



Laporan **KINERJA** PPSDM MKG

2025

**Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika**

2025

Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) dapat menyelesaikan berbagai kegiatan dan pencapaian yang luar biasa selama tahun 2025.

Laporan ini disusun untuk menyajikan informasi yang menyeluruh dan terbuka mengenai tantangan, capaian kinerja, serta strategi PPSDM MKG dalam mendukung pelaksanaan tugas Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), khususnya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia guna memperkuat layanan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman multi-bahaya geo-hidrometeorologi menuju BMKG yang berkelas dunia. Di tengah berbagai tantangan, PPSDM MKG mencatat hasil yang sangat baik pada tahun 2024, ditandai dengan realisasi anggaran menggunakan pagu nonblokir yang mencapai 97,71%. Selain itu, nilai Reformasi Birokrasi BMKG meningkat signifikan dari 74,37 pada Tahun 2023 menjadi 83,3 pada Tahun 2025.

Upaya PPSDM MKG dalam membangun dan mengimplementasikan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, antara lain standarisasi proses layanan pengembangan sumber daya manusia, penguatan pengendalian dokumen dan rekaman mutu, peningkatan kompetensi penyelenggara dan pengajar, serta penyediaan Massive Open Online Courses (MOOC) sebagai sarana pembelajaran daring yang lebih luas, fleksibel, dan terstandar untuk mendukung peningkatan kapasitas SDM secara berkelanjutan. Capaian lain yang juga menonjol adalah peningkatan realisasi kinerja/anggaran dari 98,72% pada tahun 2024 menjadi 98,94% pada tahun 2025, yang menunjukkan penguatan efektivitas pelaksanaan program dan konsistensi pengendalian kegiatan secara lebih optimal.

Seluruh rangkaian proses, capaian, serta evaluasi kinerja dalam pelaksanaan tugas dan menghadapi berbagai tantangan sepanjang Tahun 2025 disajikan dalam laporan kinerja ini. Hasil evaluasi tersebut menjadi umpan balik untuk penyempurnaan pencapaian kinerja sekaligus bahan pertimbangan dalam penyusunan arah kebijakan BMKG ke depan.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan laporan ini. Semoga laporan kinerja ini dapat memenuhi harapan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat atas mandat yang diamanatkan dan target kinerja yang telah ditetapkan, serta menjadi pendorong peningkatan kinerja organisasi BMKG secara berkelanjutan.

Pada akhirnya, kami berharap laporan kinerja ini dapat memenuhi ekspektasi sebagai wujud akuntabilitas kepada masyarakat Indonesia dan dunia atas mandat yang diemban dan target kinerja yang telah ditetapkan, sekaligus menjadi pemacu peningkatan kinerja organisasi BMKG.

Jakarta, 2 Januari 2026



Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

Adityawarman

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	2
Daftar Isi.....	3
Ringkasan Eksekutif Kinerja.....	4
Bab 1.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Maksud dan Tujuan.....	2
C. Tugas dan Fungsi.....	2
D. Struktur Organisasi.....	3
E. Keragaman Sumber Daya Manusia PPSDM MKG.....	5
F. Potensi, Permasalahan, dan Isu Strategis.....	11
G. Isu Strategis.....	12
H. Sistematika Laporan.....	13
Bab 2.....	15
A. Rencana Strategi Pusdiklat 2019-2024.....	15
B. Tujuan Strategis.....	17
C. Sasaran Strategis.....	18
D. Perjanjian Kinerja.....	18
Bab 3.....	20
A. Pengukuran Kinerja.....	20
B. Capaian Kinerja PPSDM MKG 2020-2025.....	22
C. Analisis Capaian Kinerja.....	23
D. Realisasi Anggaran.....	51
E. Analisis Efisiensi.....	52
F. Capaian Kinerja Lainnya.....	53
Bab 4.....	63

Daftar Gambar

Gambar 1.1.	Struktur organisasi PPSDM MKG berdasarkan Peraturan BMKG RI Nomor 2 Tahun 2024 dan disesuaikan dengan jumlah jenis jabatan fungsional.....	3
Gambar 1.2.	Komposisi Sumber Daya Manusia PPSDM MKG berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2025.....	5
Gambar 1.3.	Komposisi Sumber Daya Manusia PPSDM MKG berdasarkan pendidikan terakhir pada tahun 2025.....	6
Gambar 1.4.	Komposisi Sumber Daya Manusia PPSDM MKG berdasarkan jabatan struktural dan fungsional pada tahun 2025.....	6
Gambar 1.5.	Tampilan sistem manajemen pendidikan dan pelatihan PPSDM MKG, SIMDIKLAT.....	7
Gambar 1.6.	Tampilan sistem manajemen pembelajaran PPSDM MKG.....	8
Gambar 1.7.	Tampilan sistem manajemen beasiswa BMKG.....	8
Gambar 1.8.	Tampilan sistem manajemen pengetahuan BMKG.....	9
Gambar 1.9.	Tampilan sistem jurnal online Pusdiklat.....	10
Gambar 1.10.	Tampilan buletin Media Pusdiklat sebagai salah satu diseminasi program Pusdiklat.....	10
Gambar 1.11.	Tampilan Kelas MOOC (Massive Open Online Course) BMKG.....	11
Gambar 3.1.	Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 berdasarkan LKjIP dan Sistem E-Kinerja.....	23
Gambar 3.2.	Grafik rata-rata nilai capaian PPSDM MKG Tahun 2020-2025.....	24
Gambar 3.3.	Laporan SDM Unggul yang diterbitkan setiap triwulanan.....	27
Gambar 3.4.	Dokumentasi beberapa contoh kegiatan pelatihan pada Program Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi dan In House.....	30
Gambar 3.5.	Inovasi pedoman kebijakan teknis kediklatan melalui pemuktahiran pedoman penyelenggaraan pelatihan.....	31
Gambar 3.6.	Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Gol. II & III Angkatan XLII, XLIII, XLIV, XLV, XLVI, dan XLVII Secara Online melalui Zoom.....	32
Gambar 3.7.	Penyelenggaraan Pelatihan Kepimpinan Pengawas XII Secara Online.....	33
Gambar 3.8.	Penyelenggaraan Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation.....	33
Gambar 3.9.	Hasil evaluasi penyelenggaraan dan tenaga pengajar dari pelatihan tahun 2025.....	37
Gambar 3.10.	Hasil evaluasi akademik peserta dari pelatihan tahun 2025.....	38
Gambar 3.11.	Survey evaluasi layanan penyelenggara pelatihan, performa widyaiswara dan narasumber dari pelatihan PKP, Latsar, dan Adaptive Leadership.....	38
Gambar 3.12.	Persentase distribusi peserta pada pelatihan internasional.....	40
Gambar 3.13.	Daftar negara asal peserta (a) dan mitra strategis (b) dalam penyelenggaraan	

pelatihan internasional tahun 2025.....	40
Gambar 3.14. Inovasi pedoman kebijakan teknis kediklatan melalui pemuktahiran pedoman penyelenggaraan pelatihan internasional.....	41
Gambar 3.15. Dokumentasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui program kerjasama internasional.....	42
Gambar 3.16. Perbandingan capaian nilai IKPA dari tahun 2023 - 2025.....	44
Gambar 3.17. Perbandingan capaian nilai audit sistem kearsipan internal di PPSDM MKG dari tahun 2023 - 2025.....	47
Gambar 3.18. Sebaran Maturitas ASN Corpu, Benchmarking & Knowledge Sharing BMKG Corpu.....	51
Gambar 3.19. Pembacaan Hasil Sertifikasi ISO 9001 PPSDM.....	52
Gambar 3.20. Pertemuan Pelaksanaan Sertifikasi ISO 9001 di PPSDM MKG.....	53
Gambar 3.21. Akreditasi Penyelenggara Diklat PIP oleh Asessor LAN RI dan BPIP.....	54
Gambar 3.22. Surat Keputusan BPIP No. 49 Tahun 2025.....	55
Gambar 3.23. Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan MOOC.....	56
Gambar 3.24. Panduan Teknis Penyusunan MOOC.....	57
Gambar 3.25. Tampilan MOOC di Halaman LMS (Learning Management System).....	57
Gambar 3.26. Diseminasi Pelaksanaan Online Group Discussion (OGD).....	58
Gambar 3.27. Survey Kepuasan OGD 2025.....	59
Gambar 3.28. Tampilan Cover Jurnal Widya Climago.....	60
Gambar 3.29. Sebaran Konten Buletin Edisi 17 dan Edisi 18 PPSDM MKG Tahun 2025.....	60
Gambar 3.30. Survey Kepuasan Layanan Jurnal Widya Climago.....	61

Daftar Tabel

Tabel 2.1.	Perjanjian Kinerja PPSDM MKG Tahun 2025.....	20
Tabel 3.1.	Capaian indikator kinerja PPSDM MKG Tahun 2025.....	22
Tabel 3.2.	Daftar kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya IKU1 tahun 2025.....	26
Tabel 3.3.	PAGU dan Realisasi Keuangan berdasarkan Jenis Belanja PPSDM Tahun 2025.....	48
Tabel 3.4.	Hasil Penilaian Maturitas CORPU BMKG 2025.....	50

Ringkasan Eksekutif Kinerja

PPSDM MKG 2025

Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) Tahun 2025 merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas PPSDM MKG sebagai unit strategis BMKG dalam pengembangan sumber daya manusia bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM MKG dalam mendukung terwujudnya BMKG yang berkelas dunia, sejalan dengan visi dan misi BMKG serta Rencana Strategis PPSDM MKG Tahun 2025–2029. Melalui laporan ini, kinerja organisasi diukur secara objektif untuk memastikan bahwa seluruh program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi benar-benar memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas layanan BMKG kepada masyarakat.

Kebijakan dan program yang dijalankan sepanjang Tahun 2025 merupakan penjabaran dari misi PPSDM MKG dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang terintegrasi, profesional, dan berdampak, serta mewujudkan tata kelola yang akuntabel dan efisien. Tahun 2025 juga merupakan tahun awal implementasi Renstra PPSDM MKG 2025–2029, sehingga menjadi fondasi penting dalam membangun sistem pengembangan SDM MKG yang modern, adaptif, dan berorientasi global. Dalam konteks tersebut, PPSDM MKG menetapkan dua Sasaran Strategis utama, yaitu meningkatnya SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang MKG serta meningkatnya tata kelola organisasi yang baik, yang kemudian diturunkan ke dalam tujuh Indikator Kinerja Utama (IKU).

Secara umum, hasil capaian kinerja PPSDM MKG Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang **sangat baik**, tercermin dari rata-rata capaian kinerja sebesar 107,78% yang berarti kinerja organisasi secara keseluruhan melampaui target yang ditetapkan. Seluruh indikator kinerja berhasil mencapai bahkan melebihi target, dengan kisaran capaian antara 100% hingga 140%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian kinerja PPSDM MKG telah berjalan secara efektif, konsisten, dan berorientasi hasil.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, capaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja PPSDM MKG. Pada Sasaran Strategis peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM MKG:

1. Persentase pegawai yang memperoleh IP Semester > 3,20 dari Target 75% mewujudkan Realisasi **97,14%** dengan capaian kinerja **129,52%**.
2. Persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar dari target 87% mewujudkan Realisasi **96,68%** dengan capaian kinerja **111,13%**.
3. Tingkat kepuasan peserta terhadap layanan pengembangan kompetensi dari target 85% mewujudkan Realisasi **90,89%** dengan capaian kinerja **106,93%**.

4. PPSDM MKG berpartisipasi dalam 5 kegiatan pengembangan kompetensi internasional dari target 5 dengan capaian kinerja **100%**.

Pada Sasaran Strategis tata kelola organisasi, kinerja PPSDM MKG juga menunjukkan hasil yang sangat positif.

