



PUTUSAN

Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANJARMASIN

memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara tata usaha negara dalam tingkat pertama dengan acara biasa yang diselenggarakan secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan sebagai berikut dalam perkara:

Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di di Jalan SMAN 2 No. 3 RT.012, RW.000, Kelurahan Indrasari, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (Sekda Kabupaten Banjar), domisili elektronik hilman.mtp@gmail.com, dalam hal ini diwakili oleh kuasa Darul Huda Mustaqim, S.H., M.H dan kawan-kawan, kewarganegaraan Indonesia, Para Advokat dan Konsultan hukum pada kantor hukum Fikri, Dhia and Partner yang beralamat di Jl. Brigjend H. Hasan Basri Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, domisili elektronik hudha27@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 29 Juli 2024;

Penggugat;

Lawan

BUPATI BANJAR, tempat kedudukan di Jl. A. Yani No. 2, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini diwakili oleh Ahmad Rizal Putra Jan Sumarta, SH, MH, jabatan Kepala Bagian Hukum Setda Kabupaten Banjar dan kawan-kawan, domisili elektronik bagianhukumsetdabanjar@yahoo.co.id, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 180/457/KUM, tanggal 26 Agustus 2024;

Tergugat;

Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin tersebut, telah membaca:

Halaman 1 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 34/PEN-DIS/2024/PTUN.BJM tanggal 05 Agustus 2024 tentang lolos dismissal;
2. Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 34/PEN-MH/2024/PTUN.BJM tanggal 05 Agustus 2024 tentang Susunan Majelis Hakim;
3. Surat Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 34/PEN-PPJS/2024/PTUN.BJM tanggal 05 Agustus 2024 tentang Penunjukan Panitera Pengganti dan Juru Sita Pengganti;
4. Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 34/PEN-PP/2024/PTUN.BJM tanggal 05 Agustus 2024 tentang Penetapan Hari Pemeriksaan Persiapan;
5. Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor 34/PEN-HS/2024/PTUN.BJM tanggal 03 September 2024 tentang Penetapan Hari Sidang;
6. Surat Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 34/PEN-PPJS/2024/PTUN.BJM tanggal 17 Oktober 2024 tentang Penunjukan Kembali Panitera Pengganti;
7. Surat Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 34/PEN-PPJS/2024/PTUN.BJM tanggal 25 Oktober 2024 tentang Penunjukan Kembali Panitera Pengganti;
8. Berkas perkara dan mendengar keterangan para pihak yang berperkara di persidangan;

DUDUK PERKARA

Penggugat telah mengajukan gugatan tanggal 31 Juli 2024, yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin pada tanggal 5 Agustus 2024, dengan Register Perkara Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM, dan telah diperbaiki tanggal 3 September 2024, Penggugat mengemukakan pada pokoknya:

A. Objek Sengketa

Objek Sengketa adalah *tindakan pemerintahan* oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di

Halaman 2 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024.

B. Kewenangan Pengadilan

1. Bahwa Pasal 4 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (selanjutnya disebut UU PTUN) menyatakan “Peradilan Tata Usaha Negara adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan terhadap sengketa Tata Usaha Negara.” ;
2. Bahwa Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (selanjutnya disebut UU PTUN) menyatakan “Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” ;
3. Bahwa Pasal 87 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menyatakan “Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 harus dimaknai sebagai: a. penetapan tertulis yang juga mencakup tindakan faktual”. Sehingga terjadi perluasan makna objek sengketa TUN yang salah satunya mencakup Tindakan Faktual. Gugatan a quo merupakan Tindakan Pemerintah, dalam hal ini merupakan Perbuatan Melanggar Hukum

Halaman 3 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



oleh badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (Onrechtmatige Overheidsdaad) ;

4. Bahwa sebagaimana Objek Sengketa dalam perkara a quo merupakan Tindakan Pemerintahan, kemudian dikaitkan dengan dasar hukum Kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara, maka PTUN Berwenang Mengadili, Memeriksa dan Memutus Perkara ini;
5. Bahwa Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyatakan “Gugatan sengketa TUN diajukan kepada pengadilan yang berwenang yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan tergugat”;
6. Bahwa Pasal 6 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyatakan “(a) PTUN berkedudukan di ibukota kabupaten/kota, dan daerah hukumnya meliputi wilayah kabupaten/kota”;
7. Bahwa dikarenakan Kedudukan Tergugat yakni di Kabupaten Banjar termasuk dalam wilayah hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin, sehingga kewenangan Relatif untuk memeriksa, memutus dan mengadili perkara ini telah tepat dilaksanakan oleh PTUN Banjarmasin.

C. Upaya Administratif dan Tenggang Waktu Mengajukan Gugatan

1. Bahwa berdasarkan Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (selanjutnya disebut “UU AP”) menyebutkan “Upaya Administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan dalam lingkungan Administrasi Pemerintahan sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan dan/atau **Tindakan** yang merugikan”;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 75 ayat (2) UU AP menyebutkan “Upaya Administratif terdiri atas : a. keberatan; dan b. banding”;
3. Bahwa berdasarkan Pasal 77 ayat (1) UU AP menyebutkan “Keputusan dapat diajukan keberatan dalam waktu paling lama 21

Halaman 4 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua puluh satu) hari kerja sejak diumumkannya Keputusan tersebut oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan”;

4. Bahwa berdasarkan Pasal 78 ayat (1) UU Ap menyebutkan “Keputusan dapat diajukan banding dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak Keputusan Upaya keberatan diterima”;
5. Bahwa berdasarkan Pasal 78 ayat (5) UU AP menyebutkan “Dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menyelesaikan banding, maka keberatan dianggap dikabulkan”;
6. Bahwa berdasarkan Pasal 6 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut “PP 79/2021”, menyebutkan bahwa “Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan PPK atas upaya administratif “Keberatan”, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara;
7. Bahwa Tergugat selaku Bupati Banjar dalam hal ini Pejabat Pembuat Komitmen telah melakukan **tindakan pemerintahan** dengan memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai “Sangat Kurang” di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode: Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;
8. Bahwa **tindakan pemerintahan** oleh Tergugat di atas haruslah dimaknai sebagaimana ketentuan Pasal 8 Perma Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Tindakan Pemerintahan dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (selanjutnya disebut “**Perma 2/2019**”), bahwa “Setiap frasa ‘Keputusan Tata Usaha Negara’ dan frasa ‘Sengketa Tata Usaha Negara’ ... haruslah dimaknai juga sebagai ‘Tindakan Pemerintahan’ dalam rangka penyelesaian

Halaman 5 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sengketa Tindakan Pemerintahan menurut Peraturan Mahkamah Agung ini”;

9. Bahwa 6 (enam) hari sejak unggahan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai a quo atau pada tanggal 13 Februari 2024, Penggugat secara tertulis mengajukan upaya administratif “Keberatan” secara tertulis dan juga melalui aplikasi E-Kinerja kepada Tergugat sebagaimana diatur dalam **PP 79/2021**;
10. Bahwa terhadap upaya administratif “Keberatan” yang diajukan oleh Penggugat tersebut tidak direspon oleh Tergugat dan pada aplikasi E-Kinerja tertulis “**Di Tolak**” tanpa penjelasan tertulis serta tidak ada balasan surat tertulis dari Tergugat atas jawaban surat keberatan dari Penggugat terhadap **tindakan pemerintahan** tersebut;
11. Bahwa pada tanggal 5 Maret 2024 Penggugat mengajukan “Banding” administratif kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan selaku atasan pejabat yang menetapkan keputusan a quo dan terhadap upaya administratif “Banding” yang diajukan oleh Penggugat tersebut juga tidak direspon oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan;
12. Bahwa berdasarkan Pasal 6 ayat (3) PP 79/2021, “Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan PPK atas upaya administratif “Keberatan”, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara dan/atau ;
13. Berdasarkan Pasal 78 ayat (5) UU AP bahwa dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menyelesaikan banding, maka keberatan dianggap dikabulkan;
14. Bahwa pada tanggal 27 Maret 2024, Penggugat mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin dengan Objek Sengketa adalah Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), dan diputus pada sidang dissmissal oleh Majelis Hakim dengan Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM yang amarnya pada pokoknya “Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima”;

Halaman 6 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



15. Bahwa pertimbangan putusan Majelis Hakim pada sidang dissmisal tersebut (vide Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM, hal. 21., alinea ke-2), adalah:
- a. bahwa Objek Gugatan, yaitu Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., **tidak ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat**;
 - b. bahwa Tergugat menyampaikan tidak dapat memastikan kapan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., ditetapkan.
16. Bahwa Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., yang oleh Tergugat dinilai melalui aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024, **baru diketahui oleh Penggugat secara pasti** bahwa ternyata Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai a quo **tidak ditandatangani oleh Tergugat** berdasarkan Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM tertanggal 2 Mei 2024;
17. Bahwa oleh karena Penggugat telah melakukan upaya administratif “Keberatan” dan “Banding” serta Tergugat yang telah mengetahui dirinya melakukan perbuatan melanggar hukum melakukan penilaian tanpa disertai tanda tangan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja, yang sampai saat ini (saat gugatan ini didaftarkan kembali) Tergugat tidak menunjukkan itikad baik untuk melakukan koreksi atas kesalahannya, dan menimbang bahwa Penggugat baru mengetahui Tergugat tidak menandatangani Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai a quo per tanggal 2 Mei 2024, maka sejak diterimanya Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM tanggal 2 Mei 2024, menurut hukum gugatan ini didaftarkan masih dalam tenggang waktu terhitung 90 (sembilan puluh) hari.

Halaman 7 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



D. Kepentingan Penggugat yang dirugikan

1. Bahwa berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (selanjutnya disebut "**UU PTUN**") menyatakan "Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi." ;
2. Bahwa tindakan Tergugat memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 disertai tanpa adanya tanda tangan telah merugikan Penggugat dengan alasan sebagai berikut;
 - a. Bahwa di dalam Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., yang dinilai oleh Tergugat di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024, kinerja Penggugat selaku Sekretaris Daerah dinilai Sangat Kurang oleh Tergugat;
 - b. Bahwa penilaian **Sangat Kurang** oleh Tergugat a quo berdampak pada pengembangan karir Penggugat karena berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa syarat untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya minimal seseorang memiliki **kinerja Baik selama 2 tahun**;
 - c. Bahwa tindakan Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" sudah diketahui oleh Badan Kepegawaian Negara melalui aplikasi E-Kinerja, padahal

Halaman 8 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



dokumen penilaian kinerja yang dimaksud tersebut tidak pernah
Penggugat terima bentuk fisiknya dalam bentuk tandatangan oleh
Tergugat;

3. Bahwa tindakan Tergugat yang menjadi Objek Sengketa telah menimbulkan kerugian kepada Penggugat, bahkan sampai saat Gugatan ini didaftarkan Kembali pada PTUN Banjarmasin, Tergugat tetap tidak menunjukkan itikad baik untuk melakukan koreksi atas kesalahannya. Sehingga sangat jelas Penggugat memiliki kepentingan untuk mengajukan Gugatan a quo.

E. Dasar dan Alasan Gugatan

1. Bahwa sejak Tahun 2019 kedudukan Penggugat adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di wilayah Pemerintah Kabupaten Banjar dengan jabatan Selaku Sekretaris Daerah dengan Pangkat/Gol.Ruang Pembina Utama Madya (IV/d) di unit kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan dan sebelumnya menjabat sebagai Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan;
2. Bahwa selama menjabat dalam jabatan strategis di wilayah Pemerintah Kabupaten Banjar, Penggugat menjalankan tugasnya dengan baik, menjalankan dan mewujudkan visi misi Pemerintahan dan tidak pernah mendapatkan teguran maupun penilaian kinerja yang kurang maupun sangat kurang;
3. Bahwa selama menjabat dalam jabatan strategis, Penggugat juga kerap mendapatkan penghargaan dari tingkat lokal maupun nasional seperti pada akhir Tahun 2021, Penggugat telah mendapatkan sertifikat penghargaan sebagai Inovator Pemerintah Kabupaten Banjar atas keberhasilan dalam memperoleh TOP 45 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2021 dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN RB);
4. Bahwa tumbuh kembangnya Pemerintah Kabupaten Banjar, tidak terlepas dari peran Penggugat sebagai Sekretaris Daerah yang

Halaman 9 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



- membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
5. Bahwa Penggugat sebagai Sekretaris Daerah, setiap tahunnya oleh Tergugat dilakukan Penilaian Kinerja Pegawai yang dituangkan di dalam suatu dokumen yang setiap tahunnya dengan predikat penilaian “Baik”;
 6. Bahwa pada Tanggal 7 Bulan Februari 2024, Tergugat melakukan penilaian evaluasi kinerja sebagaimana yang tertuang dalam Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., yang dinilai di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 07 Februari 2024 oleh Tergugat dengan predikat “Sangat Kurang”;
 7. Bahwa Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai tersebut tidak ditandatangani oleh Tergugat sebagai Pejabat Penilai;
 8. Bahwa tindakan Tergugat dalam melakukan penilaian kinerja melalui laman E-Kinerja tersebut sudah sampai pada Badan Kepegawaian Negara dan berakibat hukum bagi Penggugat padahal dokumen penilaian kinerja yang dimaksud tersebut tidak pernah Penggugat terima bentuk fisiknya;
 9. Bahwa Tergugat selaku Pejabat Penilai Kinerja PNS dalam melakukan penilaian kinerja sebagaimana tertuang dalam Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., tidak pernah melakukan laporan secara berjenjang kepada kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan Pyb;
 10. Bahwa selain itu dalam melakukan penilaian kinerja, Tergugat juga menyalahi prosedur Tata Cara penyusunan SKP dengan cara tidak menetapkan ekspektasi terhadap perilaku kerja di awal tahun, penetapan ekspektasi dilakukan oleh Tergugat pada saat dilakukannya Penilaian Kinerja Pegawai melalui aplikasi E-Kinerja, padahal Penetapan Ekspektasi diperlukan sebagai dasar pengelolaan kinerja maupun perilaku kerja;

