang secara yuridis berada dalam kondisi yang setara suatu kondisi yang secara *in abstracto* telah

bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan persamaan di hadapan hukum.

6. Bahwa kondisi normatif demikian secara yuridis menciptakan apa yang dalam doktrin hukum disebut sebagai *vague norm* atau norma samar, yakni norma yang secara struktural gagal memberikan petunjuk yang memadai kepada subjek hukumnya. Suatu norma dikategorikan sebagai *vague norm* apabila penafsiran atasnya tidak dapat dilakukan secara objektif dan seragam, melainkan bergantung pada subjektivitas pihak yang diberi kewenangan untuk menerapkannya. Pasal 46 ayat (2) UU ASN memenuhi kualifikasi *vague norm* dimaksud karena norma tersebut tidak memuat satu pun parameter normatif yang memungkinkan PNS maupun otoritas pelaksana menentukan secara objektif berapa lama mobilitas talenta dapat atau harus berlangsung.
7. Bahwa dalam doktrin Negara Hukum, kepastian hukum merupakan pilar utama yang menuntut agar setiap aturan memiliki sifat *predictability*. Apabila Pasal 46 ayat (2) UU ASN yang tidak memuat batasan waktu apapun dibaca bersama-sama dengan mekanisme mobilitas talenta yang diatur dalam peraturan pelaksanaannya, maka norma tersebut secara struktural memungkinkan berlangsungnya mobilitas tanpa batas waktu yang terukur. Suatu norma yang secara struktural memungkinkan pembatasan hak tanpa batas waktu adalah norma yang secara *in abstracto* telah bertransformasi menjadi pasal karet (*vague norm*) yang tidak memenuhi syarat *predictability* yang dituntut oleh prinsip kepastian hukum. Inkonstitusionalitas ini melekat pada arsitektur norma itu sendiri, bukan pada penerapannya.
8. Bahwa cacat normatif ini semakin tampak nyata apabila ditelisik dari perspektif hirarki norma. Pembatasan hak konstitusional warga negara termasuk hak PNS atas mobilitas karier sebagai bagian dari hak pengembangan diri secara konstitusional hanya dapat dilakukan melalui undang-undang (vide Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 jo. Pasal 73 UU No. 39/1999). Dengan demikian, seluruh parameter yang menentukan kapan, berapa lama, dan dalam kondisi apa hak mobilitas talenta PNS dapat dibatasi, wajib termuat secara eksplisit di dalam undang-undang bukan didelegasikan kepada peraturan pelaksana atau

diskresi pejabat. Ketiadaan parameter dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) UU ASN bukan sekadar kekosongan teknis, melainkan pelanggaran terhadap syarat konstitusional pembatasan hak yang langsung mencederai Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

9. Bahwa lebih lanjut, apabila Pasal 46 ayat (2) UU ASN diterapkan tanpa parameter durasi yang terukur, norma tersebut secara otomatis bertransformasi dari norma hukum menjadi instrumen diskresi absolut bagi pejabat yang berwenang. Transformasi ini terjadi bukan karena faktor di luar norma, melainkan karena cacat yang melekat dalam konstruksi norma itu sendiri, yaitu:
 - 1) Hak mobilitas PNS tidak lagi ditentukan oleh regulasi yang objektif dan dapat diprediksi, karena undang-undang tidak menyediakan standarnya.
 - 2) Ruang gerak karier PNS sepenuhnya bergantung pada kehendak subjektif pejabat yang berwenang, karena undang-undang tidak membatasinya; dan
 - 3) Tidak ada mekanisme hukum setingkat undang-undang yang membatasi lamanya seorang PNS dapat “dikunci” dalam satu jabatan atau instansi tertentu dalam rangka mobilitas talenta.
10. Bahwa kondisi demikian secara fundamental bertentangan dengan prinsip *Rule of Law* yang menegaskan bahwa tidak boleh ada kekuasaan absolut dan sewenang-wenang (*no man is above the law*). Apabila ketentuan norma *a quo* membiarkan parameter mobilitas talenta yang materi muatannya mengandung pembatasan hak konstitusional PNS ditentukan secara sepihak oleh regulasi di bawah undang-undang atau oleh diskresi pejabat, tanpa batasan yang ditetapkan di tingkat undang-undang, maka norma *a quo* telah secara struktural membuka ruang bagi terjadinya kesewenang-wenangan administratif yang secara langsung merugikan hak konstitusional PNS. Kondisi struktural demikian merupakan pertentangan norma yang bersifat *in abstracto* dan tidak bergantung pada apakah kesewenang-wenangan tersebut benar-benar telah terjadi dalam praktik.
11. Bahwa selanjutnya, dalam prinsip negara hukum, kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945

menuntut setidaknya terdapat dua parameter normatif yang harus secara eksplisit termuat dalam undang-undang yang mengatur mobilitas talenta PNS, yakni:

- 1) Batas Bawah Minimum, yakni batas waktu paling singkat yang menjamin stabilitas organisasi dan masa adaptasi jabatan yang wajar, sehingga kepentingan kelembagaan negara terlindungi secara normatif; dan
 - 2) Batas Atas Maksimum, yakni batas waktu paling lama yang menjamin bahwa hak mobilitas PNS tidak dapat dikekang secara berkepanjangan tanpa dasar hukum yang jelas di tingkat undang-undang, sehingga hak konstitusional individu PNS terlindungi.
12. Bahwa ketiadaan kedua parameter tersebut dalam Pasal 46 ayat (2) UU ASN menyebabkan norma tersebut gagal menyeimbangkan dua kepentingan konstitusional yang sama-sama *legitimate, in casu* kepentingan negara dalam stabilitas birokrasi dan kepentingan PNS atas kepastian hukum yang adil. Ketidakmampuan norma untuk menyeimbangkan dua kepentingan konstitusional ini merupakan cacat konstitusional yang bersifat substantif, yang tidak dapat diperbaiki melalui peraturan pelaksana, melainkan hanya dapat dikoreksi melalui pemaknaan konstitusional oleh Mahkamah Konstitusi.
13. Bahwa oleh karena itu, ketentuan norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai: "Mobilitas talenta dapat dilaksanakan tanpa melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun sesuai dengan prinsip manajemen ASN, serta wajib mengakomodasi alasan kemanusiaan, penyatuan keluarga, dan kondisi kesehatan tanpa adanya penguncian sistem administrasi kepegawaian yang bersifat permanen".
14. Bahwa pemaknaan konstitusional tersebut merupakan tafsir minimum yang diperlukan untuk memenuhi standar konstitusional yang dikehendaki oleh kedua norma penguji, dengan alasan sebagai berikut:
- 1) Penetapan batas minimum 2 (dua) tahun mencerminkan prinsip proporsionalitas dan memberikan ruang yang memadai bagi

tercapainya tujuan mobilitas talenta yakni distribusi kompetensi dan pengembangan kapasitas birokrasi, sekaligus memenuhi kepentingan stabilitas organisasi yang dijamin oleh prinsip negara hukum;

