



PUTUSAN

Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM

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

memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa 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 Jalan SMAN 2 Nomor 3, Rukun Tetangga 012, Rukun Warga 000, Kelurahan Indrasari, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), domisili elektronik hilman.mtp@gmail.com, dalam hal ini diwakili kuasanya Darul Huda Mustaqim, S.H., M.H., dan kawan-kawan, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan advokat pada Kantor Hukum Fikri, Dhia and Partner beralamat Jalan Brigjend H. Hasan Basri, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, domisili elektronik hudha27@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 21 Maret 2024;
Penggugat;

Lawan

BUPATI BANJAR, tempat kedudukan di Jalan A. Yani No.2, Kec. Martapura, Kab. Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini diwakili oleh Ahmad Rizal Putra Jan Sumatra, S.H., M.H., jabatan Kepala Bagian Hukum Setda Kab. Banjar, dan kawan-kawan, domisili elektronik bagianhukumsetdabanjar@gmail.com berdasarkan Surat Kuasa Nomor 180/199/KUM, tanggal 22 April 2024;
Tergugat;

Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin tersebut, telah membaca:

1. Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 21/PEN-DIS/2024/PTUN.BJM, tanggal 27 Maret 2024, tentang Lolos Dismissal;

Halaman 1 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM



2. Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 21/PEN-MH/2024/PTUN.BJM, tanggal 27 Maret 2024, tentang Penunjukan Majelis Hakim;
3. Surat Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 21/PEN-PPJS/2024/PTUN.BJM, tanggal 27 Maret 2024, tentang Penunjukan Panitera Pengganti dan Juru Sita Pengganti;
4. Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 21/PEN-PP/2024/PTUN.BJM, tanggal 27 Maret 2024, tentang Penetapan Hari dan Tanggal Pemeriksaan Persiapan;
5. Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin Nomor 21/PEN-HS/2024/PTUN.BJM, tanggal 2 Mei 2024, tentang Penetapan Hari dan Tanggal Persidangan Pertama;
6. Berkas perkara dan mendengar keterangan para pihak yang berperkara di persidangan;

DUDUK PERKARA

Penggugat telah mengajukan gugatan tanggal 27 Maret 2024, yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin pada tanggal 27 Maret 2024, dengan Register Perkara Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM, Penggugat mengemukakan pada pokoknya:

A. Objek Sengketa:

Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari s/d 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., yang ditetapkan pada tanggal 07 Februari 2024 oleh Bupati Banjar

B. Upaya Administratif

1. Bahwa Penggugat mengetahui Objek Sengketa pada tanggal 07 Februari 2024 melalui laman aplikasi E-Kinerja;
2. Bahwa Penggugat merasa kepentingannya dirugikan akibat dikeluarkannya objek sengketa tersebut oleh Tergugat dan pada tanggal 13 Februari 2024 Penggugat telah mengajukan Upaya Administratif "Keberatan" secara tertulis dan juga dimuat melalui aplikasi E-Kinerja kepada Tergugat dimana hal ini sudah sejalan dengan Pasal 129 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) BAB XIII mengenai Penyelesaian Sengketa pada Undang-Undang Republik Indonesia



Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan sudah sejalan dengan Pasal 3 ayat (1) huruf b dan ayat (3) Jo. Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara;

3. Bahwa berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara *"Pejabat harus memberikan tanggapan atas Keberatan yang diajukan oleh Pegawai ASN yang mengajukan Keberatan."*

Dan ayat (3) nya *"Tanggapan atas Keberatan sebagaimana dimaksud ayat (1) disampaikan secara tertulis kepada atasan Pejabat dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal Pejabat menerima tembusan Keberatan."*

Dan dijelaskan kembali pada ayat (7) *"Apabila dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan Pejabat tidak mengambil keputusan, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara;"*

