

LAMPIRAN
PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PEMBLOKIRAN DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DATA KEPEGAWAIAN NASIONAL

PEDOMAN PEMBLOKIRAN DATA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DATA KEPEGAWAIAN NASIONAL

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

1. Adanya pelanggaran terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria yang memiliki akibat hukum pada aspek kepegawaian dan mengakibatkan adanya kerugian negara sehingga perlu dilakukan penanganan terhadap pelanggaran tersebut, untuk meningkatkan kepatuhan implementasi manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara terhadap norma, standar, prosedur dan kriteria yang memiliki akibat hukum pada aspek kepegawaian.
2. Berdasarkan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian Negara berwenang mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
3. Berdasarkan pertimbangan di atas, maka perlu ditetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Pemblokiran Data Pegawai Negeri Sipil Pada Data Kepegawaian Nasional.

B. TUJUAN

Peraturan Kepala Badan ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku sehingga tercipta Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Mewujudkan tertib administrasi dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara serta pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
3. Sebagai pedoman bagi Pejabat di lingkungan Badan Kepegawaian Negara untuk melakukan pemblokiran.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup dalam Peraturan Kepala Badan ini terdiri atas:

1. Prinsip dasar pemblokiran data pegawai negeri sipil pada data kepegawaian nasional.
2. Pemblokiran data pegawai negeri sipil pada data kepegawaian nasional.
3. Pejabat yang berwenang dalam mengajukan, menetapkan pemblokiran, dan pembukaan pemblokiran.
4. Verifikasi, validasi, atau audit manajemen kepegawaian dalam rangka pemblokiran dan pembukaan pemblokiran.

II. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Kepala Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Data PNS adalah informasi PNS yang merupakan informasi perorangan dan data riwayat sejak pengangkatan sampai dengan berhenti dan/atau pensiun.
3. Data Kepegawaian Nasional adalah kumpulan dari data PNS yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan peraturan kepegawaian dan berada di Badan Kepegawaian Negara (BKN).
4. *User* adalah PNS di Direktorat yang berada di bawah lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang ditunjuk untuk melakukan tugas dan wewenangnya yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
5. Pejabat yang Berwenang melakukan pemblokiran adalah pejabat di lingkungan BKN yang mempunyai kewenangan menetapkan pemblokiran.
6. Pejabat fungsional Auditor Kepegawaian yang selanjutnya disebut Auditor Kepegawaian adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan

pengawasan dan pengendalian kepegawaian instansi pusat dan daerah sesuai dengan peraturan perundang-perundangan.

7. Verifikasi adalah kegiatan pembuktian kebenaran atau pemeriksaan kembali berdasarkan data atau bukti lain yang berkaitan.
8. Validasi adalah kegiatan pemeriksaan, pengecekan, keabsahan syarat, kondisi, keakurasian, data kepegawaian yang dilakukan berdasarkan peraturan kepegawaian yang berlaku.
9. Audit Manajemen Kepegawaian adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti dilakukan secara independen, obyektif, dan profesional atas implementasi kebijakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dalam pelaksanaan manajemen PNS.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pemblokiran Data PNS adalah tindakan BKN membekukan sementara data PNS pada Data Kepegawaian Nasional untuk memastikan bahwa **mutasi kepegawaiannya dihentikan sebagian atau seluruhnya**, karena tidak memenuhi atau melanggar norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
12. Pembukaan Pemblokiran Data PNS adalah tindakan BKN membuka tanda pemblokiran data PNS pada Data Kepegawaian Nasional, karena telah memenuhi dan/atau tidak melanggar norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.

III. PRINSIP DASAR PEMBLOKIRAN DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DATA KEPEGAWAIAN NASIONAL

Prinsip dasar dalam pemblokiran data PNS pada Data Kepegawaian Nasional, meliputi:

1. Antisipatif

Pemblokiran Data Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya pencegahan pelanggaran manajemen Aparatur Sipil Negara yang lebih jauh serta upaya meminimalisasi adanya kerugian keuangan negara.

2. Akuntabel

Dalam melakukan pemblokiran data Pegawai Negeri Sipil harus dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan terpenuhinya persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan ini.