- 2) Penetapan batas maksimum 5 (lima) tahun memenuhi syarat *predictability* dan *lex certa* yang menjadi substansi hak atas kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, karena memberikan kepastian kepada PNS bahwa hak mobilitas mereka tidak akan dikunci tanpa batas waktu yang terukur;
- 3) Kewajiban mengakomodasi alasan kemanusiaan, penyatuan keluarga, dan kondisi kesehatan merupakan bentuk pemenuhan dimensi keadilan substantif dari kepastian hukum yang adil, yakni kewajiban norma untuk merespons perbedaan kondisi objektif subjek hukumnya secara proporsional; dan
- 4) Larangan mekanisme pembatasan yang bersifat permanen dan tidak terukur merupakan implementasi dari prinsip *prohibition of arbitrary power* yang menjadi konsekuensi langsung dari prinsip negara hukum sebagaimana dikandung Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945.

15. Bahwa dengan demikian, pemaknaan konstitusional yang dimohonkan merupakan koreksi konstitusional yang diperlukan agar norma *a quo* memenuhi standar prinsip negara hukum dan jaminan perlindungan atas kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

B. Pasal 46 ayat (2) UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Hak Mengembangkan Diri [Pasal 28C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945].

1. Bahwa Ketentuan Norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN bertentangan secara bersyarat terhadap Pasal 28C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 didasarkan pada prinsip bahwa hak mengembangkan diri adalah hak asasi yang bersifat fundamental.
2. Bahwa ketentuan dalam Pasal 46 ayat (2) UU ASN mengatur tentang pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta

tanpa memberikan parameter waktu pada batas yang rasional bagi PNS untuk dapat melaksanakan mobilitas/mutasi dalam rangka pengembangan karier ataupun alasan kemanusiaan.

3. Bahwa ketiadaan parameter waktu dalam Pasal 46 ayat (2) UU ASN mengakibatkan lahirnya ruang diskresi yang tak terbatas bagi pejabat yang berwenang khususnya di tingkat peraturan kebijakan instansi untuk menetapkan syarat masa pengabdian minimum di instansi asal sebelum seorang PNS dapat mengajukan atau memperoleh mobilitas talenta. Tanpa bermaksud menarik Mahkamah Konstitusi menilai permasalahan konkrit, terdapat fakta di mana dalam praktik, ruang diskresi ini telah diisi dengan ketentuan yang mewajibkan PNS menyelesaikan masa pengabdian sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun di instansi asal sebelum dapat mengakses mobilitas talenta/mutasi dalam rangka pengembangan karier ataupun karena alasan kemanusiaan.
4. Bahwa Pasal 28C ayat (1) UUD NRI 1945 menjamin hak mengembangkan diri sebagai hak yang dapat diakses oleh setiap orang *in casu* PNS. Sifat aksesibel ini mensyaratkan bahwa negara tidak boleh menciptakan hambatan struktural yang menjadikan hak tersebut tidak dapat dinikmati dalam rentang waktu yang rasional. Namun, dengan membiarkan lahirnya penguncian karier selama 10 tahun akibat ketiadaan parameter waktu dalam Pasal 46 ayat (2) UU ASN, norma tersebut secara tidak langsung meniadakan aksesibilitas hak pengembangan diri yang dijamin konstitusi.
5. Bahwa hak mengembangkan diri sebagaimana dijamin Pasal 28C ayat (1) UUD NRI 1945 memiliki dimensi waktu yang inheren. Pengembangan diri adalah proses berkesinambungan yang berkaitan erat dengan usia, jenjang karier, dan fase kehidupan seseorang. Peluang pengembangan diri yang tertunda 10 tahun bukanlah penundaan semata, melainkan perampasan substansial atas hak tersebut, karena masa paling produktif dalam pengembangan karier seorang PNS berpotensi habis dalam penguncian di instansi asal. Norma dalam Pasal 46 ayat (2) UU ASN yang tidak mengatur batas waktu minimum ataupun maksimum untuk dapat dilaksanakannya mobilitas, secara normatif mengabaikan dimensi waktu

yang esensial ini, dan karenanya bertentangan dengan jaminan konstitusional yang seharusnya efektif dan bermakna.

6. Bahwa UUD NRI 1945 telah menetapkan bahwa pembatasan terhadap hak dan kebebasan hanya dapat dilakukan dengan undang-undang (vide Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945). Ini berarti, jika pun pengembangan diri seorang PNS hendak dibatasi demi kepentingan publik, pembatasan itu harus dirumuskan secara tegas dalam undang-undang. bukan diserahkan kepada diskresi pejabat melalui kekosongan normatif.
7. Bahwa oleh karena, ketentuan norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai: "Mobilitas talenta dapat dilaksanakan tanpa melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun sesuai dengan prinsip manajemen ASN, serta wajib mengakomodasi alasan kemanusiaan, penyatuan keluarga, dan kondisi kesehatan tanpa adanya penguncian sistem administrasi kepegawaian yang bersifat permanen".

C. Pasal 46 ayat (2) UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Hak Untuk Memperoleh Kesempatan Yang Sama Dalam Pemerintahan [Pasal 28D ayat (3) UUD NRI Tahun 1945]

1. Bahwa Pertentangan Pasal 46 ayat (2) UU ASN terhadap Pasal 28D ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 berfokus pada jaminan hak warga negara untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Dalam konteks PNS, hak ini bukan sekadar hak untuk menjadi pegawai negeri, melainkan hak untuk mendapatkan perlakuan yang setara dalam pengembangan karier, promosi, dan hak mobilitas/mutasi tanpa adanya hambatan administratif yang diskriminatif atau tidak proporsional. Pasal 46 ayat (2) UU ASN yang mengatur mobilitas talenta tanpa batasan waktu dan mekanisme pengecualian yang jelas berpotensi menciptakan eksklusivitas terhadap kelompok PNS tertentu.
2. Bahwa secara normatif, mobilitas talenta seharusnya menjadi instrumen untuk mendistribusikan kompetensi secara merata demi kepentingan nasional. Namun, apabila mobilitas tersebut dilakukan melalui penguncian

sistem administrasi kepegawaian yang sewenang-wenang dan di luar kewajaran, maka hak PNS untuk mengakses kesempatan karier di unit kerja lain atau untuk kembali ke daerah asal karena alasan kemanusiaan menjadi terhambat.

