



## **BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL XIV**

---

### **KEPUTUSAN KEPALA KANTOR REGIONAL XIV BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**NOMOR: 020.a/KR.XIV-PB/KEP/VI/2020**

#### **TENTANG**

**RENCANA STRATEGIS KANTOR REGIONAL XIV  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA KANTOR REGIONAL XIV BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

Menimbang : Bahwa sesuai ketentuan pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional dan Pasal 17 ayat (2) Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2020-2024, dipandang perlu menetapkan Keputusan Kepala Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara tentang Rencana Strategis Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);  
2. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara

- Republik Indonesia Nomor 4664);
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
  4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663)

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA KANTOR REGIONAL XIV BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG RENCANA STRATEGIS KANTOR REGIONAL XIV BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.

**Pasal 1**

Rencana Strategis Kepala Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 adalah dokumen perencanaan Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 yang merupakan penjabaran dari RPJMN.

**Pasal 2**

Rencana Strategis Kepala Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 tercantum dalam Lampiran 1 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara ini.

**Pasal 3**

Data dan informasi kinerja Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 yang termuat dalam Sistem Informasi KRISNA-Renstra merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen Rencana Strategis Kepala Kantor Regional XIV Badan

Kepala Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada Pasal 2.

Pasal 4

Pada saat Keputusan Kepala Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku, Rencana Strategis Kepala Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Manokwari  
Pada tanggal 2 Juni 2020

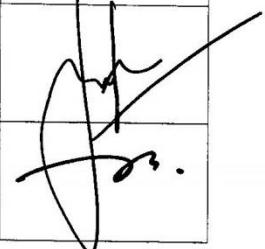
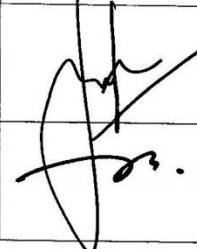
KEPALA KANTOR REGIONAL XIV  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



SABAR P. SORMIN, S.Kom,MMSI  
NIP. 196407241985031001

RENCANA STRATEGIS  
KANTOR REGIONAL XIV BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
TAHUN 2020-2024

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Jabatan	Nama	Tanggal	Tandatangan
<b>Kepala Bagian Tata Usaha</b>	Jaap Tanlain, SH		
<b>Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun</b>	Bernedektus D. N. Rumbiak, S.IP		
<b>Kepala Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian</b>	Kisyanto, S.Sos, MM		
<b>Kepala Bidang Informasi Kepegawaian</b>	Bagus Adi Noegroho, S.T		
<b>Kepala Bidang Pengawasan dan Supervisi Kepegawaian</b>	Ireyanty, S.E		

# KANTOR REGIONAL XIV BKN MANOKWARI



**RENCANA  
STRATEGIS  
2020 - 2024**



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan Karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara (BKN) periode 2020-2024 telah disusun antara lain berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Kantor Regional XIV BKN periode 2015-2019. Pada dasarnya Renstra Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara disusun dengan berpedoman pada RPJMN 2020-2024, yang merupakan Rencana Strategis lima tahunan yang dimaksudkan agar organisasi dapat secara proaktif dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal. Kemampuan organisasi dalam melakukan penyesuaian tersebut menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya.

Dalam menyusun Renstra, Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara mempertimbangkan berbagai aspek yang berkaitan dengan permasalahan dan perubahan strategis yang dihadapi oleh BKN karena Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara merupakan instansi yang ada di daerah yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai kewenangan yang diberikan oleh Kepala BKN.

Renstra Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, merupakan dokumen perencanaan strategis yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis, program dan kegiatan manajemen kepegawaian, serta penyempurnaan beberapa kebijakan dan peraturan perundang-undangan kepegawaian untuk menciptakan kondisi sistem manajemen kepegawaian dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKN Tahun 2025. Dengan adanya perubahan ini diharapkan dapat mewujudkan pelayanan Kanreg XIV BKN yang terbaik sesuai norma, standar dan prosedur. Kami bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena dengan perkenanNya kami dapat menyelesaikan dokumen Renstra Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara 2020-2024.

**Manokwari, 2 Juni 2020**

**Kantor Regional XIV BKN Manokwari**

**ttd**

**SABAR P. SORMIN,S.KOM.,MMSI  
NIP. 19640724 1985031001**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. KONDISI UMUM .....	1
1.1.1. Latar Belakang .....	1
1.1.2. Gambaran Umum .....	4
1.1.3 Capaian Kinerja Kanreg XIV BKN.....	11
1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN .....	14
1.2.1. Potensi Pengembangan Pelayanan Organisasi.....	14
1.2.2. Permasalahan Kanreg XIV BKN .....	16
<b>BAB II. VISI, MISI DAN TUJUAN.....</b>	<b>21</b>
2.1. VISI .....	20
2.2. MISI.....	21
2.3. TUJUAN .....	21
2.4. NILAI-NILAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA .....	22
2.4. SASARAN STRATEGIS .....	23
<b>BAB III. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN.....</b>	<b>24</b>
3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL .....	24
3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	26
3.3. KERANGKA REGULASI.....	27
3.4. KELEMBAGAAN .....	30
3.4.1. Penataan Proses Bisnis.....	31
<b>BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....</b>	<b>32</b>
4.1. TARGET KINERJA.....	32
4.2. KERANGKA PENDANAAN .....	38
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>39</b>

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL 1. SUSUNAN KEPEGAWAIAN .....</b>	<b>8</b>
<b>TABEL 2. KOMPOSISI SDM BERDASARKAN JABATAN STRUKTURAL DAN FUNGSIONAL .....</b>	<b>8</b>
<b>TABEL 3. KOMPOSISI SDM BERDASARKAN STRATA PENDIDIKAN.....</b>	<b>9</b>
<b>TABEL 4. KOMPOSISI SDM BERDASARKAN GOLONGAN .....</b>	<b>10</b>
<b>TABEL 5. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2015-2019.....</b>	<b>11</b>
<b>TABEL 6. ANALISIS SWOT .....</b>	<b>19</b>
<b>TABEL 7. TARGET KINERJA KANREG XIV BKN.....</b>	<b>32</b>
<b>TABEL8. RENCANA ANGGARAN BKN TAHUN 2020-2024 (dalam Rp miliar).....</b>	<b>38</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>GAMBAR 1. STRUKTUR ORGANISASI KANTOR REGIONAL XIV BKN.....</b>	<b>7</b>
<b>GAMBAR 2. PETA STRATEGI.....</b>	<b>23</b>
<b>GAMBAR 3. PROSES BISNIS.....</b>	<b>31</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Kondisi Umum

##### 1.1.1 Latar Belakang

Pembangunan Nasional merupakan rangkaian upaya perubahan yang berkesinambungan serta meliputi berbagai aspek dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, khususnya pembangunan dalam bidang Manajemen ASN seperti pelayanan, pengelolaan dan pembinaan ASN yang profesional, berintegritas, kreatif, inovatif dan netral. Manajemen ASN merupakan elemen penting dalam strategi kebijakan tata kelola pemerintahan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 menyebutkan bahwa setiap Lembaga harus menyusun Rencana Strategis. Rencana Strategis Kantor Regional XIV BKN yang disusun ini diharapkan dapat mengintegrasikan antara keahlian sebagai sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, sehingga mampu menjawab tuntutan perkembangan yang terjadi baik skala nasional, dan global dalam kerangka pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berlakunya UU Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional tersebut memberikan momentum yang tepat untuk Kantor Regional XIV BKN dalam menyusun sebuah rencana strategis sebagai dasar perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsi Kanreg XIV BKN. Rencana Strategis yang memuat langkah pelaksanaan program kerja Kanreg XIV BKN disusun dengan mengacu pada Visi dan Misi Presiden Republik Indonesia dan disesuaikan dengan arah pembangunan Nasional sebagaimana tertera pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Rencana Strategis tersebut merupakan sebuah instrumen yang dapat digunakan untuk membuat organisasi menjadi lebih terarah dalam mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan.

Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian negara berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen ASN yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme ASN dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata pemerintahan yang baik (good governance). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka Kantor Regional XIV BKN menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan turunan dari rencana strategis yang ada di BKN dengan mengusung Visi dan Misi Presiden yang selaras dengan tujuan organisasi. Rencana Strategis Tahun 2020-2024 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 yang menggambarkan tujuan, sasaran strategis dan target hasil yang akan dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu lima tahun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta peran Kantor Regional XIV BKN sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang.

Seiring dengan dinamika pembangunan nasional dan perubahan lingkungan strategis, maka dipandang perlu melakukan penyesuaian terhadap Renstra Kantor Regional XIV BKN Tahun 2020-2024. Penyesuaian terhadap Renstra dimaksud bertujuan untuk penguatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Kanreg XIV BKN dalam meningkatkan kinerja Kanreg XIV BKN secara khusus, dan BKN secara umum. Penyesuaian Renstra Kanreg XIV BKN Tahun 2020-2024 meliputi penyesuaian terhadap Visi dan Misi Presiden yang harus didukung pelaksanaan dan perwujudannya, tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara, serta penetapan target kinerja dan kerangka pendanaan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Kanreg XIV BKN dalam kurun waktu lima tahun yaitu 2020-2024.

Berdasarkan penyesuaian tersebut Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 memprioritaskan profesionalisme dan penguatan lembaga dalam menyelenggarakan manajemen ASN.