3. Akurat

Dalam melakukan pemblokiran data Pegawai Negeri Sipil harus mengutamakan validitas data Pegawai Negeri Sipil yang akan di blokir serta mampu memastikan ketepatan waktu dalam pemblokiran.

4. Transparan

Pemblokiran data Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan secara jelas berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

IV. PEMBLOKIRAN DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DATA KEPEGAWAIAN NASIONAL

A. SISTEM PEMBLOKIRAN

1. Mekanisme Pemblokiran

- a. Pelaksanaan manajemen kepegawaian harus dilaksanakan sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
- b. Dalam hal pelaksanaan manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud pada huruf a tidak dilakukan sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara, maka dapat dilakukan pemblokiran.
- c. Pemblokiran dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang melakukan pemblokiran dengan ketentuan telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - 1) Terdapat permohonan dari pejabat yang diberi kewenangan mengajukan Pemblokiran.
 - 2) Terdapat dokumen, bahan data, dan informasi yang membuktikan terjadinya pelanggaran terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
 - 3) Terdapat laporan hasil verifikasi, validasi, atau audit manajemen kepegawaian oleh auditor kepegawaian atau tim audit.

2. Mekanisme Pembukaan Pemblokiran

- a. Data PNS yang sebelumnya diblokir dapat dibuka apabila data PNS yang bersangkutan telah diperbaiki atau dilengkapi sehingga telah

memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.

- b. Pembukaan pemblokiran sebagaimana dimaksud pada huruf a dilakukan dengan ketentuan telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - 1) Terdapat permohonan dari pejabat yang diberi kewenangan mengajukan pembukaan Pemblokiran.
 - 2) Terdapat dokumen, bahan, data, dan informasi yang terbukti tidak memenuhi atau melanggar norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
 - 3) Terdapat laporan hasil verifikasi, validasi, atau audit manajemen kepegawaian oleh auditor kepegawaian atau tim audit.
- c. Pembukaan pemblokiran dapat dilakukan baik secara sebagian maupun secara keseluruhan terhadap data PNS pada Data Kepegawaian Nasional.

B. LINGKUP PEMBLOKIRAN

1. Pemblokiran dilakukan terhadap pelanggaran atas norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
2. Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada angka 1 terdiri atas:
 - a. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
 - b. pengadaan;
 - c. pangkat dan jabatan;
 - d. pengembangan karier;
 - e. pola karier;
 - f. promosi;
 - g. mutasi;
 - h. penilaian kinerja;
 - i. penggajian dan tunjangan;
 - j. penghargaan;
 - k. disiplin;
 - l. Pemberhentian;
 - m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
 - n. perlindungan.

C. TANDA DAN KRITERIA PEMBLOKIRAN

1. Tanda Pemblokiran Merah diberikan apabila : (contoh, belum bersepakat dg inka)
 - a. Pegawai Negeri Sipil terbukti melanggar norma, standar, dan prosedur dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara, yang sudah mendapatkan hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang seharusnya diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan tidak dengan hormat, tetapi tidak diberhentikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b. Pegawai Negeri Sipil terbukti melanggar norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara yang sudah mendapatkan hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, yang seharusnya diberhentikan tidak dengan hormat, tetapi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; atau
 - c. Pegawai Negeri Sipil terbukti melanggar norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara yang seharusnya dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, tetapi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian tidak dijatuhi hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Tanda Pemblokiran Hijau diberikan apabila:
 - a. Pegawai Negeri Sipil terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara yang seharusnya dijatuhi hukuman disiplin selain pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri akan tetapi:
 - 1) Dijatuhi hukuman disiplin tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; atau
 - 2) Tidak dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - b. Pejabat Pembina Kepegawaian terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara, kecuali pelanggaran norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada angka 1.