3. Bahwa tanpa bermaksud membawa Mahkamah Konstitusi untuk menilai permasalahan konkrit, namun faktanya akibat tidak adanya parameter yang jelas dalam ketentuan norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN menyebabkan munculnya aturan kewajiban pengabdian dengan menggunakan frasa (Sekurang-kurangnya 10 Tahun) sehingga menimbulkan perlakuan yang berbeda antara PNS yang diwajibkan pengabdian selama 10 Tahun, 15 Tahun bahkan ada yang sampai 20 Tahun. Hal tersebut dalam batas penalaran yang wajar mengakibatkan seorang PNS kehilangan “kesempatan yang sama” untuk berkompetisi dalam jabatan yang lebih tinggi atau lebih sesuai dengan pengembangan kariernya di instansi lain karena tertahan oleh sistem mengunci gerak PNS dengan waktu yang berbeda-beda di setiap daerah.
4. Bahwa lebih jauh lagi, hak atas kesempatan yang sama dalam pemerintahan akan tercederai apabila sistem manajemen ASN bagi PNS yang gagal mengakomodasi aspek kemanusiaan seperti kesehatan dan penyatuan keluarga.
5. Bahwa seorang PNS yang dipaksa tetap berada dalam skema mobilitas (terkunci oleh sistem) meskipun sedang mengalami kondisi kesehatan kronis atau perpisahan keluarga yang berkepanjangan kehilangan kesempatan yang sama untuk bekerja secara optimal dibandingkan dengan rekan sejawatnya yang tidak memiliki beban serupa. Maka tanpa adanya pemaknaan yang mewajibkan akomodasi terhadap alasan kemanusiaan, kebijakan mobilitas talenta bertransformasi menjadi kebijakan yang diskriminatif terhadap mereka yang berada dalam kondisi rentan.
6. Bahwa adanya prinsip *fairness* dalam pemerintahan menuntut agar setiap kebijakan administratif bersifat inklusif. Penguncian sistem administrasi yang bersifat permanen sebelum masa tertentu (10 Tahun) merupakan bentuk “pembatasan akses” yang menghalangi hak konstitusional PNS

untuk mengembangkan diri melalui perpindahan tugas yang strategis. Agar selaras dengan Pasal 28D ayat (3) UUD 1945, maka Pasal 46 ayat (2) UU ASN harus dinyatakan Inkonstitusional Bersyarat”.

7. Bahwa pemaknaan ini memastikan bahwa setiap PNS memiliki kepastian waktu dan perlindungan kondisi pribadi, sehingga kesempatan yang sama dalam pemerintahan tetap terjaga tanpa adanya hambatan birokrasi yang membelenggu hak-hak dasar pegawai.

D. Pasal 46 ayat (2) UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Hak Untuk Memperoleh hidup sejahtera lahir dan batin (Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945)

1. Bahwa Norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN tidak memuat parameter waktu — baik batas minimum maupun maksimum — atas pelaksanaan mobilitas talenta PNS. Ketiadaan parameter inilah yang menjadi sumber inkonstitusionalitas, karena telah membuka ruang diskresi tanpa batas yang berujung pada lahirnya kebijakan penguncian NIP selama sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, bahkan dalam praktiknya mencapai 15 hingga 20 tahun, atau terkunci hingga masa pensiun.
2. Bahwa Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak atas kesejahteraan batin (*welzijn*) yang secara substantif tidak dapat dipisahkan dari hak untuk hidup bersama keluarga inti. Kesejahteraan batin dalam pengertian konstitusional bukan semata-mata kondisi psikologis individual, melainkan merupakan kondisi yang bersumber dari terpenuhinya hubungan dasar kemanusiaan di antaranya kebersamaan suami-istri, kedekatan orang tua dengan anak, serta stabilitas ikatan keluarga.
3. Bahwa ketika Pasal 46 ayat (2) UU ASN membiarkan pelaksanaan mobilitas talenta tanpa batas waktu yang terukur, negara melalui regulasi turunannya secara tidak langsung membolehkan pemisahan seorang PNS dari keluarganya dalam jangka waktu yang tidak dapat diprediksi atau dalam jangka waktu di luar dari batas kewajaran. Seorang PNS yang ditempatkan di instansi lain, sementara pasangan dan anak-anaknya berada di kota asal, tidak memiliki kepastian kapan

ia dapat mengajukan perpindahan kembali. Kondisi ini secara langsung merampas kesejahteraan batinnya.

4. Bahwa dalam batas penalaran yang wajar, kewajiban pengabdian selama 2 (dua) hingga 5 (lima) tahun bagi PNS masih dapat dibenarkan sebagai kepentingan dinas yang proporsional. Namun kewajiban pengabdian selama sekurang-kurangnya 10 tahun (dalam faktanya terdapat PNS yang wajib mengabdikan hingga 15 Tahun hingga 20 tahun) telah melampaui ambang kewajaran karena:
 - 1) Rentang waktu tersebut melampaui fase tumbuh kembang anak-anak PNS yang bersangkutan;
 - 2) Pemisahan suami-istri selama 10 tahun dalam kondisi tempat tugas yang berjauhan menimbulkan gangguan psikologis yang bersifat akumulatif dan permanen;
 - 3) Ketidakpastian waktu kepulangan meniadakan kemampuan PNS untuk merencanakan kehidupan keluarga secara bermartabat.
5. Bahwa Keadaan ini tidak hanya merugikan PNS secara individual, tetapi juga berdampak sistemik pada stabilitas institusi keluarga yang oleh konstitusi seharusnya mendapat jaminan melalui Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.
6. Bahwa oleh karena itu, Ketentuan Pasal 46 ayat (2) UU ASN bertentangan secara bersyarat terhadap Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai: "Mobilitas talenta dapat dilaksanakan tanpa melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun sesuai dengan prinsip manajemen ASN, serta wajib mengakomodasi alasan kemanusiaan, penyatuan keluarga, dan kondisi kesehatan tanpa adanya penguncian sistem administrasi kepegawaian yang bersifat permanen"

E. Pasal 46 ayat (2) UU ASN Bertentangan Secara Bersyarat dengan Tanggung Jawab Negara Dalam Memberikan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia. (Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945)

1. Bahwa ketentuan norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN sama sekali tidak memuat parameter waktu, baik batas minimum maupun batas maksimum

atas pelaksanaan mobilitas talenta PNS. Kekosongan normatif inilah yang menjadi akar persoalan konstitusional, karena telah membuka ruang diskresi tanpa batas bagi pejabat berwenang sehingga melahirkan kebijakan penguncian NIP melalui sistem SIASN selama sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, bahkan dalam praktiknya mencapai 15 hingga 20 tahun, atau terkunci hingga memasuki masa purna tugas/pensiun.

