



# BERKEMBANG BERSAMA, UNTUK INDONESIA: **THE THINKTANK BPS**

---

*disampaikan pada paparan Rencana Aksi  
Insan Statistik Teladan 2024*



**Suryo Adi Rakhmawan**

Statistisi Ahli Muda  
Direktorat Duknaker

# SURYO ADI RAKHMAWAN

## Education

- 2012-2016 - **BASc in Applied Statistics** - STIS, Indonesia
- 2021-2023 - **MSc in Applied Statistics** - KFUPM-KAUST, Saudi Arabia

## Professional

- 2016-skrg - **Statistisi** di BPS; Indonesia
- 2023-skrg - **Praktisi Mengajar** di UGM, UPI, UNPAD; Indonesia
- 2022-skrg - **Peneliti** di Max Planck Institute; Jerman
- 2021-2023 - **Teaching Assistant** di KFUPM; Saudi Arabia

## Awards

- Winner - Young Statistician Ambassador - International Statistical Institute, 2022 dan 2023
- Winner - WJES, EJAVEC, dan BKF CFP
- Awardee - AAS 2023, Saudi Govt. Scholarship 2021, UN-SD 2022

## Current Collaboration Projects:

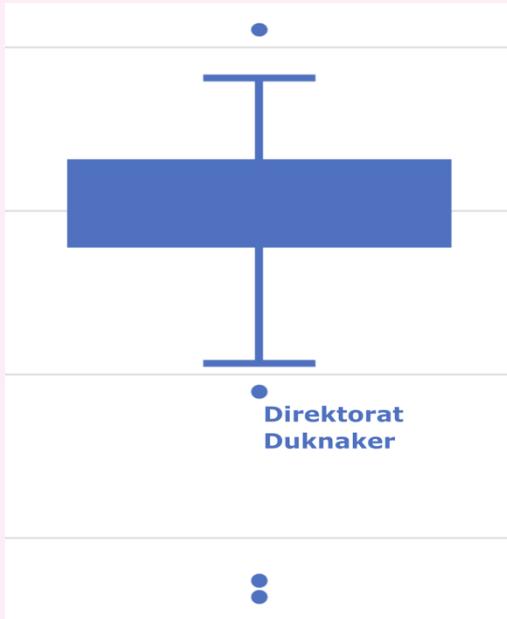


United Nations  
Statistics Division



# ISU DAN SOLUSI: PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI

## Box Plot Kompetisi Pegawai BPS



Direktorat Duknaker **posisi tiga terendah** kompetisi pegawai dari seluruh unit eselon 2 BPS selindo.

"KOMPETENSI" menjadi aspek dengan **deviasi tertinggi** di BPS



Bekerja dan pengembangan  
**PARSIAL**  
(PKL STIS 60, 2021)



BPS harus menghasilkan  
**DATA INSIGHT**  
(Renstra Teknokratik BPS, 2024)



Pegawai wajib  
**PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

(PP No. 17 Tahun 2020)



Diversitas pegawai BPS dalam  
**PRESTASI** nasional maupun int'l



Dapatkan pegawai BPS berkolaborasi untuk meningkatkan kompetensinya?  
**Bagaimana caranya?**



## Gagasan

Meningkatkan kompetensi pegawai Duknaker (secara khusus) dan BPS (secara umum), melalui:

## ThinkTank BPS

*Ekosistem belajar oleh pegawai BPS dari pegawai BPS, untuk kemajuan Indonesia*

# GAGASAN RENCANA AKSI: THE THINKTANK BPS



Gagasan

## Thinktank BPS

*Ekosistem belajar dari  
pegawai BPS, oleh  
pegawai BPS, untuk BPS  
dan Indonesia*



### Tujuan Umum

Membentuk **ThinkTank BPS** sebagai ekosistem pembelajaran di mana pegawai dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, dengan tujuan untuk peningkatan kompetensi dan kemajuan BPS secara keseluruhan.