4. Bahwa terhadap upaya administratif "Keberatan" yang diajukan oleh Penggugat sebagaimana angka 2 tersebut telah direspon oleh Tergugat pada laman aplikasi E-Kinerja dengan jawaban "Di Tolak" namun tidak dijawab secara Tertulis oleh Tergugat hingga gugatan ini di sampaikan, dan pada laman aplikasi E-Kinerja tertulis Periode Final terhadap Keputusan Objek Sengketa tersebut tertera tanggal 24 Februari 2024;
5. Bahwa selanjutnya Penggugat melalui kuasa hukumnya telah mengajukan Upaya Administratif "Banding" pada tanggal 05 Maret 2024 kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan selaku atasan pejabat yang menetapkan keputusan sebagaimana Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
6. Bahwa terhadap Upaya Administratif "Keberatan" yang diajukan Penggugat tidak ada penetapan keputusan dalam batas waktu kewajiban sesuai dengan Pasal 8 ayat (7) Peraturan Pemerintah



Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara yakni "*Apabila dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan Pejabat tidak mengambil keputusan, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara*" dan/atau 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, sebagaimana dimaksud dalam pasal 78 ayat (5) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

C. Kewenangan Pengadilan

1. Bahwa objek sengketa adalah Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari s/d 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., yang ditetapkan pada tanggal 07 Februari 2024 oleh Bupati Banjar;
2. Bahwa terhadap objek sengketa ini telah memenuhi persyaratan undang-undang yakni dikeluarkan oleh Badan Tata Usaha Negara, dalam hal ini dilaksanakan oleh Pejabat tata Usaha Negara yaitu Bupati Banjar;
3. Bahwa objek sengketa ini dikeluarkan oleh Bupati Banjar dan disebutkan nama dan kedudukannya yaitu H. Saidi Mansyur, S.Ikom dengan jabatan Bupati Banjar, unit kerja Pemkab Banjar;
4. Bahwa objek sengketa ini telah memenuhi ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan: "*Keputusan Tata Usaha Negara adalah Suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bersifat konkrit, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata*".
 - a. Konkrit, artinya nyata dan berwujud serta termuat dalam bentuk tulisan sehingga bersifat konkrit dan Surat Keputusan tersebut dikeluarkan oleh Tergugat selaku pejabat Tata Usaha Negara;-



Bahwa objek sengketa merupakan keputusan yang secara konkrit tujuannya adalah memberikan penilaian kinerja pegawai kepada Penggugat dengan nilai "Sangat Kurang" atas nama Penggugat;

Bahwa oleh karena itu, objek sengketa telah memenuhi kriteria konkrit karena secara tegas dan jelas pihak yang dituju dalam Keputusan Tata Usaha Negara itu menunjuk perorangan, yaitu Penggugat;

Bahwa objek sengketa telah memenuhi syarat kriteria konkrit, karena Keputusan Tata Usaha Negara tersebut tidak abstrak, tetapi berwujud, tertentu dan sudah ditentukan;

- b. Individual, yaitu; Bahwa objek gugatan merupakan keputusan yang semata-mata ditujukan kepada Penggugat yang nama, pekerjaan, kewarganegaraan, tempat tinggal dan akibat hukum telah disebutkan dengan jelas dan tegas, oleh karena itu telah memenuhi kriteria individual;-

Bahwa Keputusan Tata Usaha Negara tersebut merugikan Penggugat yang mana Tergugat tanpa menghiraukan dan memperhatikan hak-hak Penggugat sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar;-

- c. Final, bahwa objek sengketa sudah definitive karena tidak memerlukan lagi persetujuan/pengesahan dari instansi lain untuk berlakunya, maka dengan demikian keputusan Tergugat tersebut telah bersifat final dan menimbulkan akibat hukum bagi Penggugat yaitu Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar;-

Bahwa objek gugatan tersebut dimaksudkan oleh Tergugat untuk menimbulkan akibat hukum yang definitif bagi Penggugat;-

Bahwa objek gugatan memfokuskan pada penilaian kinerja pegawai kepada Penggugat yang secara tegas dan jelas menyebut nama, kepangkatan serta menentukan atau mencantumkan akibat hukum dari keputusan tersebut;-