Rencana Strategis (Renstra) Kanreg XIV BKN Manokwari Periode Tahun 2020-2024 ini disusun berdasarkan hasil musyawarah dan mufakat yang melibatkan

seluruh unsur di lingkungan Kanreg XIV BKN. Sesuai dengan ketentuan, penyusunan Renstra ini dilakukan oleh suatu tim penyusun yang diketuai oleh Kepala Kantor Regional XIV BKN. Renstra yang disusun menjadi alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen Kanreg XIV BKN dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi yang diemban selama 5 (lima) tahun ke depan serta dipergunakan untuk melakukan evaluasi dan menilai keberhasilan pelaksanaan rencana pembangunan pada setiap tahunnya.

Renstra yang disusun juga ditujukan untuk memacu penyelenggaraan pembangunan agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan 5 (lima) tahun mendatang. Bagi manajemen Kanreg XIV BKN, Renstra dipandang sebagai:

- Alat bantu bagi manajemen dalam hal penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kanreg XIV BKN.
- Merupakan gambaran Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara serta persepsi, interpretasi dan strategi Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mengantisipasi tantangan maupun kendala pembangunan yang dihadapi.
- “Alat” untuk memacu dan memotivasi aparat maupun masyarakat dalam melaksanakan proses pencapaian sasaran yang ditetapkan.
- Perangkat bagi manajemen untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan memang selaras dengan upaya pencapaian Visi dan Misi Presiden yang diusung oleh Badan Kepegawaian Negara dalam hal ini Kanreg XIV BKN, serta tujuan dan sasaran strategis Kanreg XIV Badan Kepegawaian Negara.

Dalam dokumen Renstra Kanreg XIV BKN Tahun 2020-2024 secara formal didefinisikan pernyataan Visi dan Misi Presiden yang wajib diusung dan didukung oleh Kanreg XIV BKN, tujuan dan sasaran strategis serta strategi pencapaiannya, berupa program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

### **1.1.2 Gambaran Umum**

Dalam rangka peningkatan pelayanan manajemen ASN di daerah secara efektif dan efisien, maka dibentuk Kantor Regional BKN, yang merupakan instansi BKN di daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKN. Berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 59/KEP/2001 yang diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 36 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, di mana Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini disebut Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara adalah instansi Badan Kepegawaian Negara di daerah, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, di mana Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai unit eselon II mandiri, maka Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara wajib untuk menyusun suatu Rencana Strategis yang tetap mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 59/Kep/2001 yang diubah dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN, Kantor Regional XIV BKN mempunyai tugas sebagai berikut:

***“Menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya.”***

Kantor Regional XIV BKN menempati Gedung Pinjam Pakai dari Pemerintah Provinsi Papua Barat yang beralamat di Jalan Brigadir Jenderal Marinir (Purn) Abraham O. Atururi, Arfa Manokwari

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas Kantor Regional XIV BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Koordinasi, bimbingan, pemberian petunjuk teknis, dan pengendalian

- terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- b. Pemberian pertimbangan, persetujuan, dan atau penetapan mutasi kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Penetapan pensiun dan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil instansi pusat di wilayah kerjanya;
  - d. Penetapan pensiun dan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil instansi daerah di wilayah kertanya;
  - e. Penyelenggaraan dan pemeliharaan jaringan informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya;
  - f. Pembinaan, fasilitasi, dan evaluasi penilaian kinerja dan penyusunan standar kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
  - g. Pengelolaan teknologi informasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya; dan
  - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 36 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, susunan organisasi Kantor Regional BKN terdiri atas:

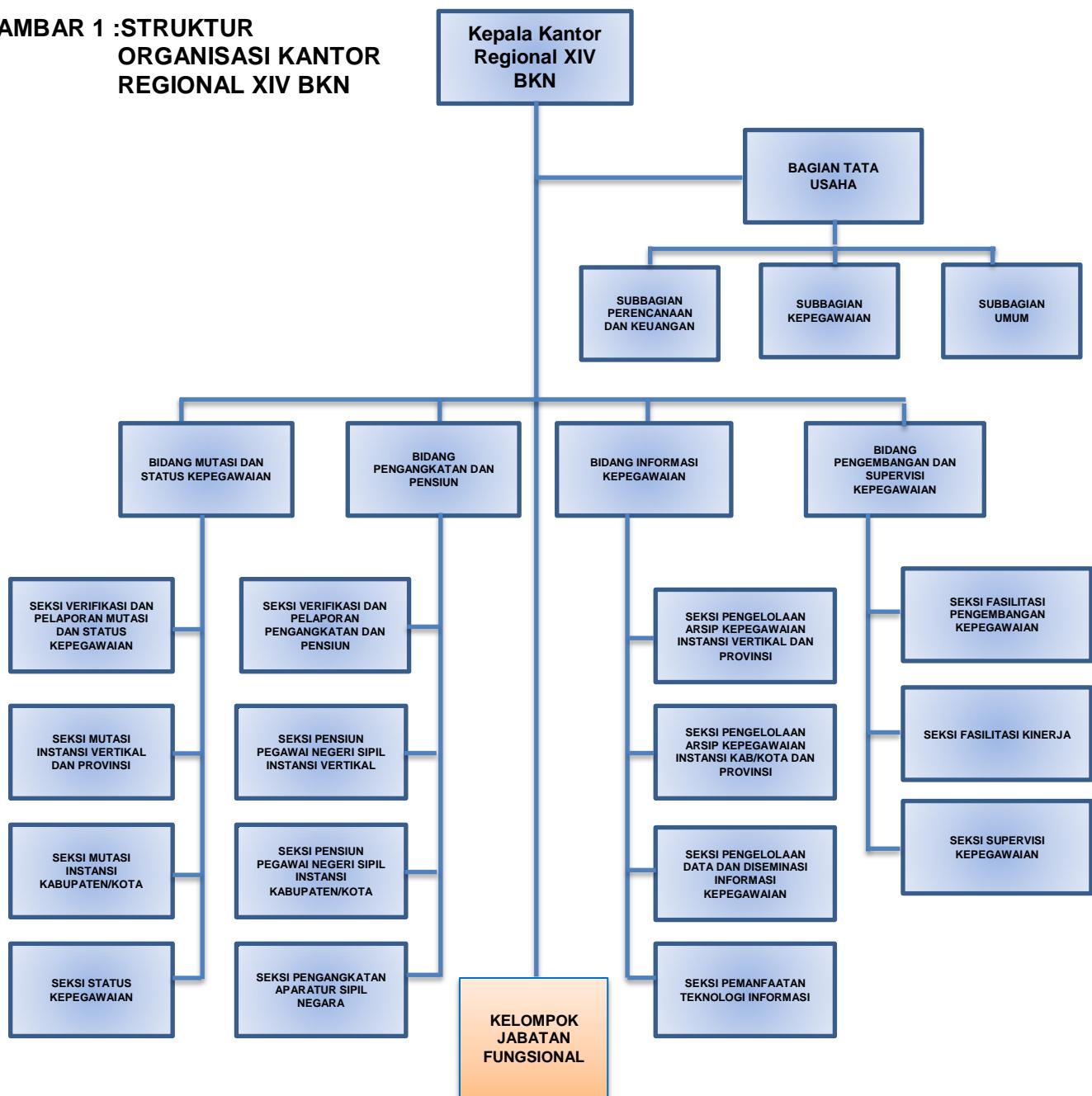
- a. Kepala;
- b. Bagian Tata Usaha;
- c. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian
- d. Bidang Pengangkatan dan Pensiun;
- e. Bidang Informasi Kepegawaian; dan
- f. Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian.

Gambaran keorganisasian Kanreg XIV BKN adalah sebagai berikut:

1. Bagian Tata Usaha membawahi 3 (tiga) sub bagian terdiri atas:
  - a. Sub Bagian Umum;

- b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
  - c. Sub Bagian Program.
2. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian membawahi 4 (empat) seksi, terdiri atas:
- a. Seksi Verifikasi Pelaporan dan Mutasi Status Kepegawaian;
  - b. Seksi Mutasi Instansi Vertikal dan Provinsi;
  - c. Seksi Mutasi Instansi Kabupaten/Kota;
  - d. Seksi Status Kepegawaian.
3. Bidang Pengangkatan dan Pensiun 4 (empat) seksi, terdiri atas:
- a. Seksi Verifikasi Pelaporan Pengangkatan dan Pensiun;
  - b. Seksi Pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi Vertikal dan Provinsi;
  - c. Seksi Pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi Kabupaten/Kota;
  - d. Seksi Pengangkatan Aparatus Sipil Negara.
4. Bidang Informasi Kepegawaian membawahi 4 (empat) seksi, terdiri atas:
- a. Seksi Pengelolaan Arsip Kepegawaian Instansi Vertikal dan Provinsi;
  - b. Seksi Pengelolaan Arsip Kepegawaian Instansi Kabupaten/Kota;
  - c. Seksi Pengolahan Data dan Diseminasi Informasi Kepegawaian;
  - d. Seksi Pemanfaatan Teknologi Informasi.
5. Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian membawahi 3 (tiga) seksi, terdiri atas:
- a. Seksi Fasilitasi Pengembangan Kepegawaian;
  - b. Seksi Fasilitasi Kinerja;
  - c. Seksi Supervisi Kepegawaian

**GAMBAR 1 :STRUKTUR ORGANISASI KANTOR REGIONAL XIV BKN**



Gambaran seluruh kondisi SDM di Kanreg XIV BKN adalah seperti terdapat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Susunan Kepegawaian**

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)	
		ASN/CPNS	TENAGA HONORER
1	2	3	4
1.	Jumlah SDM per 31 Desember 2019:	48	
2.	Mutasi selama tahun 2019:		
	- Pensiun	2	-
	- Mutasi (Masuk)	12	-
	- Mutasi (Keluar)	-	-
	- Meninggal	-	-
	<b>Jumlah SDM per 31 Desember 2019</b>	<b>48</b>	

Susunan Kepegawaian seperti diperlihatkan pada matriks di atas menunjukkan bahwa jumlah SDM pada Kanreg XIV BKN total adalah 48 (empat puluh delapan) staf ASN/PNS, dengan proses mutasi (masuk) sejumlah 12 (dua belas) orang dan pensiun 2 (dua) orang.

