



**BADAN PUSAT STATISTIK  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



WBK menuju WBBM

# Harmonisasi

## Implementasi Reformasi Birokrasi BPS Se-Sulawesi Utara

**Randy Pratama Lumenta, SST, M.A.P**  
**Analisis Anggaran Ahli Muda**





## Tujuan dan Sasaran

**Tujuan:** Berhasilnya Implementasi Pembangunan zona integritas BPS di wilayah Provinsi Sulawesi Utara

**Sasaran:** 35 persen satker di wilayah BPS Prov. Sulawesi Utara meraih predikat WBK Internal dan BPS Provinsi WBBM Kemenpan RB. Merupakan target prioritas pertama untuk satuan kerja BPS Daerah per wilayah dari BPS RI

*Sasaran Stategis BPS Tahun 2025-2029*

*HOT Issue*



*PK belum tercapai*

*WBK WBBM Kemenpan RB belum tercapai*



# Cascading



WBK menuju WBBM

Tujuan/Sasaran/Indikator				Satuan	Target	Realisasi	CAPAIAN KINERJA
(1)				(2)	(6)	(10)	(17)
Tujuan 4				Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi			
4.1	SDM Statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan						
	4.1.1	Persentase Satker yang memperoleh predikat WBK/WBBM hasil penilaian Tim Penilai Internal (TPI)		Persen	25	23,076923	92,31
		x	Jumlah satker yang memperoleh predikat WBK/WBBM hasil penilaian TPI	Jumlah	4	3	
		y	Jumlah satker di wilayah BPS Provinsi Sulawesi Utara	Jumlah	13		

Bersumber dari Perjanjian Kinerja BPS Provinsi Sulawesi Utara tahun 2024, untuk indikator WBK Internal yang belum tercapai target – risiko belum terwujudnya good governance – rencana Pendampingan dan Pembinaan RB BPS Kabupaten Kota – Harmonisasi Implementasi RB

Sebagai persiapan implementasi rencana strategis BPS 2025-2029 - sebagai dasar dalam perencanaan yang lebih matang, lebih siap, dan mempunyai mitigasi risiko.

## Scorecard BPS 2025-2029

### SASARAN STRATEGIS

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
SS1	Penguatan <i>insight</i> berdasarkan data statistik berkualitas sebagai dasar pembentukan kebijakan nasional	1. Indeks Komposit Kepuasan Pengguna
SS2	Penguatan Citra Kelembagaan BPS	1. Indeks Citra Kelembagaan BPS
SS3	Penguatan Tata Kelola dan Kapasitas Kelembagaan	1. Nilai Reformasi Birokrasi



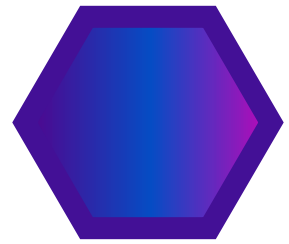
# *Chaotic Bureaucracy*

Menurut Weber (1985),  
“Birokrasi akan berjalan baik jika  
semua fungsinya rasional”



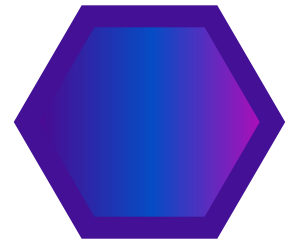
## Birokrasi





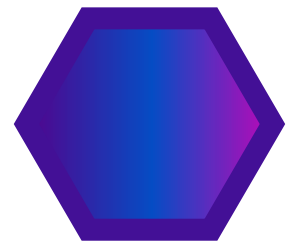
## *Specific*

Target prioritas dari BPS RI yaitu 35 persen dari satuan kerja wilayah



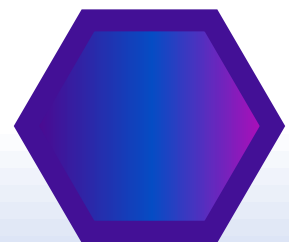
## *Measurable*

Predikat WBK dari Internal BPS & WBBM dari Kemenpan RB



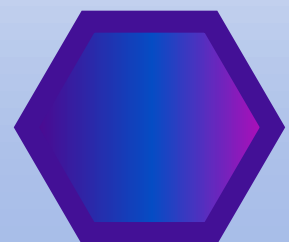
## *Achievable*

Berkaitan dengan tupoksi, mempunyai advantage, Potensi dari BPS Provinsi dan BPS Kabkot