2. Bahwa Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 menempatkan negara *in casu* pemerintah sebagai *duty bearer* (pemegang kewajiban) dalam sistem hak asasi manusia. Framing konstitusional ini memiliki konsekuensi hukum yang fundamental: setiap norma perundang-undangan yang dibentuk oleh negara harus dapat dipertanggungjawabkan dari sudut pandang HAM, bukan hanya dari sudut pandang efisiensi administratif atau kepentingan dinas semata.
3. Bahwa dalam doktrin hukum hak asasi manusia, kewajiban negara sebagai *duty bearer* mencakup tiga lapisan yang bersifat kumulatif:
 - 1) Kewajiban untuk Menghormati (*obligation to respect*): negara dilarang secara aktif melanggar atau mengintervensi pelaksanaan hak seseorang;
 - 2) Kewajiban untuk Melindungi (*obligation to protect*): negara wajib mencegah pihak ketiga termasuk pejabat yang bertindak atas nama negara melanggar hak seseorang;
 - 3) Kewajiban untuk Memenuhi (*obligation to fulfil*): negara wajib mengambil langkah-langkah positif untuk memastikan hak-hak tersebut dapat dirasakan secara nyata.
4. Bahwa pergeseran paradigma dari nomenklatur “mutasi” dalam UU ASN terdahulu menjadi “mobilitas talenta” dalam UU No. 20 Tahun 2023 bukan hanya soal perubahan terminologi, melainkan merupakan pengakuan konstitusional yang tegas bahwa PNS adalah subjek hukum yang memiliki hak dasar, bukan sekadar objek penempatan birokrasi atau “faktor produksi” negara. Pergeseran ini sejatinya merupakan perwujudan konkret dari mandat Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 untuk terus memajukan dan memenuhi hak asasi manusia dalam konteks kepegawaian pada sektor publik.

5. Bahwa Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 secara eksplisit menegaskan bahwa “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.” Dalam konteks ini, setiap kebijakan yang diambil pemerintah, termasuk manajemen mobilitas talenta PNS, tidak boleh hanya berorientasi pada efisiensi birokrasi, tetapi harus selaras dengan tanggung jawab melindungi hak-hak dasar warga negaranya yang berstatus sebagai pegawai.
6. Bahwa Secara yuridis, tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hak asasi manusia tercederai apabila norma Pasal 46 ayat (2) UU ASN dijalankan tanpa mempertimbangkan martabat manusia. Jika mobilitas talenta dilakukan tanpa batasan waktu yang pasti (contoh: minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun), maka negara dianggap gagal memberikan kepastian perlindungan terhadap hak asasi pegawai. Ketidakjelasan durasi penugasan ini telah menciptakan pelanggaran hak asasi, di mana individu kehilangan kontrol atas hak-hak dasarnya karena terbelenggu oleh regulasi yang tidak memiliki parameter / cantolan hukum yang jelas.
7. Bahwa lebih lanjut, tanggung jawab pemenuhan HAM oleh negara menuntut adanya afirmasi terhadap kondisi-kondisi kemanusiaan yang mendesak. Apabila negara, melalui sistem administrasi kepegawaiannya, melakukan “penguncian” yang menutup peluang bagi PNS untuk mendapatkan solusi atas masalah kesehatan serius atau kebutuhan penyatuan keluarga, maka negara telah mengabaikan tanggung jawab perlindungannya. Kewajiban negara menurut Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 tidaklah pasif, melainkan aktif memastikan bahwa tidak ada satu pun warga negara (termasuk ASN) yang hak asasinya dikorbankan demi kepentingan administratif yang bersifat kaku dan permanen.
8. Bahwa Pasal 46 ayat (2) UU ASN harus dinyatakan Inkonstitusional Bersyarat terhadap Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Mobilitas talenta dapat dilaksanakan tanpa melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun sesuai dengan prinsip manajemen ASN, serta wajib mengakomodasi alasan kemanusiaan, penyatuan keluarga, dan kondisi

kesehatan tanpa adanya penguncian sistem administrasi kepegawaian yang bersifat permanen”.

Berdasarkan seluruh uraian termasuk di atas, maka menjadi sangat beralasan menurut hukum apabila Mahkamah Konstitusi menyatakan ketentuan Norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU ASN bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (3), Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 secara bersyarat/inkonstitusional bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*).

IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian-uraian sebagaimana disebutkan di atas maka para Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi yang memeriksa dan mengadili Permohonan ini berkenan untuk memutuskan, sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya
2. Menyatakan Pasal 21 ayat (8) huruf a Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887) bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas ASN yang dilakukan secara adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) Tahun, paling lama 5 (lima) tahun.”
3. Menyatakan Pasal 46 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) sepanjang tidak dimaknai:

“Mobilitas talenta dapat dilaksanakan tanpa melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun sesuai dengan prinsip manajemen ASN, serta wajib mengakomodasi alasan

kemanusiaan, penyatuan keluarga, dan kondisi kesehatan tanpa adanya penguncian sistem administrasi kepegawaian yang bersifat permanen”.

4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau, apabila Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-30, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Akta Notaris Pendirian Perkumpulan Forum Solidaritas Mobilitas Karier Nomor 1 Tanggal 17 Juli 2025 – Pemohon I;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Keputusan Menteri Hukum RI Nomor. AHU-0006088.AH.01.07.Tahun 2025 tentang Pengesahan Pendirian Perkumpulan Forum Solidaritas Mobilitas Karier – Pemohon I;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan NPWP Ketua Fosmik;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan NPWP Sekretaris Fosmik;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Timeline dan Kumpulan Dokumentasi Perjalanan Fosmik – Pemohon I;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk – Pemohon II;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Keputusan Walikota Banjarmasin No. 821.13/001/BKD.Diklat/II/2023 tentang Pengangkatan PNS oleh Walikota Banjarmasin terhadap Pemohon II;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Petikan Keputusan Walikota Banjarmasin, Nomor 800.1.3.2/3-MPPEKA/BKD.Diklat/2026 tentang Pengangkatan Pangkat PNS oleh Walikota Banjarmasin terhadap Pemohon II;
11. Bukti P-11 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk – Pemohon III;