Halaman 10 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



11. Bahwa dampak yang ditimbulkan akibat cacat prosedur yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak adanya umpan balik atau tidak adanya partisipasif kepada Pegawai dalam bekerja, dalam mengatasi berbagai kendala yang dialami pegawai serta memenuhi kebutuhan pengembangan Pegawai;
12. Bahwa Penilaian kinerja pegawai harus didasarkan pada metode, standar, syarat, dan prosedur yang jelas dan pasti, dan jika diterapkan karena berdasarkan kekuasaan semata maka harus dinyatakan tidak memiliki dasar hukum dan bertindak sewenang-wenang, tidak sesuai prosedur dan jelas bertentangan dengan undang-undang;
13. Bahwa sehingga dalam melakukan penilaian kinerja tersebut, Tergugat telah menyalahi prosedur Tata Cara Penyusunan SKP Pasal 51 ayat (1) PP 30/2019, yakni: "*Dokumen penilaian kinerja PNS dilaporkan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan Pyb paling lambat pada akhir bulan Februari tahun berikutnya.*";
14. Bahwa tindakan Tergugat melakukan penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 07 Februari 2024 tersebut adalah tindakan yang **tidak sesuai dengan prosedur** sebagaimana diatur dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS);
15. Bahwa selain itu, tindakan Tergugat dalam menilai kinerja pegawai sangat subjektif terlihat pada penilaian rata-rata dari Tergugat yang menilai "Indikator terlalu rendah hanya pada level yang menghasilkan output bukan pada level sasaran atau tujuan untuk tujuan organisasi" serta menilai "tidak tercapai dan tidak sesuai ekspektasi";
16. Bahwa seharusnya dalam menentukan tinggi rendahnya indikator tersebut, Tergugat berdasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berikut perubahannya yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat dan sudah ditentukan juga pada Berita Acara Pernyataan Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024, di sana jelas terlihat Sasaran/Program, Indikator Kinerja serta Target, dan dalam realisasi capaian Kinerja Penggugat senyatanya sudah sesuai dengan target yang dimuat dalam Perjanjian Kinerja maupun dalam Berita Acara tersebut;

17. Bahwa selain itu, tindakan Tergugat menunjukkan dalam menilai kinerja pegawai ternyata Tergugat tidak memiliki ukuran yang jelas, yang terlihat dari penilaian "Perilaku Kerja" yang rata-rata dinilai belum sesuai ekspektasi, padahal persoalan perilaku kerja diluar dari indikator penilaian kinerja yang dibuat dalam Perjanjian Kinerja maupun Berita Acara Pernyataan Kinerja sehingga ekspektasi Tergugat, selain **tidak terukur**, juga **sangat subjektif** dan tidak juga dijelaskan ekspektasi seperti apa yang diinginkan oleh Tergugat karena penilaian yang dilakukan tidak partisipatif dan tidak transparan;
18. Bahwa Tergugat juga tidak melakukan adanya umpan balik atau tidak partisipatif kepada Pegawai dalam bekerja, dalam upaya mengatasi berbagai kendala yang dialami pegawai dan memenuhi kebutuhan pengembangan Pegawai;
19. Bahwa dalam penilaian kinerja juga disampaikan oleh Tergugat bahwa Penggugat belum sesuai ekspektasi dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreatifitas, hal ini bertentangan dengan fakta bahwa pada akhir Tahun 2021, Penggugat telah mendapatkan sertifikat penghargaan sebagai Inovator Pemerintah Kabupaten Banjar atas keberhasilan dalam memperoleh TOP 45 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2021 dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN RB) sehingga penilaian Tergugat sangat kontradiktif terhadap capaian hasil kinerja skala nasional oleh Penggugat;

Halaman 12 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



20. Bahwa penilaian kinerja oleh Tergugat juga kontradiktif, si satu sisi dalam Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai a quo, kinerja Penggugat dinilai Tergugat “SANGAT KURANG”, di sisi lain penilaian capaian kinerja untuk organisasi yang Penggugat pimpin dinilai “BAIK”;
21. Bahwa disamping itu, terhadap capaian kinerja organisasi tahunan dinyatakan dalam predikat “Baik” berdasarkan Indikator Kinerja Utama dan Indeks Reformasi Birokrasi dengan catatan sebagai berikut:
- a. Nilai SAKIP Kabupaten Banjar Tahun 2023 sebesar 68,10 dengan predikat B “meningkat” dari Nilai SAKIP Kabupaten Banjar Tahun 2022 sebesar 68,03. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP sudah baik, juga termasuk pada Unit Kerja Sekretariat Daerah dengan nilai 79,87 dengan predikat BB;
 - b. Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Banjar Tahun 2023 adalah 76,40 dengan predikat BB “meningkat” dari capaian tahun 2022 dimana Indeks Reformasi Birokrasi 56,97 dengan predikat CC;
 - c. Indeks Penilaian Pelayanan Kepatuhan Penyelenggaraan Pelayanan Publik dengan nilai 90,96 berada pada zona Hijau dengan kategori A dan opini Kualitas Tertinggi. Hasil ini “meningkat” dari capaian Tahun 2022 dengan nilai 61,25 berada pada zona Kuning dengan kategori C dan opini Kualitas Sedang;
 - d. Indeks SPBE 2,87 dengan predikat Baik, hasil ini “meningkat” dari capaian Tahun 2022 Indeks SPBE 2,43 dengan predikat Cukup;
 - e. Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD) pada Tahun 2023 adalah 3,4959 dengan status Tinggi berada pada peringkat kedua di Provinsi Kalsel dan peringkat 17 nasional, meningkat dari capaian Tahun 2022 dengan nilai 2,69 dengan status Sedang yang berada pada peringkat 6 di Provinsi Kalsel dan peringkat 95 nasional;
 - f. Indikator Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) pada Sekretariat Daerah sebesar 81,25 % dengan kategori “BB” (Sangat Baik);



- g. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Unit Pelayanan Sekretariat Daerah Kabupaten Banjar adalah 81,05 dengan predikat mutu pelayanan B dan kerja unit pelayanan Baik. Hasil ini “meningkat” dari capaian Tahun 2022 IKM adalah 78,59 dengan predikat mutu pelayanan B dan kerja unit pelayanan Baik.
22. Bahwa terhadap catatan capaian kinerja organisasi tahunan tersebut dinyatakan dalam predikat “Baik” dan semua indikator menunjukkan adanya peningkatan dari tahun sebelumnya, tapi hal ini berbanding terbalik dengan Penetapan predikat kinerja pegawai (ic Penggugat), yaitu: hasil kerja “Dibawah”, perilaku kerja “Dibawah” dan nilai SKP “Sangat Kurang”;
23. Bahwa Penetapan predikat kinerja terhadap Penggugat tidak mempertimbangkan kontribusi Penggugat terhadap kinerja organisasi padahal tidak ada satupun kinerja Penggugat yang tidak berkontribusi dalam pencapaian target kinerja organisasi, apalagi peran Sekretaris Daerah sebagai Pimpinan Sekretariat Daerah yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Kontribusi Penggugat selaku Sekretaris Daerah akan sangat mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah yang dicapai, dengan kata lain kinerja individu sangat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi;
24. Bahwa dalam menetapkan rating perilaku kerja, Tergugat tidak memperhatikan pola distribusi predikat kinerja Penggugat berdasarkan capaian kinerja organisasi tahunan dan membandingkan perilaku kerja antar pegawai. Standar perilaku kerja ASN didasarkan pada Nilai Dasar ASN dimana setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
25. Bahwa **secara substansi**, Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sangat subjektif, tidak



terukur, dan tidak partisipatif tanpa mempertimbangkan capaian kinerja organisasi tahunan karena itu bertentangan dengan Pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan bertentangan dengan Pasal 4 PP 30/2019 yakni: *"Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: Objektif; Terukur; Akuntabel; Partisipatif; dan Transparan"*;

26. Bahwa berdasarkan Pasal 66 ayat (1) UU AP ditegaskan *"Keputusan hanya dapat dibatalkan apabila terdapat cacat:*

- a. *Wewenang;*
- b. *Prosedur; dan/atau*
- c. *Substansi."*

27. Bahwa berdasarkan Pasal 70 ayat (1) huruf c UU AP ditegaskan *"Keputusan dan/atau Tindakan tidak sah apabila dibuat oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang bertindak sewenang-wenang;*

28. Bahwa berdasarkan Pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 76 ayat (1) : *"Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.*
- b. *Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.*

29. Bahwa berdasarkan Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (untuk selanjutnya disingkat **"PP 30/2019"**), adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 49 ayat (1): *"Dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) ditandatangani oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS";*



- b. Pasal 49 ayat (2): *"Dokumen penilaian kinerja yang telah ditandatangani sebagaimana dimaksud ayat (1) disampaikan secara langsung oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada PNS yang dinilai paling lambat 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani"*;
30. Bahwa terkait prosedur Tata Cara Penyusunan SKP sebagaimana Pasal 51 ayat (1) PP 30/2019, yakni: *"Dokumen penilaian kinerja PNS dilaporkan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan Pyb paling lambat pada akhir bulan Februari tahun berikutnya"*;
31. Bahwa berdasarkan Pasal 4 PP 30/2019 menegaskan bahwa: *"Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: Objektif; Terukur; Akuntabel; Partisipatif; dan Transparan"*;
32. Bahwa dengan demikian, Tindakan Tergugat dengan memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 telah melanggar **prosedur dan substansi** yang berkaitan dengan Pasal:
- a. Pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN;
- b. Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) PP Nomor 30/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- c. Pasal 51 ayat (1) PP Nomor 30/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- d. Pasal 4 PP Nomor 30/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
33. Bahwa tindakan Tergugat memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024, selain merupakan perbuatan melanggar hukum karena menyalahi prosedur dan substansi penilaian kinerja sebagaimana uraian di atas, juga telah melanggar Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik, yaitu asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas keterbukaan, Dan asas proporsionalitas, dengan alasan hukum sebagai berikut:

- a. Asas Kepastian Hukum, yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan bagi Tergugat dalam melakukan tindakan pemerintahan, tetapi Tergugat malah memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 yang dibuat Tergugat sewenang-wenang dengan mengabaikan tata cara penilaian atas kinerja pegawai;
- b. Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, yang menekankan bahwa setiap penyelenggaraan negara atau pemerintahan harus dibangun atau dikendalikan berdasarkan prinsip keteraturan, keserasian, dan keseimbangan yang sangat tidak tercermin dalam keputusan Tergugat dalam menetapkan penilaian kinerja pegawai;
- c. Asas Keterbukaan, yaitu asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara. Namun dalam perkara a *quo*, Penggugat tidak memperoleh akses terhadap informasi yang benar dan akurat serta indikator penilaian kinerja pegawai terhadap Penggugat sangat diskriminatif tanpa diberitahukan indikator apa saja yang kurang;

Halaman 17 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



d. Asas Proporsionalitas, yaitu asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Penyelenggara Negara. Dalam hal ini Tergugat melakukan penilaian kinerja pegawai terhadap Penggugat tidak mempertimbangkan capaian organisasi yang nilainya “BAIK” bahkan meningkat dari Tahun sebelumnya dengan memberikan penilaian terhadap Penggugat dengan “Brutal” yang berakibat pada terhambatnya jenjang karir dari Penggugat ke depan;

34. Bahwa oleh karenanya, tindakan Tergugat mengeluarkan Objek Sengketa tersebut sangat merugikan Penggugat, dalam harkat dan martabat Penggugat dalam kedudukannya sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar karena Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan yang dilakukan oleh Tergugat dalam mengevaluasi kinerja Pegawai sangat subyektif dengan tanpa mempertimbangkan capaian kinerja organisasi tahunan;

35. Bahwa tindakan Tergugat dalam menilai kinerja pegawai yang sangat subyektif dan tidak sesuai prosedur tersebut sangat berdampak terhadap karir Penggugat yang dinilai tidak mencapai SKP berakibat akan menerima sanksi sebagaimana Pasal 58 ayat (3) dan ayat (5) PP 30/2019, sebagai berikut:

- a. Pasal 58 ayat (3) PP 30/2019 berbunyi: *“Berdasarkan uji kompetensi, pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”*;
- b. Pasal 58 ayat (5) PP 30/2019 berbunyi: *“Dalam hal setelah 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.”*;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

36. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas maka menurut Penggugat tindakan Tergugat tersebut di atas terbukti secara hukum merupakan perbuatan melawan hukum dan sudah selayaknya untuk dinyatakan batal atau tidak sah;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Penggugat mohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin, untuk memutuskan:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan batal atau tidak Sah Tindakan Pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;
3. Mewajibkan Tergugat untuk menghapus penilaian Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;
4. Mewajibkan Tergugat untuk kembali melakukan Penilaian Kinerja Pegawai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam sengketa ini;

Apabila Majelis Hakim yang memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Tergugat mengajukan jawaban secara tertulis yang disampaikan pada persidangan elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada tanggal 19 September 2024, pada pokoknya:

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas di akui dalam eksepsi ini;
2. Gugatan Penggugat Telah Melewati Tenggang Waktu

Halaman 19 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa ketentuan dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, ditentukan bahwa "Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara."