## *Relevant*

Berperan sebagai Change Ambassador RB, tim SAKIP, Pelayanan Publik (ISO 9001:2015), SPIP (Manajemen Risiko), Anggaran



## *Time Framed*

Penilaian setiap tahunnya. Timeline Harmonisasi Implementasi RB

S

M

A

R

T



# Apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan?

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



WBK menuju WBBM

## *Perubahan Perilaku*

Komitmen, Awareness, tanggungjawab

## *Sumber Daya*

Anggaran, SDM, Kertas Kerja, Akses

## *Dukungan*

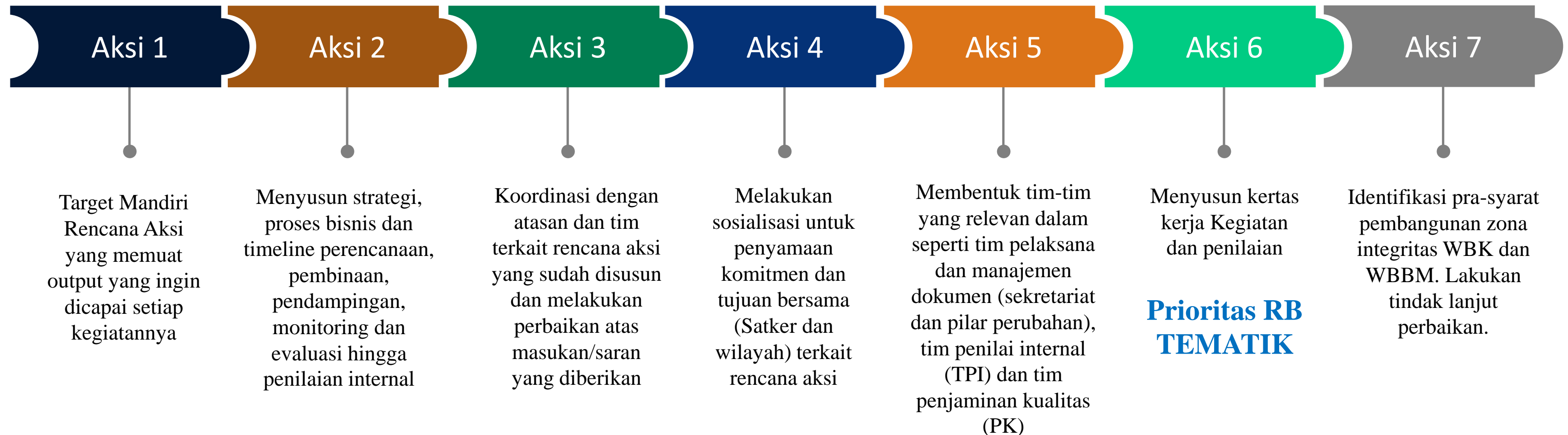
Komitmen pimpinan, Bukti dukung, Kolaborasi, Awareness, Inisiasi dan tanggungjawab seluruh pegawai