12. Bukti P-12 : Fotokopi Petikan Keputusan Bupati Sintang, Nomor 821.13/294/Kep-BKPSDM/2020 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil oleh Bupati Sintang terhadap Pemohon III;
13. Bukti P-13 : Fotokopi Surat Keterangan Program Nomor: 024/SKP/TRB-MIPT/VI/2024 dari Klinik Morula IVF Pontianak;
14. Bukti P-14 : Fotokopi Surat Nomor 824.3/1248/BKD, perihal Permintaan Persetujuan Mutasi atas nama Pemohon III, dari Gubernur Kalimantan Barat, tanggal 10 Maret 2026;
15. Bukti P-15 : Fotokopi Surat Rekomendasi Nomor 800.1.3.1/622/2023 yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang, tanggal 5 Juli 2023 untuk Pemohon III;
16. Bukti P-16 : Fotokopi Surat Nomor 800.1.3.1/623/2023 tentang Persetujuan Pindah atas nama Pemohon III, yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang tanggal 5 Juli 2023;
17. Bukti P-17 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon IV;
18. Bukti P-18 : Fotokopi Petikan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 0202/KPTS/BKD.I/2021 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil oleh Gubernur Sumatera Selatan terhadap Pemohon IV;
19. Bukti P-19 : Fotokopi Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 800/10333/KPTS/BKD.III/2024 tentang Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;
20. Bukti P-20 : Tangkapan layer Asnkarier.bkn.go.id tentang tampilan layar penguncian 10 Tahun pengabdian;
21. Bukti P-21 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Forum Solidaritas Mobilitas Karier (FOSMIK) – PEMOHON I;
22. Bukti P-22 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;
23. Bukti P-23 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;
24. Bukti P-24 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;

25. Bukti P-25 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;
26. Bukti P-26 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;
27. Bukti P-27 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;
28. Bukti P-28 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;
29. Bukti P-29 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya;
30. Bukti P-30 : Fotokopi Keterangan (Kronologi) anggota PEMOHON I beserta Kumpulan Dokumen-dokumen Bukti Pendukungnya.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk Berita Acara Persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* adalah pengujian konstusionalitas undang-undang, *in casu* norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897, selanjutnya disebut UU 20/2023) terhadap UUD NRI Tahun 1945 maka Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*.

Kedudukan Hukum Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstusionalnya yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa

kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf [3.3] dan Paragraf [3.4] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III, dan Pemohon IV yang pada pokoknya menjelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III, dan Pemohon IV mengajukan pengujian materiil norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 yang menyatakan:

Pasal 21 ayat (8)

“Pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat berupa: a. pengembangan talenta dan karier; dan/atau”

Pasal 46 ayat (2)

“Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta.”

2. Bahwa Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III, dan Pemohon IV, mendalilkan memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28B ayat (1), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan ayat (3), serta Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.
3. Bahwa Pemohon I adalah badan hukum perkumpulan dalam hal ini diwakili oleh Ismail Sinaga selaku Ketua Umum dan Ummi Kulsum selaku Sekretaris

Jenderal, yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Nomor 01 tanggal 17 Juli 2025 [vide Bukti P-3] yang telah memperoleh pengesahan melalui Keputusan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor AHU-0006088.AH.01.07.TAHUN 2025 [vide Bukti P-4]. Berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga menyebutkan bahwa Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal berhak mewakili perkumpulan di dalam dan di luar pengadilan [vide Bukti P-21]. Pemohon I dibentuk sebagai wadah untuk memperjuangkan anggota-anggotanya yang mengalami permasalahan atas pelanggaran hak asasi manusia/hak konstitusional karena kebijakan administrasi terhadap hak mobilitas/mutasi. Ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 yang tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan, mengakibatkan munculnya aturan “penguncian NIP” selama 10 tahun. Penguncian mobilitas tersebut menimbulkan hambatan pengembangan diri, ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, pelanggaran hak atas kesempatan yang sama, serta kerugian psikologis dan fisik akibat terpisah dari keluarga.

4. Bahwa Pemohon II adalah perseorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk [vide Bukti P-8], yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diterima melalui seleksi CPNS Tahun 2021 dan diangkat sebagai PNS definitif pada Tahun 2023 sebagai “Pemeriksa Keselamatan Pelayaran” pada Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Dengan dikeluarkannya Instruksi Menteri Perhubungan Nomor 9 Tahun 2024, Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 2025, dan Instruksi Menteri Nomor 3 Tahun 2025, segala bentuk kewenangan dan fungsi terkait pelayaran dialihkan dari Kemenhubdat ke Kemenhubla. Seluruh kewenangan terkait pelayaran berada di pusat yaitu Kemenhubla, sementara Pemerintah Daerah harus menyesuaikan. Berdasarkan perkembangan kebijakan dan aturan-aturan tersebut, Pemohon II mengalami kondisi tidak ada tempat yang tepat untuk dapat mengembangkan kompetensi maupun keterampilan tentang pelayaran dan tidak lagi bisa mendapatkan ruang karier sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hambatan administratif dan “penguncian sistem” menimbulkan ketidakpastian hukum, ketidakadilan, serta diskriminasi struktural. Kerugian yang dialami Pemohon II tersebut dikarenakan ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/23 yang tidak memuat parameter mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan,

sehingga mengakibatkan munculnya diskresi “Penguncian NIP” sekurang-kurangnya 10 tahun pengabdian.

5. Bahwa Pemohon III adalah perseorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk [vide Bukti P-11], yang berstatus PNS sebagai tenaga medis dan diangkat pada tahun 2019 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dan berkeinginan dimutasi/mobilitas ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak. Dikarenakan kondisi kesehatan dan keluarga, sejak tahun 2022 Pemohon III telah mengajukan permohonan mutasi ke pemerintah provinsi dan telah lulus pada bulan Januari 2023, serta mendapatkan surat permintaan persetujuan mutasi, surat rekomendasi, dan surat persetujuan pindah. Namun Pemohon III tetap tidak dapat karena penguncian di aplikasi SIASN akibat adanya pengaturan tenggang waktu 10 tahun pengabdian untuk dapat dilakukan mutasi/mobilitas, sehingga berkas Pemohon III tidak dapat diunggah ke dalam sistem karena secara otomatis terblokir.
6. Bahwa Pemohon IV adalah perseorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk [vide Bukti P-17] yang berstatus PNS sebagai Guru di Kabupaten Pali, Provinsi Sumatera Selatan. Pemohon IV mengalami persoalan keluarga yang hampir membuat rumah tangganya mengalami perceraian. Pemohon IV telah melakukan berbagai upaya untuk dapat mutasi, namun Dinas Pendidikan setempat menyatakan tidak dapat dilakukan mobilitas/mutasi karena terkunci dengan aturan kewajiban menjalani 10 tahun pengabdian untuk dapat dilakukan mutasi/mobilitas karier/talenta.
7. Bahwa apabila ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 tidak dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 secara bersyarat karena membuka ruang diskresi yang sangat luas dalam menentukan pembatasan waktu dapat dilakukannya mutasi atas alasan kemanusiaan atau pengembangan karier, maka kerugian konstitusional yang dialami anggota Pemohon I akan terus berlangsung. Oleh karena itu, dengan dikabulkannya permohonan *a quo*, maka kerugian hak konstitusional yang dialami tidak lagi atau tidak akan terjadi.