### Manfaat Umum

- 1) Kontribusi dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020** tentang Manajemen PNS untuk mendorong pegawai dalam **pengembangan diri**, khususnya **peningkatan kompetensi dan kualitas sebagai ASN**.
- 2) Mendukung **evidence/research based policy** dalam pelaksanaan kegiatan di lingkungan Direktorat Duknaker dan Kedeputian Sosial, atau di BPS secara umum.
- 3) Peningkatan jejaring dan kolaborasi lintas unit, sehingga mendukung **Permen PAN & RB No. 7 Tahun 2022** dalam proses penyederhanaan birokrasi.
- 4) **Pemanfaatan data BPS** sehingga bisa semakin mempromosikan pemanfaatan data BPS dalam beragam penelitian atau riset bagi masyarakat/peneliti/akademisi untuk berbagai keperluan.

# RANCANGAN RENCANA AKSI: STRATEGI UNTUK MENCAPAI TUJUAN



## Opportunities

1. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020
2. Penguatan BPS sebagai NSO untuk akses EOCD
3. Peningkatan inklusivitas dalam pengambilan kebijakan atau keputusan.

## Threats

1. Tidak ada anggaran
2. Perubahan kebijakan
3. Kurangnya dukungan internal

## Strengths

1. Sebagian besar SDM BPS, baik pusat maupun daerah, berusia produktif dan kompetensi menjadi nilai tertinggi (secara rata-rata) BPS.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020
3. Efisiensi Biaya Pengembangan Kompetensi
4. Mendorong inovasi

## Weaknesses

1. Belum terbangunnya kolaborasi sistem terkait pengembangan kompetensi pegawai secara umum.
2. Resistensi pada perubahan
3. Koordinasi dan komunikasi

## Strategi S-O

Penyusunan buku atau platform  
**100 ide untuk BPS**

## Strategi W-O

Pelaksanaan kegiatan  
**Duknaker Bootcamp**  
dan diperluas jika berhasil

## Strategi S-T

Memperluas cakupan  
**Sharing Beasiswa:**  
**Esbe BPS**

## Strategi W-T

Repositori Penelitian dan Informasi  
pengembangan diri  
**Repositori**  
**Pengembangan Diri**

# STRATEGI RENCANA AKSI

## Tujuan dan Sasaran



### Buku 100 Ide untuk BPS

Bertujuan untuk mengumpulkan ide-ide segar dari pegawai BPS selindo (utamanya dari para IST agar dapat menjadi legasi IST 2024) untuk perbaikan BPS.

Sasarannya adalah para pengambil kebijakan di BPS maupun seluruh sivitas BPS.

RANCANGAN BUKU:

[s.bps.go.id/100idebps](http://s.bps.go.id/100idebps)



### Duknaker Bootcamp

Sebuah sistem yang bertujuan untuk menjadi **jembatan** pegawai BPS tugas belajar dan mahasiswa STIS yang melakukan riset tentang Duknaker atau Sosial untuk dapat **one-on-one discussion** dengan Duknaker sehingga mendapatkan insight perkembangan isu terbaru dan Duknaker dapat memanfaatkan hasil risetnya.



### Esbe BPS

**Sharing online** mengenai beasiswa, konferensi, studi lanjutan, maupun short course yang dapat diikuti oleh pegawai BPS, dan adanya mentoring atau bimbingan dari awardee sebelumnya.

Sasarannya adalah seluruh pegawai BPS selindo.



### Site Pengembangan Diri

Repositori dari riset mengenai Duknaker yang dilakukan oleh pegawai BPS maupun informasi lainnya yang dapat diakses pada: [s.id/sdm\\_duknaker](http://s.id/sdm_duknaker)

Sasarannya adalah seluruh pegawai BPS.