# Strategi mendapatkan feedback atas perubahan

## Timeline Harmonisasi Implementasi Reformasi Birokrasi

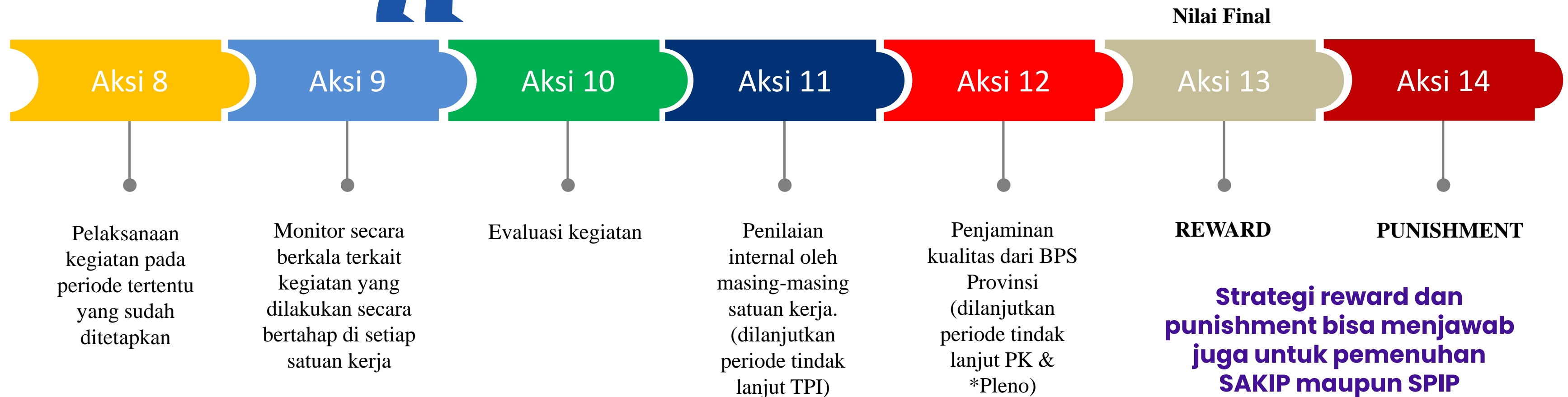
Bekerja secara tim



**Prioritas RB  
TEMATIK**



## Timeline Harmonisasi Implementasi Reformasi Birokrasi (2)





# REFERENSI

## Harmonisasi sebagai langkah sukses mencapai tujuan bersama

### Nilai SAKIP 2023-2024

Peningkatan kinerja dari BPS Kabupaten Kota Se-Sulawesi Utara sebagai DAMPAK dari Harmonisasi SAKIP:

- Tahun 2023 predikat sangat baik 7, baik 4, cukup 1
- Tahun 2024 predikat sangat baik 10, baik 2



Sumber: LHE SAKIP 2023 dan \*Hasil Aplikasi SINERGI penilaian tahap 1

# HASIL YANG DIHARAPKAN



WBK *menyatu* WBBM



INTERNAL

Apa yang dilihat?