Berdasarkan uraian dalam menjelaskan kedudukan hukumnya tersebut di atas, menurut Mahkamah Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III, dan Pemohon IV telah dapat menjelaskan kualifikasinya sebagai badan hukum privat (Pemohon I)

dan sebagai perseorangan warga negara Indonesia (Pemohon II, Pemohon III, dan Pemohon IV), yang memiliki anggapan kerugian hak konstitusional akibat berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Anggapan kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual maupun potensial disebabkan karena berlakunya ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 yang pada pokoknya tidak memuat parameter yang jelas berkenaan dengan mobilitas bagi PNS yang proporsional dan berkeadilan (tidak memuat batasan minimal dan maksimal PNS untuk mendapatkan hak mobilitas/mutasi) sehingga membuka ruang diskresi yang sangat luas dalam menentukan pembatasan waktu dapat dilakukannya mutasi. Oleh karena itu, tanpa bermaksud menilai kasus konkret yang dialami Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III, dan Pemohon IV, anggapan kerugian hak konstitusional yang dijelaskan tersebut memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) dengan norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, serta apabila permohonan *a quo* dikabulkan, anggapan kerugian hak konstitusional seperti yang dijelaskan Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III, dan Pemohon IV tidak lagi terjadi atau tidak akan terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidaknya inkonstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III dan Pemohon IV (selanjutnya disebut para Pemohon) memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam mengajukan permohonan *a quo*.

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo* serta para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam mengajukan permohonan *a quo*, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (3), Pasal 28H ayat (1), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara), yang apabila dipahami dan dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut para Pemohon, pengaturan mutasi PNS di Indonesia telah mengalami perubahan dari sistem yang bersifat sentralistik dan administratif menuju sistem yang lebih modern berbasis meritokrasi dan perlindungan hak ASN. Pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, mutasi dipahami sebagai instrumen penempatan dan pemerataan pegawai yang bersifat *top-down*. Selanjutnya pada masa reformasi melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, muncul dinamika otonomi daerah yang justru menimbulkan kompleksitas administrasi dan pengaruh politik lokal dalam mutasi, sehingga terjadi pergeseran paradigma dari kontrol birokratis menuju sistem yang lebih terbuka.
2. Bahwa menurut para Pemohon, pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014), nomenklatur PNS diubah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang di dalamnya terdiri dari PNS dan PPPK serta memperkenalkan adanya sistem merit. UU 5/2014 mengatur sistem merit yang menempatkan mutasi sebagai bagian dari pengembangan karier berbasis kompetensi, kinerja, dan kualifikasi dengan pengawasan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selanjutnya, UU 5/2014 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku dengan lahirnya UU 20/2023. Ketentuan dalam UU 20/2023 di antaranya yang mengubah konsep “mutasi” menjadi “mobilitas karier dan talenta” yang lebih fleksibel dan integratif, dengan tujuan menghapus sekat-sekat administratif yang selama ini menghambat perpindahan Pegawai. PNS kini dipandang sebagai aset nasional yang dapat bergerak fleksibel antar instansi (pusat-daerah) bahkan ke luar instansi pemerintahan untuk mendukung prioritas pembangunan nasional, dengan tujuan memastikan distribusi kompetensi tidak tertumpuk di satu wilayah, melainkan tersebar sesuai kebutuhan strategis negara.
3. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023 karena tidak memuat parameter waktu yang jelas dan terukur mengenai masa pengabdian sebagai syarat mobilitas atau mutasi PNS, membuka ruang diskresi yang berlebihan bagi pejabat atau instansi, serta menyebabkan ketidakseragaman kebijakan antarinstansi yang berpotensi mengunci hak mobilitas PNS hingga 10, 15, bahkan 20 tahun atau bahkan sampai masa pensiun. Menurut para Pemohon, hal demikian melanggar prinsip negara hukum,

kepastian hukum yang adil, persamaan di hadapan hukum, hak mengembangkan diri, hak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan, hak atas kesejahteraan lahir dan batin, serta kewajiban negara untuk melindungi dan memenuhi hak asasi manusia sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (3), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (3), Pasal 28H ayat (1), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.

4. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan norma Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 yang menyatakan pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta yang tidak memuat parameter waktu yang jelas mengenai pelaksanaan mobilitas talenta, telah menimbulkan ketidakpastian hukum, membuka ruang diskresi yang berlebihan, dan memungkinkan terjadinya penguncian karier ASN dalam jangka waktu yang tidak terukur melalui kebijakan administratif di bawah undang-undang. Ketiadaan batas waktu minimum dan maksimum tersebut menjadikan norma *a quo* bertentangan dengan prinsip negara hukum dan kepastian hukum yang adil, serta berpotensi menghambat hak ASN untuk mengembangkan diri, memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan, menikmati kesejahteraan lahir dan batin, dan mendapatkan perlindungan hak asasi manusia sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (3), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (3), Pasal 28H ayat (1), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, kekosongan norma tersebut telah memungkinkan lahirnya kebijakan penguncian mobilitas ASN selama 10 hingga 20 tahun atau lebih, yang berdampak pada terhambatnya pengembangan karier, penyatuan keluarga, pemenuhan kebutuhan kesehatan, dan hak-hak kemanusiaan lainnya.
5. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 harus dinyatakan konstitusional secara bersyarat sepanjang dimaknai dengan batas waktu yang wajar, yakni antara 2 hingga 5 tahun sebagai titik keseimbangan antara kebutuhan organisasi negara dan perlindungan hak ASN atas pengembangan karier.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana tersebut di atas, para Pemohon dalam petitum pada pokoknya memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan:

1. Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan dengan menjamin hak mobilitas ASN yang dilakukan secara adil dan setara, serta tidak boleh dihambat oleh aturan administratif yang melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) tahun, paling lama 5 (lima) tahun.”
2. Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Mobilitas talenta dapat dilaksanakan tanpa melampaui batas kewajaran masa pengabdian paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun sesuai dengan prinsip manajemen ASN, serta wajib mengakomodasi alasan kemanusiaan, penyatuan keluarga, dan kondisi kesehatan tanpa adanya penguncian sistem administrasi kepegawaian yang bersifat permanen”.

[3.8] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil sebagaimana diuraikan tersebut di atas, para Pemohon mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-30 yang disahkan dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 17 Juni 2026 (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara).

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon *a quo* telah jelas maka tidak terdapat urgensi dan relevansi untuk meminta keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 UU MK.