1. Nilai IKPA PPSDM MKG dari Target 91 mewujudkan Realisasi **92,63** dengan capaian kinerja **102%**, menunjukkan pengelolaan anggaran yang efektif, tertib, dan akuntabel.
2. Nilai Evaluasi AKIP PPSDM MKG berhasil dipertahankan pada **predikat A** (100%), mencerminkan kualitas perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja yang sangat baik.
3. Nilai audit kearsipan internal dari Target 80 mewujudkan Realisasi 83,92 dengan capaian kinerja **104,9%**, menunjukkan peningkatan tata kelola arsip dan administrasi organisasi.

Kinerja positif PPSDM MKG Tahun 2025 tidak terlepas dari dukungan berbagai inovasi sistem pengembangan SDM dan tata kelola, antara lain melalui pemanfaatan SIMDIKLAT, Learning Management System, *Massive Open Online Course* (MOOC), Aplikasi Beasiswa BMKG, Knowledge Management System, serta media diseminasi pengetahuan seperti Jurnal WidyaClimago dan Buletin Media Pusdiklat. Integrasi sistem-sistem tersebut memperkuat penerapan konsep Corporate University dan memastikan bahwa pengembangan kompetensi berjalan secara terukur, terdokumentasi, dan berkelanjutan.

Dengan capaian kinerja yang melampaui seluruh target yang ditetapkan, PPSDM MKG pada Tahun 2025 telah berhasil memperkuat fondasi pengembangan SDM BMKG sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola organisasi. Ke depan, capaian ini akan menjadi modal penting bagi PPSDM MKG untuk terus mendorong terwujudnya sumber daya manusia MKG yang unggul, profesional, dan berdaya saing global, serta mendukung BMKG dalam memberikan layanan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang semakin andal bagi masyarakat dan pembangunan nasional

Bab 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan prasyarat utama dalam meningkatkan kualitas manajemen dan tata kelola pemerintahan yang baik. Fungsi utama dari LKjIP adalah untuk mendokumentasikan hasil kinerja suatu instansi pemerintah dalam satu periode, menyediakan sarana evaluasi tentang efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya serta operasional institusi. Laporan ini sangat penting karena membantu dalam mengukur sejauh mana sebuah instansi telah mencapai tujuan strategis yang ditetapkan dalam perencanaannya. Lebih dari itu, LKjIP juga memungkinkan instansi pemerintah untuk memperbaiki perencanaan di masa depan berdasarkan hasil yang telah dicapai, memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan sejalan dengan visi dan misi instansi serta menunjukkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsi dan tugasnya kepada publik.

Di sisi lain, LKjIP juga berperan penting dalam mendukung transparansi dan akuntabilitas publik. Penyusunan dan publikasi LKjIP secara terbuka memungkinkan masyarakat umum untuk mengakses dan menilai kinerja instansi pemerintah secara langsung. Keterbukaan ini tidak hanya memperkuat prinsip akuntabilitas namun juga membuka ruang untuk partisipasi masyarakat dalam proses pengawasan pemerintah, yang pada gilirannya bisa menumbuhkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Dengan transparansi yang tinggi, pemerintah dapat memastikan bahwa setiap kebijakan dan tindakannya dapat dijustifikasi secara logis dan menerima masukan yang membangun dari elemen masyarakat untuk perbaikan kebijakan dan pelayanan publik di masa mendatang.

Lebih lanjut, LKjIP juga memfasilitasi perencanaan strategis yang lebih efektif dalam manajemen pemerintahan. Informasi dari laporan kinerja yang telah ada menjadi dasar penting untuk analisis SWOT yang membantu dalam identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi instansi. Dengan demikian, instansi pemerintah dapat menyesuaikan strategi dan rencana kerjanya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, meningkatkan efektivitas program, dan mengurangi redundansi dalam aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah yang signifikan. Ini adalah langkah vital dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya negara, yang pada akhirnya akan mempengaruhi peningkatan kualitas layanan publik yang disediakan kepada masyarakat.

Terakhir, implementasi dan penyusunan LKjIP yang baik memperkuat upaya pemerintah dalam menerapkan prinsip akuntabilitas finansial. Dengan evaluasi yang sistematis dan terstruktur, instansi pemerintah dapat memberikan transparansi penggunaan anggaran dan mempertanggungjawabkannya secara detail kepada publik. Hal ini sangat penting dalam menghindari inefisiensi dan korupsi, menjamin bahwa dana publik digunakan untuk maksud yang tepat dan menghasilkan output yang maksimal untuk kesejahteraan

masyarakat. Proses ini mendukung pemerintah untuk terus meningkatkan kepercayaan publik dan menegaskan komitmennya terhadap pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Kinerja PPSDM MKG Tahun 2025 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala PPSDM MKG kepada Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika melalui Sekretaris Utama atas pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Adapun tujuan penyusunan LKjIP PPSDM MKG ini adalah untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam mencapai visi dan misi organisasi dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, mengevaluasi secara komprehensif pencapaian kinerja dan sasaran yang telah ditetapkan selama tahun 2025. Hasil evaluasi ini dapat memberikan wawasan yang mendalam dan menjadi dasar penting dalam penyusunan kebijakan, serta strategi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas layanan di masa yang akan datang.

C. Tugas dan Fungsi

Mengacu Peraturan BMKG Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja BMKG (ditetapkan 21 Juni 2024 dan diundangkan 4 Juli 2024), sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.1, BMKG merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang menjalankan tugas pemerintahan di bidang penyelenggaraan meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Sejalan dengan penataan organisasi tersebut, unit yang pada pengaturan sebelumnya dikenal sebagai Pusat Pendidikan dan Pelatihan kini ditetapkan sebagai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG).

Dalam kedudukannya, PPSDM MKG merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BMKG melalui Sekretaris Utama, serta dipimpin oleh Kepala Pusat. PPSDM MKG memiliki tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika, sebagai fondasi penguatan kompetensi aparatur/SDM guna mendukung kualitas layanan BMKG. Untuk melaksanakan tugas tersebut, PPSDM MKG menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia.
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya manusia.
4. Pelaksanaan tugas administrasi pusat.

Dari sisi tata kelola internal, struktur PPSDM MKG terdiri atas Subbagian Tata Usaha serta Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana. Subbagian Tata Usaha menjalankan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), persuratan, kearsipan, hingga kerumahtanggaan sebagai dukungan operasional penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Bagian Kedua
Susunan Organisasi

Pasal 93

Pusat Standardisasi Instrumen Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika terdiri atas:

- a. Subbagian Tata Usaha; dan
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

Bagian Ketiga
Subbagian Tata Usaha

Pasal 94

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan kerumahtanggaan Pusat Standardisasi Instrumen Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

BAB XII

PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

Bagian Kesatu
Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Pasal 95

- (1) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama.
- (2) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika dipimpin oleh Kepala Pusat.

Pasal 96

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Pasal 97

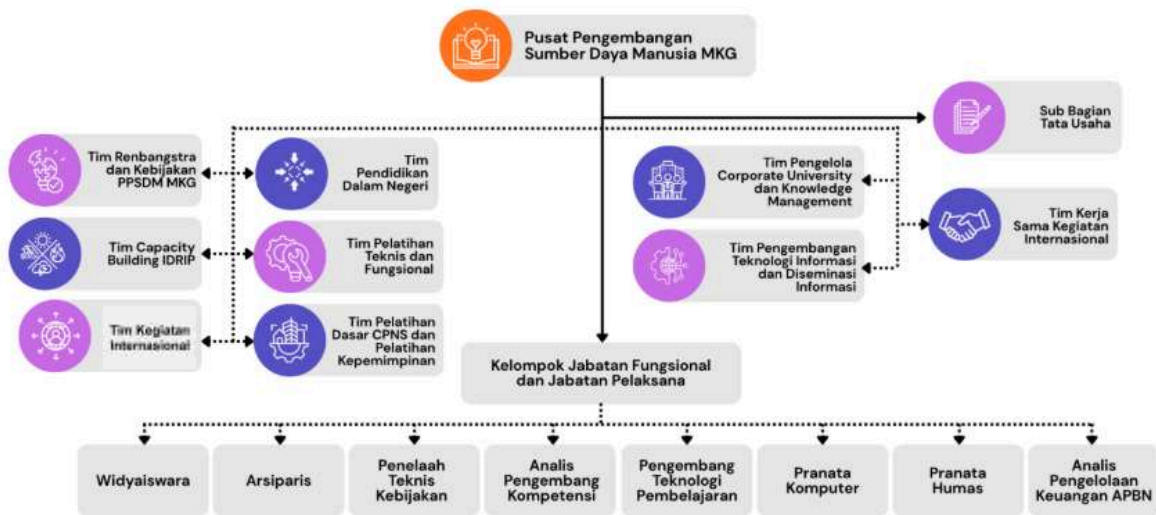
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia;
- c. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya manusia; dan
- d. pelaksanaan tugas administrasi Pusat.

Gambar 1.1. Struktur organisasi PPSDM MKG berdasarkan Peraturan BMKG Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja BMKG.

D. Struktur Organisasi

Dalam dunia organisasi modern, struktur organisasi yang efisien merupakan pondasi utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PPSDM MKG sebagai bagian integral dari BMKG juga tidak terkecuali. Struktur organisasi yang terorganisir dengan baik memainkan peran krusial dalam memastikan koordinasi yang efektif, pembinaan dalam perencanaan dan pengembangan, serta penjaminan mutu dalam pendidikan dan pelatihan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika serta aspek umum lainnya. Oleh karena itu, PPSDM MKG yang dipimpin oleh Kepala Pusat terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional, sebagaimana tersaji pada Gambar 1.2. Kelompok Jabatan Fungsional di PPSDM MKG terdiri atas 8 (delapan) jenis jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan PPSDM MKG yang didasari atas analisis jabatan dan beban kerja. Dengan struktur ini, PPSDM MKG mampu mengintegrasikan fungsi-fungsi tersebut untuk memberikan layanan yang berkualitas dan terkini dalam mendukung misi BMKG dalam mengembangkan sumber daya manusia.



Gambar 1.2. Struktur organisasi PPSDM MKG berdasarkan Peraturan BMKG RI Nomor 2 Tahun 2024 dan disesuaikan dengan jumlah jenis jabatan fungsional.

Sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh KBMKG Nomor 2 Tahun 2024, Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan kerumahtanggaan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Sedangkan Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Kelompok Jabatan Fungsional yang dimaksud terdiri atas berbagai jenis jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya yang pengangkatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap jenis jabatan fungsional memiliki tugas, jenis dan jenjang kelompok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur jabatan fungsional masing-masing.

Dalam rangka mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah dan profesional, BMKG telah melakukan penyesuaian sistem kerja yang dituang ke dalam Peraturan Kepala Badan

Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Pejabat Fungsional dan pelaksana dapat bekerja secara individu dan/atau dalam tim kerja dengan mengedepankan profesionalisme, kompetensi, dan kolaborasi berdasarkan keahlian dan/atau keterampilan. Dengan mempertimbangkan kompleksitas tugas dan fungsi PPSDM MKG, dibentuklah sepuluh tim kerja, sebagai berikut:

1. Tim Renbangstra dan Kebijakan;
2. Tim BMKG *Corporate University & Knowledge Management*;
3. Tim Pendidikan Dalam Negeri;
4. Tim Pendidikan Luar Negeri;
5. Tim Pelatihan Teknis dan Fungsional;
6. Tim Pelatihan Latsar dan Kepemimpinan;
7. Tim *Capacity Building* IDRIP;
8. Tim Kegiatan Internasional;
9. Tim Pengembangan Teknologi Informasi dan Diseminasi Informasi; dan
10. Tim Tata Usaha

Setiap tim kerja memiliki tugas dan fungsi khusus yang tercantum dalam Surat Tugas Pelaksana Tugas Kepala PPSDM MKG BMKG Nomor B.1/001/ST/KDL/I/2025 tanggal 2 Januari 2025, dan terakhir diubah dengan Surat Tugas Kepala PPSDM MKG BMKG Nomor B.1/006/ST/KDL/XI/2025 tanggal 2 November 2025. Setiap tim terdiri atas Koordinator Tim dan Anggota, dengan jumlah personel yang disesuaikan dengan karakteristik tugas, kompleksitas kegiatan, serta kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk menghasilkan output yang ditargetkan.