Bahwa objek gugatan telah memenuhi kriteria final dikarenakan akibat hukum yang ditimbulkan serta dimaksudkan dengan pengeluaran penetapan tersebut benar-benar memiliki akibat hukum yang definitif;-



5. Bahwa berdasarkan Pasal 8 ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara : *“Apabila dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan Pejabat tidak mengambil keputusan, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara”*;
6. Bahwa hingga saat ini gugatan ini dilayangkan, Tergugat tidak mengambil keputusan terhadap Keberatan yang diajukan oleh Penggugat secara tertulis maupun dimuat dalam laman E-Kinerja;
7. Bahwa Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan juga sebagai hukum administrasi formil maupun materiil dalam sistem Peradilan Tata Usaha Negara;
8. Bahwa dalam pasal 78 ayat (5) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menyebutkan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menyelesaikan banding, maka keberatan dianggap dikabulkan;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 50 Jo. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Pengadilan tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Pertama atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Pengadilan tata Usaha Negara dan terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Pengadilan tata Usaha Negara yang mengatur bahwa PTUN memiliki kewenangan untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata usaha Negara oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara baik di tingkat pusat maupun daerah termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

D. Kepentingan Penggugat

1. Bahwa Keputusan Tata Usaha Negara yang diterbitkan oleh Tergugat yang menjadi Objek Sengketa sangat merugikan Penggugat, secara harkat dan martabat Penggugat dalam

Halaman 6 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kedudukannya sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Banjar karena Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan yang dilakukan oleh Tergugat dalam mengevaluasi kinerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan pegawai terlihat sangat subyektif dengan tanpa mempertimbangkan capaian kinerja organisasi tahunan;

Pasal 53 ayat (1) menyebutkan bahwa :

"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 penilaian kinerja pegawai dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut merupakan hal yang penting dalam lingkungan kerja pemerintahan dan SKP tersebut harusnya menjamin setiap ASN di instansi pemerintahan bisa dinilai secara objektif sehingga haruslah sejalan dengan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yakni : "Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :
 - (a) Objektif;
 - (b) Terukur;
 - (c) Akuntabel;
 - (d) Partisipatif; dan
 - (e) Transparan
3. Bahwa tindakan Tergugat dalam menilai kinerja pegawai terhadap Penggugat sangat subyektif 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";
4. Bahwa harusnya tergugat sadar dalam menentukan tinggi rendahnya indikator tersebut sudah ditentukan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023 berikut perubahannya yang ditandatangani oleh Penggugat

Halaman 7 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/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)



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

5. Bahwa selain itu, tindakan Tergugat dalam menilai kinerja pegawai terhadap Penggugat sangat subjektif juga terlihat pada "Perilaku Kerja" yang rata-rata dinilai belum sesuai ekspektasi, dalam hal ini tentunya persoalan perilaku kerja diluar dari indikator penilaian kinerja yang dibuat dalam Perjanjian Kinerja maupun Berita Acara Pernyataan Kinerja sehingga ekspektasi Tergugat sangat Subjektif dan tidak juga dijelaskan ekspektasi seperti apa yang diinginkan oleh Tergugat karena penilaian yang dilakukan tidak partisipatif dan tidak transparan;
6. Bahwa dalam penilaian kinerja juga disampaikan oleh Tergugat bahwa Penggugat belum sesuai ekspektasi dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreatifitas, namun pada faktanya 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;
7. Bahwa tindakan Tergugat dalam menilai kinerja pegawai terhadap Penggugat dinilai sangat subjektif, tidak terukur, tidak partisipatif serta tidak sesuai prosedur tentunya akan sangat berdampak terhadap karir Penggugat yang dinilai tidak mencapai SKP berakibat akan menerima sanksi sebagaimana Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yakni : *"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.” dan ditegaskan kembali pada Pasal 58 ayat (5) nya yakni “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.”;