# HASIL RENCANA AKSI

## *Expected Output dan Outcome*



### *Buku 100 Ide untuk BPS*

- Buku ini bisa menjadi:
  - Jembatan pegawai **menyampaikan ide dan aspirasinya**
  - Media **refleksi** pimpinan
  - Bentuk **kolaborasi** pegawai dan pimpinan membangun BPS
  - Legasi IST** agar bisa kekal
  - Menuju BPS yang **inklusif** (melibatkan semua lapisan dalam kebijakan)



### *Duknaker Bootcamp*

- Ekosistem ini dapat menjadi:
  - Media para pegawai TB dan mahasiswa STIS untuk dapat **update dengan isu terkini** yg real di BPS
  - Pegawai TB dan mahasiswa STIS **memiliki isu yg diangkat** untuk penelitian
  - BPS bisa secara nyata **mengaplikasikan hasil penelitian**
  - Ada **pemetaan pasca-studi** pegawai



### *Esbe BPS*

- Ekosistem ini dapat:
  - Menjadi **media penyemangat** untuk pegawai di semua penjuru Indonesia
  - Pegawai BPS selindo **update dengan knowledge** terbaru
  - Menjadi “**teman**” untuk pegawai yang ingin bertumbuh



### *Site Pengembangan Diri*

- Aksi ini akan menjadi:
  - Dokumentasi riset dan info pengembangan diri** yang mempermudah akses pegawai Duknaker, maupun BPS secara umum
  - Mempermudah tim administrasi dalam proses **pengarsipan inovasi dan prestasi**.

# LANGKAH-LANGKAH dan MILESTONE



## Jangka Pendek

1. Tersusunnya **Tim Kerja** (Bulan 1)
2. Terlaksananya **koordinasi** dengan beragam Stakeholder (Bulan 1-2)
3. Tersusunnya **Strategic Framework** untuk semua strategis (Bulan 2)
4. Siapnya koordinasi dan beragam persiapan untuk **Implementasi Pilot** (Bulan 2-3)



## 1 Penyusunan Tim Kerja

Tim kerja disusun untuk tiap strategi rencana aksi, dipimpin IST Duknaker (ketua Tim SDM Duknaker), dengan disahkan oleh Direktur



## 2 Koordinasi stakeholder

- ✓ **Identifikasi stakeholder** yang berkaitan dengan rencana aksi
- ✓ **Pemetaan peran**
- ✓ Melakukan **pertemuan koordinasi** dengan *stakeholders*.



## 3 Penyusunan Strategic Framework

Penyusunan kerangka kerja strategis keempat rencana aksi tersebut sesuai hasil pertemuan koordinasi.



## 4 Implementasi Pilot



## 5 Dorong kolaborasi dan komunikasi

- ✓ Forum/Saluran komunikasi dengan pertemuan rutin
- ✓ Pelibatan ahli eksternal



## 6 Pemantauan/Evaluasi

Penyusunan sistem evaluasi dan melakukan evaluasi secara berkala.