Selain melaksanakan tugas pokok sesuai mandat surat tugas, setiap tim diharapkan menjalankan prinsip kerja yang terstruktur, terdokumentasi, dan akuntabel melalui ketentuan berikut:

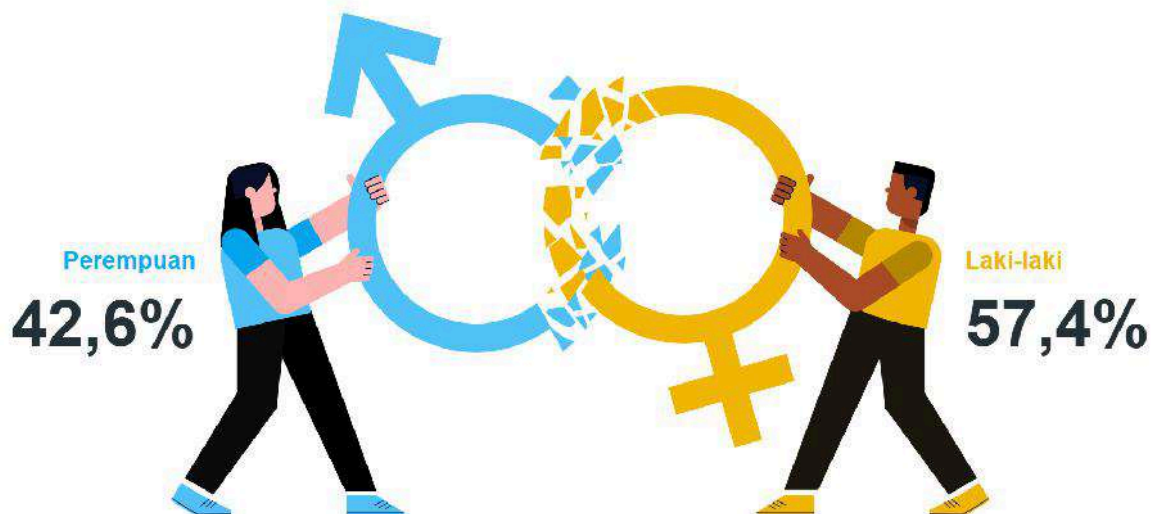
1. Membuat perencanaan kegiatan dan keuangan secara mandiri, lalu menyerahkan dan mendiskusikan untuk mendapatkan arahan dari Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika serta Pejabat Pembuat Komitmen;
2. Membuat SOP/panduan/juknis yang diperlukan;
3. Melakukan proses administrasi dan pengarsipan secara mandiri;
4. Memberikan data dukung realisasi anggaran dan data kinerja untuk pelaporan kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan;
5. Berkontribusi untuk penulisan buletin dan jurnal, publikasi sosial media, Knowledge Management System, Learning Management System Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
6. Berkolaborasi jika terdapat kegiatan tim yang memerlukan koordinasi dan kerjasama dengan tim lain.

E. Keragaman Sumber Daya Manusia PPSDM MKG

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangat ditentukan oleh dukungan berbagai aspek kunci, khususnya ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia serta kesiapan sarana teknis. Dukungan SDM mencakup peran pengelola program, widyaiswara/instruktur, narasumber, fasilitator, hingga tenaga administrasi yang bekerja secara terkoordinasi, memiliki kompetensi yang relevan, dan mampu memastikan layanan pembelajaran berjalan tepat waktu, efektif, serta berorientasi pada capaian kompetensi peserta.

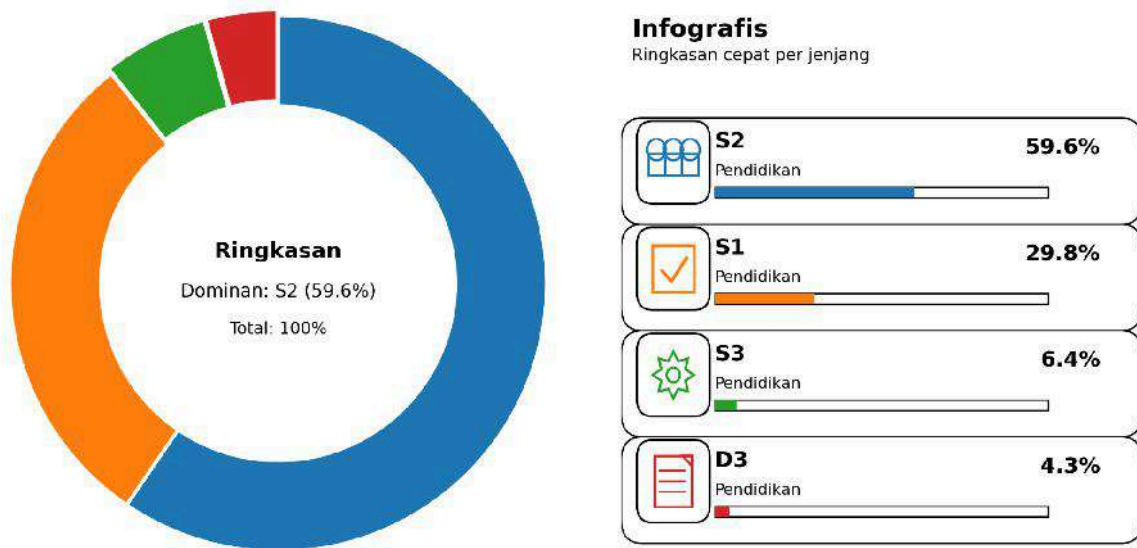
Sumber Daya Manusia

Pada tahun 2025, PPSDM MKG didukung oleh 44 pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan beragam, terdiri atas 2 (dua) pejabat struktural dan 42 pejabat fungsional. Gambar 1.3 dan 1.4 menunjukkan komposisi gender yang relatif seimbang serta rentang jenjang pendidikan yang luas, mulai dari diploma hingga doktor. Komposisi jabatan struktural dan fungsional (Gambar 1.5) juga menggambarkan keragaman peran dan tanggung jawab, sekaligus menegaskan bahwa organisasi telah memiliki tata kelola yang matang melalui penempatan SDM yang terarah untuk menopang kebutuhan operasional maupun agenda pengembangan. Keberagaman ini, baik dari sisi pendidikan maupun gender, menjadi modal penting yang mendorong inovasi dan memperkuat efektivitas organisasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

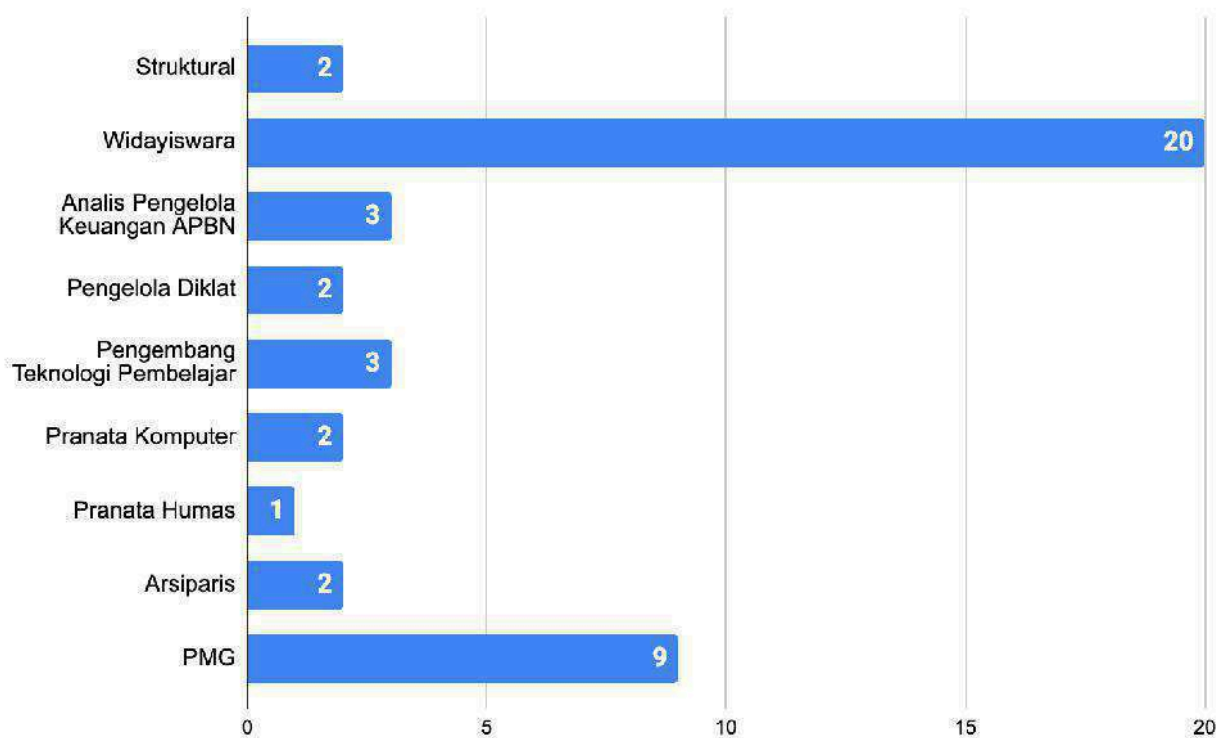


Gambar 1.3. Komposisi Sumber Daya Manusia PPSDM MKG berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2025.

Distribusi Pendidikan



Gambar 1.4. Komposisi Sumber Daya Manusia PPSDM MKG berdasarkan pendidikan terakhir pada tahun 2025.

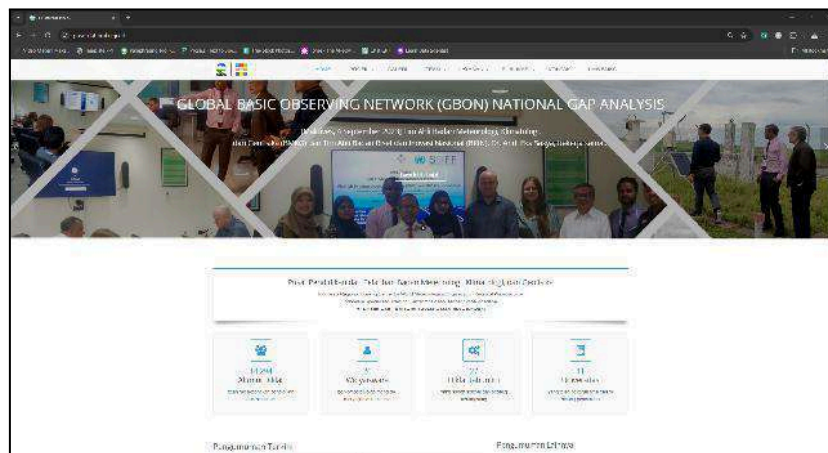


Gambar 1.5. Komposisi Sumber Daya Manusia PPSDM MKG berdasarkan jabatan struktural dan fungsional pada tahun 2025.