Bahwa berdasarkan data pada aplikasi E-Kinerja dapat diketahui bahwa SKP tahun 2023 atas nama Dr.Ir.H.Mokhamad Hilman, ST, MT (Penggugat) dilakukan proses penilaian oleh Bupati Banjar (Tergugat) pada tanggal 13 Februari 2024, dan diketahui Penggugat sejak tanggal 13 Februari 2024 sebagaimana surat keberatan atas hasil penilaian tersebut yang ditujukan kepada Bupati Banjar tertanggal 13 Februari 2024.

Bahwa upaya administratif yang dilakukan Penggugat terhadap tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjar Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja tidak dilaksanakan serta memenuhi syarat dan mengikuti mekanisme sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang secara khusus sebagai peraturan teknis dan spesialis dalam mengatur kinerja pegawai aparatur sipil negara termasuk dalam taknis penilaian kinerja dan pengajuan keberatannya. Selain itu, berdasarkan penelusuran data pada aplikasi E-Kinerja juga tidak ditemukan data/riwayat mengenai pengajuan keberatan atas penilaian Tergugat kepada Penggugat melalui aplikasi E-Kinerja.

Bahwa dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 51

Halaman 20 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan jika dihitung waktu sejak diterimanya/diketahuinya objek sengketa pada tanggal 13 Februari 2024 oleh Penggugat sampai dengan didaftarkan gugatan Penggugat pada tanggal 5 Agustus 2024 di Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin, maka gugatan perkara a quo didaftarkan Penggugat 175 (seratus tujuh puluh lima) hari setelah Penggugat mengetahui tindakan pemerintahan yang menjadi objek sengketa dalam perkara a quo, sehingga sangat jelas gugatan yang diajukan Penggugat telah melampaui tenggang waktu pengajuan gugatan dengan obyek gugatan Tindakan pemerintah dalam memberikan penilaian predikat kinerja pegawai "Sangat Kurang" dan tidak memenuhi ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yakni melebihi 90 (sambilan puluh) hari.

3. Objek Sengketa Tidak Jelas/Kabur (Obscuur Libel)

Bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan "Objek Sengketa adalah tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjar Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024.

Dari objek sengketa yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya, ditentukan penanggalan untuk objek sengketa adalah 7 Februari 2024, sedangkan berdasarkan penelusuran data atau riwayat dari aplikasi E-Kinerja dapat diketahui penanggalan pemberian penilaian Predikat Kinerja Pegawai oleh Tergugat kepada Penggugat melalui aplikasi E-Kinerja adalah tanggal 13 Februari 2024.

Halaman 21 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Hal tersebut menunjukkan bahwa objek sengketa yang disampaikan Penggugat tidak jelas/kabur khususnya mengenai objek sengketa dalam perkara a quo.

4. Gugatan Prematur (Exceptio Dilatoria)

Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat masih terlalu dini, hal ini disebabkan objek sengketa yang diajukan Penggugat dalam perkara a quo berupa tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjarnegara Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhammad Hilman, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 belum mendapatkan pengesahan berupa tanda tangan dari Tergugat sebagaimana diatur dan ditentukan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menentukan keberatan dapat diajukan kepada atasan Pejabat Penilai Kinerja apabila dokumen evaluasi kinerja pegawai sudah disahkan dengan ditandatangani oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Berkaitan dengan argumentasi/ dalil hukum tersebut di atas, maka sudah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin yang memeriksa perkara a quo untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang telah dikemukakan Tergugat pada bagian Eksepsi sepanjang relevan dan analog, mohon dimasukkan dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari bagian pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara tidak ada mengatur



mengenai Tim Penilai Kinerja. Sementara berdasarkan Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menentukan bahwa Tim Penilai Kinerja dibentuk oleh PyB. PyB sendiri dalam Pasal 1 angka 12 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Memperhatikan pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa pembentukan Tim Penilai Kinerja dibentuk dan ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah yakni Penggugat. Secara faktual di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar masih belum membentuk Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

4. Bahwa ekspektasi yang Tergugat sampaikan dalam SKP melalui aplikasi E-Kinerja dilakukan ketika SKP sudah diinput oleh Penggugat, dan penggunaan aplikasi E-Kinerja untuk melakukan penilaian kinerja pegawai digunakan sejak bulan Oktober 2023, sehingga dapat dikatakan masih dalam tahapan penyesuaian dalam penggunaan aplikasi E-Kinerja tersebut. Penggugat juga tidak pernah melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi ekspektasi dengan atasan dari Pejabat Penilai Kinerja Penggugat.
5. Bahwa Penggugat dalam melaksanakan penilaian evaluasi kinerja pegawai terhadap Penggugat telah sesuai tata cara atau prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan secara teknis pelaksanaan mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, dan dalam implementasinya Penggugat tidak pernah mengajukan penetapan/pengesahan atas penilaian evaluasi kinerja pegawai terhadap Penggugat yang telah Tergugat berikan, bahkan tidak ada komunikasi



mengenai keberatan atas penilaian tersebut sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, sebagaimana diatur prosedurnya pada BAB V Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja huruf A dan huruf B.

6. Bahwa mengenai pemberian penilaian "Indikator terlalu rendah" dapat disampaikan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, mengamanatkan bahwa dalam menyusun rencana SKP rencana hasil kerja bagi pejabat pimpinan tinggi terdiri atas hasil kerja utama dan dapat memuat hasil kerja tambahan, dimana hasil kerja utama adalah hasil kerja yang mencerminkan tingkat prioritas tinggi. Sedangkan hasil kerja tambahan adalah hasil kerja yang mencerminkan tingkat prioritas rendah. Sasaran, indikator dan target pada Perjanjian Kinerja (PK) yang memperhatikan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) unit kerja, instansi dan unit kerja mandiri merupakan ekspektasi Pimpinan yang wajib dituangkan dalam SKP pejabat pimpinan tinggi dan pimpinan unit kerja mandiri sebagai prioritas tinggi (hasil kerja utama). Apabila mengacu pada ketentuan tersebut, pada SKP Penggugat tersaji beberapa indikator kinerja individu Penggugat kurang sesuai dengan ketentuan tersebut yang seharusnya cukup diampu oleh pejabat dibawah pejabat pimpinan tinggi saja.
7. Bahwa penilaian Tergugat yang menyatakan Penggugat belum sesuai ekspektasi dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreatifitas adalah penilaian sesuai periode yang menjadi objek sengketa yakni "tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjar Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024" atau bisa disederhanakan untuk periode 2023 bukan inovasi yang dilakukan pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun-tahun sebelumnya sehingga bantahan Penggugat atas penilaian Tergugat tersebut tidak ada pertentangan.

8. Bahwa gugatan Penggugat sebagian berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang sudah tidak berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang sudah dicabut dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, hal tersebut menunjukkan gugatan yang diajukan asal-asalan dan Tergugat menolak segala dalil gugatan yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
9. Bahwa tidak benar Tergugat dalam melakukan penilaian dokumen evaluasi kinerja pegawai kepada Penggugat telah melanggar prosedur dan substansi yang berkaitan dengan :
 - a. Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena fakta hukumnya adalah Penggugat tidak ada mengajukan penandatanganan dokumen evaluasi kinerja pegawai kepada Tergugat;
 - b. Pasal 51 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena fakta hukumnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar masih belum ada Tim Penilai Kinerja yang dibentuk dan ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah selaku Pyb yakni Penggugat;
 - c. Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena penilaian yang diberikan juga telah mempertimbangkan dokumen pendukung yang diinformasikan dalam penyampaian dokumen evaluasi penilaian kinerja pegawai oleh Penggugat kepada Tergugat melalui aplikasi E-Kinerja.
10. Bahwa tidak benar Tergugat melanggar Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik, baik terhadap asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas keterbukaan maupun asas

Halaman 25 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



proporsionalitas, karena penilaian evaluasi kinerja pegawai yang Tergugat lakukan telah mempedomani ketentuan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan secara teknis pelaksanaan mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, malah sebaliknya Penggugat yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut seperti tidak ada melakukan dialog kinerja, tidak ada pengajuan penandatanganan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai kepada Tergugat, dan pengajuan keberatan yang tidak mempedomani prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diketahui dari aplikasi E-Kinerja yang tidak pernah ditemukan pengajuan keberatan atas hasil penilaian yang diberikan oleh Tergugat, sedangkan penilaian sudah ada dan terekam dalam aplikasi E-Kinerja tersebut.

11. Bahwa berdasarkan bantahan-bantahan atas dalil-dalil gugatan Penggugat, maka sudah sangat jelas Tergugat tidak terbukti secara hukum melakukan perbuatan melawan hukum dan patut dinyatakan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjar Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 13 Februari 2024 dinyatakan telah memenuhi prosedur sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan secara teknis pelaksanaan mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Bahwa berdasarkan segala hal yang telah dikemukakan diatas baik dalam eksepsi maupun pokok perkara, maka Tergugat mohon kepada Majelis



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin yang memeriksa perkara *a quo* berkenan memutuskan :

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak diterima;
2. Menyatakan sah *tindakan pemerintahan* oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjar Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 13 Februari 2024;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;
4. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Penggugat mengajukan replik tertulis atas jawaban Tergugat diajukan pada persidangan secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan yang dilaksanakan tanggal 26 September 2024, dan terhadap replik Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan duplik tertulis pada persidangan secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan yang dilaksanakan tanggal 3 Oktober 2024;

Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa fotokopi surat-surat yang telah diberi meterai cukup serta telah dicocokkan dengan pembandingnya, masing-masing diberi tanda P-1 s.d. P- 19, sebagai berikut:

1. P-1 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, STMT, NIK 6371042803700004 (fotokopi sesuai dengan asli);
2. P-2 : Evaluasi Kinerja Pegawai Pendekatan Hasil Kerja Kuantitatif Periode: Tahunan (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
3. P-3 : Surat dari Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT, Tanggal 13 Februari 2024 kepada Bupati Banjar (fotokopi sesuai dengan asli);
4. P-4 : Surat dari Kuasa Hukum Penggugat (Dr. Ir. H. Mokhamad

Halaman 27 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hilman, ST, MT), Tanggal 05 Maret 2024, Perihal: Surat Banding Administratif, lampiran: surat kuasa dan bukti, kepada Bapak Gubernur Kalimantan Selatan (fotokopi sesuai dengan fotokopi);

5. P-5 : Penilaian SKP Tahun 2023 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
6. P-6 : Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM, Tanggal 2 Mei 2024 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
7. P-7 : Perjanjian Kinerja Tahun 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT, Tanggal 2 Januari 2023 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023 Tanggal 5 Oktober 2023 (hasil dari print out);
8. P-8 : Berita Acara Pernyataan Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024, Tanggal 2 Januari 2024 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
9. P-9 : Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.7-6646 Tahun 2023, Tentang Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara Nasional Tahun 2023 Berdasarkan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Tahun 2022, Tanggal 21 Desember 2023 (hasil print out);
10. P-10 : Surat dari Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan, Nomor: B/486/AA.05/2023, Tanggal 27 November 2023, Hal: Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023, kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar (hasil print out);
11. P-11 : Sertifikat atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT, sebagai Inovator Pemerintah Kabupaten Banjar, Tanggal... Agustus 2021 (fotokopi sesuai dengan asli);
12. P-12 : Rekapitulasi Hasil Penilaian Kepatuhan Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintah Daerah Tahun 2023,

Halaman 28 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Pemerintah Daerah: Pemerintah Kabupaten Banjar,
Periode Penilaian: Juni – Oktober 2023 (hasil print out);

13. P-13 : Surat dari Inspektorat Daerah, Nomor: 700.1.2/175/P.kin.As/I/ITDA, Tanggal 06 November 2023, Perihal: Laporan Hasil Reviu Manajemen ASN Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2023, kepada Sekretaris Daerah Up. Kabag Organisasi dan Kepala BKPSDM Kabupaten Banjar (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
14. P-14 : Surat Masuk Perihal Keberatan atas Penilaian Kinerja kepada Bupati sebagai PPK, Tanggal 13 Februari 2024 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
15. P-15 : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Sekretariat Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2024 (fotokopi sesuai dengan asli);
16. P-16 : Foto Dokumentasi Kegiatan Sekda Kabupaten Banjar (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
17. P-17 : Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode: Tahunan, Pemerintah Kabupaten Banjar Periode Penilaian: 1 Januari sd 31 Desember Tahun 2023, atas nama Drs. H. Masruri, MM, Tanggal 6 Februari 2024 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
18. P-18 : Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode: Tahunan, Pemerintah Kabupaten Banjar Periode Penilaian: 1 Januari sd 31 Desember Tahun 2023, atas nama Rakhmat Dhany, S.IP., M.AP. MIDS, Tanggal 31 Desember 2023 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
19. P-19 : Hasil Screenshoot Foto dan Video laman E-Kinerja (fotokopi sesuai dengan *print out*);