EKSTERNAL



Akuntabilitas

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Sumber Daya Manusia

*Apa Yang Berubah?*



Pelayanan  
**RB TEMATIK**



Budaya Kerja



Tata laksana





**BADAN PUSAT STATISTIK  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

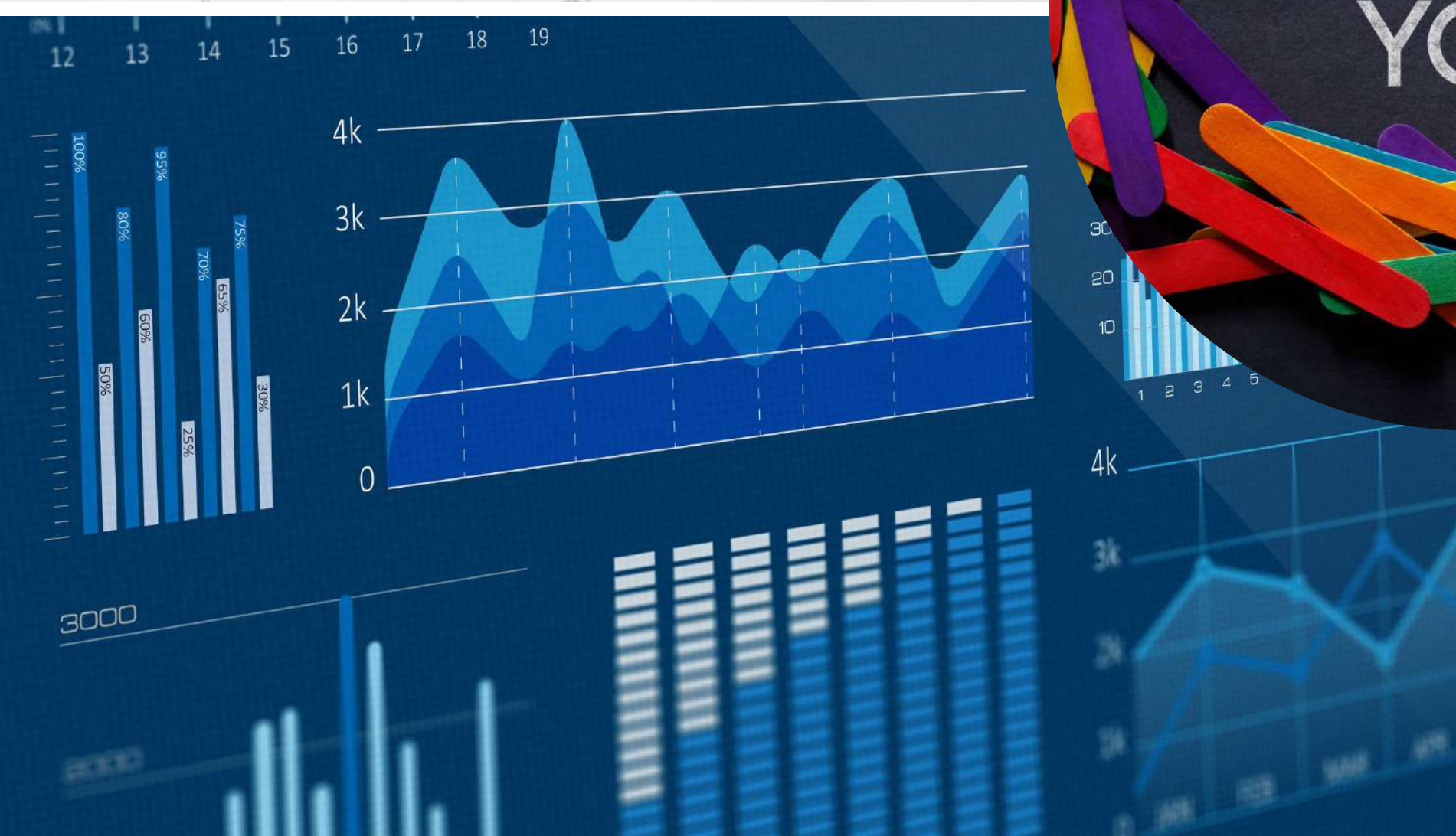


WBK *menyaji* WBBM

**"Tak ada rahasia untuk  
menggapai sukses. Sukses itu  
dapat terjadi karena persiapan,  
kerja keras, dan mau belajar  
dari kegagalan." – Colin Powell**









**Rencana Aksi IST BPS Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2024**  
**Harmonisasi Implementasi Reformasi Birokrasi**

Nama : Randy Pratama Lumenta  
 NIP : 198911102012111001  
 Unit Kerja : BPS Provinsi Sulawesi Utara

No.	Keterangan	6 (enam) bulan kedepan
1	Tujuan dan sasaran yang hendak dicapai	<p>Tujuan: Berhasilnya Implementasi Pembangunan zona integritas di wilayah Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Sasaran: 35 persen BPS Provinsi Sulawesi Utara dan Kabupaten Kota Se-Provinsi Sulawesi meraih predikat WBK Internal dan BPS Provinsi WBBM Kemenpan RB dalam Pembangunan Zona Integritas (Reformasi Birokrasi). Merupakan target prioritas pertama untuk satuan kerja BPS Daerah per wilayah dari BPS RI (<i>Specific</i>)</p> <p>Indikator (tolok ukur) yang bisa diukur: Predikat WBK /WBBM (<i>Measurable</i>)</p> <p>Dasar (<i>Details</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan zona integritas (reformasi birokrasi) menjadi <i>issue</i> penting tahun 2024 dan menjadi salah satu sasaran strategis pada visi misi BPS Tahun 2025-2029</li> <li>- BPS Provinsi belum meraih predikat WBBM sejak 2021</li> <li>- Belum ada BPS Kabupaten Kota meraih predikat WBK dari Kemenpan RB</li> <li>- Merupakan target Perjanjian Kinerja BPS Provinsi yang belum tercapai di tahun 2024</li> <li>- Issue penting lainnya seperti IPS yang sudah tercapai target dan sebagian besar meraih nilai yang baik, kegiatan teknis statistik di BPS Provinsi Sulawesi Utara yang</li> </ul>