Sarana dan Prasarana

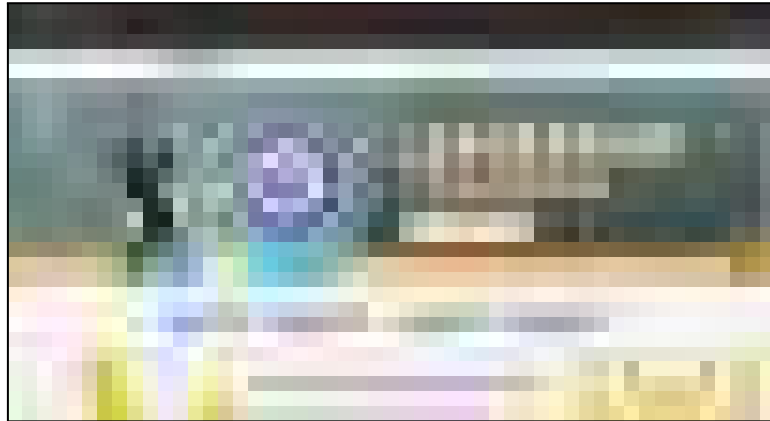
Memperhatikan pentingnya kualitas SDM sebagai aset BMKG, maka pengembangan kompetensi SDM mutlak adanya. Desain dan pelaksanaan diklat berbasis kompetensi adalah suatu kebutuhan agar hasil yang dicapai terukur tingkat keberhasilannya. Semua perangkat kebijakan dan standar diklat yang disusun harus didukung oleh sarana dan prasarana diklat yang andal dan modern untuk memastikan pelaksanaan diklat sesuai dengan standar dan menghasilkan keluaran yang kompeten. Saat ini, PPSDM MKG telah memiliki beberapa fasilitas sarana dan prasarana pendukung, seperti:

- Fasilitas pembelajaran yang bertempat di Gedung Serbaguna BMKG Citeko, Jawa Barat berupa *display* interaktif di dalam kelas, dan *display* informasi di ruang sekretariat.
- Pada tahun 2019, PPSDM MKG meluncurkan sistem manajemen pendidikan dan pelatihan yang bernama SIMDIKLAT (Gambar 1.6). Platform ini dirancang untuk membantu proses pengadministrasian kegiatan di PPSDM MKG. Selain itu, memfasilitasi pendaftaran peserta pelatihan secara online, memberikan kemudahan akses dan efisiensi dalam manajemen peserta. berfungsi sebagai sarana pengarsipan data, yang sangat penting untuk mendukung penyusunan laporan penyelenggaraan dan laporan evaluasi pelatihan. Dengan adanya SIMDIKLAT, proses administrasi menjadi lebih terorganisir dan transparan, serta memudahkan dalam pengumpulan dan pengelolaan data yang diperlukan untuk evaluasi dan peningkatan kualitas pelatihan.



Gambar 1.6. Tampilan sistem manajemen pendidikan dan pelatihan PPSDM MKG, SIMDIKLAT, <https://ppsdm.bmkg.go.id>.

- *Learning Management System (LMS)* Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kunci keberhasilan dari penyelenggaraan pelatihan dalam jaringan di lingkungan BMKG, sebagaimana diperlihatkan pada Gambar 1.7.



Gambar 1.7. Tampilan sistem manajemen pembelajaran PPSDM MKG, <https://lms.bmkg.go.id>.

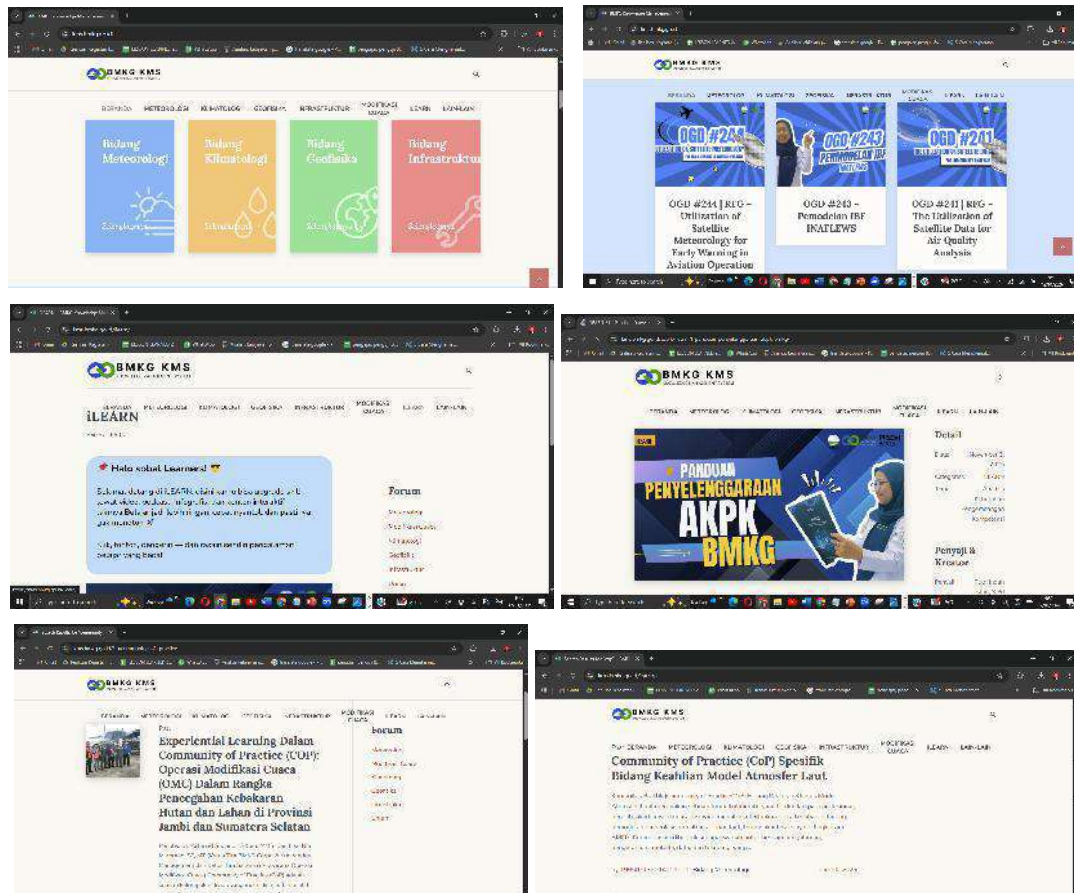
- Aplikasi Pengelolaan Beasiswa BMKG
Aplikasi Beasiswa BMKG (Gambar 1.8) mulai dikembangkan PPSDM MKG sejak tahun 2022 akhir dan aktif digunakan mulai tahun 2023 dengan terus melakukan pembaharuan berbagai fitur yang ada berdasarkan feedback baik dari pengguna maupun pengelola. Bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya beasiswa yang ada serta memberikan transparansi bagi para pengguna dalam proses pengajuan dan pengelolaan beasiswa. Aplikasi Beasiswa BMKG berhasil memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja organisasi khususnya monitoring dan evaluasi pengelolaan Beasiswa yang dulunya masih berbasis manual menjadi sepenuhnya digital.



Gambar 1.8. Tampilan sistem manajemen beasiswa BMKG, <https://beasiswa.bmkg.go.id>.

- Aplikasi *Knowledge Management Systems* (KMS)
KMS BMKG merupakan *platform* yang dikembangkan PPSDM MKG untuk mengumpulkan, mengelola, dan membagikan pengetahuan yang ada (Gambar 1.9). Bertujuan untuk memfasilitasi akses yang cepat dan mudah ke sumber informasi yang ada sehingga meningkatkan efektivitas keputusan, inovasi hingga produktivitas. Dengan mengintegrasikan berbagai sumber pengetahuan dan memungkinkan analisis

serta kolaborasi yang efektif dan efisien, KMS BMKG dapat membantu organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan untuk mendukung pertumbuhan dan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah dengan cepat.



Gambar 1.9. Tampilan sistem manajemen pengetahuan BMKG, <https://kms.bmkg.go.id>.

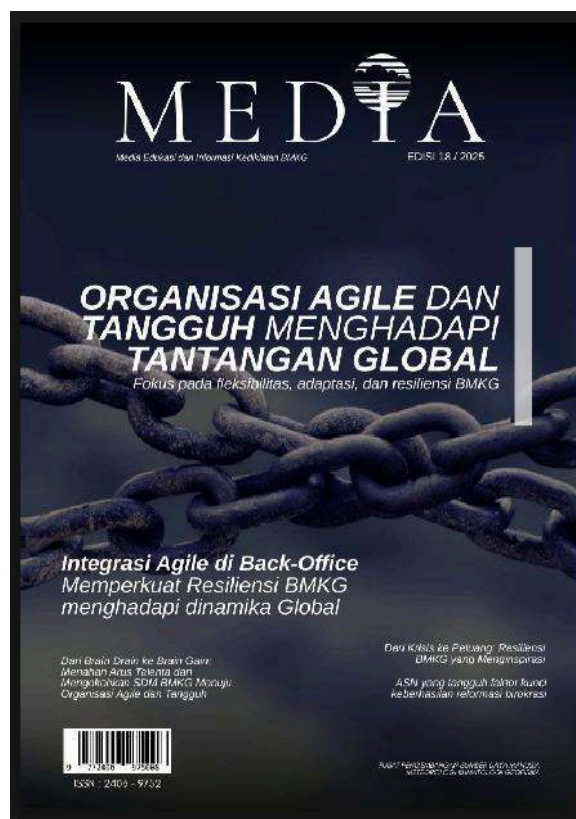
- **Jurnal Online WidyaClimago**
 Jurnal WidyaClimago (Gambar 1.10) merupakan sarana publikasi bagi para widyaiswara/ peneliti/ dosen dan penggiat karya tulis ilmiah yang diterbitkan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang sekarang berubah menjadi PPSDM MKG Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Jurnal ini terdaftar di Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Dengan cakupan tulisan terdiri dari Pelatihan, Pendidikan, Sumber Daya Manusia, dan teknis Meteorologi, Klimatologi, Kualitas Udara, dan Geofisika.



Gambar 1.10. Tampilan sistem jurnal online Pusdiklat <https://ejournal-pusdiklat.bmkg.go.id/>.

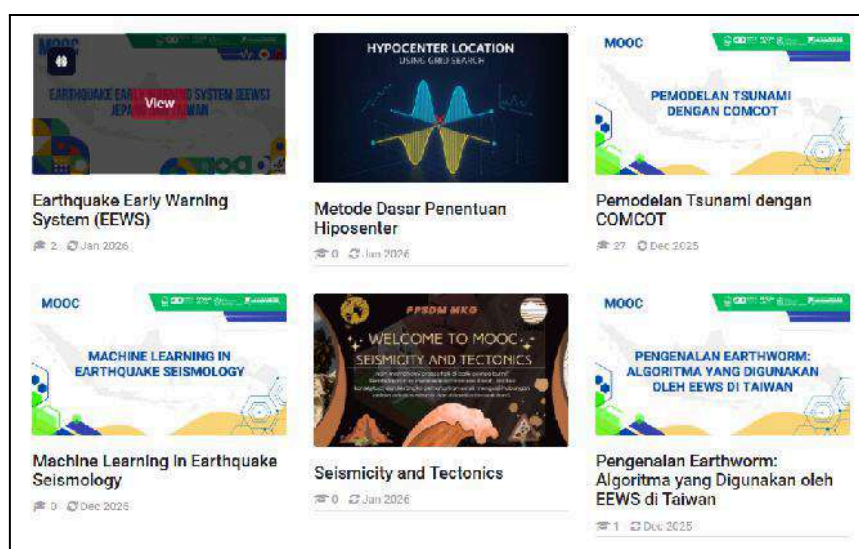
- Buletin Media

Media BMKG disediakan sebagai ruang bagi para Widyaiswara dan insan BMKG lainnya untuk dapat mencurahkan ide dan gagasannya terkait dengan proses, strategi dan pengembangan pembelajaran, tata kelola dan kebijakan organisasi, pengelolaan pengetahuan dan proses kerjasama yang semuanya berangkat dari dan untuk tujuan yang sama yaitu mendukung BMKG yang berkelas dunia dengan spirit *socioentrepreneur*.



Gambar 1.11. Tampilan buletin Media sebagai salah satu diseminasi program.

- Aplikasi *Massive Open Online Course* (MOOC)
Aplikasi *Massive Open Online Course* (MOOC) merupakan platform pembelajaran daring terbuka yang digunakan untuk mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi secara fleksibel, terukur, dan terdokumentasi. MOOC memungkinkan peserta belajar mandiri (*self-paced*) maupun terjadwal (*cohort-based*), mengakses materi kapan saja dan dari mana saja, serta memudahkan PPSDM MKG dalam melakukan pengelolaan pelatihan berbasis digital secara lebih efisien.