[3.10] Menimbang bahwa setelah Mahkamah membaca secara saksama permohonan para Pemohon beserta bukti-bukti yang diajukan, persoalan konstitusionalitas norma yang dipersoalkan oleh para Pemohon adalah ketiadaan parameter waktu yang jelas dan terukur dalam pengaturan mobilitas talenta ASN dalam ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023. Oleh karena itu, hal tersebut membuka ruang diskresi yang terlalu luas bagi pemerintah atau instansi untuk menentukan syarat dan durasi mobilitas/mutasi melalui peraturan di bawah undang-undang atau kebijakan administratif, sehingga bertentangan dengan prinsip negara hukum, kepastian hukum yang adil, hak mengembangkan diri, hak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan, hak atas kesejahteraan, dan kewajiban negara dalam perlindungan hak asasi manusia sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (3), Pasal 28C ayat (1),

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (3), Pasal 28H ayat (1), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945. Berkenaan dengan dalil para Pemohon tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

Bahwa untuk memahami dalil para Pemohon tersebut, Mahkamah terlebih dahulu menguraikan perihal nilai dasar ASN, yaitu ASN wajib memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) serta pemerintahan yang sah [vide Pasal 3 ayat (1) UU 20/2023]. Tujuan negara sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 adalah membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk melaksanakan amanah membentuk suatu pemerintah negara Indonesia tersebut, diperlukan adanya birokrasi pemerintahan yang berkinerja baik dengan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel. Oleh karenanya diperlukan ASN sebagai mesin utama birokrasi yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 [vide Penjelasan Umum UU 20/2023].

Bahwa sebagai unsur dari aparatur negara, ASN bertugas melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya, ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan baik yang bersifat material maupun nonmaterial serta mendapatkan jaminan sebagaimana diatur dalam norma Pasal 21 dan Pasal 22 UU 20/2023. Di samping memperoleh hak-hak tersebut, ASN juga memiliki kewajiban untuk dipenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 24 ayat (1) UU 20/2023. Kewajiban dimaksud meliputi: setia dan taat pada Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah; menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN; menjaga netralitas; dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI dan perwakilan NKRI yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Kewajiban tersebut merupakan konsekuensi dari kedudukan ASN sebagai unsur aparatur negara yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan

pelayanan publik, sekaligus menjadi landasan bagi ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, berintegritas, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa dalam mewujudkan tujuan negara berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 [vide Konsiderans Menimbang huruf a UU 20/2023].

Bahwa dalam rangka mencapai optimalisasi dalam melaksanakan ketentuan mengenai hak dan kewajiban ASN sebagaimana diamanatkan dalam UU 20/2023, perlu diatur pengembangan talenta dan karier ASN, termasuk mobilitas talenta, sebagai bagian dari penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan sistem merit. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU 20/2023, sistem merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Sementara itu, prinsip meritokrasi merupakan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus [vide Penjelasan Pasal 26 ayat (2) huruf d UU 20/2023]. Oleh karena itu, pengembangan talenta dan mobilitas talenta ASN perlu diselenggarakan secara objektif dan terukur untuk memastikan penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kapasitas ASN yang bersangkutan.

[3.11] Menimbang bahwa selanjutnya berkaitan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan ketiadaan parameter waktu yang jelas dan terukur dalam pengaturan mobilitas talenta ASN dalam ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023, sehingga menurut para Pemohon membuka ruang diskresi yang terlalu luas bagi pemerintah atau instansi untuk menentukan syarat dan durasi mobilitas/mutasi melalui peraturan di bawah undang-undang atau kebijakan administratif, Mahkamah mempertimbangkan lebih lanjut, sebagai berikut.

Bahwa norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023 mendefinisikan salah satu bentuk pengembangan diri ASN, yaitu pengembangan talenta dan karier, yang bersifat konseptual dan memberikan kerangka umum mengenai ruang lingkup pengembangan kompetensi aparatur. Sementara itu, pengaturan yang bersifat

teknis dan operasional mengenai mobilitas talenta sebagai instrumen pelaksanaan pengembangan talenta dan karier tersebut diatur secara khusus dalam norma Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023. Dengan demikian, kedua ketentuan tersebut memiliki fungsi normatif yang berbeda namun saling melengkapi, di mana norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023 mengatur aspek pengertian dan tujuan, sedangkan norma Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 mengatur mekanisme implementasinya. Oleh karena itu, pengaturan mobilitas talenta tidak dapat dipandang terlepas dari kerangka pengembangan talenta dan karier yang telah ditetapkan dalam norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023, melainkan merupakan bentuk konkret pelaksanaan dari norma tersebut.

Bahwa kekhawatiran para Pemohon terhadap ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 yang tidak memuat parameter batas waktu yang konstitusional sehingga menimbulkan norma aturan-aturan teknis yang saling bertentangan baik dengan aturan di atasnya, dengan aturan yang sejajar, maupun dengan aturan yang berada di bawahnya, menurut Mahkamah perbedaan aturan mutasi antarinstansi ASN harus dipandang sebagai bagian dari manajemen ASN yang diberikan ruang pengaturan untuk menyesuaikan dengan karakteristik, kebutuhan, dan kondisi masing-masing instansi, selama masih berbasis kebutuhan organisasi dan mengikuti prinsip sistem merit. Oleh karena itu, sistem merit harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip meritokrasi, yakni prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus [vide Penjelasan Pasal 26 ayat (2) huruf d UU 20/2023], sebagaimana juga telah dipertimbangkan sebelumnya. Di samping itu, pembatasan masa pengabdian sebelum mutasi dapat didasarkan pada kebutuhan untuk menjaga stabilitas organisasi, pemerataan distribusi ASN, dan efektivitas pelayanan publik. Dengan demikian, keberadaan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023 memiliki arti penting dalam sistem manajemen ASN karena memberikan dasar normatif bagi penyelenggaraan mobilitas talenta ASN sebagai bagian dari upaya membangun aparatur yang profesional, adaptif, dan berbasis sistem merit. Terlebih, berkenaan dengan hal-hal yang bersifat teknis, termasuk berkaitan dengan kerangka pelaksanaan penempatan ASN yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan

kepentingan pelayanan publik lebih lanjut diatur dalam norma Pasal 46 ayat (2) 20/2023. Oleh karena, ketentuan norma Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 merupakan satu kesatuan ketentuan yang saling berkaitan dengan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023, di mana norma Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023 berfungsi sebagai dasar hukum pengaturan mobilitas talenta ASN, sedangkan norma Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 menjadi instrumen pelaksanaan dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Dengan demikian, kedua ketentuan dimaksud diperlukan untuk menjamin optimalisasi pemanfaatan kompetensi aparatur, pemerataan sumber daya manusia ASN, serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di seluruh wilayah NKRI.