## 7 Launching dan Feedback

## Jangka Menengah

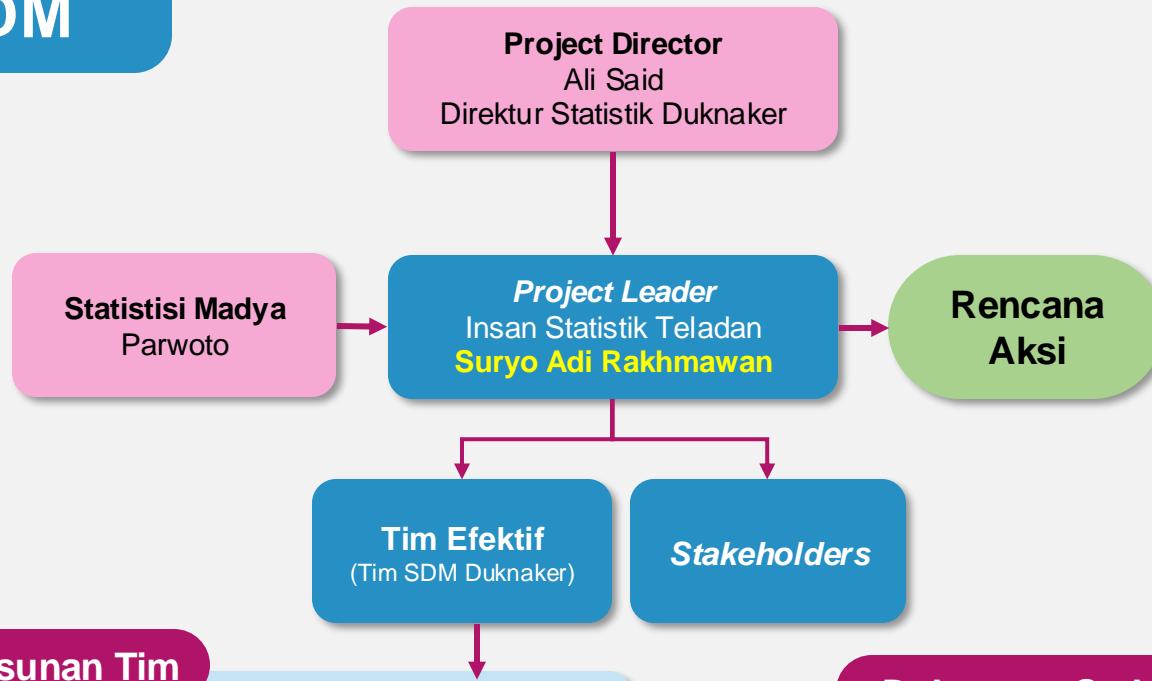
1. Terimplementasikannya **Pilot** (Bulan 3-4)
2. Terlaksananya **Kolaborasi dan Komunikasi** dengan minimal dua ahli eksternal (Bulan 3-5)
3. Tersusunnya laporan **Pemantauan/Evaluasi Awal** (Bulan 5-6)

## Jangka Panjang

1. Telaksananya **Launching dan Feedback** (Bulan 6-7)
2. Tersusunnya laporan **Penyesuaian dan Perbaikan** (Bulan 7-8)
3. Siapnya **terintegrasi dengan Kebijakan BPS** (Bulan 8-12)

# SUMBER DAYA: SDM, ANGGARAN, SISTEM

## SDM



### Susunan Tim

1. Tim 100 ide untuk BPS (**3 orang**)
2. Tim Duknaker Bootcamp (**8 orang**)
3. Tim Sharing Beasiswa (**11 orang**)
4. Tim Repositori (**3 orang**)

### Dukungan Stakeholders

1. Pusdiklat BPS
2. Biro SDM BPS
3. Komunitas Esbe BPS

## ANGGARAN

Rp

Pengusulan anggaran  
rencana aksi ini adalah

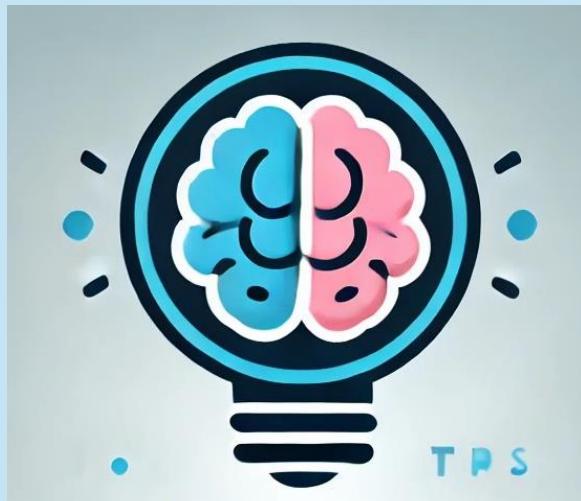
**Rp.0,00**

## SISTEM

Sistem pelaksanaan Thinktank BPS ini  
mengadaptasi pada penerapan  
datalab di **MADIP Australian Bureau  
of Statistics (ABS)**