Gambar 1.12. Tampilan Kelas MOOC (*Massive Open Online Course*) BMKG, <https://lms.bmkg.go.id/course/index.php?categoryid=37>.

F. Potensi, Permasalahan, dan Isu Strategis

Dalam proses pengembangan dan pengoperasian unit kerja, identifikasi dan penanganan isu strategis merupakan elemen krusial untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi. Isu-isu strategis ini sering kali timbul akibat dari perubahan di lingkungan eksternal, seperti kemajuan teknologi yang cepat, perubahan dalam kebijakan, atau tantangan ekonomi, serta dari faktor internal seperti keperluan pengembangan sumber daya manusia atau perubahan proses kerja. Mengatasi isu-isu ini tidak hanya berarti menyelesaikan masalah yang ada, tetapi juga memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dan efisiensi operasional. Perlu pemahaman yang komprehensif tentang isu strategis yang dihadapi untuk merancang strategi yang efektif dalam menyelesaikan masalah, serta membawa unit kerja menuju pertumbuhan dan kemajuan yang berkelanjutan.

1. Potensi (Kekuatan dan Peluang)

Pada bagian ini disajikan identifikasi potensi PPSDM MKG yang mencakup kekuatan dan peluang. Uraian ini menjadi dasar untuk memaksimalkan keunggulan internal serta menangkap peluang eksternal guna memperkuat kinerja dan peningkatan kualitas layanan.

Kekuatan:

- a) Dukungan Pimpinan Lembaga terhadap program SDM Unggul BMKG sehingga menjadi program prioritas lembaga.
- b) Kesesuaian kualifikasi dan kompetensi pegawai sebagai pengelola pengembangan kompetensi.
- c) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika telah terakreditasi secara program pelatihan dan kelembagaan.
- d) Penunjukan PPSDM MKG sebagai Indonesia Regional Training Center (RTC) for World Meteorological Organization (WMO) Regional Association V (Southwest Pacific) untuk komponen meteorologi, WMO Virtual Lab Center of Excellence for Education and Training in Satellite Meteorology, dan IOC Ocean Teacher Global Academy (OTGA) Specialized Training Center for Marine Meteorology and Tsunami.
- e) Paradigma Corporate University yang telah ter-implementasi.
- f) Pengembangan kemitraan yang berkelanjutan dalam bidang peningkatan kompetensi, baik pada level nasional maupun internasional.

Peluang:

- a) Adanya potensi dan dukungan sumber daya dari pihak ke-3 (ketiga) untuk menunjang program pengembangan kompetensi.
- b) Adanya kepercayaan terhadap kapasitas BMKG sebagai rujukan operasional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika di level regional.
- c) Kebutuhan pengembangan kompetensi MKG yang cukup besar di level nasional dan internasional.
- d) Dukungan regulasi dan kebijakan pemerintah terhadap pengelolaan pengembangan kompetensi ASN.
- e) Perkembangan teknologi pembelajaran terkini di level nasional dan internasional.

2. Permasalahan (Kelemahan dan Ancaman)

Bagian ini akan menguraikan secara mendalam mengenai berbagai hambatan internal serta tantangan eksternal yang dihadapi, guna memberikan gambaran objektif mengenai posisi organisasi saat ini.

Kelemahan:

- a) Keterbatasan ketersediaan infrastruktur gedung yang representatif, modern, dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kapasitas PPSDM MKG.
- b) Adanya kesenjangan regulasi internal terhadap kecepatan dinamika kebijakan nasional dan perkembangan teknologi yang belum selaras dengan pembaruan tata laksana dan Standar Operasional Prosedur (SOP) PPSDM MKG.
- c) Dukungan teknologi informasi untuk kegiatan pengembangan kompetensi yang belum optimal.
- d) Penerapan pengelolaan pengetahuan belum efektif.
- e) Belum terpenuhinya jumlah widyaiswara dengan keahlian substansi MKG.

- f) Proses bisnis pengembangan kompetensi di organisasi yang belum mendukung pemerataan kesempatan.

Ancaman:

- a) Adaptasi terhadap pembelajaran digital belum optimal.
- b) Ketidakpastian kebijakan prioritas penganggaran.
- c) Integrasi pengembangan kompetensi dengan pola karir belum terlaksana.
- d) Ketidakstabilan kondisi geopolitik dan ekonomi global.
- e) Disrupsi teknologi informasi dan komunikasi.

G. Isu Strategis

Mengacu pada potensi dan permasalahan, perkembangan lingkungan strategis, maka berikut adalah isu strategis atau faktor-faktor keberhasilan utama yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Penyiapan Talent*

Penyiapan talent merupakan langkah kritical dalam rangka mendukung pencapaian target program SDM Unggul BMKG yang bertujuan menciptakan 500 doktor. Upaya ini membutuhkan pendekatan sistematis dan terintegrasi yang memadukan beberapa strategi utama. Pertama, identifikasi awal kandidat yang memiliki potensi dan minat untuk mengembangkan karir akademis di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika adalah penting. Proses seleksi ini harus didasarkan pada kriteria yang jelas seperti kemampuan analitis, prestasi akademis sebelumnya, dan motivasi pribadi. Kedua, setelah kandidat terpilih, BMKG perlu mengimplementasikan program pengembangan yang komprehensif, yang mencakup kegiatan pendampingan beasiswa, serta pembimbingan yang intensif. Ketiga, kolaborasi dengan institusi pendidikan tinggi nasional/internasional yang dapat memberikan banyak peluang untuk studi master/ doktoral.

2. *Pelatihan Berdasarkan Model Corporate University*

Menyelenggarakan pelatihan teknis maupun non-teknis yang menggunakan model pembelajaran 10-20-70 untuk menciptakan lingkungan belajar yang holistik dan efektif yang mempromosikan pertumbuhan berkelanjutan. Model 10-20-70 menekankan pentingnya pengalaman langsung dan interaksi sosial sebagai metode pembelajaran yang lebih dominan dibandingkan dengan metode tradisional berbasis kelas. Selain itu, menyelenggarakan pelatihan yang bekerjasama dengan lembaga/ instansi luar negeri terpercaya. Hal ini dapat memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan, metode, dan teknologi baru.

3. *Kurikulum yang Adaptif dan Responsif*

Mengintegrasikan isu-isu terkini ke dalam kurikulum pelatihan. Kurikulum harus terus diperbarui untuk mencerminkan perkembangan terbaru dan kebutuhan yang muncul dari lapangan.

4. **Kolaborasi dan Kemitraan**

Membangun dan memperluas jaringan dengan lembaga nasional dan internasional, akademik, dan industri untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Kerja sama ini bisa mencakup pertukaran kepakaran, materi pelatihan, dan studi kasus, serta pengembangan proyek bersama yang mendukung tujuan-tujuan pembelajaran.

5. **Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran**

Mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi pembelajaran jarak jauh untuk memperluas jangkauan dan aksesibilitas program pelatihan Pusdiklat. Hal ini penting untuk mencapai peserta di lokasi terpencil dan meningkatkan fleksibilitas dalam belajar.

6. **Evaluasi Berkelanjutan**

Melakukan evaluasi dan penyempurnaan berkelanjutan terhadap efektivitas pelatihan dan program-program yang dijalankan. Ini termasuk penggunaan *feedback* dari peserta pelatihan untuk mengidentifikasi keberhasilan dan area yang membutuhkan perbaikan.

Strategi-strategi tersebut akan memperkuat kemampuan PPSDM MKG dalam menyediakan pengembangan kompetensi yang relevan dan berkualitas tinggi, yang tidak hanya meningkatkan keahlian profesional tetapi juga memperkuat ketahanan komunitas terhadap dampak lingkungan dan bencana.

H. Sistematika Laporan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja PPSDM MKG BMKG Tahun 2025 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. **Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini disajikan penjelasan umum tentang tugas dan fungsi organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (isu strategis) yang sedang dihadapi PPSDM MKG.

2. **Bab II Perencanaan Kinerja**

Pada bab ini diuraikan mengenai rencana strategis PPSDM MKG 2025-2029, perjanjian kinerja tahun 2025, target kinerja 2025 dan prioritas nasional tahun 2025.

3. **Bab III Akuntabilitas Kinerja**

Pada bab ini dibagi per sub bab yang berisi hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis capaian kinerja, akuntabilitas keuangan, Capaian Prioritas Nasional, serta kinerja lain-lain PPSDM MKG tahun 2025.

4. **Bab IV Penutupan**

Pada bab ini disajikan kesimpulan menyeluruh dari laporan kinerja BMKG dan rekomendasi perbaikan ke depan untuk meningkatkan kinerja.

5. Lampiran

1. Perjanjian Kinerja dan Pengukuran Kinerja;
2. SK Tim Penyusun LKjIP;
3. Lain-lain yang dianggap perlu.

Bab 2

RENCANA KINERJA

A. Rencana Strategi Pusdiklat 2019-2024

Berdasarkan Rencana Strategi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Tahun 2025 - 2029 bahwa terdapat 2 (dua) sasaran strategis yang akan dituju BMKG dalam 5 (lima) tahun ke depan yaitu terwujudnya pelayanan prima MKG tematik berbasis dampak dan risiko, serta terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam rangkaian mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik bahwa Sekretariat Utama, yang mempunyai tugas untuk mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, dan pengendalian terhadap program, administrasi, dan sumber daya di lingkungan BMKG, menetapkan Visi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan, yaitu:

“Menjadi global player penyelenggara meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang andal dan terpercaya dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”

Sebagai bentuk penyelarasan arah kebijakan organisasi dan dukungan terhadap pencapaian sasaran strategis tersebut, PPSDM MKG menyusun visi unit kerja untuk periode 2025–2029, yaitu:

“Menjadi pusat unggulan pengembangan kompetensi bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang inovatif, modern dan berkelas dunia”

Berikut beberapa terminologi/istilah kunci dari visi tersebut beserta makna operasionalnya:

- **Pusat unggulan (*center of excellence*)**
 - Menunjukkan PPSDM MKG sebagai rujukan utama dalam pengembangan kompetensi MKG: kualitas layanan pelatihan tinggi, praktik baik terdokumentasi, dan menjadi benchmark bagi unit/instansi lain.
 - Implikasi: standar mutu pembelajaran, kurikulum berbasis kebutuhan, evaluasi dampak, dan perbaikan berkelanjutan.

- **Pengembangan kompetensi**
 - Proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku kerja SDM MKG melalui pelatihan, sertifikasi, pembelajaran mandiri, dan penguatan kinerja.
 - Implikasi: perencanaan berbasis gap kompetensi, jalur belajar (*learning pathway*), serta rekognisi hasil belajar.
- **Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (MKG)**
 - Ruang lingkup substansi teknis yang menjadi fokus: layanan meteorologi, klimatologi, geofisika, termasuk turunan tematik dan aplikasi berbasis kebutuhan pengguna.
 - Implikasi: materi yang spesifik domain, relevan dengan operasional BMKG, dan mengikuti perkembangan sains/teknologi.
- **Inovatif**
 - Menekankan adanya pembaruan metode, konten, dan tata kelola pembelajaran: misalnya *microlearning*, *project-based learning*, simulasi/virtual lab, serta integrasi KMS/LMS/MOOC.
 - Implikasi: budaya eksperimen terukur, pengembangan konten adaptif, dan pemanfaatan data untuk peningkatan mutu.
- **Modern**
 - Menggambarkan sistem dan layanan yang up to date: digitalisasi proses, pembelajaran hibrida, otomasi administrasi, standardisasi layanan, dan integrasi sistem informasi.
 - Implikasi: tata kelola berbasis proses, layanan cepat-akurat, serta infrastruktur dan teknologi pembelajaran yang andal.
- **Berkelas dunia (*world-class*)**
 - Mengarah pada standar internasional: mutu kurikulum, kompetensi instruktur, kualitas layanan, jejaring kolaborasi, serta pengakuan eksternal (misalnya akreditasi/sertifikasi/kemitraan).
 - Implikasi: benchmarking global, kerja sama internasional, dan penerapan standar mutu yang diakui luas.