Contoh 1:

Pejabat Pembina Kepegawaian mengangkat Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tidak melalui seleksi terbuka dan/atau persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal demikian maka BKN memblokir data Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Contoh 2:

Pejabat Pembina Kepegawaian mengisi kebutuhan jabatan Bendahara Gaji dari PNS yang menduduki jabatan fungsional Penyuluh Keluarga Berencana. Pengangkatan PNS yang bersangkutan tidak sesuai dengan formasi jabatannya. Dalam hal demikian maka BKN memblokir data Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Contoh 3:

Seorang PNS laki-laki yang melakukan perceraian atas kehendaknya dan bukan disebabkan karena kesalahan istri, maka ia wajib menyerahkan sebagian gajinya kepada bekas istri dan anak-anaknya. Dalam hal demikian maka Bendaharawan gaji wajib menyerahkan secara langsung bagian gaji yang menjadi hak bekas istri dan anak-anaknya sebagai akibat perceraian, tanpa lebih dahulu menunggu pengambilan gaji dari PNS bekas suami yang telah menceraikannya. Apabila PNS yang bersangkutan tidak mau menyerahkan dan/atau Bendaharawan gaji tidak melaksanakan kewajibannya maka BKN memblokir data Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan/atau Bendaharawan tersebut.

3. Pemberian tanda pemblokiran sebagaimana dimaksud angka 1 dan angka 2 dilakukan setelah melalui proses verifikasi, validasi, atau audit manajemen Aparatur Sipil Negara oleh Auditor Kepegawaian atau tim audit.
4. **Pemberian tanda pemblokiran merah mengakibatkan mutasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dihentikan seluruhnya, antara lain meliputi:**
 - a. Tidak dapat diusulkan pindah instansi;
 - b. Tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya;
 - c. Tidak dapat diusulkan untuk diangkat dalam jabatan;

- d. Tidak dapat diusulkan untuk mengikuti kegiatan pengembangan karier;
 - e. Tidak dapat diproses usul pensiun; dan
 - f. Mutasi kepegawaian lainnya.
5. Pemberian tanda pemblokiran hijau mengakibatkan mutasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dihentikan sebagian. Mutasi yang dihentikan, antara lain meliputi:
- a. Tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya;
 - b. Tidak dapat diusulkan untuk diangkat dalam jabatan.

Contoh :

Seorang PNS laki-laki yang melakukan perceraian atas kehendaknya dan bukan disebabkan karena kesalahan istri, maka ia wajib menyerahkan sebagian gajinya kepada bekas istri dan anak-anaknya. Dalam hal demikian maka Bendaharawan gaji wajib menyerahkan secara langsung bagian gaji yang menjadi hak bekas istri dan anak-anaknya sebagai akibat perceraian, tanpa lebih dahulu menunggu pengambilan gaji dari PNS bekas suami yang telah menceraikannya.

Apabila PNS yang bersangkutan tidak mau menyerahkan dan/atau Bendaharawan gaji tidak melaksanakan kewajibannya maka BKN memblokir data Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan/atau Bendaharawan tersebut dengan tanda hijau

Akibat pemblokiran tersebut PNS yang bersangkutan tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya, namun yang bersangkutan tetap dapat diusulkan untuk mengikuti kegiatan pengembangan karier.

V. PEJABAT YANG BERWENANG DALAM MENGAJUKAN, MENETAPKAN PEMBLOKIRAN, DAN PEMBUKAAN PEMBLOKIRAN

1. PENGAJUAN PEMBLOKIRAN

a. Pengajuan pemblokiran dilakukan oleh:

1) Instansi Pemerintah

- a) Untuk Instansi Pusat, disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang bertanggungjawab di bidang kepegawaian atau di bidang pengawasan.
- b) Untuk Instansi Daerah, disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang bertanggungjawab di bidang kepegawaian atau di bidang pengawasan.