8. Bahwa selain itu, kerugian Penggugat terhadap penilaian kinerja pegawai yang tidak objektif dan menyalahi prosedur tersebut juga berdampak pada pengembangan karir Penggugat karena terkait Penilaian Kinerja tersebut sebagai syarat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama minimal Kinerja Baik selama 2 tahun berdasarkan UU ASN, sehingga dengan penilaian Sangat Kurang jelas Penggugat terhambat dalam pemenuhan syarat Jabatan Pimpinan Tinggi dan dengan kata lain Penggugat terhambat dalam pengembangan karirnya;
9. Bahwa oleh karenanya Penggugat mengajukan upaya hukum gugatan tata usaha negara yang sebelumnya didahului dengan upaya administratif sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dan atas dasar uraian di atas, objek gugatan berupa Keputusan Tergugat nyata-nyata merupakan tindakan hukum oleh Tergugat yang menimbulkan akibat hukum bagi Penggugat;

E. Tenggang Waktu

1. Bahwa Penggugat mengetahui Objek Sengketa pada tanggal 07 Februari 2024 melalui laman aplikasi E-Kinerja;
2. Bahwa Penggugat merasa kepentingannya dirugikan akibat dikeluarkannya objek sengketa tersebut oleh Tergugat dan pada tanggal 13 Februari 2024 Penggugat telah mengajukan Upaya Administratif “Keberatan” secara tertulis dan juga dimuat melalui



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

aplikasi E-Kinerja kepada Tergugat dimana hal ini sudah sejalan dengan Pasal 129 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) BAB XIII mengenai Penyelesaian Sengketa pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan sudah sejalan dengan Pasal 3 ayat (1) huruf b dan ayat (3) Jo. Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara;

3. Bahwa berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara *"Pejabat harus memberikan tanggapan atas Keberatan yang diajukan oleh Pegawai ASN yang mengajukan Keberatan."*

Dan dijelaskan kembali pada ayat (7) *"Apabila dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan Pejabat tidak mengambil keputusan, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara."*;

4. Bahwa terhadap upaya administratif "Keberatan" yang diajukan oleh Penggugat tersebut telah direspon oleh Tergugat pada aplikasi E-Kinerja dengan jawaban "Di Tolak" sehingga Periode Final terhadap Keputusan dan/atau Tindakan tersebut tertera batas waktu tanggal 24 Februari 2024;
5. Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya telah mengajukan Upaya Administratif "Banding" pada tanggal 05 Maret 2024 kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan selaku atasan pejabat yang menetapkan keputusan sebagaimana Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
6. Bahwa terhadap Upaya Administratif "Keberatan" yang diajukan Penggugat tidak ada penetapan keputusan dan/atau tidak dilakukan tindakan dalam batas waktu kewajiban sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan atau dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 78 ayat (5) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

Halaman 10 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/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)



7. Bahwa sampai diajukannya gugatan ini ke Pengadilan TUN Banjarmasin dan/atau 10 (sepuluh) hari Kerja sejak surat dilayangkan kepada atasan Tergugat pada tanggal 05 Maret 2024 yang lalu tidak ada jawaban resmi dari atasan Tergugat kepada Penggugat dan/atau kepada Kuasa Hukumnya;
8. Bahwa berdasarkan Pasal 55 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo. Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menyatakan bahwa "*Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara*";
9. Bahwa objek gugatan *a quo* telah diterima dan diketahui oleh Penggugat sejak tanggal 07 Februari 2024, maka tenggang waktu diajukannya gugatan ini masih dalam jangka waktu yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 55 tersebut diatas atau setidaknya tidaknya belum melewati tenggang waktu sembilan puluh hari yang dimaksud dalam Pasal 55 tersebut diatas;

F. Posita Gugatan:

Adapun yang menjadi dasar gugatan Penggugat ini adalah :

1. Bahwa Penggugat adalah 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;
2. Bahwa sebagai Sekretaris Daerah, setiap tahunnya Penggugat dilakukan Penilaian Kinerja Pegawai oleh Tergugat dan yang menjadi pokok gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari s/d 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., yang ditetapkan pada tanggal 07 Februari 2024 oleh Bupati Banjar;
3. Bahwa berdasarkan Pasal 66 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan ditekankan :