Komposisi SDM menurut jabatan struktural dan fungsional yang terdapat pada Kanreg XIV BKN tergambar sebagaimana Tabel berikut ini.

**Tabel 2. Komposisi SDM Berdasarkan Jabatan Struktural & Fungsional**

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)		
		PNS/CPNS	TENAGA HONORER	
			MASUK DATA BASE	TIDAK MASUK DATABASE
1	2	3	4	5
1.	Pejabat Struktural			
	- Eselon II	1	-	-
	- Eselon III	5	-	-
	- Eselon IV	19	-	-
2.	Pejabat Fungsional Tertentu	16	-	-
3.	Pelaksana	7	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	-	-

Komposisi SDM menurut strata pendidikan yang terdapat pada Kanreg XIV BKN adalah sebagaimana pada tabel berikut ini.

**Tabel. 3. Komposisi SDM Berdasarkan Strata Pendidikan**

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)		
		ASN/CPNS	TENAGA HONORER	
			MASUK DATA BASE	TIDAK MASUK DATABASE
1	2	3	4	5
1	S-2	8	-	-
2	S-1	34	-	-
3	Diploma III	5	-	-
4	Diploma IV	-	-	-
5	SLTA	1	-	-
6	SLTP	-	-	-
6.	SD	-	-	-
7.	Lainnya	-	-	-
	<b>JUMLAH</b>	<b>48</b>	-	-

Komposisi SDM berdasarkan tingkat strata pendidikan seperti pada matriks diatas memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan SDM pada Kanreg XIV BKN mayoritas berasal dari Strata-1 (Sarjana) sebesar 70%, kemudian disusul SDM berpendidikan Diploma sebesar 11% dan setingkat SMA sederajat sebesar 2%. Adapun SDM dengan tingkat pendidikan Strata-2 memiliki persentase sebesar 17% dari seluruh pegawai Kanreg XIV BKN yang ada.

**Tabel 4. Komposisi SDM Berdasarkan Golongan**

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)		
		PNS/CPNS	TENAGA HONORER	
			MASUK DATABASE	TIDAK MASUK DATABASE
1	2	3	4	5
1.	Golongan IV	6	-	-
2.	Golongan III	35	-	-
3.	Golongan II	7	-	-
4.	Golongan I	-	-	-
5.	Tenaga Honorer	-	-	-
	<b>JUMLAH</b>	48		

Susunan SDM pada Kanreg XIV BKN menurut Golongan sebagaimana deskripsi pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 35 pegawai (72,9%) memiliki Golongan III dan disusul oleh Golongan II sebanyak 7 pegawai (14,6%) dan Golongan IV sebanyak 6 pegawai (12,5%)

Pelaksanaan tugas dan fungsi Kanreg XIV BKN ditunjang oleh adanya sarana dan prasarana yang merupakan perlengkapan pendukung kerja. Perlengkapan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kanreg XIV BKN adalah sebagai berikut:

1. Bangunan Kantor: Gedung Kantor Regional XIV BKN adalah bangunan permanen dengan status pinjam pakai dari Pemerintah Provinsi Papua Barat dengan kondisi yang cukup memadai. Gedung Kantor UPT Sorong adalah bangunan permanen dengan status pinjam pakai dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong.
2. Komputer (PC) sebanyak 91 (sembilan puluh satu) unit
3. Laptop sebanyak 13 (tiga belas) unit
4. Printer sebanyak 29 (dua puluh sembilan) unit
5. Server sebanyak 2 (dua) unit
6. Alat Transportasi minibus 3 (tiga) unit, sepeda motor 3 (tiga) unit
7. Scanner sebanyak 4 (empat) unit.

### 1.1.3 Capaian Kinerja Kanreg XIV BKN

Capaian kinerja Kanreg XIV BKN pada kurun waktu 2015 s/d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5. Capaian Kinerja Tahun 2015-2019**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2015			2016			2017			2018			2019		
				Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%
1.	Menyelenggarakan Operasional perkantoran secara efektif dan efisien pada Kantor Regional VI BKN	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi publik	Indeks	-	-	-	3	4	100	3	4	100	-	-	-	-	-	-
		Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan internal di Kanreg XIV BKN		-	-	-	2	2	100	2	2	100	2	2	100	3	3	100
		Indeks hasil evaluasi Inspektorat terhadap implementasi SAKIP Kantor Regional BKN	Kategori	-	-	-	CC	C	100	CC	CC	100	B	CC	100	-	-	-
		Persentase konsistensi kesesuaian rencana dengan pelaksanaan anggaran Kanreg XIV BKN	Persen	-	-	-	90	80,6	89,55	90	99,17	100	98	97,82	99,8	98	96,54	98,5

**Rencana Strategis Kantor Regional XIV BKN 2020-2024**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Volume	2015			2016			2017			2018			2019		
				Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%
2.	Meningkatkan Pemenuhan Standar dan Mutu Sarana Prasarana Kantor Regional BKN	Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana	Persen	-	-	-	90	80	88,8	90	85	94	90	87	96	80	80	100
3.	Meningkatkan Pelayanan Keppegawaiannya Berbasis Teknologi Informasi	Indeks kepuasan instansi terhadap layanan kepegawaiannya	Indeks	-	-	-	2	2	100	2	2	100	2	3	100	-	-	-
		Persentase tingkat kesalahan dalam pelayanan kepegawaiannya	Persen	-	-	-	2	0,004	100	1	0,01	100	-	-	-	-	-	-
		Durasi penyelesaian pelayanan kepegawaiannya	Hari	-	-	-	10	10	100	10	10	100	10	10	100	10	10	100
		Persentase penyelesaian pelayanan kepegawaiannya	Persen	-	-	-	90	92,48	100	90	97,70	100	90	92	100	90	80,62	89
4.	Meningkatkan Sistem Informasi Keppegawaiannya yang Terintegrasi	Rasio jumlah data pegawai dalam database dengan takah pegawai	Persen	-	-	-	100	100	100	100	100	100	-	-	-	95	95	100
		Persentase data kepegawaiannya yang akurat dan terkini	Persen	-	-	-	90	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Durasi untuk pencarian dokumen arsip kepegawaiannya per tata naskah	Menit	-	-	-	10	10	100	10	10	100	10	10	100	10	10	100
		Persentase tata naskah (takah) pegawai yang telah dikelola sesuai NSP	Persen	-	-	-	70	70	100	80	80	100	90	90	100	100	100	100

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Volume	2015			2016			2017			2018			2019		
				Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%
5.	Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan Dan Pengendalian Kepegawaian	Percentase jumlah instansi yang telah melaporkan secara berkala data pelanggaran disiplin PNS	Persen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75	75	100	15	15	100
		Percentase penyelesaian surat pengaduan kasus kepegawaian		Persen	95	98	100	95	99,58	100	95	100	100	100	100	100	100	100
		Durasi menanggapi keluhan publik terhadap pelayanan kepegawaian Kantor Regional BKN	Hari	15	12	100	15	5	100	15	20	75	10	10	100	10	10	100
6.	Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN	Percentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70	70	100%	
		Percentase instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer CAT	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
		Percentase instansi pemerintah yang telah melakukan pengelolaan kepegawaian yang baik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	

Capaian Kinerja Kanreg XIV BKN pada TA 2015 sampai dengan TA. 2019 pada tabel di atas menunjukkan rata-rata pencapaian target 100% (seratus persen). Kinerja yang baik diatas akan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi oleh Kanreg XIV BKN pada masa yang akan datang.

## 1.2 Potensi dan Permasalahan

Dalam mendekripsi potensi dan permasalahan yang dimiliki oleh instansi BKN Kanreg XIV guna menentukan faktor-faktor penentu, secara internal faktor-faktor tersebut dilihat melalui pendekatan:

- Kemampuan organisasi.
- Tugas pokok dan fungsi organisasi.
- Kondisi SDM, termasuk Pimpinan.
- Kondisi data, studi dan informasi.
- Ketersediaan dana.
- Etos kerja.

Untuk menentukan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pencapaian kinerja, pendekatan yang dilakukan adalah melalui :

- Kajian terhadap RPJMNasional.
- Pendekatan/Pola Pembangunan yang akan dijalankan.
- Permasalahan bidang kepegawaian di Wilayah Regional XIV.
- Pelayanan Minimal.

Dari aspek tersebut di atas diperoleh faktor-faktor dominan yang menjadi faktor kunci keberhasilan dan merupakan tantangan serta peluang bagi pengembangan pelayanan kepegawaian Kanreg XIV BKN.

### 1.2.1 Potensi Pengembangan Pelayanan Organisasi

Potensi yang dimiliki organisasi merupakan hal-hal positif yang menjadi pendukung dalam mengembangkan pelayanan dan pelaksanaan tugas maupun fungsinya. Potensi yang merupakan faktor positif yang berasal dari dalam organisasi (internal factor) disebut sebagai Kekuatan (Strength). Sedangkan potensi organisasi yang berasal dari luar (external factor) disebut sebagai Peluang (Opportunity).