- c) Kementerian/Lembaga yang tugas atau fungsinya antara lain di bidang pengawasan atas pelaksanaan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara.
- 2) Auditor Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara
- a) Auditor Kepegawaian dapat mengajukan pemblokiran berdasarkan hasil verifikasi, validasi atau audit manajemen Aparatur Sipil Negara.
 - b) Hasil verifikasi, validasi atau audit manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud pada huruf a) antara lain menyatakan bahwa telah terjadi pelanggaran terhadap norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
 - c) Pengajuan pemblokiran oleh Auditor Kepegawaian di Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang menetapkan pemblokiran melalui Direktur di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian sesuai dengan tugas fungsinya masing-masing.
 - d) Pengajuan pemblokiran oleh Auditor Kepegawaian di Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang menetapkan pemblokiran melalui Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian.
- b. Pengajuan pemblokiran sebagaimana dimaksud pada huruf a disampaikan dalam bentuk surat permohonan disertai dengan dokumen/bahan/data/informasi yang terkait, yang dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

2. PENETAPAN PEMBLOKIRAN

- a. Kepala Badan Kepegawaian Negara menetapkan pemblokiran untuk:
 - 1) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama; dan
 - 2) PNS yang menduduki jabatan fungsional keahlian utama di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat/Instansi Daerah.
- b. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menetapkan pemblokiran untuk:
 - 1) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat;

- 2) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi madya, di lingkungan Instansi Daerah Provinsi;
 - 3) PNS yang menduduki jabatan fungsional ahli madya di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat/Instansi Daerah; dan
 - 4) PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat.
- c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian, menetapkan pemblokiran untuk:
- 1) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama, di lingkungan Instansi Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota;
 - 2) PNS yang menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas, di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat;
 - 3) PNS yang menduduki jabatan pelaksana berpangkat Pembina tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat; dan
 - 4) PNS yang menduduki jabatan fungsional keahlian selain keahlian utama dan madya di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat.
 - 5) PNS yang menduduki jabatan fungsional keterampilan di lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi Pusat
- d. Kepala Kantor Regional menetapkan pemblokiran untuk :
- 1) PNS yang menduduki jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana di lingkungan Instansi Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang berada di wilayah kerja Kantor Regional.
 - 2) PNS yang menduduki jabatan fungsional keahlian muda, jabatan fungsional keahlian pertama, dan jabatan fungsional keterampilan di lingkungan Instansi Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang berada di wilayah kerja Kantor Regional.

3. PEMBUKAAN PEMBLOKIRAN

- a. Kepala Badan Kepegawaian Negara berwenang melakukan pembukaan terhadap data PNS yang diblokir.
- b. Pembukaan terhadap data PNS yang diblokir sebagaimana dimaksud pada huruf a dilakukan setelah adanya surat permohonan pembukaan pemblokiran yang dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum

dalam Anak Lampiran 2 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

- c. Dalam melakukan pembukaan pemblokiran sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Badan Kepegawaian Negara dapat melimpahkan kewenangannya kepada pejabat yang ditunjuk.

VI. VERIFIKASI, VALIDASI, ATAU AUDIT MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM RANGKA PEMBLOKIRAN DAN PEMBUKAAN PEMBLOKIRAN

1. Verifikasi, validasi atau audit manajemen kepegawaian dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Verifikasi, validasi, atau audit manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan untuk memastikan keakuratan, kebenaran, keabsahan, dan kepastian apakah terjadi pelanggaran atau tidak terjadi pelanggaran terhadap norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
3. Kewenangan melaksanakan verifikasi, validasi, atau audit manajemen kepegawaian dilakukan ketentuan sebagai berikut:

a. Kantor Regional BKN

Auditor Kepegawaian atau tim audit manajemen kepegawaian di Kantor Regional BKN, melaksanakan verifikasi, validasi, atau audit manajemen Aparatur Sipil Negara untuk permasalahan yang menjadi kewenangan Kantor Regional BKN.

b. Kantor Pusat BKN

Auditor Kepegawaian atau audit manajemen kepegawaian di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian, melaksanakan verifikasi, validasi, atau audit manajemen Aparatur Sipil Negara untuk permasalahan yang menjadi kewenangan Kantor Pusat BKN.

VII. PENUTUP

1. Apabila dalam melaksanakan Peraturan Kepala Badan ini dijumpai kesulitan, agar dikonsultasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara atau pejabat lain yang ditunjuk untuk mendapat penyelesaian.
2. Demikian Peraturan Kepala Badan ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

BIMA HARIA WIBISANA