Visi tersebut secara umum memiliki makna bahwa PPSDM MKG mempunyai cita-cita menjadi lembaga pengembangan kompetensi yang unggul dan mampu menghasilkan alumni pendidikan dan pelatihan yang memiliki kompetensi di bidang MKG, serta berperan serta di tingkat nasional, regional maupun internasional. Untuk mencapainya, PPSDM MKG sebagai unit kerja di bawah BMKG membutuhkan dukungan dari seluruh pihak terkait di internal maupun eksternal BMKG. Eksternal BMKG meliputi lembaga/ kementerian pemerintah terkait, institusi pendidikan atau akademisi, lembaga nasional dan internasional terkait, dan stakeholder lainnya.

Dalam upaya mewujudkan visi PPSDM MKG, setiap tingkatan organisasi dihadapkan pada tantangan yang membutuhkan komitmen dan kerja keras, tidak terkecuali bagi anggota di level paling bawah. Sebagai respons terhadap tantangan ini, PPSDM MKG telah merumuskan beberapa misi konkret yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi lembaga,

serta kewenangannya, guna menjamin pencapaian visi tersebut secara efektif. Misi yang telah ditetapkan meliputi:

1. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang terintegrasi, profesional dan berdampak.

Misi menyelenggarakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang terintegrasi, profesional dan berdampak mempunyai arti bahwa pengembangan kompetensi yang dilaksanakan harus terintegrasi dan menjawab kebutuhan organisasi dan pengembangan pola karirnya, dalam pengembangan kompetensinya dilakukan secara profesional sehingga mampu menghasilkan pegawai yang profesional dan berdaya saing, keluaran hasil pengembangan kompetensi diharapkan mampu menjawab tantangan masa depan, dan berdampak dalam meningkatkan kinerja BMKG, Misi PPSDM ini mendukung misi BMKG Ke-02 yaitu mewujudkan SDM yang berkelas dunia dan berdaya saing.

2. Mewujudkan tata kelola PPSDM yang akuntabel, efektif dan efisien.

Misi meningkatkan kolaborasi dan kemitraan strategis dalam bidang pengembangan kompetensi di level nasional dan internasional mempunyai arti bahwa PPSDM MKG mengupayakan memperluas kolaborasi dan kemitraan strategis dalam upaya meningkatkan kerjasama pengembangan kompetensi (pendidikan, pelatihan, workshop, seminar, dan lainnya) sehingga diharapkan dengan kolaborasi tersebut akan meningkatkan kualitas dalam pengembangan kompetensi di BMKG, hal ini mendukung misi BMKG ke-02 yaitu mewujudkan SDM yang berkelas dunia dan berdaya saing.

3. Meningkatkan kolaborasi dan kemitraan strategis dalam bidang pengembangan kompetensi di level nasional dan internasional.

Misi mewujudkan tata kelola PPSDM MKG yang akuntabel, efektif dan efisien, mempunyai arti bahwa PPSDM mempunyai perhatian yang tinggi akan pentingnya akuntabilitas dalam tata kelola PPSDM MKG sehingga tata kelolanya menjadi lebih efektif dan efisien. Misi ini merupakan implementasi dari Misi BMKG Ke-2, yang berfokus mewujudkan tata kelola yang modern, dan agile. PPSDM MKG memastikan tata kelola di lingkungan PPSDM mendukung misi BMKG tersebut.

B. Tujuan Strategis

Implementasi dari Tujuan BMKG dalam RENSTRA BMKG 2025-2029 dituangkan dalam Tujuan PPSDM MKG, yaitu: Terwujudnya Pengelolaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang inovatif, modern dan berkelas dunia dalam mendukung Visi BMKG. Tujuan ini memiliki indikator keberhasilan berupa Terselenggaranya Kegiatan Pengelolaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang berkualitas, efektif, serta sesuai standar nasional dan internasional. Tujuan PPSDM MKG ini menjadi sangat penting karena menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan target capaian organisasi di lingkungan Settama dan BMKG secara keseluruhan.

C. Sasaran Strategis

Sasaran strategis PPSDM MKG merupakan sasaran program dukungan manajemen yang mendukung ketercapaian sasaran strategis Settama, yaitu Tata kelola dukungan manajemen yang baik dalam mendukung transformasi organisasi BMKG berkelas dunia. Untuk itu disusunlah Sasaran Kegiatan PPSDM MKG berupa Meningkatnya SDM yang Memiliki Kualifikasi dan Kompetensi di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (SK1) dan Meningkatnya Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG (SK2).

Pengukuran keberhasilan capaian sasaran kegiatan dilakukan melalui indikator kinerja sebagai berikut.

- Untuk sasaran kegiatan **“Meningkatnya SDM yang Memiliki Kualifikasi dan Kompetensi di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (SK1)”**, capaian diukur melalui indikator:
 - a. Persentase jumlah pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3.20
 - b. Persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar
 - c. Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
 - d. Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional
- Untuk sasaran kegiatan kedua berupa **“Meningkatnya Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG (SK2)”**, dapat diukur melalui indikator:
 - a. Nilai IKPA di PPSDM MKG
 - b. Nilai evaluasi AKIP PPSDM MKG
 - c. Nilai Audit sistem kearsipan internal di PPSDM MKG

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja PPSDM MKG Tahun 2025 telah disusun dan ditandatangani oleh Kepala PPSDM MKG. Dokumen kinerja tersebut selanjutnya menjadi acuan untuk penjabaran kinerja pada seluruh unit kerja dan pegawai sesuai tugas dan fungsinya. Pada level lembaga, kinerja memuat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang mencakup sasaran, indikator kinerja, serta target yang ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja PPSDM MKG Tahun 2025.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	SK1. Meningkatnya SDM yang Memiliki Kualifikasi dan Kompetensi di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	IKU1. Persentase jumlah pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3.20	75%
		IKU2. Persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar	87%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
		IKU3. Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika	85%
		IKU4. Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional	5 kegiatan
2	SK2. Meningkatnya Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG	IKU5. Nilai IKPA di PPSDM MKG	91
		IKU6. Nilai evaluasi AKIP PPSDM MKG	A
		IKU7. Nilai Audit sistem kearsipan internal di PPSDM MKG	80

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran program PPSDM MKG, pada periode RENSTRA dan Kerangka Penganggaran Jangka Menengah (KPJM) Tahun 2025–2029 telah disusun kerangka pendanaan yang komprehensif dan terukur. Kerangka ini diarahkan untuk menjamin keberlanjutan pelaksanaan kegiatan prioritas serta meningkatkan efektivitas program lintas sektor. Perencanaan pendanaan PPSDM MKG disusun secara sistematis dengan memperhatikan arah pencapaian sasaran kegiatan dan target keluaran hasil pengawasan, sehingga setiap alokasi anggaran dapat ditelusuri kontribusinya terhadap penguatan tata kelola dan peningkatan kualitas layanan institusi. Oleh karena itu, PPSDM MKG didukung anggaran sebesar Rp 60.630.000.000 pada Tahun 2025,

Bab 3

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Pengukuran Kinerja

Akuntabilitas Kinerja PPSDM MKG merupakan perwujudan dari pertanggungjawaban Kepala PPSDM MKG kepada Kepala Badan Meteorologi dan Klimatologi melalui Sekretaris Utama, khususnya mengenai pengawasan atas penyelenggaraan tugas pokok di tahun 2025. Untuk mendapatkan penilaian atas pelaksanaan tugas PPSDM MKG dilakukan melalui pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi PPSDM MKG. Pada pengukuran kinerja diuraikan pula secara sistematis mengenai penetapan indikator kinerja, keberhasilan/ kegagalan, hambatan/ kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil dalam pemenuhan indikator kinerja tersebut.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung pencapaian target indikator kinerja utama, sebagai berikut:

- Persentase jumlah pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP semester > 3.2 (IKU1). Untuk mengukur mutu Pegawai BMKG yang sedang menempuh pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan formal. Dasar pengukuran untuk mendapatkan nilai persentase adalah

$$PD = \frac{y}{m} \times 100\%$$

dimana,

PD = Persentase pegawai terdidik yang sedang menempuh kuliah memperoleh IP Semester > 3,20

y = Jumlah pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20

m = Jumlah pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20

- Persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (IKU2). Untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi Pegawai BMKG sesuai dengan standar. Dasar pengukuran untuk mendapatkan nilai persentase adalah

$$PL = \frac{x}{n} \times 100\%$$

dimana,

PL = Persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar

x = Jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar

n = Jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar

- Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika (IKU3). Indikator ini dihitung berdasarkan rata-rata terhadap hasil evaluasi penyelenggaraan setiap pelatihan yang dilaksanakan.
- Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional (IKU4). Indikator ini diukur berdasarkan keterlibatan PPSDM MKG sebagai penyelenggara, fasilitator, atau mitra strategis dalam kegiatan pengembangan kompetensi di tingkat global, merupakan indikator nyata penguatan jejaring dan pengakuan Berkelas Dunia.

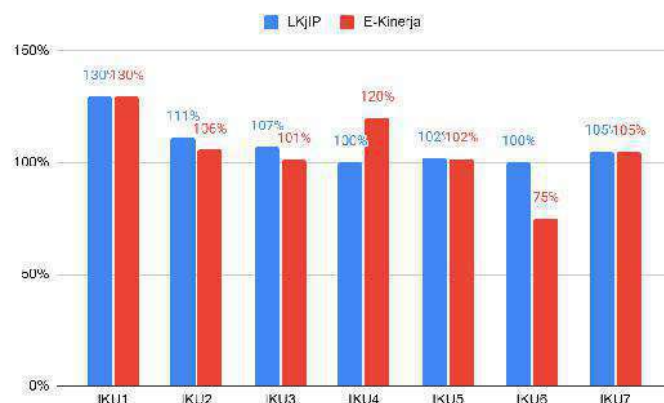
Adapun rincian pencapaian kinerja BMKG sepanjang tahun 2025 disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.1. Capaian indikator kinerja PPSDM MKG Tahun 2025.

NO	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika	Persentase pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester >3,20 (IKU1)	75%	97,14%	129,52%
		Persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (kualifikasi minimal memuaskan) (IKU2)	87%	96,68%	111,13%
		Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika (IKU3)	85%	90,89%	106,93%
		Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional (IKU4)	5 kegiatan	5 kegiatan	100%
2	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG	Nilai IKPA PPSDM MKG (IKU5)	91	92,63	102 %
		Nilai evaluasi AKIP PPSDM MKG (IKU6)	A	A	100 %
		Nilai audit sistem kearsipan internal di PPSDM MKG (IKU7)	80	83,92	104,9%

Berdasarkan tabel capaian kinerja tahun 2025, seluruh indikator menunjukkan hasil yang sangat baik karena mencapai bahkan melampaui target (capaian berada pada kisaran 100%–130%). Pada sasaran “Meningkatnya SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika” (Tabel 3.1), seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun ini melebihi target yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengindikasikan efektivitas pelaksanaan program dan konsistensi peningkatan kapasitas SDM sepanjang tahun tersebut. Hal tersebut selaras juga dengan realisasi pada sasaran “Meningkatnya Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG” yang melebihi target yang tercantum pada Renstra 2025-2029. Kegiatan pengelolaan anggaran menunjukkan kinerja positif melalui nilai IKPA yang melampaui target (realisasi 92,63 dari target 91 atau 102%), evaluasi AKIP tetap terjaga pada predikat A sesuai target (100%), dan audit sistem kearsipan internal juga melebihi target (realisasi 83,92 dari target 80 atau 104,9%), sehingga secara keseluruhan kinerja PPSDM MKG tahun 2025 mencerminkan penguatan kapasitas SDM sekaligus tata kelola yang semakin efektif dan akuntabel.