## **Kekuatan (*Strength*)**

Kekuatan (Strengths) adalah segala hal yang dibutuhkan organisasi yang bersifat internal (dari dalam organisasi) agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan maksimal dan tujuan organisasi dapat tercapai. Strength merupakan situasi atau kondisi yang merupakan kekuatan yang dimiliki oleh organisasi atau instansi yang bisa memberikan pengaruh positif pada saat ini atau pun di masa yang akan datang. Analisis ini dapat diisi menggunakan panduan berikut: kelebihan apa yang dimiliki oleh Kanreg XIV BKN, apa yang membuat Kanreg XIV BKN menjadi instansi yang lebih baik, keunikan yang dimiliki Kanreg XIV BKN, faktor-faktor penyebab Kanreg XIV BKN dapat lebih meningkatkan kinerja dan pelayanannya, apa yang dilihat atau dirasakan oleh masyarakat sebagai suatu kelebihan. Kekuatan juga merupakan situasi dan kemampuan internal yang bersifat positif yang memungkinkan sebagai pendukung Kanreg XIV BKN untuk mendorong terlaksananya Visi dan Misi BKN secara tuntas.

Kanreg XIV BKN memiliki beberapa aspek yang dapat dianggap sebagai Kekuatan, sebagaimana diuraikan berikut ini:

1. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi, sehingga dapat mendukung instansi dalam memenuhi tugas dan fungsi pelayanan bidang kepegawaian di wilayah kerja regional XIV BKN.
2. Instansi Kanreg XIV BKN memiliki Pimpinan dengan komitmen yang kuat dan mendukung penuh pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi di tengah masyarakat.
3. Kanreg XIV BKN memiliki sarana dan prasarana pendukung kerja yang cukup memadai.

## **Peluang (*Opportunity*)**

Peluang (Opportunities) merupakan faktor-faktor lingkungan luar organisasi yang positif, dapat dan mampu mengarahkan kegiatan organisasi ke arah peluang dimaksud. Situasi atau kondisi yang merupakan peluang atau kesempatan di luar Kanreg XIV BKN yang bisa memberikan peluang untuk berkembang di kemudian hari

dapat dianalisa dan diisi dengan menggunakan panduan berupa kesempatan apa yang dapat dilihat dan trend atau perkembangan apa yang diharapkan sejalan dengan gerak langkah instansi. Beberapa peluang yang menjadi keuntungan bagi Kanreg XIV BKN di antaranya adalah kondisi masyarakat sebagaimana uraian berikut ini:

1. Tingginya kebutuhan masyarakat luas terhadap informasi bidang kepegawaian melalui media informasi BKN.
2. Tersedianya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi maupun kegiatan pelayanan bidang kepegawaian.
3. Terdapatnya hubungan baik dengan jaringan kerja yang dimiliki oleh Kanreg XIV BKN.
4. Tersedianya lembaga-lembaga pelatihan baik berskala lokal maupun nasional yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kompetensi maupun kapasitas SDM instansi.
5. Kompetensi cukup memadai yang dimiliki oleh BKD tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota.

### **1.2.2 Permasalahan Kanreg XIV BKN**

Permasalahan yang dihadapi oleh Kanreg XIV BKN ketika menjalankan tugas dan fungsi pelayanan manajemen ASN merupakan faktor negatif yang menjadi kendala dan hambatan dalam mencapai tujuan organisasinya. Permasalahan yang menjadi faktor negatif ini dapat berasal dari dalam (internal) organisasi dan disebut sebagai Kelemahan (Weakness). Sedangkan faktor negatif yang berasal dari luar (eksternal) organisasi disebut sebagai Ancaman (Threat).

#### **Kelemahan (Weakness)**

Kelemahan (weakness) adalah keadaan terdapatnya kekurangan pada kondisi internal organisasi atau instansi yang mengakibatkan kegiatan-kegiatan menjadi kurang dapat dilaksanakan secara maksimal. Kelemahan juga merupakan situasi ketidakmampuan internal instansi yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian Visi dan Misi BKN. Situasi atau kondisi yang merupakan kelemahan yang

dimiliki oleh instansi, seperti halnya BKN Kanreg XIV, yang bisa memberikan pengaruh negatif pada saat ini atau pun di masa yang akan datang, dapat dianalisa dan diisi dengan menggunakan panduan berikut: apa yang dapat ditingkatkan oleh Dinas, apa saja yang harus dihindari, faktor penyebab menurunnya kualitas dan kinerja pelayanan bidang kepegawaian, dan hal-hal apa yang dilihat oleh masyarakat sebagai kelemahan BKN Kanreg XIV.

Beberapa aspek yang menjadi kelemahan dalam pelaksanaan fungsi pelayanan BKN Kanreg XIV adalah seperti berikut ini:

1. Sumber daya manusia (SDM) masih kurang dari segi jumlah (kuantitas). Kelemahan ini di antaranya adalah kurangnya jumlah SDM berkompeten yang memiliki kemampuan mengakses pesatnya perkembangan teknologi, terutama teknologi informasi.
2. Sarana dan prasarana pendukung pekerjaan berupa utilitas untuk mendukung penerapan teknologi informasi belum tersedia secara memadai, sehingga;
3. Penggunaan teknologi informasi belum dapat diimplementasikan secara optimal, padahal sistem aplikasi DMS sudah tersedia.
4. Prosedur pelaksanaan tugas belum tertuang secara jelas dan spesifik sehingga menyebabkan instansi kurang tertib administrasi.
5. Ketergantungan instansi dengan instansi/unit kerja lainnya.

## **Tantangan/Ancaman (*Threats*)**

Tantangan atau ancaman (*threats*) merupakan faktor-faktor lingkungan yang berasal dari luar organisasi yang mampu menghambat pergerakan BKN Kanreg XIV dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sejumlah faktor eksternal dapat menjadi hambatan dan ancaman bagi pengembangan pelayanan bidang kepegawaian, misalnya kondisi masyarakat, persaingan, dan lain sebagainya. Tantangan yang mungkin akan dihadapi oleh BKN Kanreg XIV yang bisa menghambat laju perkembangan dari fungsi pelayanan dapat dianalisa dan diisi dengan menggunakan panduan berupa: hambatan yang sedang dihadapi sekarang, perkembangan teknologi yang menyebabkan ancaman dan membuat BKN Kanreg XIV menjadi

terlihat seperti mundur beberapa langkah, ketiadaan peraturan maupun dinamisnya perubahan peraturan atau ketentuan yang dapat mengancam perkembangan pelayanan bidang kepegawaian.

Beberapa hal yang menjadi tantangan/ancaman bagi Kanreg XIV BKN adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya pengaduan masyarakat mengenai permasalahan pelayanan bidang kepegawaian yang berpotensi menyentuh ranah hukum.
2. Perubahan peraturan perundang-undangan yang dinamis dan membutuhkan penyesuaian dan sosialisasi yang memakan cukup banyak waktu dan sumber daya.
3. Pesatnya kemajuan dan perkembangan teknologi secara global, terutama di bidang teknologi informasi, begitu tingginya laju perkembangan teknologi ini sehingga kurang dapat diikuti oleh SDM yang ada.
4. Sirkulasi dan stabilitas politik nasional turut mempengaruhi komitmen instansi dalam hal pengembangan SDM.

Terdapat beberapa langkah strategis untuk mengatasi kelemahan dan ancaman dengan mempergunakan kekuatan dan peluang sebagai berikut:

1. Strategi memakai kekuatan untuk meraih peluang (Strength-Opportunities).
2. Strategi menanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang (Weakness-Opportunities).
3. Strategi memakai kekuatan untuk menjawab ancaman (Strength-Threats).
4. Strategi mengatasi kelemahan untuk menghindari ancaman (Weakness-Threats).

Dalam rangka mendapatkan dan menyusun rumusan permasalahan dan penyelesaiannya secara strategis, dilakukan analisis berdasarkan strategi penggabungan sebagai berikut: Kekuatan-Peluang, Kelemahan-Peluang, Kekuatan-Ancaman. Strategi penggabungan demikian merupakan metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) yang terdapat pada suatu entitas yang memiliki tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Metode analisis SWOT (strength-weakness-opportunities-threats) pada Kanreg XIV BKN diuraikan dalam tabel analisis SWOT seperti di bawah ini:

**Tabel 6. Analisis SWOT**

<b>INTERNAL (ALI)</b>      <b>EKSTERNAL (ALE)</b>	<b>KEKUATAN (S)</b>		<b>KELEMAHAN (W)</b>	
	1.	Memiliki SDM dengan kompetensi dan integritas yang tinggi.	1.	Jumlah (kuantitas) SDM masih kurang memadai.
	2.	Komitmen dan dukungan yang kuat dari Pimpinan.	2.	Penggunaan teknologi informasi belum dapat diimplementasikan secara optimal, padahal sistem informasi seperti Aplikasi DMS sudah tersedia.
	3.	Instansi telah memenuhi Standar ISO 9001:2015.	3.	Sarana dan prasarana berupa utilitas untuk mendukung implementasi IT belum tersedia secara memadai.
	4.	Sarana dan prasarana yang cukup memadai.	4.	SOP pelaksanaan tugas belum tertuang jelas dan spesifik sehingga menyebabkan tertib administrasi masih belum tercapai.
	5.		5.	Ketergantungan dengan instansi/unit lain.
<b>PELUANG (O)</b>	<b>S + O : Menggunakan kekuatan untuk meraih peluang.</b>		<b>W + O : Menanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang.</b>	
1. Tersedianya lembaga-lembaga pelatihan baik lokal maupun nasional untuk peningkatan kompetensi SDM.	SO-1.	Dengan terpenuhinya sistem manajemen mutu, Kanreg XIV BKN dapat lebih mudah untuk melakukan peningkatan kompetensi SDM dan kemampuan berbasis IT dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan informasi kepegawaian melalui media informasi BKN.	WO-1.	Pemanfaatan kesempatan peningkatan kompetensi dan kapasitas SDM melalui lembaga-lembaga pelatihan, termasuk di antaranya pelatihan penyusunan prosedur kerja maupun peningkatan kemampuan penggunaan teknologi informasi seperti sistem informasi manajemen yang berbentuk aplikasi dan sebagainya.
2. Tingginya kebutuhan masyarakat akan informasi melalui media informasi BKN.	SO-2.	Memanfaatkan secara optimal sarana dan prasarana yang tersedia dengan upaya penyesuaian terhadap perkembangan teknologi informasi untuk kemudahan pelaksanaan tugas dan fungsi dan pengembangan pelayanan bidang kepegawaian	WO-2.	Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana berupa utilitas pendukung implementasi IT yang tersusun secara terpadu dan berbasis output dan outcome yang jelas dan terukur.
3. Hubungan yang baik dengan jaringan kerja.	SO-3.	Memastikan optimalisasi tugas instansi BKN Kanreg XIV dalam pelayanan bidang kepegawaian melalui pemanfaatan jaringan kerja dengan instansi terkait lainnya, terutama BKD Provinsi/Kabupaten/Kota yang berkompeten.	WO-3.	Pemanfaatan teknologi informasi untuk mempermudah pelaksanaan tugas & fungsi instansi dan mengembangkan pelayanan bidang kepegawaian, termasuk di antaranya melayani kebutuhan masyarakat akan informasi kepegawaian.
4. Tersedianya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan pelayanan Bidang Kepegawaian.	SO-4	Memanfaatkan tenaga SDM yang tersedia untuk mendukung pengembangan pelayanan Bidang Kepegawaian	WO-4	Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi untuk memelihara jaringan kerja yang baik dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan informasi melalui media informasi BKN Kanreg XIV.
5. Kompetensi BKD Provinsi/Kab/Kota yang memadai.				
<b>ANCAMAN (T)</b>	<b>S + T : Menggunakan kekuatan untuk menjawab tantangan/ancaman</b>		<b>W + T : Mengatasi kelemahan untuk menghindari ancaman.</b>	
1. Meningkatnya pengaduan masyarakat mengenai permasalahan pelayanan bidang kepegawaian yang berpotensi menyentuh ranah hukum.	ST-1.	Pelaksanaan/penegakan peraturan dan ketentuan bidang kepegawaian dengan komitmen yang tinggi dengan berkoordinasi pada instansi/unit kerja terkait dalam pengembangan pelaksanaan tugas dan pelayanan Bidang Kepegawaian, pengembangan SDM sebagai aparatur negara, dan sekaligus untuk meminimalkan potensi kasus hukum.	WT-1.	Memprioritaskan penggunaan maupun pemeliharaan sarana dan prasarana pendukung kerja yang tersedia secara optimal, terutama untuk pelaksanaan tugas berbasis IT.
2. Perubahan peraturan perundang-undangan yang cukup dinamis.	ST-2.	Pengembangan SDM lebih lanjut, baik kompetensi maupun kapasitas SDM.	WT-2	Koordinasi dan integrasi (keterpaduan) pelaksanaan tugas dan fungsi Kanreg XIV BKN untuk penyusunan prosedur kerja (SOP) yang terintegrasi secara penuh sesuai dengan Proses Bisnis .
3. Kemajuan teknologi secara global, terutama bidang teknologi informasi yang sangat pesat dan kurang dapat diikuti oleh SDM stakeholder.	ST-3	Pemanfaatan SDM berkompeten dan sarana prasarana yang tersedia secara optimal dalam meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian.	WT-3	Optimalisasi perencanaan program kerja dan kegiatan pelayanan bidang kepegawaian dan penyesuaiananya dengan jumlah (kuantitas) SDM yang tersedia pada saat ini (existing).
4. Sirkulasi dan stabilitas politik nasional yang mempengaruhi komitmen pengembangan SDM.				

## BAB II

### VISI, MISI, TUJUAN

#### 2.1 Visi

Dalam rangka mengembangkan amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024 adalah melaksanakan Misi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan **“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN”**

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu (1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme; (2) pengelola ASN terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil dan setara.

## 2.2 Misi

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 (lima) pilar yang menjadi misi Kantor Regional XIV BKN dalam mendukung misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara;
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara.

## 2.3 Tujuan Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara

Sesuai dengan Visi dan Misi, serta tugas pokok dan fungsi Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial);

2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN berkualitas Prima di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK di wilayah kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara. Indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK Manajemen ASN adalah terlaksananya Manajemen ASN yang sesuai dengan NSPK, sehingga mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN Kantor Regional XIV BKN yang efektif, efisien dan akuntabel dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal Kantor Regional XIV BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

## **2.4 Nilai-nilai Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara**

### **1) Profesional**

- a) Kantor Regional XIV BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik,

bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

- b) Kantor Regional XIV BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggungjawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

## 2) Bermartabat

- a) Kantor Regional XIV BKN berkomitmen untuk mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.
- b) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

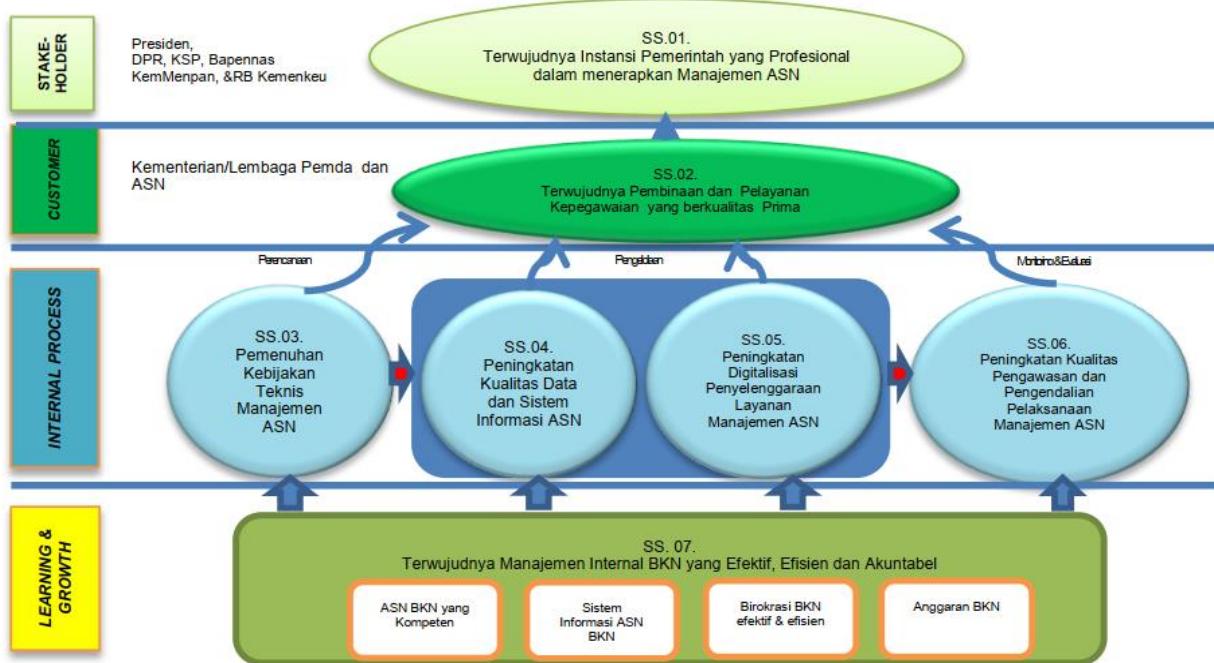
## 2.5 Sasaran Strategis

Sasaran strategis Kantor Regional XIV BKN merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Kantor Regional XIV BKN sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara, 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara, 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara, 4) Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara, 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN Kantor Regional XIV BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel. Dalam menentukan Sasaran Strategis, Kantor Regional XIV BKN menggunakan pendekatan metode *Balance Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 4 (empat) perspektif, yakni *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective* dan *learning and growth perspective*, sebagai berikut:

## PETA STRATEGI KANTOR REGIONAL XIV BKN TAHUN 2020-2024

**VISI** Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN

Gambar 2. Peta Strategi Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara



### STAKEHOLDER/CUSTOMER PERSPECTIVE

- 1) Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara, dengan Indikator Kinerja:
  - a. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara
  - b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara

### CUSTOMER PERSPECTIVE

- 2) Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang berkualitas di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN” adalah Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN, dengan indikator kinerja:
  - a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara

- b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN

***INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)***

- 3) Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN” adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja:
  - a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional XIV BKN
- 4) Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN dengan indikator kinerja:
  - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI-ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN
- 5) Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
  - a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional XIV BKN
- 6) Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
  - a. Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN

***LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE***

- 7) Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN Kantor Regional XIV BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel”, adalah Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel dengan indikator kinerja:

- a. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XIV BKN
- b. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional XIV BKN
- c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional XIV BKN
- d. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XIV BKN
- e. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional XIV BKN
- f. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional XIV BKN.