Tergugat telah mengajukan alat bukti berupa fotokopi surat-surat yang telah diberi meterai cukup serta telah dicocokkan dengan pembandingnya, masing-masing diberi tanda T-1 s.d. T-9, sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. T-1 : Sasaran Kinerja Pegawai Pendekatan Hasil Kerja Kuantitatif Bagi Pejabat PimpinanTinggi dan Pimpinan Unit Kerja Mandiri Pemerintah Kabupaten Banjar, Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember Tahun 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT (fotokopi dari print out Aplikasi E Kinerja);
2. T-2 : Monitoring SKP atas nama Mokhamad Hilman (fotokopi tangkapan layar dari aplikasi E Kinerja);
3. T-3 : Manajemen Keberatan (fotokopi dari tangkapan layar E Kinerja);
4. T-4 : Laporan Hasil Penjaminan Kualitas atas Penilaian Mandiri Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) Semester II pada Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar, Nomor: 700.1.2/55/P.Kin.As/III/ITDA, Tanggal 27 Februari 2023 (fotokopi sesuai dengan asli);
5. T-5 : Surat dari Inspektorat Daerah Nomor: 700.1.2/9/QA/P.Kin.As/I/ITDA, Tanggal 8 Januari 2024, Perihal: Laporan Hasil Penjaminan Kualitas Atas Penilaian Mandiri Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) semester II pada Sekretariat Daerah yang ditujukan kepada Sekretaris daerah Kabupaten banjar (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
6. T-6 : Laporan Perjanjian Kinerja/Sistem Monitoring, Pengendalian dan Evaluasi Kabupaten Banjar, Pengukuran Perjanjian Kinerja Triwulanan Sekretariat Daerah Periode 2022-2026 Tahun 2023 (fotokopi sesuai dengan hasil print out);
7. T-7 : Monitoring Pelaksanaan Kegiatan dan Sub Kegiatan, Bagian: Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah, Rencana Kerja Tindak Lanjut Kesra, Tanggal 02 Januari 2024 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);

Halaman 30 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



8. T-8 : Produk Hukum Daerah yang diundangkan Tahun 2023 (fotokopi sesuai dengan fotokopi);
9. T-9 : Data AKIP dan RB Kabupaten Banjar (fotokopi sesuai dengan fotokopi);

Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang ahli dan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan pendapat atau keterangan di bawah sumpah/janji menurut agama dan kepercayaannya:

Ahli Penggugat:

1. PROF. DR. M. HADIN. H, S.H., M.Hum;

- Bahwa Ahli adalah Ahli dalam bidang Hukum Administrasi Negara yang mengajar hukum kepegawaian di Universitas Lambung Mangkurat;
- Bahwa menurut Ahli, dasar hukum yang mengatur penilaian kinerja PNS adalah PP No. 30 Tahun 2019, Peraturan Menpan RB No. 6 Tahun 2022, dan Surat Edaran Kepala BKN No. 3 Tahun 2023. Ketiga aturan ini memberikan kerangka hukum yang menegaskan pentingnya penilaian kinerja sebagai alat untuk pengembangan pegawai serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pemberian tunjangan;
- Bahwa Ahli menjelaskan berdasarkan PP No.30 Tahun 2019 yang menyatakan bahwa penilaian kinerja itu adalah dilaksanakan dalam satu sistem manajemen artinya mulai perencanaan, pelaksanaan sampai pada tindak lanjut itu satu kesatuan, sedangkan Peraturan Menpan No.6 Tahun 2022 itu pengelolaan yang mana tahapan-tahapan itu harus dilalui sampai pemberian nilai, kemudian tindak lanjutnya dalam satu manajemen;
- Bahwa berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak hanya menilai aspek kinerja secara teknis tetapi juga mencakup penilaian atas aspek perilaku. Penilaian terhadap perilaku ini telah diatur dengan standar yang jelas, sehingga tolok ukur yang digunakan harus objektif dan terukur.
- Bahwa Ahli menjelaskan dalam tahap perencanaan kinerja, baik PP No. 30 Tahun 2019 maupun Peraturan Menpan RB No. 6 Tahun 2022



mengharuskan adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP ini disusun oleh pegawai bersama pejabat penilai untuk menyepakati target dan ekspektasi kinerja yang ingin dicapai dalam periode tertentu. Dengan SKP sebagai acuan, proses penilaian akan lebih terarah dan terstandarisasi baik dari sisi kinerja maupun perilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- Bahwa Ahli menjelaskan dialog kinerja dilakukan pada tahap perencanaan, sebelum tahap penilaian kinerja dimulai. Dialog ini bertujuan untuk menyamakan ekspektasi dan menyepakati rencana kerja antara pegawai yang dinilai dengan pejabat penilai, yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dialog kinerja ini masih merupakan bagian dari tahap perencanaan dan belum masuk ke tahap pelaksanaan. Selanjutnya Ahli juga menjelaskan PP No. 30 Tahun 2019 menetapkan tahapan penilaian kinerja yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, dan tindak lanjut. Sementara itu, Peraturan Menpan RB No. 6 Tahun 2022 menyederhanakan tahapan ini menjadi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan, penilaian, serta tindak lanjut. Menurut Ahli, tahapan penilaian berada pada urutan yang lebih bawah, setelah seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja dilalui.
- Bahwa Ahli menjelaskan jika ada prosedur yang tidak diikuti dalam proses penilaian yang diatur dalam PP No 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menpan No 6 Tahun 2022 maka penilaian tersebut dianggap cacat prosedur;
- Bahwa menurut ahli yang memberi nilai harusnya terlebih dahulu bertandatangan baru setelah itu pejabat yang dinilai turut bertandatangan;
- Bahwa Ahli menjelaskan jika pejabat penilai tidak menandatangani dokumen penilaian, penilaian tersebut tetap dapat memiliki implikasi kepada pegawai yang dinilai. Karena disebutkan di dalam PP No.30



Tahun 2019 itu masuk dalam aplikasi, jadi di baca dari perencanaan sampai penilaian oleh pihak lain yang berwenang, sehingga ketika dia memberi nilai walaupun tidak ditandatangani tapi karena diketahui dan itu sebagai bahan evaluasi karena dalam PP No.30 Tahun 2019 pihak BKN itu menjadikan bahan evaluasi artinya berimplikasi kepada yang di nilai;

- Bahwa Penilaian kinerja pegawai menurut Surat Edaran No. 3 Tahun 2023 menitikberatkan pada dua aspek utama, yaitu kinerja dan perilaku, sesuai pedoman dalam PP No. 30 Tahun 2019. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja menjadi dasar untuk menilai kinerja secara menyeluruh. Pada tahap ketiga penilaian, kontribusi seorang pegawai terhadap kinerja organisasi dipertimbangkan, khususnya jika pegawai tersebut memegang peran sebagai pimpinan. Hasil kinerja organisasi yang dipimpin akan menjadi cerminan dari capaian kinerja individu pimpinan tersebut, yang menunjukkan hubungan erat antara pencapaian organisasi dan predikat kinerja individu. Hubungan antara penilaian organisasi dan kinerja individu ini memberikan fokus yang berbeda. Penilaian organisasi secara kolektif mencerminkan capaian unit terhadap target organisasi, sedangkan penilaian individu bergantung pada hasil gabungan antara SKP dan perilaku kerja yang bersangkutan
- Bahwa Ahli menjelaskan SKP disusun pada awal tahun dan inisiatif untuk melakukan dialog kinerja dalam tahapan penilaian berasal dari pejabat penilai;
- Bahwa menurut Ahli dokumen yang dihasilkan dari aplikasi e-kinerja bisa dikategorikan sebagai KTUN jika sudah ditandatangani, tetapi jika belum ditandatangani, maka statusnya hanyalah tindakan pemerintah yang berfungsi sebagai evaluasi dari BKN;

2. HOSPITA GLORIA SITUMORANG, S.H., M.AP;

- Bahwa Ahli adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Regional 8 Badan Kepegawaian Negara (BKN) mulai tahun 2005 sampai sekarang yang menjabat sebagai Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi

Halaman 33 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepegawaian, tugasnya melakukan Pembinaan didalam rangka Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN);

- Bahwa sesuai amanat Peraturan Menpan No. 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja ASN disebutkan bahwa di dalam sistem kinerja itu dilakukan dengan menggunakan sistem yang terintegritasi dengan satu data nasional dan amanat itu diberikan kepada BKN, oleh sebab itu sebagai amanat dari Peraturan Menpan No. 6 Tahun 2022 maka ditetapkanlah atau dikeluarkanlah Surat Edaran Kepala BKN No. 11 Tahun 2023 terkait dengan Pemanfaatan dan menggunakan penggunaan aplikasi e-kinerja BKN;
- Bahwa sistem e-kinerja ini telah terintegrasi dengan satu data nasional sehingga memungkinkan seluruh proses pengelolaan kinerja, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, dapat tercatat secara otomatis. Ketika instansi daerah memutuskan untuk berbagi aplikasi e-kinerja BKN sebagai sistem penilaian, proses kinerja pun dapat terbaca langsung melalui sistem ini. Pemerintah Kabupaten Banjar, sebagai salah satu instansi yang telah menggunakan aplikasi kinerja BKN, menerapkan sistem ini untuk penilaian kinerja ASN di wilayahnya, sesuai dengan standar SKP nasional;
- Bahwa Ahli menjelaskan penilaian kinerja ASN yang diinput melalui aplikasi e-kinerja akan terbaca secara otomatis dalam sistem. Pejabat penilai dapat memantau kinerja dan evaluasi melalui aplikasi. Setelah ASN mengunggah bukti kinerja untuk dievaluasi oleh pejabat penilai kinerja yang adalah atasan langsung;
- Bahwa menurut Ahli meskipun BKN membuat sistem penilaian kinerja, tanggung jawab pengelolaan kinerja terletak pada pejabat penilai. Penilaian yang tercatat dalam aplikasi e-kinerja berdampak pada perkembangan karir ASN, sesuai Peraturan Menpan No. 6 Tahun 2022 dan Surat Edaran BKN No. 11 Tahun 2023;
- Bahwa Ahli menjelaskan aplikasi e-kinerja menyediakan fitur untuk mengajukan keberatan. ASN dapat mengajukan keberatan dalam waktu maksimal 14 hari kerja setelah penilaian. Jika aplikasi mengalami

Halaman 34 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kendala teknis, keberatan dapat diajukan secara manual kepada pejabat penilai.

- Bahwa Ahli menjelaskan kinerja individu ASN harus berbanding lurus dengan capaian kinerja organisasi, terutama bagi pejabat pimpinan. Apabila pencapaian organisasi dinilai baik, maka kinerja pimpinan diharapkan juga baik;
- Bahwa Ahli menjelaskan penilaian kinerja ASN mencakup dua aspek: capaian kinerja dan perilaku kinerja. Penilaian ini terbagi dalam lima kategori: sangat baik, baik, butuh perbaikan, kurang, dan sangat kurang, yang diberikan berdasarkan capaian dan perilaku ASN;
- Bahwa Ahli menjelaskan bahwa perilaku kerja ASN dinilai berdasarkan hasil monitoring dan pembinaan, termasuk umpan balik dari atasan. Perilaku yang tidak mendukung pencapaian target akan mengharuskan adanya tindakan pembinaan, termasuk konseling jika diperlukan;

Saksi Penggugat

1. ANDRI RIFA'I

- Bahwa Saksi adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang merupakan ajudan dari Pak Sekretaris Daerah sejak Tahun 2019 sampai sekarang;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Bupati akan mencalonkan diri kembali sebagai Bupati;
- Bahwa Saksi mengetahui kegiatan umum Pak Sekda yaitu mengikuti acara protokol, menghadiri rapat dan menyelesaikan administrasi di kantor;
- Bahwa Saksi menyatakan bahwa tugasnya sebagai ajudan hanya untuk mendampingi dan melayani keperluan Pak Sekda, sedangkan pencatatan kegiatan dilakukan oleh Sekretaris Pak Sekda;
- Bahwa Saksi mengetahui tugas pokok dan Pak Sekda yaitu memimpin seluruh PNS di Kabupaten Banjar;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa koordinasi antara Pak Sekda dengan para asisten berjalan dengan baik;