- (1) Keputusan hanya dapat dibatalkan apabila terdapat cacat :
 - a. Wewenang;
 - b. Prosedur; dan/atau
 - c. Substansi.
4. 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. Hal ini bertentangan dengan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yakni : “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :
 - (a) Objektif;
 - (b) Terukur;
 - (c) Akuntabel;
 - (d) Partisipatif; dan
 - (e) Transparan
5. Bahwa tindakan Tergugat dalam menilai kinerja pegawai terhadap Penggugat 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”;
6. Bahwa harusnya tergugat sadar dalam menentukan tinggi rendahnya indikator tersebut sudah ditentukan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023 berikut perubahannya yang ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat dan sudah ditentukan juga pada Berita Acara Pernyataan Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024, disana jelas terlihat Sasaran/Program, Indikator Kinerja serta Target, dan dalam realisasi capaian Kinerja Penggugat senyatanya sudah sesuai dengan target yang di muat dalam Perjanjian Kinerja maupun dalam Berita Acara tersebut;
7. Bahwa selain itu, tindakan Tergugat juga Tidak Terukur dalam menilai kinerja pegawai terhadap Penggugat yang juga terlihat pada “Perilaku Kerja” yang rata-rata dinilai belum sesuai ekspektasi, dalam hal ini tentunya persoalan perilaku kerja diluar dari indikator penilaian



kinerja yang dibuat dalam Perjanjian Kinerja maupun Berita Acara Pernyataan Kinerja sehingga ekspektasi Tergugat Tidak Terukur dan Sangat Subjektif dan tidak juga dijelaskan ekspektasi seperti apa yang diinginkan oleh Tergugat karena penilaian yang dilakukan tidak partisipatif dan tidak transparan;

8. Bahwa Tergugat juga tidak melakukan adanya umpan balik atau Tidak Partisipatif kepada Pegawai dalam bekerja, dalam mengatasi berbagai kendala yang dialami pegawai serta memenuhi kebutuhan pengembangan Pegawai;
9. Bahwa dalam penilaian kinerja juga disampaikan oleh Tergugat bahwa Penggugat belum sesuai ekspektasi dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreatifitas, namun pada faktanya 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;
10. Bahwa secara keseluruhan, Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai yang dinilai oleh Tergugat kepada Penggugat adalah dengan predikat "SANGAT KURANG", padahal dalam penilaian capaian kinerja untuk organisasi dengan predikat "BAIK";
11. Bahwa disamping itu, terhadap capaian kinerja organisasi tahunan dinyatakan dalam predikat "Baik" berdasarkan Indikator Kinerja Utama dan Indeks Reformasi Birokrasi dengan catatan sebagai berikut:
 - 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;



- 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;
- 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;
- Indeks SPBE 2,87 dengan predikat Baik, hasil ini “*meningkat*” dari capaian Tahun 2022 Indeks SPBE 2,43 dengan predikat Cukup;
- 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;
- Indikator Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) pada Sekretariat Daerah sebesar 81,25 % dengan kategori “BB” (Sangat Baik);
- 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.

12. Bahwa terhadap catatan capaian kinerja organisasi tahunan tersebut dinyatakan dalam predikat “Baik” dan semua indikator menunjukkan adanya peningkatan pada tahun sebelumnya, namun hal ini berbanding terbalik dengan Penetapan predikat kinerja pegawai dalam hal ini Penggugat dengan catatan hasil kerja “Dibawah”, perilaku kerja “Dibawah” dan nilai SKP “Sangat Kurang”.