		<p>tergolong baik, Pengelolaan anggaran dan keuangan yang termasuk baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><i>Achievable</i></b> (bisa dicapai), rencana aksi pada umumnya yang bisa dilakukan agar bisa direalisasikan sehingga penting jika berkaitan dengan tupoksi saat ini. Tupoksi dalam pekerjaan saya saat ini berkaitan erat (<b><i>Relevant</i></b>) dengan implementasi pembangunan zona integritas (reformasi birokrasi) dan mempunyai <b><i>advantage</i></b> terlibat dengan berbagai kegiatan organisasi penting (menjadi sasaran dalam RENSTRA 2025-2029) yang bisa mendukung berhasilnya Implementasi Pembangunan zona integritas seperti SAKIP, ISO 9001:2015 (Pelayanan publik), SPIP, Manajemen Risiko, Statistik Sektoral dan pengelolaan anggaran wilayah.</li> <li>- <b><i>Realistis</i></b> dengan target prioritas pertama WBK sebesar 35 % dari satuan kerja di wilayah BPS Provinsi Sulawesi Utara. Sebanyak 7 satuan kerja BPS Provinsi Sulawesi Utara telah memenuhi syarat dalam TPP BPS Prov. Sulawesi Utara sehingga membutuhkan strategi khusus untuk meloloskan ke TPI BPS RI. Pengalaman meraih WBK tahun 2021 sebagai keuntungan dalam merealisasikan rencana aksi ini.</li> <li>- Dalam mewujudkan rencana aksi ini, timeline sangat dibutuhkan karena penilaian WBK WBBM mempunyai batas waktu setiap tahunnya (<b><i>time framed</i></b>)</li> </ul>
--	--	--



2	<p>Strategi Untuk Mencapai Tujuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Perubahan perilaku (Perubahan perilaku apa yang diharapkan?)</li> <li>Sumber daya yang dibutuhkan (Peralatan, keuangan, SDM)</li> <li>Dukungan dari rekan kerja dan atasan (spesifik)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Perubahan perilaku: <ul style="list-style-type: none"> <li>Seluruh elemen di satuan kerja berkomitmen dan fokus terhadap persiapan pembangunan zona integritas.</li> <li><b>awareness</b> (kesadaran diri) implementasi pembangunan zona integritas (reformasi birokrasi) meningkat seperti pola pikir dan budaya kerja yang baik, tatalaksana dengan TI dan sesuai SOP, SDM yang BerAKHLAK, akuntabel, pengendalian dan manajemen risiko, serta pelayanan prima menjadi rutinitas dalam pekerjaan/tupoksi pegawai.</li> <li>Tanpa disadari kegiatan-kegiatan perubahan yang lebih baik menjadi biasa karena rutin dilakukan. Setiap pegawai berinisiatif untuk mendokumentasikan kegiatan yang dilakukan (akuntabel), lebih bertanggungjawab atas kegiatan yang dilakukannya</li> </ul> </li> <li>Anggaran pendampingan dan pembinaan WBK, Anggaran pemeliharaan dan peningkatan sarana prasarana atau pelayanan, SDM berkompeten yang memahami pembangunan zona integritas, kertas kerja (LKE) pemenuhan bukti dukung, Anggaran Sosialisasi dan pertemuan dengan eksternal terkait implementasi pembangunan zona integritas</li> <li>Dukungan: <ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen pimpinan untuk menginstruksikan kepada seluruh pimpinan satuan kerja kabupaten kota dalam mendukung pembangunan zona integritas seperti keterlibatan secara langsung dan aktif berpartisipasi dalam pemenuhan bukti dukung</li> </ul> </li> </ol>
---	--	---