Halaman 35 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengetahui inti dari gugatan ini karena penilaian e-kinerja dari Pak Sekda mendapat penilaian kurang baik;
- Bahwa Saksi menyatakan bahwa Penggugat pernah mengajukan keberatan dan menceritakannya secara langsung kepada Saksi;
- Bahwa Saksi tidak pernah mendengar adanya keluhan atau laporan bahwa pekerjaan Penggugat tidak beres;
- Bahwa Saksi menyatakan pada tahun 2019 Bupati yang menjabat adalah Guru Cholil;
- Bahwa Saksi menyatakan sejak tahun 2019 hingga 2023 Penggugat tidak pernah mengeluhkan penilaian kinerja kurang baik dan baru memberitahu Saksi mengenai penilaian buruk yang diterima Penggugat pada tahun 2024 untuk kinerja tahun 2023;
- Bahwa Saksi menyatakan tidak ada perilaku tercela atau masalah lain terkait Penggugat;
- Bahwa Saksi menyatakan Penggugat bersikap ramah kepada siapa pun;
- Bahwa Saksi mengetahui ada perjanjian kinerja tertulis antara Bupati dan Sekretaris Daerah tetapi tidak mengetahui isinya;
- Bahwa Saksi mengetahui adanya keberatan karena pada tanggal 12 Februari 2024 Penggugat meminta Saksi mengantarkannya ke BKN Regional VIII untuk konsultasi dan pada tanggal 13 Februari 2024 Penggugat mengirimkan surat keberatan yang diserahkan ke bagian tata usaha kepegawaian untuk diteruskan ke Bupati;
- Bahwa Saksi mengetahui pekerjaan Penggugat sehari-hari mengacu pada perintah dari Bupati;
- Bahwa Saksi menyatakan Penggugat selalu siap mendampingi Bupati jika diperintahkan;
- Bahwa Saksi tidak pernah mendengar adanya penugasan dari Bupati yang tidak dilaksanakan oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi menyatakan tidak pernah membaca surat keberatan tersebut dan hanya bertugas menyampaikan;

Halaman 36 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengetahui surat keberatan ada dalam bentuk fisik dan elektronik melalui aplikasi e-kinerja;
- Bahwa Saksi mengetahui hubungan yang kurang baik antara Penggugat dengan Bupati sekitar satu tahun terakhir berdasarkan omongan orang-orang;
- Bahwa Saksi menyatakan Penggugat tidak pernah menceritakan secara langsung tentang hubungan kurang baik dengan Bupati;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui apakah Bupati pernah memanggil Penggugat terkait evaluasi kinerja ini;

2. SYAH REZEKI JULIANDA, S. Kom;

- Bahwa Saksi sejak tahun 2021 sampai sekarang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi di Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan;
- Bahwa tupoksi Saksi sebagai Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi adalah bertanggung jawab atas koordinasi dan penanganan segala aspek yang berhubungan dengan Reformasi Birokrasi (RB) di provinsi. Saksi memantau dan melaporkan pelaksanaan RB ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) serta melakukan pembinaan terhadap pemerintahan kabupaten/kota dalam lingkup Provinsi Kalimantan Selatan;
- Bahwa Saksi mengetahui adanya perselisihan terkait penilaian kinerja Penggugat, yang menjabat sebagai Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Banjar yang dinilai kurang oleh Bupati;
- Bahwa Saksi menyatakan di lingkungan pemerintah penilaian kinerja seorang pejabat, khususnya Sekretaris Daerah, dapat memengaruhi kinerja sekretariat daerah yang dipimpinnya;
- Bahwa penilaian kinerja pejabat di lingkungan pemerintah provinsi dilakukan melalui perjanjian kinerja antara pejabat yang bersangkutan dan atasan langsungnya. Penilaian ini memiliki indikator yang dapat diukur dan dicapai dalam waktu tertentu, biasanya satu tahun. Salah satu tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja ini adalah

Halaman 37 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Reformasi Birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);

- Bahwa Saksi menyatakan pemantauan kinerja pejabat atau perangkat daerah, termasuk Sekretaris Daerah, umumnya didasarkan pada perjanjian kinerja yang dibuat antara pejabat tersebut dan atasan langsungnya dalam hal ini, antara Sekretaris Daerah dan Bupati. Menurut saksi, di tingkat provinsi terdapat kriteria perjanjian kinerja yang menetapkan indikator-indikator yang dapat diukur dan dicapai, relevan, serta memiliki jangka waktu, biasanya selama satu tahun. Indikator-indikator ini umumnya dinilai melalui indeks atau angka-angka yang terukur, seperti indikator Reformasi Birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- Bahwa Berdasarkan bukti P-10 yaitu Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar, Saksi menyatakan nilai SAKIP Kabupaten Banjar dari 68,03 menjadi 68,010 mengalami sedikit peningkatan pada tahun 2023. Meski perubahannya kecil, Kabupaten Banjar memperoleh predikat "baik" dalam penilaian SAKIP tersebut;
- Bahwa seluruh kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan dinilai menggunakan metode yang sama dalam hal SAKIP, namun hasil penilaiannya bervariasi. Beberapa kabupaten bahkan masih mendapatkan nilai "CC," yang dianggap di bawah standar;
- Bahwa terkait dampak nilai SAKIP yang rendah terhadap penilaian kinerja individu pejabat, saksi tidak mengetahui apakah nilai SAKIP yang kurang memengaruhi penilaian kinerja pribadi pejabat, khususnya pada Sekda;
- Bahwa Saksi mengetahui bukti P-9 yaitu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.7-6646 Tahun 2023, terkait hal ini Saksi mengetahui adanya evaluasi penyelenggaraan pemerintah daerah secara nasional tahun 2023 berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dikeluarkan oleh evaluator di masing-masing kementerian.



Evaluasi tersebut mencakup penyelenggaraan pemerintah daerah baik di tingkat provinsi maupun kabupaten;

- Bahwa nilai Reformasi Birokrasi (RB) biasanya diterbitkan lebih lambat dibandingkan SAKIP, karena cakupan RB lebih luas. RB mencakup berbagai aspek, termasuk penilaian SAKIP di dalamnya, dan nilai RB untuk tahun 2023 seingat Saksi keluar pada Januari 2024;

Tergugat juga mengajukan 1 (satu) orang saksi yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah/janji menurut agamanya:

Saksi Tergugat:

1. FARIDA ARLIANI, S.Sos;

- Bahwa Saksi menjadi admin e-kinerja sejak Maret 2023;
- Bahwa Saksi sebelum menjadi admin e-kinerja di tempatkan di sub bagian yang menangani masalah perceraian dan disiplin pegawai di Pemerintahan Kabupaten Banjar;
- Bahwa Saksi mengetahui yang disengketakan oleh Penggugat terhadap Tergugat di Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin ini yaitu mengenai keberatan penilaian atas penilaian Bupati sebagai Pejabat Penilai Kinerja kepada pegawai yang dinilai dalam hal ini yang dinilai yaitu Pak Sekretaris Daerah;
- Bahwa penilaian kinerja Pak Sekretaris Daerah yang dilihat di aplikasi admin yaitu dibawah ekspektasi kemudian perilaku kinerjanya juga dibawah ekspektasi;
- Bahwa Saksi menyatakan terkait dengan dokumen yang diupload oleh Penggugat pada aplikasi e-kinerja, admin tidak bisa melihat dokumen apa yang di upload yang bisa melihat hanya atasan langsung;
- Bahwa di dalam aplikasi e-kinerja tidak ada keberatan yang diajukan oleh Penggugat, kalau pun ada pastinya akan terekam di aplikasi. Dari tahun 2023 akhir sampai awal Maret 2024 tidak ada keberatan yang diajukan oleh Penggugat melalui aplikasi e-kinerja, untuk diketahui apabila ingin menyampaikan keberatan melalui aplikasi e-kinerja itu 14 (empat belas) hari setelah adanya penilaian, setelah 14 (empat belas)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari terlewat tidak akan bisa lagi mengajukan keberatan melalui aplikasi;

- Bahwa Saksi bisa menunjukkan tidak ada keberatan yang disampaikan oleh Penggugat dalam aplikasi e-kinerja;
- Bahwa Saksi mengetahui bukti T-3 yaitu Manajemen Keberatan;
- Bahwa Saksi baru melihat bukti T-2 yaitu monitoring SKP atas nama Mokhamad Hilman;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui kapan melakukan penilaian itu, cuma yang Saksi tahu waktu Bupati menilai di monitor SKP bisa dilihat tanggal 13 Februari 2024;
- Bahwa terkait penilaian Kepala SKPD dinilai oleh Bupati;
- Bahwa saksi menyatakan periode final di dalam laman e-kinerja adalah kinerja awal tahun mulai 1 Januari sampai 31 Desember dan pada tahun 2023, Saksi melakukan periode tahunan karena pertama kali e-kinerja dilaksanakan;
- Bahwa Saksi baru melihat bukti P-5 yaitu Penilaian SKP Tahun 2023;

Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan diajukan pada persidangan secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada tanggal 1 November 2024;

Segala sesuatu dalam Berita Acara Persidangan telah termuat dan merupakan satu kesatuan dalam putusan ini;

Pada akhirnya para pihak mohon putusan pengadilan.

PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat telah diuraikan dalam duduk perkara;

Menimbang, bahwa objek sengketa adalah tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai “Sangat Kurang” di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;

Halaman 40 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Menimbang, bahwa Pengadilan akan mempertimbangkan eksepsi dan pokok perkara:

Menimbang, bahwa sebelum memberikan pertimbangan terhadap eksepsi Tergugat, Pengadilan akan terlebih dahulu meninjau aspek-aspek formal dari Gugatan Penggugat, yaitu: aspek kewenangan mengadili, kepentingan Penggugat, tenggang waktu pengajuan gugatan dan upaya administratif Penggugat dengan rincian sebagai berikut;

1) Kewenangan Mengadili;

Menimbang, bahwa kompetensi absolut Peradilan Tata Usaha Negara diatur dalam ketentuan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, bahwa:

Pasal 47

"Pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan Sengketa Tata Usaha Negara;"

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai apa yang dimaksud dengan Sengketa Tata Usaha Negara telah diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang mengatur:

"Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara termasuk Sengketa Kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;"

Menimbang, bahwa Pasal 19 Jo Pasal 1 Angka 18 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, sebagai berikut:

Pasal 19

- (1) Keputusan dan/ atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan dengan melampaui wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a dan Pasal 18 ayat (1) serta Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan secara sewenang-wenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf c dan



Pasal 18 ayat (3) tidak sah apabila telah diuji dan ada Peraturan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

(2) Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan dengan mencampurkan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b dan pasal 18 ayat (2) dapat dibatalkan apabila telah diuji dan ada Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Pasal 1 Angka 18

Pengadilan adalah Pengadilan Tata Usaha Negara.

Menimbang, bahwa adapun Tindakan yang menjadi kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara telah dinyatakan dalam Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yaitu: "Tindakan Administrasi Pemerintahan yang selanjutnya disebut Tindakan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau Penyelenggara Negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan."

Menimbang, bahwa Pasal 87 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Perluasan kewenangan tersebut salah satunya yaitu dengan pemaknaan penetapan tertulis yang mencakup tindakan faktual sebagaimana Pasal 87 huruf a Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, bahwa:

Pasal 87

"Dengan berlakunya Undang-Undang ini, Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 harus dimaknai sebagai:

- a. penetapan tertulis yang mencakup tindakan faktual;*
- b. Keputusan Badan dan/atau Pejabat Tata Usaha Negara di lingkungan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan penyelenggara lainnya;*
- c. berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan AUPB;*
- d. bersifat final dalam arti lebih luas;*
- e. Keputusan yang berpotensi menimbulkan akibat hukum; dan/atau*



f. Keputusan yang berlaku bagi Warga Masyarakat;"

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechmatige Overheidsdaad*), bahwa:

Pasal 1 Angka 1

1. *Tindakan Pemerintahan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo Pasal 87 huruf a Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Jo Pasal 1 Angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Pedoman Penyelesaian Sengketa tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechmatige Overheidsdaad*) terdapat makna hukum bahwa pengadilan tata usaha negara memiliki kewenangan untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan suatu sengketa apabila secara kumulatif semua unsur berikut telah terpenuhi:

1. Bahwa perbuatan pejabat pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya;
2. Bahwa melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret; dan
3. Bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengadilan akan meninjau kembali apakah dalam sengketa *a quo* keseluruhan unsur tersebut telah terpenuhi, sehingga Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin memiliki kewenangan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa *a quo* dengan uraian pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa perbuatan pejabat pemerintahan dalam melaksanakan fungsi pemerintahan, dimana dalam perkara ini yang menjadi objek adalah perbuatan pejabat Pemerintah atau Penyelenggara negara lainnya, yaitu Bupati Banjar (Tergugat) dengan melakukan perbuatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yaitu tindakan pemerintahan memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai sebagai atasan dari Penggugat;

Menimbang, bahwa perbuatan Tergugat sebagaimana objek sengketa *a quo* bersifat bertindak (*comission*) diketahui perbuatan pejabat Pemerintah atau Penyelenggara negara lainnya, yaitu tindakan pemerintahan memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 sebagaimana termuat dalam bukti P-2 = T-1;

Menimbang, bahwa perbuatan Tergugat merupakan penyelenggaraan pemerintahan, yaitu dalam rangka pelaksanaan kegiatan yang bersifat eksekutif;

Menimbang, bahwa dengan demikian dapat disimpulkan objek sengketa *a quo* telah memenuhi kriteria tindakan pemerintahan sebagaimana maskud dalam Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Jo Pasal 1 Angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Pedoman Penyelesaian Sengkera tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechmatige Overheidsdaad*) sehingga Peradilan Tata Usaha Negara berwenang mengadilinya;

Menimbang, bahwa Tergugat adalah Bupati Banjar yang bertempat kedudukan di Banjarmasin, oleh karenanya berdasarkan pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha

Halaman 44 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Negara, Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa ini;

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan di atas, Pengadilan menilai bahwa unsur pertama mengenai perbuatan pejabat pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya, unsur kedua melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret, dan unsur ketiga dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan telah terpenuhi. Dengan demikian, Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin berwenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa yang diajukan oleh Penggugat.