Berdasarkan uraian fakta hukum tersebut, telah jelas bahwa ketentuan-ketentuan sebagaimana diuraikan di atas telah sejalan dengan prinsip-prinsip yang amanatkan dalam norma Pasal 1 angka 15 UU 20/2023 yang menegaskan bahwa penerapan sistem merit sebagai prinsip dasar dalam pengelolaan ASN, yaitu pengelolaan aparatur berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Selain itu, tujuan penyelenggaraan manajemen ASN juga berkaitan dengan penguatan profesionalitas ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 20/2023, termasuk kewajiban calon ASN untuk bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI [vide Pasal 24 ayat (1) huruf e UU 20/2023]. Oleh karena itu, apabila dasar hukum mengenai mobilitas talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (8) huruf a UU 20/2023 dibuat pembatasan sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon, maka hal tersebut justru berpotensi menghambat pelaksanaan manajemen ASN yang seharusnya bersifat fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan organisasi pemerintahan. Di samping itu, pembatasan demikian berpotensi tidak optimalnya pemerintah dalam melakukan distribusi sumber daya aparatur sesuai kebutuhan pelayanan publik di berbagai wilayah. Selain itu, sejatinya sejak awal pengangkatan sebagai ASN, setiap calon ASN telah menyatakan kesediaannya untuk ditempatkan dan melaksanakan tugas di seluruh wilayah NKRI sesuai kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, mobilitas ASN melalui mekanisme mutasi merupakan konsekuensi logis dan yuridis dari kedudukan ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana ditegaskan dalam norma Pasal 10 UU 20/2023. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah pengaturan mutasi ASN dalam norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat

(2) UU 20/2023 merupakan instrumen untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengembangan karier ASN dengan kebutuhan organisasi pemerintahan. Terlebih, pengaturan berkenaan dengan pengembangan karier ASN tidak hanya bertujuan memberikan ruang pengembangan talenta ASN, tetapi juga memastikan tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pada setiap wilayah dan unit pemerintahan yang membutuhkan.

Lebih lanjut, berkaitan dengan dalil para Pemohon diperlukan adanya parameter mobilitas ASN yang proporsional dan berkeadilan, terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah tidak mendapatkan argumentasi konstitusional, bahwa ketiadaan pembatasan sebagaimana yang dipersoalkan oleh para Pemohon dengan alasan agar ada optimalisasi yang bisa menjadi pilihan pemerintah dalam pengembangan karier ASN, termasuk dalam hal ini berkenaan dengan jangka waktu atau mekanisme mutasi adalah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, pengaturan demikian merupakan kewenangan pembentuk undang-undang sebagai bagian dari pelaksanaan mandat konstitusional dalam membentuk kebijakan administrasi pemerintahan. Sementara itu, berkenaan dengan adanya ketidaksesuaian antara Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP 11/2017), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB), maupun ketentuan lain yang memiliki kedudukan setara atau berada di bawahnya, yang kemudian menimbulkan ruang diskresi dalam menentukan batas waktu pelaksanaan mutasi atau pengembangan karier ASN, menurut Mahkamah hal tersebut pada hakikatnya bukan merupakan persoalan konstitusionalitas norma dari undang-undang yang dimohonkan pengujian. Sebab, sekali lagi, dalam memahami ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023, persoalan yang dipermasalahkan lebih berkaitan dengan aspek implementasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan, bukan mengenai persoalan konstitusionalitas norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian, apabila dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan pengaturan antara PP 11/2017, PermenPANRB, maupun peraturan pelaksana lainnya, keadaan tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa norma dalam UU 20/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, namun terlepas ada atau tidaknya persoalan legalitas peraturan pelaksana dimaksud, hal tersebut justru menegaskan bahwa persoalan yang terjadi bukan pada persoalan konstitusionalitas norma dari undang-undang

yang dimohonkan pengujian oleh para Pemohon dan juga bukan karena ketiadaan pembatasan dalam pengembangan talenta dan karier serta mobilitas talenta ASN.

Demikian pula berkenaan dengan pengaturan mengenai mobilitas ASN, termasuk batas waktu tertentu dalam pelaksanaan mutasi, menurut Mahkamah merupakan bagian dari kewenangan pembentuk undang-undang dalam merumuskan kebijakan hukum (*legal policy*), sepanjang pilihan kebijakan tersebut tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi, pembentuk undang-undang memiliki ruang untuk menentukan desain manajemen ASN yang dianggap paling sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, argumentasi para Pemohon yang mendalilkan adanya ketidakjelasan norma atau multitafsir akibat permasalahan implementasi tidak dapat dijadikan dasar untuk menyatakan bahwa ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan norma Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Di samping itu, sepanjang pilihan kebijakan pembentuk undang-undang mengenai mobilitas ASN tidak terbukti melanggar prinsip moralitas, rasionalitas, keadilan, maupun prinsip non-diskriminasi, serta tidak menimbulkan persoalan kelembagaan yang menyebabkan kerugian hak konstitusional bagi para Pemohon maka hal tersebut bukan lagi menjadi kewenangan Mahkamah untuk menilai kebijakan pembentuk undang-undang dimaksud. Sementara itu, berkaitan dengan adanya pembatasan yang terlalu *rigid* terhadap kewenangan mutasi ASN justru berpotensi menghambat pelaksanaan sistem merit, pengembangan talenta ASN, serta pemenuhan kebutuhan organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang efektif di seluruh wilayah NKRI, sebagaimana telah dipertimbangkan pada pertimbangan hukum sebelumnya.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan norma Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, karena tidak adanya pembatasan dalam pengembangan talenta dan karier serta mobilitas talenta ASN adalah dalil yang tidak berdasar sehingga harus dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.12] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, telah ternyata ketentuan norma Pasal 21 ayat (8) huruf a dan Pasal 46 ayat (2) UU 20/2023 tidak bertentangan dengan prinsip negara hukum dan asas kepastian

hukum yang adil, mengembangkan diri, kesempatan yang sama dalam pemerintahan, memperoleh kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, serta kewajiban negara dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia yang dijamin dalam Pasal 1 ayat (3), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (3), Pasal 28H ayat (1), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil-dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

[3.13] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain tidak dipertimbangkan lebih lanjut oleh Mahkamah karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **delapan belas**, bulan **Juni**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Senin**, tanggal **dua puluh sembilan**, bulan **Juni**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, selesai diucapkan **pukul 15.19 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Indah Karmadaniah sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Ridwan Mansyur

ttd.

Adies Kadir

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Arsul Sani

ttd.

Liliek Prisbawono Adi

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Indah Karmadaniah



Plt. Panitera
Wiryanto - NIP 196406051988031001
Digital Signature

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177
Email: office@mkri.id

Keterangan:
- Salinan sesuai dengan aslinya
- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.