Halaman 14 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM



13. Bahwa Penetapan predikat kinerja terhadap Penggugat tidak mempertimbangkan kontribusi Penggugat terhadap kinerja organisasi. 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.;
14. Bahwa Secara Prosedur, dalam melakukan penilaian kinerja, Tergugat menyalahi prosedur Tata Cara penyusunan SKP Pasal 51 ayat (1) PP Nomor 30 Tahun 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.;"
15. Bahwa Tergugat selaku Pejabat Penilai Kinerja PNS dalam melakukan penilaian kinerja pada objek sengketa tidak pernah melakukan laporan secara berjenjang kepada kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan Pyb;
16. 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;
17. 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;



18. Bahwa dalam melakukan penilaian kinerja, Tergugat juga menyalahi prosedur Tata Cara penyusunan SKP dan penilaian Prestasi Kinerja sebagaimana Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS serta Tata cara penyusunan SKP pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
19. 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;
20. 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;
21. Bahwa Tergugat selaku Pejabat Tata Usaha Negara telah melanggar Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik, karena telah melakukan Penilaian Kinerja Pegawai tanpa didasarkan oleh prosedur dan menyalahi dasar hukum yang jelas dalam perkara a quo sehingga menimbulkan kerancuan dan terkesan subjektifitas, maka atas perbuatan Tergugat tersebut melanggar asas kepastian hukum, tertib penyelenggaraan negara, keterbukaan, proporsionalitas, dan kecermatan (UU No.9 Tahun 2004 tentang AAUPB);
22. Bahwa dengan demikian cukup beralasan jika perbuatan Tergugat dinyatakan telah melakukan pelanggaran sebagaimana ditentukan dan diatur dalam Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara pada Pasal 53 ayat (2) huruf a dan b menyebutkan:

Halaman 16 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB) yaitu:
 - Asas Kepastian Hukum, yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara, dimana tindakan Tergugat didalam menerbitkan Surat Keputusan yang menjadi objek sengketa tersebut telah mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi Penggugat;
 - Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, yang menekankan bahwa setiap penyelenggaraan negara atau pemerintahan harus dibangun atau dikendalikan berdasarkan prinsip keteraturan, keserasian, dan keseimbangan. Dalam keputusan Tergugat menetapkan penilaian kinerja pegawai sudah sangat terang tidak teratur sesuai dengan prosedur, dan tidak seimbang dengan capaian organisasi pemerintahan;
 - 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 terkesan sangat diskriminatif tanpa diberitahukan indikator apa saja yang kurang;
 - 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

Halaman 17 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/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)



dari Tahun sebelumnya dengan memberikan penilaian terhadap Penggugat dengan "Brutal" yang berakibat pada terhambatnya jenjang karir dari Penggugat ke depan;

- Asas Kecermatan dimana Perbuatan Tergugat sebelum menerbitkan Objek Sengketa tersebut tidak cermat dan teliti dengan memperhatikan semua aspek yang terkait di dalamnya.

23. Bahwa oleh karenanya, Keputusan Tata Usaha Negara yang diterbitkan oleh Tergugat yang menjadi 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 terhadap Penggugat sangat subyektif dengan tanpa mempertimbangkan capaian kinerja organisasi tahunan;

24. Bahwa tindakan Tergugat dalam menilai kinerja pegawai terhadap Penggugat yang sangat subjektif dan tidak sesuai prosedur tersebut tentunya akan sangat berdampak terhadap karir Penggugat yang dinilai tidak mencapai SKP berakibat akan menerima sanksi sebagaimana Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yakni : "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.";

25. Bahwa ditegaskan kembali pada Pasal 58 ayat (5) nya yakni "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.";

26. Bahwa selain itu, kerugian Penggugat terhadap penilaian kinerja pegawai yang tidak objektif dan menyalahi prosedur tersebut juga berdampak pada pengembangan karir Penggugat karena terkait Penilaian Kinerja tersebut sebagai syarat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama minimal Kinerja Baik selama 2 tahun berdasarkan UU ASN,



sehingga dengan penilaian Sangat Kurang jelas Penggugat terhambat dalam pemenuhan syarat Jabatan Pimpinan Tinggi dan dengan kata lain Penggugat terhambat dalam pengembangan karirnya;

27. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas maka menurut Penggugat objek sengketa tersebut di atas adalah cacat hukum dan sudah selayaknya untuk dinyatakan batal atau tidak sah.;