**Tabel 7. Matriks Hubungan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis**

	<b>Misi</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran Strategis</b>
<b>Visi</b> “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	1. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	SS1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN SS2. Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima SS3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis Manajemen ASN
	2. Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	SS5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN
	3. Penyimpanan Informasi pegawai ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN	3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) di Wilayah	SS4. Terwujudnya Peningkatan kualitas data dan Sistem Informasi ASN

Kerja Kantor Regional XIV BKN		
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	SS6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN di Kantor Regional XIV BKN	5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel di Kantor Regional XIV BKN	SS7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

## **BAB III**

### **ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**

#### **3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional**

Untuk mencapai Visi dan Misi Presiden yang harus diusung oleh Kanreg XIV BKN, serta meraih Tujuan dan Sasaran Strategis sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II, arah kebijakan dan strategi Kanreg XIV BKN mengacu pada arah kebijakan dan strategi sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2020-2024.

Sasaran pembangunan bidang aparatur yang mengacu kepada arah pembangunan bidang aparatur negara dalam RPJPN 2005-2025 tahap keempat yaitu terwujudnya tata kepemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral melalui ASN profesional, berintegritas, dan netral, pola hubungan kerja antar unit organisasi pemerintah, antara pemerintah dan masyarakat yang kolaboratif dan inklusif, organisasi birokrasi yang responsif dan adaptif, dan pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan.

1. Terwujudnya aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas, dengan arah kebijakan memperkuat implementasi sistem merit dalam manajemen ASN dengan strategi meliputi:
  - a. Penguatan implementasi manajemen ASN, dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai prioritas pembangunan nasional, pengembangan pola karir nasional, dan pelaksanaan manajemen ASN yang memperhatikan kekhususan daerah dan masyarakat;
  - b. Pengawasan dan evaluasi penerapan sistem merit dalam bentuk penguatan kapasitas pengawasan dan evaluasi implementasi sistem merit;
  - c. Pengembangan dan implementasi sistem integritas dan budaya kerja ASN.
2. Terwujudnya arsitektur jaringan kerja pemerintahan yang kolaboratif dan inklusif, dengan arah kebijakan Penataan proses bisnis internal instansi pemerintah, antar instansi pemerintah dan institusi pemerintah dengan non-pemerintah serta pelibatan masyarakat dalam perumusan dan implementasi kebijakan publik, dengan strategi meliputi:

- a. Penataan mekanisme ketatahubungan antar instansi pemerintah (pusat, pusat-daerah, daerah-daerah), intra institusi pemerintah, dalam bentuk pemetaaan mekanisme ketatahubungan antar intansi pemerintah (Institutional Mapping) dan penyusunan SOP (standard of procedures) strategis per dimensi pembangunan;
  - b. Penguatan mekanisme kerjasama dengan non-pemerintah, dalam bentuk pelibatan masyarakat dan pemangku kepentingan dalam proses penyusunan kebijakan pembangunan;
  - c. Pengarusutamaan kebijakan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) di seluruh K/L/D.
3. Terwujudnya organisasi yang responsif dan adaptif, dengan arah kebijakan penataan organisasi pemerintah berbasis pada prioritas pembangunan nasional dengan strategi meliputi:
  - a. Penataan organisasi pemerintah berbasis pada prioritas pembangunan nasional, dalam bentuk restrukturisasi desain kelembagaan pemerintah pusat dan daerah (structure follow strategy);
  - b. Pengembangan sistem manajemen kinerja kelembagaan yang handal dan efektif, melalui penerapan manajemen risiko dalam pengelolaan kinerja instansi dan penerapan zona integritas untuk birokrasi yang bersih dan akuntabel.
4. Terwujudnya pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan, dengan arah kebijakan memperluas penerapan inovasi dalam pelayanan publik, dengan strategi meliputi:
  - a. Pemanfaatan ICT (information communication technology) dalam pelayanan publik, dalam bentuk penguatan penerapan e-services dan pemenuhan standar pelayanan publik;
  - b. Pemanfaatan Big Data dalam pelayanan publik, dalam bentuk optimalisasi pemanfaatan data bersama untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik;
  - c. Kerjasama multipihak dalam pelayanan publik yang berorientasi pada penyelesaian masalah masyarakat, dalam bentuk Pengembangan kerjasama pemerintah dan non- pemerintah dalam penyelenggaran pelayanan publik (co-production);
  - d. Peningkatan kualitas pelayanan publik di daerah 3T (tertinggal, terdepan

- dan terluar) di Indonesia, dalam bentuk perluasan pelayanan terpadu/terintegrasi;
- e. Peningkatan kualitas kinerja dan pengawasan pelayanan publik, dalam bentuk penguatan pengawasan kinerja pelayanan publik.

### **3.2 Arah Kebijakan dan Strategi**

Arah kebijakan adalah rumusan kerangka berpikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pelaksanaan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Arah kebijakan juga merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang sebelumnya telah dirumuskan agar lebih sistematis dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode pembangunan. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai dengan peraturan pelaksanaannya. Arah kebijakan digunakan untuk memperjelas waktu pencapaian sasaran dan menghubungkan setiap strategi kepada sasaran secara rasional serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Arah kebijakan Badan Kepegawaian Negara yang diusung oleh BKN Kanreg XIV diwujudkan dengan fokus pelaksanaan tugas dan fungsi dengan memperhatikan capaian kinerja dan periode tahunan. Arah kebijakan program kegiatan 5 (lima) tahun ke depan diprioritaskan kepada kebijakan yang langsung menyentuh kebutuhan masing-masing fungsi di BKN Kanreg XIV dalam melaksanakan dan menyelaraskan strategi untuk dapat mengoptimalkan peran BKN Kanreg XIV sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian negara di wilayah kerja Provinsi Papua Barat dengan arah kebijakan dan strategi yang difokuskan guna:

1. Menjadikan Renstra Tahun 2020 – 2024 sebagai acuan utama dalam menerjemahkan tugas dan fungsi Kanreg XIV BKN ke dalam bentuk perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan;
2. Memfokuskan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan pada 4 (empat) poin utama tanggung jawab Kanreg XIV BKN, yaitu: pembinaan, pelayanan, tata kelola, dan sistem informasi;
3. Melakukan pemberian pengembangan pada aspek kelembagaan dan tata laksana secara terpadu dalam rangka mendukung strategi Kanreg XIV BKN;

4. Melakukan kerjasama dan kolaborasi dengan instansi pemerintah, perguruan tinggi, BUMN, dan/atau swasta, baik di dalam maupun di luar negeri terkait kepegawaian dan manajemen ASN;

Melakukan upaya-upaya untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan Renstra Kanreg XIV BKN Tahun 2020 – 2024 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kepala Kanreg XIV BKN c.q. Kepala Bagian Tata Usaha dengan dibantu oleh sub bagian Perencanaan dan Keuangan memastikan penjabaran (cascading) Renstra Kanreg XIV BKN ke dalam program kerja masing-masing bidang kerja;
2. Kepala Kanreg XIV BKN c.q. Kepala Bagian Tata Usaha dengan dibantu Sub Bagian Kepegawaian melakukan harmonisasi kinerja antara bidang kerja ke kinerja tingkat individu;
3. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, Bidang Pengangkatan dan Pensiun, Bidang Informasi Kepegawaian, dan Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian; bersama-sama melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban kinerja untuk masing-masing bidang, berkoordinasi dengan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

Kantor Regional XIV BKN telah menetapkan sasaran strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja maupun pelayanan bidang kepegawaian sebagai berikut:

1. Terselenggaranya Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.
2. Terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.
3. Terselenggaranya Manajemen ASN berkualitas prima.
4. Meningkatnya kualitas Sistem Informasi ASN.
5. Ditegakkannya Tatakelola Manajemen Kanreg XIV BKN.

### **3.3 Kerangka Regulasi**

Kanreg XIV BKN telah mengarahkan pada Renstra Kanreg XIV BKN bahwa kerangka regulasi Kanreg XIV BKN disusun berdasarkan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan yang diamanahi melalui UU ASN. Kerangka regulasi ini juga merupakan upaya dukungan terhadap sasaran strategis

dan ini disusun untuk menciptakan regulasi yang berkualitas, sederhana dan tertib di bidang Manajemen ASN.