Apabila dibandingkan dengan capaian IKU berdasarkan E-Kinerja yang dilaporkan setiap bulannya (Gambar 3.1), secara umum menunjukkan tren positif dan mayoritas indikator berada pada tingkat pemenuhan target, meskipun pada beberapa IKU masih terlihat selisih dibandingkan capaian pada LKjP. Hal tersebut disebabkan oleh adanya kegiatan yang selesai terealisasi pada akhir Desember dan belum tercatat pada sistem E-Kinerja, sehingga nilai pada indikator tertentu tampak lebih rendah. Hal ini akan disiasati melalui penyesuaian/perubahan data pada sistem E-Kinerja, khususnya dengan melengkapi input realisasi kegiatan akhir Desember beserta bukti dukungannya, sehingga capaian IKU yang ditampilkan dapat terbaru, selaras dengan realisasi yang sebenarnya, dan konsisten dengan capaian yang tercatat dalam LKjP.



Gambar 3.1. Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 berdasarkan LKjIP dan Sistem E-Kinerja.

B. Capaian Kinerja PPSDM MKG 2020-2025

Nilai Rata-Rata Capaian Kinerja PPSDM MKG sebesar 109%, mengalami kenaikan yang tidak terlalu spesifik 0,3% dibandingkan tahun sebelumnya (Gambar 3.1). Hal ini disebabkan oleh IKU5 dan IKU7 mengalami peningkatan kinerja di tahun 2025. Hal tersebut menunjukkan upaya kesungguhan PPSDM MKG dalam peningkatan pengelolaan tata kelola

organisasi di PPSDM MKG. Selain itu, terdapat pegawai tugas belajar yang berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2025 sehingga turut mendorong peningkatan capaian pada IKU1. Di sisi lain, terdapat perubahan komposisi dan/atau definisi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tahun 2025 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, yang berimplikasi pada pergeseran basis pengukuran sehingga hasil capaian antar-tahun perlu dihitung secara hati-hati karena tidak sepenuhnya bersifat “apple-to-apple” dengan periode sebelumnya.



Gambar 3.2. Grafik rata-rata nilai capaian PPSDM MKG Tahun 2020-2025.

Secara umum, Gambar 3.2 menunjukkan bahwa rata-rata nilai capaian PPSDM MKG selama 2020–2025 selalu berada di atas 100%, yang berarti kinerja secara umum melampaui target setiap tahun. Setelah capaian 127,9% (2020) turun menjadi 115,0% (2021), kinerja mencapai puncak tertinggi pada 2022 sebesar 155,0%, kemudian mengalami penurunan cukup tajam pada 2023 menjadi 112,7% dan terus menurun hingga 109,0% (2024). Pada 2025, capaian relatif stabil dan sedikit meningkat menjadi 109,3%, menandakan bahwa setelah penurunan pasca-puncak 2022, kinerja PPSDM MKG cenderung memasuki fase konsolidasi/stabilisasi di kisaran 109% dengan perbaikan kecil pada tahun terakhir.

C. Analisis Capaian Kinerja

a) IKU1. Persentase pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20

Target	Realisasi	Capaian
75%	97,14%	129,52%

Pengukuran capaian untuk Indikator Kinerja Utama 1 (IKU1) dilakukan dengan memantau pegawai yang sedang menempuh pendidikan magister atau doktor yang mendapatkan nilai Indeks Prestasi Semester lebih dari 3,20. Dari total 275 pegawai tugas belajar yang telah melaporkan kemajuan akademik hingga Desember 2025, sebanyak 272

orang (98.9%) tercatat memperoleh IP rata-rata semester di atas 3,20. Sebanyak 3 orang memiliki IP di bawah 3,20, yang disebabkan oleh 1 orang belum menyelesaikan mata kuliah tesis sehingga nilai pada KHS masih E dan mempengaruhi IP semester, serta 2 orang lainnya memiliki capaian nilai yang kurang optimal pada mata kuliah tertentu. Sehingga capaian IKU 1 pada tahun 2025 setelah dirata-rata didapat 97.14%.

Target indikator ini ditetapkan sebesar 75 persen, sementara realisasi yang dicapai mencapai 97,14%. Hal ini menunjukkan kinerja melampaui ekspektasi, dengan capaian 129,52%, artinya realisasi berada sekitar 21,14 poin di atas target (97,14 – 75). Capaian di atas 100% mengindikasikan bahwa program/kegiatan yang mendukung indikator ini berjalan efektif dan mampu menghasilkan output/outcome melebihi standar yang direncanakan, sekaligus mencerminkan pengendalian pelaksanaan yang baik. Ke depan, capaian ini dapat menjadi dasar untuk mempertimbangkan peningkatan target atau penajaman strategi agar peningkatan kinerja tetap berkelanjutan dan tetap menantang.

Indikator **“Persentase pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20”** merupakan indikator baru yang mulai diterapkan pada tahun 2025. Karena indikator ini belum digunakan pada periode sebelumnya, maka capaian tahun 2025 tidak dapat dibandingkan secara *“apple-to-apple”* dengan capaian tahun-tahun sebelumnya yang menggunakan indikator terkait pendidikan dengan definisi dan metode pengukuran berbeda. Dengan demikian, interpretasi kinerja 2025 untuk indikator ini lebih tepat difokuskan pada tingkat pencapaian terhadap target tahun berjalan, sementara analisis perbandingan capaian lintas tahun dapat dilakukan setelah tersedia data beberapa tahun ke depan atau melalui penyajian paralel indikator lama dan indikator baru sebagai jembatan perbandingan.

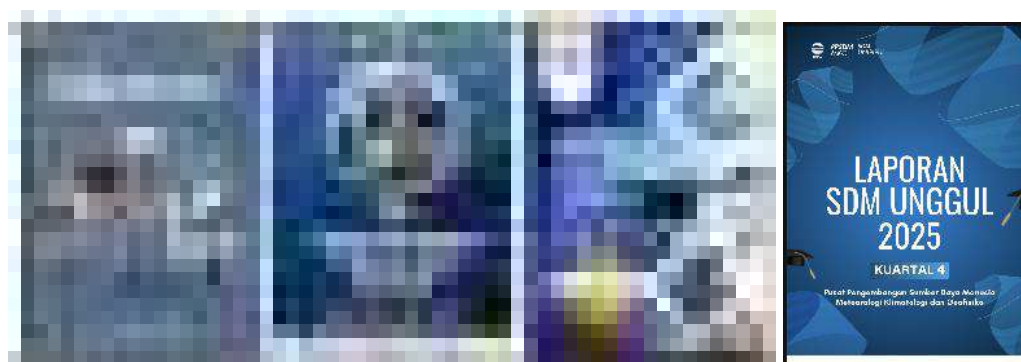
Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target tersebut tercantum pada tabel berikut.

Tabel 3.2. Daftar kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya IKU1 tahun 2025.

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Perencanaan program pendidikan sesuai dengan ketentuan	Tersusunnya dokumen perencanaan Program Pendidikan berupa TOR/KAK dan RAB.	6 dokumen	6 dokumen	100.00
2	Pelaksanaan koordinasi dan persiapan program pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya koordinasi persiapan pelaksanaan Program Pendidikan dalam dan luar negeri (DN) berupa dokumen PKS/BAST • Tersusunnya pemutakhiran aturan/pedoman pendidikan berupa draf/dokumen panduan/SOP sesuai kebutuhan organisasi. • Terlaksananya sosialisasi program beasiswa kepada sasaran yang ditetapkan. 	23 dokumen	42 dokumen	182,61

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
3	Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan program pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya diseminasi/publikasi program pendidikan (media sosial/website, dll). • Terlaksananya pembiayaan komponen bantuan biaya pendidikan pegawai tugas belajar. • Terbitnya dokumen administrasi penerima beasiswa berupa Letter of Commitment (LoC)/Letter of Guarantee (LoG). • Terlaksananya pengelolaan administrasi perjalanan dinas kelas pembelajaran jarak jauh (PJJ). 	26 dokumen	54 dokumen	207,69
4	Pelaksanaan koordinasi, monitoring dan evaluasi kegiatan program pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya monitoring dan evaluasi (monev) kegiatan pendidikan DN & LN termasuk tindak lanjut hasil monev. • Terlaksananya monitoring proses beasiswa melalui aplikasi 	9 dokumen	11 dokumen	122.22
5	Pelaksanaan koordinasi program re-entry TB	Terlaksananya koordinasi perumusan program re-entry tugas belajar.	1 dokumen	1 dokumen	100.00

Untuk mendukung pengukuran indikator “Persentase pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20”, PPSDM MKG melaksanakan pemantauan secara rutin baik melalui aplikasi, dengan mitra maupun mahasiswa; serta melakukan pelaporan secara triwulanan (setiap kuartal). Laporan pendidikan per kuartal (Gambar 3.2) disusun sebagai media dokumentasi dan pemantauan perkembangan Program SDM Unggul BMKG. Laporan ini untuk memberikan gambaran capaian kegiatan pendidikan, beasiswa, dan pengembangan kompetensi pegawai, sekaligus menjadi bahan evaluasi dan akuntabilitas pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia di lingkungan BMKG.



Gambar 3.3. Laporan SDM Unggul yang diterbitkan setiap triwulanan.

Selain itu, banyak kegiatan yang telah dilakukan guna mendukung tercapainya target pendidikan diantaranya:



(a) Membangun hubungan dengan mitra.



(b) Proses serah terima pegawai tugas belajar & monev berkala dengan kampus.



(c) Penyambutan lulusan Doktor BMKG tahun 2025.



Gambar Peta Kepakaran sebagai panduan penentuan topik penelitian.

Faktor Keberhasilan dan Kegagalan, serta Tindak Lanjut

Secara umum, tercapainya target ini merupakan hasil dari kolaborasi tim dan unit kerja terkait, pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) secara berkala, serta penyesuaian mekanisme kerja. Secara lebih spesifik, faktor keberhasilan pelaksanaan kegiatan guna pencapaian indikator ini, sebagai berikut:

1. Tersusunnya perencanaan kegiatan yang lebih terstruktur dan jelas sehingga timeline pelaksanaan dapat lebih terkontrol.
2. Tersedianya mekanisme kerja yang lebih jelas sehingga proses persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi dapat dilakukan dengan lebih baik.
3. Terjalannya komunikasi yang lebih intensif dan berkala dengan mitra internal (Biro SDMO, kedeputian teknis) maupun mitra eksternal (perguruan tinggi mitra, pemberi beasiswa, dan pihak terkait lainnya).
4. Terwujudnya kolaborasi serta pembagian peran yang jelas antar pengelola SDM di lingkungan BMKG untuk mendukung pelaksanaan program pendidikan, mulai dari perencanaan, seleksi pegawai tugas belajar, monitoring, hingga penyelesaian tugas belajar.
5. Tersedianya arah kebijakan organisasi terkait kebutuhan pendidikan melalui penyusunan peta kepakaran yang dibutuhkan BMKG.
6. Optimalisasi pemanfaatan TIK dalam monitoring pegawai tugas belajar, sehingga sebagian tahapan pengelolaan program dapat dilaksanakan secara lebih otomatis melalui Aplikasi Beasiswa BMKG (beasiswa.bmkg.go.id).
7. Tertatanya proses administrasi program secara lebih rapi guna mendukung ketersediaan data dan dokumentasi yang akurat serta mudah diakses.
8. Terdapatnya dukungan alumni dalam pelaksanaan program pendidikan sehingga program dapat berjalan dengan baik.

Sementara itu, faktor kegagalan/ kendala yang muncul umumnya bersifat administratif dan dinamika kebijakan, antara lain:

1. Masih terdapat pegawai tugas belajar yang belum menjalankan kewajiban sesuai ketentuan yang berlaku (misalnya pelaporan kemajuan studi secara berkala), sehingga berdampak pada capaian kegiatan pendidikan yang belum optimal.
2. Terdapat perubahan kebijakan di lingkungan pemerintahan yang memerlukan penyesuaian terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pembiayaan kegiatan.
3. Masih terdapat regulasi internal yang perlu diselaraskan dengan ketentuan terbaru, serta beberapa aspek pelaksanaan yang belum memiliki pedoman yang jelas.
4. Terdapat program pendidikan yang belum berjalan dengan optimal yaitu program program re-entry karena mekanisme dan ketentuannya belum diatur secara baku.