28. Oleh karena Tergugat telah terbukti melakukan perbuatan melawan hukum oleh Pejabat Tata Usaha Negara (*Onrechtmatige Overheidsdaad*) dengan cara melanggar prosedur dan tata cara dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dalam bentuk SKP di laman E-Kinerja pegawai, maka patut dan adil objek sengketa tersebut di atas sudah selayaknya untuk dinyatakan batal atau tidak sah;

29. Oleh karenanya menghukum Tergugat untuk membayar perkara yang timbul akibat sengketa ini;

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

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan batal atau tidak sah Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari s/d 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., yang ditetapkan pada tanggal 07 Februari 2024 oleh Bupati Banjar;
3. Mengabulkan Permohonan Penggugat dalam pencabutan Keputusan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari s/d 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., yang ditetapkan pada tanggal 07 Februari 2024 oleh Bupati Banjar; Memerintahkan Tergugat untuk mencabut Keputusan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari s/d 31 Desember 2023 atas nama Dr. Ir. H. MOKHAMAD HILMAN, S.T.,M.T., yang ditetapkan pada tanggal 07 Februari 2024 oleh Bupati Banjar dan kembali melakukan Penilaian Kinerja Pegawai sesuai dengan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, yaitu : "Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :



- (a) Objektif;
 - (b) Terukur;
 - (c) Akuntabel;
 - (d) Partisipatif; dan
 - (e) Transparan
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam sengketa ini;

Penggugat tidak menyempurnakan gugatannya melewati tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari yang telah ditentukan untuk itu maka Pengadilan perlu mengambil sikap dengan pertimbangan hukum;

PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa pemeriksaan persiapan atas perkara *in casu* telah dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali yakni pada tanggal 3 April 2024, 22 April 2024, 29 April 2024, dan 2 Mei 2024;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan yang diajukan Penggugat dalam perkara *in casu*, Majelis Hakim telah memberikan nasihat-nasihat perbaikan dalam kesempatan pemeriksaan persiapan pada waktu tersebut di atas, yang dihadiri Kuasa Hukum Penggugat, telah pula dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan Persiapan perkara ini sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dengan saran perbaikan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Agar Penggugat menyerahkan data berupa Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2023 atas nama Penggugat yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, sehingga dapat diketahui secara pasti kapan objek sengketa *a quo* ditetapkan;
2. Agar dasar gugatan dan hal yang diminta Penggugat untuk diputuskan oleh pengadilan disesuaikan dengan informasi yang terdapat dalam objek sengketa *a quo*;



Menimbang, bahwa dalam Pasal 63 ayat (2) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara diatur bahwa jangka waktu perbaikan gugatan yang diberikan untuk Penggugat sesuai nasihat Majelis Hakim adalah 30 (tiga puluh) hari:

(2) *Dalam pemeriksaan persiapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)*

Hakim:

a. wajib memberi nasihat kepada penggugat untuk memperbaiki gugatan dan melengkapi dengan data yang diperlukan dalam jangka waktu tiga puluh hari;

Menimbang, bahwa pemeriksaan persiapan pertama dilakukan pada tanggal 3 April 2024, sehingga batas waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana ditentukan dalam Pasal 63 ayat (2) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara untuk memperbaiki gugatan sesuai dengan nasihat dari Majelis Hakim adalah jatuh pada tanggal 2 Mei 2024;

Menimbang, bahwa pada pemeriksaan persiapan kedua yang dilaksanakan pada tanggal 22 April 2024, pemeriksaan persiapan ketiga yang dilaksanakan pada tanggal 29 April 2024, dan pemeriksaan persiapan keempat yang dilaksanakan pada tanggal 2 Mei 2024, diketahui:

1. bahwa Penggugat dan Tergugat menyampaikan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2023 atas nama Penggugat belumlah ditandatangani oleh Penggugat maupun Tergugat;
2. bahwa Tergugat menyampaikan tidak dapat memastikan kapan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2023 atas nama Penggugat ditetapkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, diketahui sesungguhnya data berupa Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Periode Penilaian 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2023 atas nama Penggugat yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat tidak ada dan belum ditetapkan oleh Tergugat *in casu* sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana diurai di atas, Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat tidak dapat melengkapi gugatan dengan data yang diperlukan yaitu berupa objek sengketa *a quo* yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, serta secara mutatis-mutandis dasar gugatan dan hal yang diminta Penggugat untuk diputuskan oleh pengadilan belumlah disesuaikan dengan informasi sebagaimana termuat dalam objek sengketa *a quo*;