2) Kepentingan Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan apakah terdapat Kepentingan Penggugat yang dirugikan atau tidak?

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyatakan:

Pasal 53

(1) "Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada Pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi."

Menimbang, Pasal 8 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechmatige Overheidsdaad*), bahwa:

Pasal 8

Setiap frasa "Keputusan Tata Usaha Negara" dan frasa "Sengketa Tata Usaha Negara" yang tercantum dalam BAB IV Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009



tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara haruslah dimaknai juga sebagai "Tindakan Pemerintahan" dalam rangka Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan menurut menurut Peraturan Mahkamah Agung ini.

Menimbang, Pasal 1 angka 6 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechmatige Overheidsdaad*) yang mengatur bahwa

Pasal 1

6. *"Penggugat adalah Warga Masyarakat yang kepentingannya dirugikan sebagai akibat dilakukannya Tindakan Pemerintahan."*

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechmatige Overheidsdaad*), bahwa:

Pasal 1 Angka 1

1. *Tindakan Pemerintahan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.*

Menimbang, bahwa dari rumusan ketentuan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo Pasal 8 Jo Pasal 1 Angka 6 Jo Pasal 1 Angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechmatige Overheidsdaad*) beserta penjelasannya di atas, dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya suatu kepentingan yang dirugikan tidak dapat mengajukan gugatan di Pengadilan. Dalam pengertian lain, sebaliknya jika secara hukum terbukti bahwa



kepentingan Penggugat dirugikan oleh suatu tindakan pemerintahan, maka secara hukum pula Penggugat memiliki kapasitas untuk menggugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara;

Menimbang, bahwa Pengadilan berpendapat bahwa arti kepentingan secara substantif adalah nilai yang dilindungi oleh hukum yang dapat diukur dengan ada tidaknya hubungan hukum antara orang yang bersangkutan dengan tindakan pemerintahan yang menjadi objek sengketa. Berdasarkan pertimbangan mengenai rumusan kepentingan tersebut, maka untuk menilai apakah Penggugat memiliki kepentingan, terlebih dahulu harus dinilai apakah terdapat hubungan hukum antara Penggugat dengan objek sengketa *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pemeriksaan di persidangan ditemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di wilayah pemerintah Kabupaten Banjar dengan jabatan selaku Sekretaris Daerah dengan Pangkat/Gol. Ruang Pembina Utama Madya (IV/d) di unit kerja Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan yang telah bekerja sejak 2019 (keterangan Saksi Andri Rifai) sesuai dengan identitas Penggugat yang tertera di dalam gugatan. (vide bukti P-1);
- Bahwa kemudian Tergugat telah memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 sebagaimana termuat dalam Bukti P-2 = T-1 yang kemudian dipermasalahkan Penggugat terkait tindakan Tergugat dan akhirnya dijadikan sebagai objek sengketa *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Penggugat adalah pihak yang telah mengalami kerugian langsung atas tindakan Tergugat. Oleh karena itu, Pengadilan berpendapat telah terdapat kepentingan Penggugat yang dirugikan dan Penggugat dalam mengajukan gugatannya telah memenuhi syarat kepentingan yang sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 53



ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo Pasal 8 Jo Pasal 1 Angka 6 Jo Pasal 1 Angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan melanggar Hukum Oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechtmatige Overheidsdaad*);

3) Upaya Administratif Penggugat dan Tenggang Waktu Pengajuan Gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa upaya administrasi Penggugat dan eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat telah melewati tenggang waktu saling berkaitan maka untuk lebih efektifnya pertimbangan Pengadilan dan tidak terjadi pengulangan pertimbangan yang sama, **Pengadilan akan mempertimbangkan secara bersama-sama aspek formalitas gugatan mengenai upaya administratif dan eksepsi pertama Tergugat mengenai gugatan Penggugat telah melewati tenggang waktu**, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa upaya administratif berdasarkan ketentuan Pasal 75 ayat (1) dan ayat (2) Undang – Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengatur sebagai berikut:

Pasal 75

- (1) *Warga Masyarakat yang dirugikan terhadap Keputusan dan/atau Tindakan dapat mengajukan Upaya Administratif kepada Pejabat Pemerintahan atau Atasan Pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan.*
- (2) *Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:*
 - a. keberatan; dan*
 - b. banding.*

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan Dan/Atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechtmatige Overheidsdaad*) menjelaskan bahwa:



Pasal 2

- (2) Pengadilan Tata Usaha Negara berwenang mengadili Sengketa Tindakan Pemerintahan setelah menempuh upaya administratif sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif.

Menimbang, bahwa berdasarkan asas preferensi dengan adanya ketentuan Pasal 59 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil mengatur sebagai berikut:

Pasal 59

- (1) Dalam hal PNS yang dinilai menyatakan keberatan atas hasil penilaian kinerja maka PNS yang dinilai dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima;
- (2) Atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan keberatan yang diajukan, wajib memeriksa dengan seksama hasil penilaian kinerja yang disampaikan kepadanya;
- (3) Dalam melaksanakan pemeriksaan terhadap hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS meminta penjelasan kepada Pejabat Penilai Kinerja PNS dan PNS yang dinilai;
- (4) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS dapat mengubah dan menetapkan hasil penilaian kinerja serta bersifat final.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, bahwa:

Pasal 27

Halaman 49 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d terdiri atas:

- a. pelaporan kinerja Pegawai;*
- b. keberatan;*
- c. pemeringkatan kinerja Pegawai;*
- d. penghargaan; dan*
- e. sanksi.*

Menimbang, bahwa Pasal 29 Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, bahwa:

Pasal 29

Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b dapat diajukan oleh Pegawai disertai alasan keberatan atas hasil evaluasi kinerja Pegawai kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

Menimbang, bahwa Penggugat telah menempuh upaya administratif sebagaimana telah teregister pada surat masuk yang tertera pada tanggal 13 Februari 2024 (vide: bukti P-14). Selanjutnya Kuasa Hukum Penggugat (Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT), Tanggal 05 Maret 2024, mengirimkan Surat Banding Administratif dengan lampiran surat kuasa dan bukti, kepada Bapak Gubernur Kalimantan Selatan. (vide: bukti P-4).

Menimbang bahwa gugatan Penggugat yang diajukan telah menempuh upaya administratif sebagaimana dalam Pasal 75 ayat (1) dan ayat (2) Undang – Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Jo Pasal 2 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan Dan/Atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechtmatige Overheidsdaad*) Jo Pasal 59 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Jo Pasal 27 Jo Pasal 29 Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

Menimbang bahwa selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan unsur formalitas gugatan tentang tenggang waktu pengajuan gugatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat yang juga dijadikan sebagai eksepsi Tergugat terkait gugatan Penggugat telah melewati tenggang waktu;

Menimbang, bahwa yang pada pokoknya Tergugat mendalilkan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang jika dihitung waktu sejak diterimanya/diketahuinya objek sengketa pada tanggal 13 Februari 2024 oleh Penggugat sampai dengan didaftarkan gugatan Penggugat pada tanggal 5 Agustus 2024 di Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin, maka gugatan perkara *a quo* didaftarkan Penggugat 175 (seratus tujuh puluh lima) hari setelah Penggugat mengetahui tindakan pemerintahan yang menjadi objek sengketa dalam perkara *a quo*, sehingga sangat jelas gugatan yang diajukan Penggugat telah melampaui tenggang waktu pengajuan gugatan dengan objek gugatan tindakan pemerintah dalam memberikan penilaian predikat kinerja pegawai "Sangat Kurang" dan tidak memenuhi ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yakni melebihi 90 (sembilan puluh) hari.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, bahwa:

Pasal 55

Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara;

Menimbang, bahwa tenggang waktu untuk mengajukan gugatan tindakan pemerintahan di Pengadilan Tata Usaha Negara telah ditentukan dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan Dan/Atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechtmatige Overheidsdaad*) mengatur:

Pasal 4

(1) Gugatan diajukan paling lama 90 (sembilan puluh) hari sejak tindakan pemerintahan dilakukan oleh Badan dan/atau Pejabat Administrasi Pemerintahan.

Halaman 51 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



(2) Selama Warga Masyarakat menempuh upaya administrasi tenggang waktu sebagaimana dimaksud ayat (1) terbantar sampai keputusan upaya administrasi terakhir diterima.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Perma Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan Dan/Atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechtmatige Overheidsdaad*), penghitungan tenggang waktu pengajuan gugatan diajukan paling lama 90 (sembilan puluh) hari sejak tindakan pemerintahan dilakukan;

Menimbang, bahwa Pasal 29 Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, bahwa:

Pasal 29

Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b dapat diajukan oleh Pegawai disertai alasan keberatan atas hasil evaluasi kinerja Pegawai kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

Menimbang, bahwa Poin 6 Keberatan Lampiran Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, bahwa keputusan atasan pejabat penilai kinerja dapat menetapkan keputusan atas pengajuan keberatan yang sifatnya menguatkan atau mengubah hasil evaluasi kinerja Pegawai harus ditetapkan oleh atasan Pejabat Penilai Kinerja paling lama 7 hari kerja sejak pengajuan keberatan diterima.

Menimbang, bahwa untuk menghitung tenggang waktu pengajuan gugatan Penggugat dalam sengketa *a quo* maka Pengadilan terlebih dahulu menilai dan mempelajari fakta-fakta hukum yang relevan untuk dijadikan dasar penghitungan tenggang waktu menggugat dan upaya administratif yang telah ditempuh oleh Penggugat terhadap objek, sebagai berikut:

1. Evaluasi Kinerja Pegawai Pendekatan Hasil Kerja Kuantitatif Periode: Tahunan (vide: bukti P-2 = T-2)
2. Surat Keberatan dari Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT, tanggal 13 Februari 2024 (vide: bukti P-3)
3. Surat dari Kuasa Hukum Penggugat (Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MT), Tanggal 05 Maret 2024, Perihal: Surat Banding Administratif, lampiran: surat kuasa dan bukti, kepada Bapak Gubernur Kalimantan Selatan (vide: bukti P-4);

4. Penilaian SKP Tahun 2023 (vide: bukti P-5);

5. Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM Tanggal 2 Januari 2024 (vide: bukti P-6);

6. Perjanjian Kinerja Tahun 2023 antara Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT dengan Bupati Banjar Tanggal 2 Januari 2023 dan perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023 Tanggal 5 Oktober 2023 (vide: bukti P-7 = T-1);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas dikaitkan dengan bukti-bukti surat diperoleh fakta hukum yaitu objek sengketa tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian predikat Kinerja Pegawai "sangat kurang" di dokumen evaluasi kinerja pegawai periode tahunan pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari s.d. 31 Desember 2023 tersebut atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T., M.T., yang Penggugat dapatkan di laman aplikasi e-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 sebagaimana tercantum dalam bukti P-2 = T-2. Selanjutnya, Penggugat telah mengajukan surat keberatan tertanggal 13 Februari 2024. Kemudian mengajukan surat Banding administratif Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, ST, MT, Tanggal 05 Maret 2024 kepada Gubernur Kalimantan Selatan. Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Banjarmasin yang diputuskan dalam Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM Tanggal 2 Mei 2024. Objek gugatan a quo oleh Bupati Banjar tidak ditandatangani secara basah oleh Pejabat Penilai dan penggugat baru mengetahui bahwa dokumen tersebut tidak ditandatangani secara basah oleh Pejabat Penilai sehingga sejak saat itu Penggugat mengajukan gugatan baru dengan objek tindakan pemerintahan (vide: Bukti P-6). Bahwa objek a quo Kemudian Penggugat mendaftarkan gugatan tanggal 5 Agustus 2024 di Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin.

Menimbang, bahwa Pengadilan berpendapat pengajuan gugatan Penggugat belum lewat waktu atau daluarsa merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 1991 menjelaskan penghitungan

Halaman 53 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



tenggang waktu sebagaimana dimaksud Pasal 55 terhenti/ditunda (*gschorst*) pada waktu gugatan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara yang berwenang.