# STRATEGI MARKETING

*Branding Name*



## BPS MindLab

*Ekosistem Thinktank oleh pegawai BPS, dari pegawai BPS, untuk BPS dan Indonesia*



## Klasifikasi aktors berdasakan *Interest* dan *Influence*



# STRATEGI KOMUNIKASI DAN MARKETING TOOLS

## Strategi Komunikasi

	Tipe stakeholder			
	Promotor	Defender	Latent	Aphatic
Tujuan Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"><li>Memberikan informasi detail</li><li>Mengajak terlibat secara penuh</li></ul>	Memberikan informasi perkembangan dan capaian kegiatan	<ul style="list-style-type: none"><li>Menjelaskan keuntungan</li><li>Mengatasi kekhawatiran</li><li>Mendapatkan kepercayaan dan dukungan</li></ul>	Memberikan pemahaman
Cara Komunikasi	Kerja sama dan Konsultasi	Sosialisasi	Persuasi	Sosialisasi
Kegiatan Komunikasi	Rapat, Laporan, Surat	Rapat, informasi sosial media, iklan, Whatsapp blast	Rapat, Audiensi, Pertemuan, Surat dan laporan	Rapat, Penyebaran informasi melalui media sosial dan digital lain



## MARKETING TOOLS

- 1) **Whatsapp Group Duknaker, Esbe BPS**
- 2) **Sosial Media Resmi**
- 3) **Webinar/Seminar lainnya**

# MANAJEMEN RISIKO: MENCIPTAKAN EKOSISTEM THINKTANK BPS MELALUI BPS MINDLAB

No.	Kegiatan	Risiko	Tingkat Risiko	Peluang	Solusi dan Pencegahan
1	Penyusunan Tim Kerja	Kesulitan menemukan anggota tim dengan kompetensi yang tepat	Sedang	Rekrutmen yang lebih luas dapat menemukan talenta tersembunyi	Kolaborasi dengan entitas lain seperti Biro SDM, Komunitas Esbe BPS
2	Koordinasi Stakeholder	Kurangnya partisipasi dari stakeholder	Tinggi	Memperkuat kolaborasi dengan unit-unit yang memiliki kepentingan sama	Melakukan sosialisasi yang intensif dan pendekatan personal dengan stakeholder, serta kordinasi dengan Sestama
3	Penyusunan Strategic Framework	Tidak adanya kesepakatan dalam penyusunan kerangka strategis	Sedang	Mendorong dialog yang lebih terbuka dan inklusif	Mengadakan workshop intensif dan mengundang fasilitator ahli
4	Implementasi Pilot	Kesulitan dalam mengimplementasikan program sesuai jadwal	Tinggi	Evaluasi awal dapat menemukan potensi masalah lebih dini	Menyusun timeline yang realistik dan menyediakan sumber daya yang memadai
5	Dorong Kolaborasi dan Komunikasi	Komunikasi yang tidak efektif antar unit	Sedang	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kolaborasi lintas unit	Membentuk forum komunikasi rutin dan menggunakan teknologi komunikasi yang efektif
6	Pemantauan/Evaluasi	Data yang dikumpulkan tidak representatif	Sedang	Memperbaiki metode pengumpulan data untuk evaluasi yang lebih baik	Membangun sistem monitoring yang lebih kuat dan mengadakan pelatihan evaluasi
7	Launching dan Feedback	Respon negatif dari pegawai terhadap inisiatif baru	Tinggi	Meningkatkan program berbasis feedback untuk penyesuaian lebih baik	Melakukan sosialisasi sebelum launching dan menyediakan saluran feedback



# Terima Kasih



Link IST Suryo:

[linktr.ee/ist\\_suryo](https://linktr.ee/ist_suryo)