Sebagai tindak lanjut dari amanah PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, terdapat sejumlah regulasi yang harus disusun selama periode 2020-2024 di bidang Manajemen ASN baik dalam bentuk Peraturan Presiden, Peraturan Menteri PAN dan RB, Peraturan Kepala BKN, dan Peraturan lainnya. Pada Renstra BKN Pusat telah direncanakan untuk penyusunan regulasi dimaksud sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden
  - a. Sekolah kader
  - b. Jenis Jabatan Fungsional (JF) tertentu dapat dilakukan melalui pengangkatan PPPK
  - c. JPT utama dan JPT madya dari kalangan non-PNS di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, dan bidang lain
  - d. Pelaksanaan mutasi pada tingkat nasional
  - e. Pemberian tugas belajar
  - f. Tata cara pemberian penghargaan
2. Peraturan Menteri PAN dan RB
  - a. Tata cara pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja
  - b. Tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan yang bersifat elektronik
  - c. Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan dan mekanisme kerja Panitia Seleksi Nasional Pengadaan calon PNS
  - d. Tata cara pemberian kuasa dalam pemberhentian dari JA
  - e. Pedoman penyusunan kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural
  - f. Klasifikasi jabatan
  - g. Tata cara pengusulan dan penetapan Jabatan Fungsional
  - h. Tata cara pemberian kuasa pengangkatan dalam JF
  - i. Tata cara pemberhentian dari JF
  - j. Penyelenggaraan uji kompetensi JF
  - k. Syarat dan tata cara pembentukan organisasi profesi JF dan hubungan kerja instansi pembina dengan organisasi profesi JF

3. Peraturan Kepala BKN

- a. Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan PNS
- b. Petunjuk Teknis Pengadaan PNS
- c. Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
- d. Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji JF
- e. Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi
- f. Tata Cara Pelaksanaan Mutasi
- g. Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun
- h. Tata Cara Pemberian Cuti
- i. Tata Cara Masa Persiapan Pensiun
- j. Tata Cara Pemberhentian PNS
- k. Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi
- l. Sistem Informasi ASN

4. Peraturan Lainnya

- a. Ketentuan mengenai tata cara dan persyaratan Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang akan mengisi jabatan pimpinan tinggi tertentu pada instansi.
- b. Pengaturan ulang harga PNBP untuk assessment center oleh karena harga ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan harga competitor di wilayah kerja Kanreg XIV BKN.
- c. Ketentuan Menteri Keuangan dalam bidang pengelolaan dan pengadaan barang/jasa yang mengatur mengenai Surat pesanan pada aplikasi e-catalogue.
- d. Ketentuan teknis atau juknis mengenai implementasi PP Nomor 11 Tahun 2017 agar PP dimaksud dapat diberlakukan sepenuhnya. Pada saat ini wewenang PPK Kab/Kota untuk menandatangani Surat Keputusan KP Gol IV/a ke atas belum dilaksanakan sesuai ketentuan PP Nomor 11 Tahun 2017 tersebut.
- e. Ketentuan yang mengatur mengenai status anak yang sudah disahkan oleh Pengadilan agar dapat dimasukkan sebagai ahli waris Pensiun PNS.
- f. Ketentuan teknis yang menjelaskan tentang pihak instansi yang wajib

membayar 75% dari hak Pensiun, sebab belum jelas diatur pada Pasal 283 pada PP Nomor 11 Tahun 2017.

- g. Ketentuan teknis yang mengatur mengenai Pensiun atas permintaan sendiri sesuai arahan pada Pasal 305 PP Nomor 11 Tahun 2017.
- h. Ketentuan yang mengatur tentang Sistem Informasi ASN, terkait updating dan rekonsiliasi data, sebaiknya dapat dilakukan oleh Kanreg XIV BKN sehubungan dengan peningkatan pelayanan Sistem Informasi ASN di wilayah kerja Kanreg XIV BKN, terutama updating data utama ASN.

Sejumlah regulasi turunan yang merupakan tindak lanjut PP Nomor 11 Tahun 2017 yang akan disusun sebagaimana di atas, akan dengan serta merta dilaksanakan dan ditegakkan oleh Kanreg XIV BKN dengan proses sosialisasi dan implementasi yang memadai.

### **3.4 Kerangka Kelembagaan**

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat lembaga BKN yang terdiri atas struktur organisasi, ketatalaksanaan dan pengelolaan SDM. Perangkat lembaga pada BKN ini digunakan untuk mencapai Visi dan Misi, tujuan, kegiatan, program-program, dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi BKN.

Dalam konteks Renstra BKN Periode 2020-2024, tujuan pengaturan kerangka kelembagaan pada BKN adalah:

1. Meningkatkan efektivitas dan kualitas asupan informasi dan data khususnya bagi Pimpinan BKN sebagai pendukung pengambilan keputusan yang bersifat strategis;
2. Mengeskalasi kualitas dan kuantitas kerjasama dan koordinasi dengan Badan Kepegawaian di daerah dan lembaga mitra lainnya;
3. Menata organisasi yang terpadu, tepat fungsi dan tepat ukuran dalam rangka menghindari duplikasi fungsi dan peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Kelembagaan BKN Kanreg XIV yang efektif, efisien, akuntabel dan sinergis membutuhkan penguatan kerangka kelembagaan yang merupakan salah satu rencana strategis selama periode 5 (lima) tahun ke depan. BKN sebagai instansi pusat Kanreg XIV telah menyusun rencana penguatan kelembagaan agar kelembagaan Kanreg XIV BKN mampu melaksanakan program dan kegiatan dengan lebih efektif dan efisien.

Penguatan kelembagaan Kanreg XIV BKN mengacu kepada arah kebijakan dan strategi penguatan kelembagaan secara nasional dalam rangka pelaksanaan program pembangunan nasional yang tertera pada RPJMN 2020-2024, yaitu penguatan kelembagaan melalui upaya penyediaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja sehingga dapat melaksanakan visi dan misi BKN dengan baik.

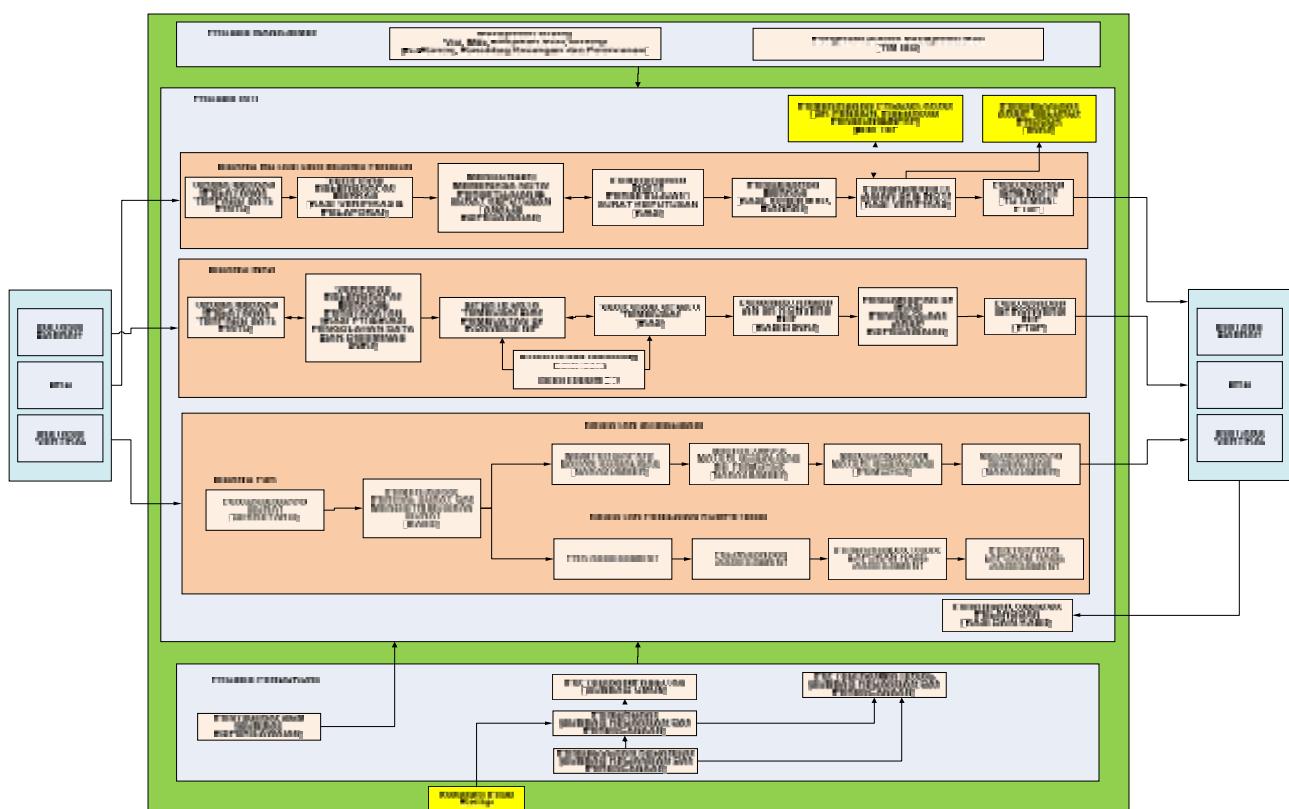
### 3.4.1 Penataan Proses Bisnis

Proses Bisnis pada Kanreg XIV BKN mengikuti alur penataan sebagaimana struktur gambar di bawah ini.

Proses Manajemen berlangsung untuk menetapkan manajemen strategi, Visi dan Misi Presiden yang harus diemban dan dilaksanakan, menetapkan Kebijakan Mutu dan Strategi, serta pengendalian Sistem Manajemen Mutu.

Proses Inti ditanggungjawabi oleh seluruh bidang, yaitu Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian bersama dengan Bidang Pengangkatan dan Pensiun, selanjutnya Bidang Informasi Kepegawaian yang bertanggung jawab atas pengelolaan jaringan dan basis data, dan Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian yang bertanggung jawab untuk kegiatan sosialisasi dan kegiatan penilaian kompetensi.

**Gambar 3. Proses Bisnis**



## BAB IV

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### 4.1 Target Kinerja

Program kerja Kanreg XIV BKN selama lima tahun ke depan merupakan implementasi dari Visi dan Misi BKN yang telah dirumuskan dalam sasaran strategis, indikator kinerja utama, indikator kinerja program/kegiatan, dan target. Pemilihan program yang tepat dan rasional dengan mempertimbangkan faktor-faktor penentu keberhasilan untuk mencapai sasaran. Program kegiatan yang menjadi rencana program dan kegiatan Kanreg XIV BKN disesuaikan dengan program yang ada pada RPJM Nasional tahun 2020-2024. Program kegiatan yang menjadi target kinerja perlu ditetapkan pada masing-masing indikator sebagai alat untuk melakukan pemantauan atas capaian Kanreg XIV BKN dalam menjalankan strategi dan mencapai tujuan strategisnya.