		<p>pembangunan zona integritas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan bukti dukung dan implementasi area perubahan dari rekan-rekan kerja</li> <li>- Pemantauan, pendampingan dan pembinaan secara bersama-sama dari tim kerja</li> <li>- <i>awareness</i> atau kesadaran diri dari seluruh pegawai akan pentingnya implementasi Pembangunan zona integritas sehingga secara mandiri mendokumentasikan serta menginisiasi kegiatan-kegiatan zona integritas (reformasi birokrasi). Setiap pegawai mengetahui peran penting masing-masing dalam kesuksesan satuan kerja meraih WBK WBBM</li> </ul>
3	Strategi untuk mendapat <i>feedback</i> terhadap perubahan yang dilakukan (Termasuk pertemuan dengan rekan kerja dan atasan, pemantauan diri sendiri, reaksi bawahan, dll.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyusun target mandiri terkait rencana aksi implementasi pembangunan zona integritas (reformasi birokrasi)</li> <li>- Menyusun strategi, proses bisnis dan timeline perencanaan, pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi hingga penilaian internal agar satuan kerja mempunyai kerangka kerja yang sistematis dan target output yang relevan setiap kegiatannya. (Timeline disusun menyesuaikan dengan penilaian BPS pusat)</li> <li>- Koordinasi dengan atasan dan tim terkait rencana aksi yang sudah disusun dan melakukan perbaikan atas masukan/saran yang diberikan</li> <li>- Melakukan sosialisasi untuk penyamaan komitmen dan tujuan bersama (Satker dan wilayah) terkait rencana aksi</li> </ul> <p><b>Selanjutnya proses bisnis dilakukan secara tim berupa rapat tim dalam merumuskan/menghasilkan output</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- membentuk tim-tim yang relevan dalam Implementasi Pembangunan</li> </ul>

		<p>zona integritas (reformasi birokrasi) seperti tim pelaksana dan manajemen dokumen (sekretariat dan pilar perubahan), tim penilai internal (TPI) dan tim penjaminan kualitas (PK)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyusun kertas kerja kegiatan dan penilaian (Timeline Pemenuhan Bukti dukung, Core Values ASN BerAKHLAK, Intervensi Nasional, Coaching RB, SPIP, Gratifikasi, SAKIP, Pimpinan sebagai role model, Sosialisasi Pembangunan zona integritas, SPBE, SOP, PPID, Pengembangan Kompetensi, MPH- IKI, Simpeg, budaya pelayanan prima dan lainnya) agar seragam dan konsisten dalam penerapannya baik implementasi, penilaian dan penjaminan kualitas BPS Se-Sulawesi Utara</li> <li>- Identifikasi pra-syarat pembangunan zona integritas WBK dan WBBM. Lakukan tindak lanjut perbaikan.</li> <li>- Pelaksanaan kegiatan pada periode tertentu yang sudah ditetapkan</li> <li>- Monitor secara berkala terkait kegiatan yang dilakukan secara bertahap di setiap satuan kerja</li> <li>- Evaluasi kegiatan</li> <li>- Penilaian internal oleh masing-masing satuan kerja. (dilanjutkan periode tindak lanjut TPI)</li> <li>- Penjaminan kualitas dari BPS Provinsi (dilanjutkan periode tindak lanjut PK dan *pleno)</li> <li>- <b>REWARD</b> untuk satuan kerja (reward untuk penambahan nilai di SAKIP BPS kabupaten Kota, penambahan anggaran untuk peningkatan sarana prasarana pelayanan, skala prioritas IPLAN, serta transfer BMN barang modal)</li> <li>- <b>PUNISHMENT</b> (Strategi reward dan punishment bisa menjawab juga untuk pemenuhan SAKIP maupun SPIP)</li> </ul>
--	--	---



4	<p>Hasil yang diharapkan</p> <p>a. Apa yang berubah?</p> <p>b. Siapa yang akan melihat perubahan tersebut?</p> <p>c. Apa yang akan mereka lihat?</p>	<p>a. Perubahan akan terjadi pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tata laksana dan tata kelola organisasi</li> <li>- SDM BerAKHLAK</li> <li>- Akuntabilitas kinerja dan administrasi</li> <li>- Budaya kerja dan pola pikir</li> <li>- Pelayanan publik</li> </ul> <p>b. Siapa yang melihat perubahan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eksternal baik OPD maupun Konsumen data</li> <li>- Sesama pegawai BPS</li> </ul> <p>c. Apa yang dilihat?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- BPS yang mempunyai pelayanan prima</li> <li>- BPS yang mempunyai pegawai yang berkompeten dan BerAKHLAK</li> <li>- BPS yang mempunyai tatalaksana dan tata kelola organisasi yang baik</li> <li>- BPS yang tertib administrasi dan akuntabel</li> <li>- BPS yang terpercaya dan kredibel</li> </ul>
---	--	---