Menimbang, bahwa dikaitkan dengan norma-norma hukum tersebut di atas dengan fakta persidangan dalam perkara ini sebagaimana ditentukan dalam Pasal 4 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintahan Dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum Oleh Badan Dan/Atau Pejabat Pemerintahan (*Onrechtmatige Overheidsdaad*) Jo Pasal 29 Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan selanjutnya mendaftarkan gugatan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha pada tanggal 5 Agustus 2023 maka gugatan Penggugat diajukan masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari sebagaimana diisyaratkan oleh Pasal 4 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 beralasan hukum dan eksepsi Tergugat dinyatakan tidak diterima;

Eksepsi;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat, yaitu: Gugatan Penggugat Telah Melewati Tenggang Waktu, Objek Sengketa Tidak Jelas/Kabur (*Obscuur Libel*) dan Gugatan Prematur (*Exceptio Dilatoria*);

Menimbang, bahwa eksepsi tentang Gugatan Penggugat Telah Melewati Tenggang Waktu telah dipertimbangkan bersamaan dalam pertimbangan aspek formalitas Upaya Administratif Penggugat dan Tenggang Waktu Pengajuan Gugatan Penggugat, sehingga untuk selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tentang Objek Sengketa Tidak Jelas/Kabur (*Obscuur Libel*) dan Gugatan Prematur (*Exceptio Dilatoria*), sebagai berikut:

1) Objek Sengketa tidak jelas/kabur (*Obscuur Libel*)

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan eksepsi objek sengketa tidak jelas/kabur (*obscur libel*) yang pada pokoknya Tergugat mendalilkan objek sengketa *a quo* yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya, ditentukan penanggalan untuk objek sengketa adalah 7 Februari 2024, sedangkan berdasarkan penelusuran data



atau riwayat dari aplikasi E-Kinerja dapat diketahui penanggalan pemberian penilaian Predikat Kinerja Pegawai oleh Tergugat kepada Penggugat melalui aplikasi E-Kinerja adalah tanggal 13 Februari 2024. Hal tersebut menunjukkan bahwa objek sengketa yang disampaikan Penggugat tidak jelas/kabur khususnya mengenai objek sengketa dalam perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa untuk mempertimbangkan mengenai eksepsi Tergugat tersebut Pengadilan mempedomani ketentuan Pasal 56 dan Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-undang nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara mengatur ketentuan sebagai berikut :

- (1) *Gugatan harus memuat :*
 - a. *nama, kewarganegaraan, tempat tinggal, dan pekerjaan penggugat, atau kuasanya;*
 - b. *nama, jabatan, dan tempat kedudukan tergugat;*
 - c. *dasar gugatan dan hal yang diminta untuk diputuskan oleh Pengadilan.*
- (2) *Apabila gugatan dibuat dan ditandatangani oleh seorang kuasa penggugat, maka gugatan harus disertai surat kuasa yang sah.*
- (3) *Gugatan sedapat mungkin juga disertai Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan oleh penggugat.*

Menimbang, bahwa setelah Pengadilan mencermati gugatan Penggugat, di dalam gugatan Penggugat tersebut sudah memuat jelas identitas Penggugat dan kuasa hukumnya, identitas Tergugat dan hal-hal yang diminta oleh Penggugat serta objek yang digugat oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan :

- (1) *Sebelum pemeriksaan pokok sengketa dimulai, Hakim wajib mengadakan pemeriksaan persiapan untuk melengkapi gugatan yang kurang jelas.*



(2) Dalam pemeriksaan persiapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Hakim:

- a. wajib memberi nasihat kepada penggugat untuk memperbaiki gugatan dan melengkapinya dengan data yang diperlukan dalam jangka waktu tiga puluh hari;
- b. dapat meminta penjelasan kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan.

Menimbang, bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat, Pengadilan berpendapat bahwa apabila dihubungkan dengan berita acara Persidangan Pemeriksaan Persiapan, Penggugat telah jelas memperbaiki gugatannya sesuai dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sehingga gugatan Penggugat menjadi jelas dan tidak kabur;

Menimbang, bahwa jika gugatan Penggugat dikaitkan dengan ketentuan pertauran perundang-undangan khususnya ketentuan Pasal 56 dan Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara maka Pengadilan berpendapat bahwa gugatan Penggugat sudah jelas dan tidak kabur;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dinyatakan jelas dan tidak kabur, maka terhadap eksepsi Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan/atau Kabur (*obscuur libel*) tidak beralasan hukum sehingga patut untuk dinyatakan tidak diterima;

2) Gugatan Prematur (*Exceptio Dilatoria*)

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan eksepsi gugatan prematur (*Exceptio Dilatoria*);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan diajukan terhadap objek sengketa *a quo* belum mendapatkan pengesahan berupa tanda tangan dari Tergugat sebagaimana Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Negara yang menentukan keberatan dapat diajukan kepada atasan Pejabat Penilai Kinerja apabila dokumen evaluasi kinerja pegawai sudah disahkan dengan ditandatangani oleh Pejabat penilai Kinerja.



Menimbang, bahwa perluasan kewenangan pemaknaan penetapan tertulis yang mencakup tindakan faktual sebagaimana Pasal 87 huruf a Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, bahwa:

Pasal 87

“Dengan berlakunya Undang-Undang ini, Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 harus dimaknai sebagai:

a. penetapan tertulis yang mencakup tindakan faktual;... dst.

Menimbang, bahwa yang dimaksud Tindakan Pemerintah dalam Pasal 1 Angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019, Tindakan Pemerintah adalah perbuatan Pejabat pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai pengajuan upaya administratif pada perkara *a quo* diatur dalam Pasal 29 Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022, bahwa:

Pasal 29

Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b dapat diajukan oleh Pegawai disertai alasan keberatan atas hasil evaluasi kinerja Pegawai kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

Menimbang, bahwa objek sengketa berupa tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai “Sangat Kurang” di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjar Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 sebagaimana termuat dalam bukti P-2=T-2 bersifat bertindak (*comission*) yaitu perbuatan pejabat Pemerintah atau Penyelenggara negara lainnya.

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan keberatan yang dibuktikan dengan surat masuk perihal keberatan atas penilaian kinerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Bupati sebagai PPK, Tanggal 13 Februari 2024 (vide : Bukti P-14) Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Banjarmasin yang diputuskan dalam Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM Tanggal 2 Mei 2024. Objek gugatan *a quo* oleh Bupati Banjar tidak ditandatangani secara basah oleh Pejabat Penilai dan penggugat baru mengetahui bahwa dokumen tersebut tidak ditandatangani secara basah oleh Pejabat Penilai sehingga sejak saat itu Penggugat mengajukan gugatan baru dengan objek tindakan pemerintahan (vide: Bukti P-6). Bahwa, berdasarkan objek sengketa *a quo*, kemudian Penggugat mendaftarkan gugatannya pada tanggal 5 Agustus 2024 di Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin.

Menimbang, bahwa objek sengketa yang diajukan Penggugat dalam perkara *a quo* yang terdapat dalam laman e-Kinerja perihal penilaian SKP dari Tergugat kepada Penggugat. (vide: bukti P-5).

Menimbang bahwa objek sengketa merupakan tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang sudah memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.Banjar Periode Penilaian 1 Januari S D 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T.,M.T., sehingga terhadap gugatan Penggugat tidak benar jika disebut oleh Tergugat sebagai gugatan yang prematur;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dinyatakan tidak prematur (*exceptio dilatoria*), maka terhadap eksepsi Gugatan Penggugat prematur (*exceptio dilatoria*) tidak beralasan hukum sehingga patut untuk dinyatakan tidak diterima;

Menimbang, bahwa dengan terpenuhinya seluruh aspek formal pengajuan gugatan dan tidak diterimanya seluruh eksepsi yang diajukan oleh Tergugat, maka selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan mengenai pokok perkaranya sebagai berikut;

Pokok Perkara;

Menimbang, bahwa di dalam gugatannya, Penggugat memohon kepada Pengadilan untuk menyatakan batal atau tidak sah objek sengketa

Halaman 58 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yaitu Tindakan Pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya dengan adanya objek sengketa tersebut, Tergugat melanggar Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena Tergugat dalam memberikan penilaian SKP Penggugat tidak sesuai dengan prosedur dengan tidak melakukan tanda tangan pada hasil print out dari laman aplikasi E-Kinerja, dari segi substansi Tergugat melanggar Pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan bertentangan dengan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) yaitu asas Kepastian Hukum, asas Tertib Penyelenggaraan Negara, Asas Keterbukaan dan Asas Proporsionalitas.

Menimbang, bahwa Tergugat telah membantah dalam jawabannya dengan mendalilkan yang pada pokoknya dalam menerbitkan objek sengketa a quo, Tergugat telah melaksanakan seluruh proses dan mekanisme sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab menjawab, alat bukti yang diajukan para pihak, diperoleh fakta hukum sebagai berikut:

1. Bahwa sejak Tahun 2019, Penggugat diangkat dalam jabatan Sekretaris Daerah dengan Pangkat/Gol.Ruang Pembina Utama Madya (IV/d) di unit kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan dan sebelumnya menjabat sebagai Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan keterangan Saksi 1 Penggugat dan tidak dibantah oleh Tergugat.

Halaman 59 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa sejak tanggal 2 Januari 2023 telah ada perjanjian kinerja antara Penggugat dengan Tergugat dan tanggal 5 Oktober 2023 (Vide Bukti P-7 dan P-15)
3. Bahwa pada Januari 2024 telah ada realisasi kinerja tahun 2023 yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar dan dokumentasi Kegiatan Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar (Vide Bukti P-15 dan P-16 yang tidak dibantah oleh Tergugat)
4. Bahwa pada tanggal 2 Januari 2024, telah ada juga Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024 yang dibuktikan dengan Berita Acara Pernyataan Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024 (vide bukti P-8 dan tidak dibantah oleh Tergugat)
5. Bahwa pada tanggal 07 Februari 2024 Tergugat melakukan penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 kepada Penggugat pada laman aplikasi E-Kinerja (Vide Bukti P-2)

Menimbang, bahwa berdasarkan inti dalil gugatan Penggugat, inti dalil Jawaban Tergugat, dan fakta/fakta hukum sebagaimana diuraikan di atas, Pengadilan menentukan pokok permasalahan hukum yang wajib dipertimbangkan sebagai berikut:

1. aspek wewenang Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa a quo;
2. aspek prosedur objek sengketa mengenai prosedur yang dilakukan Tergugat dalam pemberian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. Mokhamad Hilman, S.T.,M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;
3. aspek substansi penerbitan objek sengketa apakah penilaian Tergugat kepada Penggugat telah sesuai substansinya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan persoalan hukum di atas, sebagai berikut:

Aspek Kewenangan:

Halaman 60 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa kewenangan Tergugat atas objek sengketa dinyatakan dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang pada pokoknya Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Menimbang, bahwa pejabat penilai PNS sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah:

- (1) *Pejabat Penilai Kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.*
- (2) *Pejabat Penilai Kineda PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan penilaian terhadap unsur SKP dan unsur Perilaku Kerja.*
- (3) *Dalam hal Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhalangan, Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang*

Menimbang, berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara bagian C. Penetapan SKP angka 1 dan 3.a, bahwa:

1. *SKP ditandatangani Pegawai yang bersangkutan dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja*
3. *Untuk Instansi Daerah, SKP bagi:*
 - a) *pejabat pimpinan tinggi madya dan pratama disetujui dan ditetapkan oleh Kepala Daerah*

Menimbang, bahwa berdasarkan Keterangan Saksi 1 Penggugat, Bukti P-2 dan P-7 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar dengan jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar sebagai pejabat pimpinan tinggi di daerah, sehingga pejabat penilai dari kinerja PNS adalah Kepala Daerah sekaligus sebagai atasan langsung PNS yang dalam hal ini adalah Tergugat selaku Bupati Kabupaten Banjar;

Halaman 61 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Menimbang, bahwa berdasarkan objek sengketa a quo (vide Bukti P-2), diperoleh fakta hukum Penggugat diberi penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., oleh Tergugat di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;

Menimbang, bahwa atas dasar fakta hukum tersebut di atas, Tergugat berwenang untuk menerbitkan objek sengketa a quo sesuai ketentuan Pasal 45 dan Pasal 46 ayat (1) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, Tergugat berwenang menerbitkan objek sengketa;

Aspek Prosedur:

Menimbang, bahwa Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berbunyi:

"Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 terdiri atas:

- a. perencanaan kinerja;*
- b. pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan pembinaan kinerja;*
- c. penilaian kinerja;*
- d. tindak lanjut; dan*
- e. Sistem Informasi Kinerja PNS"*

Menimbang bahwa Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berbunyi:

"(1) Pemantauan Kinerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS terhadap PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan SKP paling kurang 1 (satu) kali dalam setiap semester pada tahun berjalan.