Adapun program kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Kanreg XIV BKN dalam lima tahun ke depan sebagai target kinerja pada akhir masa pelaksanaan Renstra 2020-2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Target Kinerja Kanreg XIV BKN**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
1 <b>Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN</b>	1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	%	20	40	60	80	100
	2. Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN	%	85	90	100	100	100

2	<b>Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima</b>	3.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN	Indeks (0-100)	85	86	87	88	95
		4.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN	Indeks (0-100)	85	86	87	88	95
3.	<b>Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN</b>	5.	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional XIV BKN	%	100	100	100	100	100
4.	<b>Terwujudnya Peningkatan kualitas data dan Sistem Informasi ASN</b>	6.	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN	%	85	90	95	100	100
5.	<b>Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi penyelenggaran Layanan Manajemen ASN</b>	7.	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis Digital di Kantor Regional XIV BKN	%	75	80	85	90	95

6.	<b>Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN</b>	8.	Percentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN	%	30	65	85	95	100
7.	<b>Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel</b>	9.	Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XIV BKN	Indeks	77	77	78	78	80
		10.	Percentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional XIV BKN	%	100	100	100	100	100
		11.	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional XIV BKN	Indeks	80	81	82	83	85
		12.	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XIV BKN	Nilai	75	77	79	81	85
		13.	Percentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional XIV BKN	%	90	92	93	94	97

		14. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional XIV BKN	%	100	100	100	100	100
--	--	---	---	-----	-----	-----	-----	-----

Sasaran kinerja Kanreg XIV BKN terdiri atas:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada akhir 2024 yaitu:
  - a. Persentase Instansi Pemerintah yang menyelenggarakan tata kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kanreg XIV BKN sebanyak 100% pada akhir 2024;
  - b. Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kantor Regional XIV BKN sebesar 100%.
2. Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada akhir 2024:
  - a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kanreg XIV BKN sebesar 95; dan
  - b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kanreg XIV BKN sebesar 95.
3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN, dengan indikator kinerja yang akan dicapai selama periode Renstra 2020-2024 yaitu: Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional XIV BKN sebesar 100%.
4. Terwujudnya Peningkatan kualitas data dan Sistem Informasi ASN, dengan indikator kinerja yang akan dicapai yaitu: Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN sebesar 100%.
5. Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada akhir 2024, yaitu Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis Digital di Kantor Regional XIV BKN sebesar 95%;
6. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian

Pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada akhir 2024, yaitu Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN sebesar 100%;

7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada akhir 2024 yaitu:
  - a. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XIV BKN sebesar 80;
  - b. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional XIV BKN Manokwari sebesar 100%;
  - c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional XIV BKN sebesar 85;
  - d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XIV BKN sebesar 85;
  - e. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional XIV BKN sebesar 97%;
  - f. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional XIV BKN sebesar 100%

Setiap sasaran dan indikator kinerja pada masing-masing program dijabarkan dalam bentuk kegiatan sebagai dasar pemenuhan prinsip akuntabilitas Kanreg XIV BKN dalam melakukan justifikasi kebutuhan anggaran.

Setiap program kegiatan juga memiliki indikator kinerja kegiatan (output) dan target kinerja yang akan dicapai sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 1 (Matriks Rencana Kerja dan Pendanaan Kanreg XIV BKN Tahun 2020 – 2024).

## 4.2 Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik, Kanreg XIV BKN mengusulkan kebutuhan anggaran untuk tahun 2020 – 2024 sebagai berikut:

**Tabel 8. Rencana Anggaran BKN Tahun 2020 – 2024 (dalam Rp Miliar)**

PROGRAM	SASARAN	ALOKASI					TOTAL ALOKASI 2020-2024	LOKASI
		2020	2021	2022	2023	2024		
Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Tugas Teknis Lainnya BKN	Terselenggaranya Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	7.708.723.000	12.297.139.380	12.543.082.167	12.793.943.810	13.049.822.686	59.392.710.143	
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	Ditegakkannya Tata Kelola Manajemen BKN	713.000.000	26.921.841.200	27.415.278.000	28.009.483.200	28.569.673.064	110.920.988.464	
Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	Terselenggaranya Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN	1.791.077.000	2.832.020.004	2.889.793.212	2.947.589.076	3.006.540.857	13.470.020.149	
	Terlaksananya Manajemen ASN Berkualitas Prima							
	Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi ASN							
<b>Belanja Total</b>		<b>10.212.800.000</b>	<b>42.051.000.584</b>	<b>42.848.153.379</b>	<b>43.751.016.086</b>	<b>44.626.036.607</b>	<b>183.783.718.756</b>	

Tabel di atas memperlihatkan Kanreg XIV BKN memiliki sejumlah program kerja dengan sasaran yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Program Dukungan Manajemen;
2. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN.

## BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020- 2024 adalah dokumen perencanaan stratejik yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program kegiatan dan penjabaran Kanreg XIV BKN selama periode kerja 2020-2024 yang disusun melalui penjabaran Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Republik Indonesia sesuai dengan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian sipil negeri.

Rencana Strategis (RENSTRA) Kanreg XIV BKN Tahun 2020-2024 berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan bagi aparatur BKN Kanreg XIV dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, pengelolaan pembangunan dan pelaksanaan pelayanan kepada stakeholders yang ada, khususnya di bidang kepegawaian sipil negeri.

Rencana Strategis (RENSTRA) ini memuat penjabaran program dan kegiatan yang akan dilaksanakan secara terencana dan bertahap melalui sumber pembiayaan APBN Republik Indonesia, sehingga dengan demikian RENSTRA menjadi sebuah dokumen perencanaan teknis stratejik yang menjadi landasan dan acuan bagi perencanaan program dan kegiatan Kanreg XIV BKN selama periode lima tahun ke depan secara berkesinambungan.

Dengan tersusunnya dokumen perencanaan stratejik ini, maka diperoleh gambaran dan arah yang jelas dalam pemanfaatan secara optimal sumber daya yang dimiliki oleh Kanreg XIV BKN untuk mencapai Visi Misi Badan Kepegawaian Negara dan tujuan yang telah ditetapkan, serta diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis yang terus mengalami perubahan sesuai dengan dinamika masyarakat bangsa dan negara ini.

Dokumen RENSTRA dimaksud disusun tidak saja sebagai pedoman dalam perencanaan tahunan tetapi juga dijadikan pedoman dasar dalam evaluasi dan pelaporan pelaksanaan atas kinerja tahunan selama lima tahun ke depan.

Pelaksanaan RENSTRA ini sangat memerlukan partisipasi, tanggung jawab, semangat dan komitmen dari seluruh aparatur Kanreg XIV BKN, karena hal ini akan menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah disusun. Setiap agenda strategis pembangunan di bidang kepegawaian (aparatur) sipil

negara menjadi acuan dasar Kanreg XIV BKN dengan seluruh unit terkait, dan dijabarkan dalam program dan kegiatan setiap unit kerja dan aparatur Instansi.

Rencana Strategis memiliki tujuan dan sasaran yang merupakan bagian integral dari citra Kanreg XIV BKN beserta segenap aparaturnya, dan citra masyarakat maupun lingkungan yang ada di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN. Dengan demikian Renstra ini bukan hanya sebagai dokumen administrasi, tapi juga secara substansial merupakan pencerminan tuntutan pembangunan yang dibutuhkan oleh stakeholders sesuai dengan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara yang ingin capai.

Pada akhirnya, diharapkan Rencana Strategis Kanreg XIV BKN Tahun 2020-2024 ini mampu memberikan gambaran isu-isu strategis yang dihadapi oleh Kanreg XIV BKN serta semoga dapat diimplementasikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan secara konsisten dalam rangka mendukung terwujudnya *good governance*.

**RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENSTRA K/L)**  
**TAHUN 2020 - 2024**

- 1. Kementerian/Lembaga : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**  
**2. Unit Kerja Eselon II : Kantor Regional XIV BKN Manokwari**  
**3. Matriks Kinerja & Pendanaan**  
**Kementerian/Lembaga**

PROGRAM/ KEGIATAN	Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / Indikator	L O K A S I	Target					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Kantor Regional XIV BKN Manokwari</b>									10.212,	42.061	42.848,16	43.761,01	44.626,03	
	<b>01-Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan Manajemen ASN</b>													
	01-Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN		20	40	60	80	100							
	02-Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN		85	90	100	100	100							
	<b>02-Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima</b>													
	01-Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN		85	86	87	88	95							
	02-Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN		85	86	87	88	95							
	<b>03-Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN</b>													
	01-Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional XIV BKN		100	100	100	100	100							
	<b>04-Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN</b>													
	01-Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang		85	90	95	100	100							

## Rencana Strategis Kantor Regional XIV BKN 2020-2024

	Terintegrasi dengan SI ASN di Wilayah Kantor Regional XIV BKN										
	<b>05-Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN</b>										
	01-Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional XIV BKN		75	80	85	90	95				
	<b>06-Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN</b>										
	01-Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti Kantor Regional XIV BKN		30	65	85	90	100				
	<b>07-Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel</b>										
	01-Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XIV BKN		77	77	78	78	80				
	02-Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional XIV BKN		100	100	100	100	100				
	03-Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN Kantor Regional XIV		80	81	82	83	85				
	04-Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XIV BKN		75	77	79	81	85				
	05-Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional XIV BKN		90	92	93	94	97				
	06-Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional XIV BKN		100	100	100	100	100				