Menimbang, bahwa oleh karenanya Majelis Hakim berkeyakinan dan berpendapat gugatan Penggugat tidak diperbaiki dan dilengkapi dengan data yang diperlukan sesuai dengan nasihat dari Majelis Hakim meskipun sudah diberikan kesempatan sampai dengan jangka waktu perbaikan gugatan yang ditentukan dalam Pasal 63 ayat (2) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 63 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena Penggugat belum menyempurnakan gugatan dalam jangka waktu tiga puluh hari sebagaimana ditentukan dalam Pasal 63 ayat (2) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka menurut ketentuan Pasal 63 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, tidak dapat digunakan upaya hukum, tetapi dapat diajukan gugatan baru;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*), maka sesuai ketentuan Pasal 110 jo. Pasal 112 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara sejumlah yang tercantum dalam amar Putusan ini;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara ini belum sampai pada tahapan pembuktian, sehingga belum terdapat bukti tertulis maupun pemeriksaan saksi dan/atau ahli, maka Majelis Hakim hanya

Halaman 22 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/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)



mempertimbangkan alat-alat bukti selain yang telah dipertimbangkan pula dalam perkara ini yaitu: 1). Pengetahuan Hakim mengenai kehadiran Kuasa Hukum Penggugat pada pemeriksaan pertama sampai dengan keempat, 2). Pengetahuan Hakim mengenai gugatan Penggugat yang belum diperbaiki dan dilengkapi dengan data yang diperlukan sesuai nasihat Majelis Hakim, dan 3). Pengetahuan Hakim bahwa jangka waktu perbaikan gugatan telah jatuh pada tanggal 2 Mei 2024, sehingga dalam mengambil putusan pada perkara ini dengan seluruh bukti yang digunakan Majelis Hakim telah sesuai dengan ketentuan yang diatur Pasal 100 *jis.* Pasal 107 dan Pasal 109 huruf d Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986;

Mengingat, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara *jis.* 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 Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan sengketa ini;

MENGADILI

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp338.000,00 (tiga ratus tiga puluh delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Banjarmasin pada hari Kamis, tanggal 2 Mei 2024, oleh **ANDRI SWASONO, S.H., M.Kn.** sebagai Hakim Ketua Majelis, **RATNA KARTIANI SIANIPAR, S.H.,** dan **FRISKA ARIESTA ARITEDI, S.H., M.Kn.** 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 itu juga, oleh Majelis Hakim tersebut dan dibantu oleh **KHAIRATUNNISA, S.H.** sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Tata Usaha



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Negara Banjarmasin, serta dihadiri secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota:

Hakim Ketua Majelis,

ttd

ttd

RATNA KARTIANI SIANIPAR, S.H.

ANDRI SWASONO, S.H., M.Kn.

ttd

FRISKA ARIESTA ARITEDI, S.H., M.Kn.

Panitera Pengganti,

ttd

KHAIRATUNNISA, S.H.

Halaman 24 dari 25 halaman Putusan Nomor 21/G/2024/PTUN.BJM



Biaya-biaya perkara:

1. Biaya Pendaftaran Tk. I	: Rp	30.000,-
2. Biaya ATK Tk. I	: Rp	250.000,-
3. Biaya Panggilan	: Rp	18.000,-
4. HHK Panggilan Penggugat	: Rp	10.000,-
5. HHK Panggilan Tergugat	: Rp	10.000,-
6. Redaksi Putusan	: Rp	10.000,-
7. Meterai Putusan	: <u>Rp</u>	<u>10.000,- +</u>
Jumlah	: Rp	338.000,-

Terbilang: tiga ratus tiga puluh delapan ribu rupiah