- (2) Pemantauan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengamati Capaian Kinerja melalui dokumentasi kinerja yang terdapat dalam sistem informasi non-elektronik dan/atau sistem informasi berbasis elektronik*



- (3) *Pemantauan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk mengetahui kemajuan kinerja PNS, agar tidak terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan.*
- (4) *Apabila terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS dan/atau Pejabat Penilai Kinerja PNS harus segera mencari penyebabnya dan diupayakan mengatasinya, serta dilakukan percepatan sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana direncanakan semula.*
- (5) *Dalam melakukan Pemantauan Kinerja, Pejabat Penilai Kinerja PNS dapat dibantu oleh Pengelola Kinerja.*
- (6) *Hasil Pemantauan Kinerja pelaksanaan SKP yang didasarkan bukti-bukti objektif dan perubahan lingkungan organisasi dapat memuat rekomendasi perubahan SKP'.*

Menimbang bahwa Pasal 30 dan 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berbunyi:

"Pasal 30

- (1) *Pembinaan kinerja PNS bertujuan untuk menjamin pencapaian Target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP.*
- (2) *Pembinaan kinerja PNS dilakukan melalui Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja.*
- (3) *Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) dilakukan secara berkesinambungan berdasarkan atas hasil Pemantauan Kinerja.*

Pasal 31

- (1) *Bimbingan Kinerja diberikan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus oleh unit keda kepada PNS."*

Menimbang bahwa Pasal 42 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur, bahwa:

"Pengelolaan kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 berorientasi pada:

- a. hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai ASN;*



- b. pengembangan kinerja Pegawai ASN;*
- c. pemenuhan ekspektasi pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja organisasi; dan*
- d. dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dan Pegawai ASN.”*

Menimbang, bahwa selama pemeriksaan di persidangan diperoleh fakta hukum yang berkaitan dengan ketentuan di atas, sebagai berikut:

1. Bahwa sejak tanggal 2 Januari 2023 telah ada perjanjian kinerja antara Penggugat dengan Tergugat dan tanggal 5 Oktober 2023 (Vide Bukti P-7 dan P-15)
2. Bahwa pada Januari 2024 telah ada realisasi kinerja tahun 2023 yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar dan dokumentasi Kegiatan Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar (vide Bukti P-15 dan P-16 yang tidak dibantah oleh Tergugat)
3. Bahwa pada tanggal 2 Januari 2024, telah ada juga Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024 yang dibuktikan dengan Berita Acara Pernyataan Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024 (vide bukti P-8 dan tidak dibantah oleh Tergugat)
4. Bahwa pada tanggal 07 Februari 2024 Tergugat melakukan penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 kepada Penggugat pada laman aplikasi E-Kinerja (Vide Bukti P-2 dan T-2)
5. Bahwa ekspektasi yang Tergugat sampaikan dalam SKP melalui aplikasi E-Kinerja dilakukan ketika SKP sudah diinput oleh Penggugat, dan penggunaan aplikasi E-Kinerja untuk melakukan penilaian kinerja pegawai digunakan sejak bulan Oktober 2023, sehingga dapat dikatakan masih dalam tahapan penyesuaian dalam penggunaan aplikasi E-Kinerja tersebut. Penggugat juga tidak pernah melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi ekspektasi dengan atasan dari Pejabat Penilai Kinerja Penggugat. (pada dalil jawaban Tergugat);



Menimbang, setelah mencermati Bukti P-2 dan T-2 bahwa pada bagian penilaian kinerja terdapat keterangan evaluasi dari Tergugat bersamaan dengan penilaian kinerja;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Prof. Dr. M. Hadin. H, S.H., M.Hum bahwa sesuai dengan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa selama pelaksanaan kinerja, pegawai yang bersangkutan berhak mendapatkan pemantauan kinerja dan pembinaan kinerja sebelum dilakukan penilaian kinerja;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Hospita Gloria Situmorang, S.H., M. AP, bahwa sesuai dengan Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, untuk memenuhi ekspektasi maka ASN berhak mendapatkan pembinaan kinerja dengan bimbingan kinerja untuk capaian kinerja dan konseling kinerja untuk perilaku kerja;

Menimbang, bahwa selama pemeriksaan di persidangan tidak ditemukan bukti yang dapat menunjukkan adanya fakta hukum Tergugat melakukan pemantauan kinerja, pembinaan kinerja ataupun dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dan Pegawai ASN selama pelaksanaan kinerja (sebelum penilaian kinerja dilaksanakan);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, Pengadilan berkesimpulan bahwa sebelum dilaksanakan penilaian kinerja, terlebih penilaian kinerja dengan predikat sangat kurang yang belum pernah diterima sebelumnya seharusnya dilakukan pemantauan dan pembinaan terlebih dahulu sebelum dilakukan penilaian kinerja/terbitnya objek sengketa sehingga penilaian kinerja yang menjadi objek sengketa terdapat tahapan yang dilewati yang dari segi prosedur yang bersifat esensi/substantif untuk membatalkan objek sengketa a quo;

Aspek Substansi:

Menimbang, bahwa substansi objek sengketa adalah Tindakan Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024 Penggugat tanggal 24 Juli 2023 sebagaimana tergambar pada print out penilaian kinerja tahunan Penggugat Tahun 2023 (vide bukti P-10);

Menimbang, bahwa norma yang mengatur perihal Objek Sengketa adalah Pasal 3 Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berbunyi:

"Pasal 3

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4

Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;*
- b. terukur;*
- c. akuntabel;*
- d. partisipatif; dan*
- e. transparan"*

Menimbang, bahwa Lampiran Bab IV Evaluasi Kinerja Pegawai pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, terdapat kuadran yaitu:

- *Sangat baik: jika hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi.*
- *Baik*
 - 1. hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi*
 - 2. Hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi*
 - 3. Hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi*

Halaman 66 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



- *Butuh Perbaikan:*
 1. Hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi
 2. Hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi
- *Kurang/Misconduct:*
 1. Hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi
 2. Hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi)
- *Sangat Kurang, jika hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi”*

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Hospita Gloria Situmorang, S.H., M. AP. bahwa selama pelaksanaan kinerja, pejabat penilai wajib melakukan pemantauan dengan dokumen bukti dokumen *on-going feedback* sehingga terdokumentasi dengan baik dan menjadi dasar penilaian kinerja yang objektif, sehingga penilaian kinerja tidak subyektif;

Menimbang bahwa Tergugat selama pemeriksaan persidangan tidak dapat membuktikan alasan-alasan yang menjadi motivasi atau dasar Tergugat memberikan penilaian kinerja dengan Predikat Kinerja Pegawai “Sangat Kurang” sebagaimana yang menjadi objek sengketa;

Menimbang, bahwa selanjutnya, setelah Pengadilan cermati serta berdasarkan keterangan saksi Syah Rezeki Julianda, S.Kom, data yang termuat dalam Keputusan Mendagri Nomor 100.2.1.7.6646 Tahun 2023 tentang Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara Nasional Tahun 2023 berdasarkan laporan penyelenggaraan pemerintahan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Tahun 2022 (vide: Bukti P-9), berbanding terbalik dengan penilaian dari Tergugat terhadap Penggugat, dimana nilai evaluasi penyelenggaraan pemerintah daerah (EPPD) pada Tahun 2023 adalah 3, 4959 dengan status tinggi berada pada pada peringkat kedua di Provinsi Kalimantan Selatan dan peringkat 17 nasional, meningkat dari capaian tahun 2022 dengan nilai 2,69 dengan status sedang yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berada pada peringkat ke 6 di Provinsi Kalimantan Selatan dan peringkat 95 nasional sehingga capaian terhadap organisasi juga menentukan kinerja dari Penggugat sebagai Sekretaris Daerah (keterangan saksi Syah Rezeki Julianda, S.Kom.) serta berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Vide: Bukti P-10) menunjukkan bahwa nilai kinerja Pemerintah Kabupaten Banjar adalah sebesar 68,10 dengan predikat “B” sehingga implementasi SAKIP sudah baik pada pemerintah daerah Kab. Banjar (keterangan saksi Syah Rezeki Julianda, S.Kom.);

Menimbang, bahwa dengan demikian Pengadilan tidak menemukan adanya alasan-alasan relevan yang dapat dijadikan sebagai motivasi Tergugat untuk memberikan penilaian kinerja dengan Predikat Kinerja Pegawai “Sangat Kurang”, sehingga Pengadilan berpendapat penilaian kinerja tersebut tidak memenuhi prinsip objektif, terukur dan akuntabel yang menjadi Penilaian Kinerja PNS;

Menimbang, bahwa dengan tidak dilakukannya pemantauan secara berkala dan tidak adanya pembinaan sebelum adanya penilaian pada akhir tahun sehingga membuat Penggugat tidak mengetahui letak kurang ataupun salahnya dalam menjalankan tupoksi pekerjaannya maka penilaian kinerja tersebut (objek sengketa a quo) tidak memenuhi prinsip partisipatif dan transparan yang menjadi Penilaian Kinerja PNS.

Menimbang bahwa Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik berdasarkan Penjelasan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, berbunyi:

“Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas kecermatan” adalah asas yang mengandung arti bahwa suatu Keputusan dan/atau Tindakan harus didasarkan pada informasi dan dokumen yang lengkap untuk mendukung legalitas penetapan dan/atau pelaksanaan Keputusan dan/atau Tindakan sehingga Keputusan dan/atau Tindakan yang bersangkutan dipersiapkan dengan cermat sebelum Keputusan dan/atau Tindakan tersebut ditetapkan dan/atau dilakukan.

Huruf f

Halaman 68 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.”

Menimbang, bahwa selama persidangan Tergugat tidak pernah membuktikan adanya *on-going feedback* maupun dokumen pendukung adanya kegiatan tersebut, tidak ada pemantauan dan tidak ada pembinaan kepada Penggugat meskipun telah Pengadilan perintahkan selama pembuktian di persidangan tetapi sampai dengan agenda pembuktian selesai, Tergugat tidak membuktikannya;

Menimbang bahwa, Pengadilan menilai berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik, dengan tidak adanya *on-going feedback* maupun dokumen pendukung adanya kegiatan tersebut, tidak ada pemantauan dan tidak ada pembinaan kepada Penggugat menunjukkan penilain kinerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak objektif sehingga melanggar asas kecermatan;

Menimbang, bahwa dengan tidak dilakukannya *on-going feedback* dan tidak adanya pemantauan dari Tergugat selama pelaksanaan pekerjaan Penggugat sehingga mengakibatkan penilaian kinerja Tergugat melanggar asas keterbukaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, objek sengketa cacat dari segi prosedur dan substansi, sehingga objek sengketa dinyatakan batal;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 60 ayat (3) dan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) jo Pasal 35 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang pada pokoknya penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan Sistem Informasi Kinerja PNS;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat ahli Hospita Gloria Situmorang, S.H., M.AP bahwa sesuai amanat Peraturan Menpan No. 6



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja ASN disebutkan bahwa di dalam sistem kinerja itu dilakukan dengan menggunakan sistem yang terintegritasi dengan satu data nasional dan amanat itu diberikan kepada BKN, oleh sebab itu sebagai amanat dari Peraturan Menpan No. 6 Tahun 2022 maka ditetapkanlah atau dikeluarkanlah Surat Edaran Kepala BKN No. 11 Tahun 2023 terkait dengan Pemanfaatan dan menggunakan penggunaan aplikasi e-kinerja BKN;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas dengan dikaitkan pendapat ahli Hospita Gloria Situmorang, S.H., M.AP, serta oleh karena objek sengketa dinyatakan batal, maka beralasan hukum Pengadilan untuk mewajibkan Tergugat untuk menghapus penilaian yang sebelumnya dan melakukan Tindakan Pemerintahan berupa memberikan penilaian ulang di aplikasi E-Kinerja terkait Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Penggugat, berdasarkan dokumen-dokumen pendukung periode 1 Januari SD 31 Desember 2023 yang diunggah oleh Penggugat ke dalam aplikasi E-Kinerja, dengan tetap berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Nasional sebagai pengelola sistem kinerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, berdasarkan seluruh rangkaian pertimbangan tersebut maka Pengadilan berpendapat gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya, Tergugat dinyatakan sebagai pihak yang kalah dihukum membayar biaya perkara sejumlah yang tercantum dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa Pengadilan telah mempertimbangkan seluruh alat bukti yang disampaikan para pihak namun untuk mengambil putusan hanya menguraikan alat bukti yang relevan dengan perkara ini dan terhadap alat-alat bukti selebihnya tetap termuat di dalam berkas perkara dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan Putusan;

Menimbang, bahwa dengan diucapkannya Putusan ini secara elektronik maka secara hukum telah dilaksanakan dengan mengunggah Salinan pada Sistem Informasi Pengadilan telah memenuhi asas sidang terbuka untuk

Halaman 70 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

umum sebagaimana ketentuan Pasal 26 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Administrasi Perkara dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik;

Mengingat, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, serta peraturan perundang-undangan dan ketentuan hukum lainnya yang berkaitan;

MENGADILI

Eksepsi:

Menyatakan eksepsi Tergugat tidak diterima seluruhnya;

Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan batal tindakan pemerintahan oleh Tergugat yang memberikan penilaian Predikat Kinerja Pegawai "Sangat Kurang" di Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;
3. Mewajibkan Tergugat untuk menghapus penilaian Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Tahunan Pemerintah Kab. Banjar Periode Penilaian 1 Januari SD 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T., M.T., di aplikasi E-Kinerja pada tanggal 7 Februari 2024;
4. Mewajibkan Tergugat untuk kembali melakukan Penilaian Kinerja Pegawai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Halaman 71 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp362.000,- (tiga ratus enam puluh dua ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin, pada hari Selasa, tanggal 5 November 2024, oleh ANING WIDI RAHAYU, S.H. sebagai Hakim Ketua Majelis, YOHANES CHRISTIAN MOTULO, S.H. dan ASLAMIA, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum secara elektronik dan disampaikan kepada para pihak yang sekaligus pula dipublikasikan untuk umum melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari Senin, tanggal 11 November 2024 oleh Majelis Hakim tersebut, dan dibantu oleh KHAIRATUNNISA, S.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin serta dihadiri secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan oleh Penggugat dan Tergugat.

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

Ttd.

Ttd.

YOHANES CHRISTIAN MOTULO, S.H.

ANING WIDI RAHAYU, S.H.,

Ttd.

ASLAMIA, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

Ttd.

KHIRATUNNISA, S.H.

Halaman 72 dari 73 halaman Putusan Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Perincian Biaya Perkara Nomor 34/G/TF/2024/PTUN.BJM

1. Biaya Pendaftaran Gugatan	Rp. 30.000,-
2. Biaya ATK Tk. I	Rp. 250.000,-
3. Biaya Panggilan	Rp. 42.000,-
4. PNBP Panggilan Pertama Penggugat	Rp. 10.000,-
5. PNBP Panggilan Pertama Tergugat	Rp. 10.000,-
7. Redaksi Putusan	Rp. 10.000,-
8. Meterai	Rp. 10.000,-
Jumlah	Rp. 362.000,-

(Tiga Ratus Enam Puluh Dua Ribu Rupiah)