Dengan mempertimbangkan faktor kegagalan/hambatan yang dihadapi, tindak lanjut yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Kepatuhan dan Monitoring Pegawai Tugas Belajar
 - Mengoptimalkan pemanfaatan sistem/aplikasi monitoring tugas belajar sebagai instrumen pengendalian, pemantauan, dan notifikasi pengingat kewajiban pelaporan.

- Menetapkan serta menerapkan konsekuensi administratif secara proporsional bagi pegawai yang tidak memenuhi kewajiban sesuai ketentuan.
 - Menyelenggarakan monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut lebih intensif dan berkala dengan melibatkan mahasiswa, mitra perguruan tinggi, serta unit kerja terkait, melalui integrasi sumber informasi dari aplikasi, laporan mahasiswa, laporan mitra, dan masukan pihak terkait (pimpinan, rekan kerja, dan lainnya).
 - Melakukan koordinasi dengan Biro SDMO untuk pemanfaatan laporan kemajuan studi pada aplikasi beasiswa sebagai rujukan penilaian SKP tugas belajar, guna mendorong kepatuhan pelaporan kemajuan studi.
2. Penyesuaian Program terhadap Perubahan Kebijakan Pemerintah
 - Mengimplementasikan ketentuan baru melalui inovasi tata kelola dan penyempurnaan proses bisnis.
 - Mencari skema pembiayaan yang fleksibel dan adaptif, termasuk optimalisasi sumber pendanaan alternatif sesuai ketentuan yang berlaku.
 3. Penyelarasan dan Penyempurnaan Regulasi Internal
 - Melaksanakan harmonisasi dan pemutakhiran regulasi terkait tugas belajar agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan terbaru.
 - Memperkuat koordinasi lintas unit (PPSDM, SDMO, Biro Perencanaan, dan Biro Hukum) dalam perumusan respons kebijakan dan implementasinya.
 - Menyusun dan menetapkan pedoman operasional/ SOP yang jelas untuk aspek pelaksanaan yang belum diatur secara baku.
 4. Optimalisasi Program Re-entry
 - Menyusun kebijakan dan pedoman pelaksanaan program re-entry yang menjadi tugas PPSDM berupa sharing knowledge.

b) IKU2. Persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (kualifikasi minimal memuaskan)

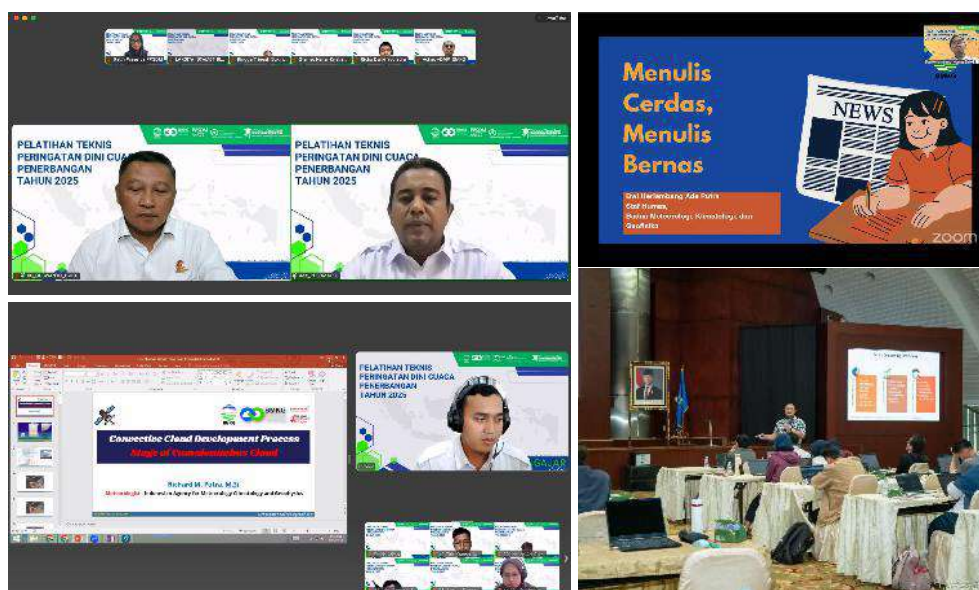
Target	Realisasi	Capaian
87%	96,68%	111,13%

Pengukuran capaian untuk Indikator Kinerja Utama 2 (IKU2) untuk mengukur berapa banyak Pegawai BMKG yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM MKG. Capaian indikator ini pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang baik karena realisasi mencapai 96,68% dari target 87%, sehingga menghasilkan capaian sebesar 111,13%. Hasil ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan PPSDM MKG berjalan efektif dalam memastikan peserta tidak hanya mengikuti pelatihan, tetapi juga memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Pencapaian di atas target tersebut mencerminkan kualitas penyelenggaraan pelatihan, dukungan proses evaluasi kelulusan yang terukur, serta kesiapan peserta dalam memenuhi kualifikasi minimal yang dipersyaratkan, sehingga secara keseluruhan memperkuat upaya peningkatan kompetensi SDM BMKG secara berkelanjutan.

Program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan untuk mencapai target tersebut, yaitu Program Pelatihan Teknis dan Pelatihan Penyertaan, Pelatihan Kepemimpinan (Administrator dan Pengawas), serta Pelatihan Latsar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Rangkaian program tersebut dirancang dengan standar kelulusan yang jelas dengan mekanisme evaluasi yang terukur, sehingga mendorong peserta memenuhi kualifikasi minimal yang ditetapkan dan pada akhirnya meningkatkan proporsi pegawai yang dinyatakan lulus sesuai standar. Adapun daftar rincian kegiatan dan capaian yang telah dilakukan selama tahun 2025, tersaji pada Lampiran 7.

Program Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi dan In-House Training

Selama Tahun 2025, PPSDM MKG menyelenggarakan pelatihan teknis yang mencakup bidang meteorologi, klimatologi, geofisika, dan instrumentasi dengan tujuan utama memperkuat kompetensi pegawai, terutama untuk mendukung kebutuhan operasional serta pengembangan layanan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (MKG). Adapun dokumentasi pelaksanaan kegiatan pelatihan teknis disajikan pada Gambar 3.4. Selain itu, pelatihan fungsional yang dilaksanakan merupakan bagian penting dari implementasi kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam pemenuhan kompetensi jabatan fungsional di lingkungan BMKG.



Gambar 3.4. Dokumentasi beberapa contoh kegiatan pelatihan pada Program Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi dan In House.

PPSDM MKG juga melaksanakan sertifikasi sebagai bagian dari upaya penjaminan mutu dan pemenuhan standar kompetensi ASN, terutama pada jabatan fungsional dan bidang-bidang strategis yang menunjang tata kelola organisasi; sertifikasi ini menjadi tindak lanjut dari pelatihan fungsional sekaligus instrumen evaluasi yang objektif atas tingkat penguasaan kompetensi peserta. Di samping pelatihan yang pada tahun 2025 mayoritas diselenggarakan secara daring, PPSDM MKG turut mengoptimalkan kegiatan In- House Training sebagai penguatan keterampilan yang bersifat praktis dan membutuhkan latihan

langsung, sehingga peningkatan kompetensi tidak hanya tercapai pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada aspek keterampilan aplikatif di lapangan.

Berdasarkan data pelaksanaan, PPSDM MKG pada Tahun 2025 menyelenggarakan sebanyak sembilan kegiatan pelatihan teknis MKG dengan total 384 peserta dan total 1.310 Jam Pelajaran (JP). Pelatihan teknis non-MKG yaitu Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) sebanyak 6 kelas, Pelatihan Manajemen Resiko sebanyak 2 kelas, Pelatihan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) sebanyak 2 kelas serta Pelatihan *Artificial Intelligence for Instructional Designer* dengan jumlah total 267 peserta dan 372 JP. Pelatihan dan Uji Kompetensi penyertaan untuk fungsional yaitu Pelatihan Auditor, Uji Kompetensi Arsiparis, dan Uji Kompetensi Analisis Pengembangan Kompetensi dengan jumlah 14 peserta dan 190 JP. . Capaian ini menunjukkan intensitas pelatihan yang tinggi serta pemanfaatan JP yang efisien, dengan distribusi peserta dan beban pembelajaran yang relatif proporsional antarbidang kompetensi. Sebaliknya, pelatihan fungsional terselenggara sebanyak empat kali dengan fokus topik pelatihan yang berbeda-beda. Melalui pelatihan fungsional ini, sebanyak 291 peserta berhasil menyelesaikan pelatihannya dengan baik.

Pada Tahun 2025, kegiatan sertifikasi yang dilaksanakan meliputi Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ), Sertifikasi dan Uji Kompetensi Arsiparis, serta Uji Kompetensi Analisis Pengembangan Kompetensi, dengan total peserta sebanyak 244 orang. Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa diikuti oleh 232 peserta, dengan tingkat kelulusan sebesar 49 persen atau sebanyak 114 peserta dinyatakan lulus. Sertifikasi dan uji kompetensi Arsiparis diikuti oleh 4 peserta dengan tingkat kelulusan mencapai 100 persen, sementara Uji Kompetensi Analisis Pengembangan Kompetensi diikuti oleh 8 peserta dan masih dalam proses penetapan hasil. Sebaliknya, telah berhasil diselenggarakan sebanyak tiga kegiatan In House Training dengan total 121 peserta dan 58 Jam Pelajaran (JP). Kegiatan tersebut meliputi In House Training Advanced Machine Learning for Climatology: Forecasting and Predicting Climate Parameter yang dilaksanakan secara luring di Jakarta dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam pemanfaatan metode kecerdasan buatan dan pembelajaran mesin guna mendukung analisis dan prediksi iklim secara lebih akurat dan berbasis teknologi mutakhir.

Sejalan dengan pemutakhiran proses bisnis, PPSDM MKG juga melakukan pemutakhiran pedoman kediklatan kebijakan teknis sebagai landasan operasional penyelenggaraan pelatihan teknis. Pemutakhiran ini meliputi penyusunan dan penyempurnaan Pedoman Penyusunan Kurikulum Pelatihan Teknis, Pedoman Monitoring dan Evaluasi Pasca Pelatihan Teknis, serta Pedoman Evaluasi Pasca Pelatihan Teknis. Pedoman-pedoman tersebut disusun untuk memastikan keseragaman standar mutu, keterkaitan antara kebutuhan kompetensi dan desain pembelajaran, serta kejelasan mekanisme evaluasi dampak pelatihan. Dengan adanya pedoman kediklatan yang mutakhir dan terintegrasi dengan proses bisnis, PPSDM MKG memperkuat tata kelola pelatihan teknis.



Gambar 3.5. Inovasi pedoman kebijakan teknis kediklatan melalui pemuktahiran pedoman penyelenggaraan pelatihan.

Pelatihan Kepemimpinan dan CPNS

1) Pelatihan Dasar CPNS

Pada Tahun 2025, PPSDM MKG dengan Program Pelatihan Dasar CPNS terakreditasi A dari LAN RI, telah sukses menyelenggarakan Program Pelatihan Dasar CPNS Golongan II & III Tahun 2025 secara *Distance Learning* sebagai bagian dari upaya pembentukan ASN yang profesional, berintegritas, dan berkarakter. Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan melalui enam angkatan, yaitu Angkatan XLII hingga Angkatan XLVII, dengan total jumlah peserta 234 orang. Setiap angkatan mengikuti proses pembelajaran dengan beban 647 Jam Pelajaran (JP) yang mencakup pembelajaran klasikal, pembelajaran mandiri, aktualisasi di tempat kerja, serta evaluasi akademik. Standar pembelajaran yang seragam serta berorientasi pada pencapaian kompetensi dasar ASN sesuai ketentuan Lembaga Administrasi Negara (LAN). Pelatihan Dasar CPNS merupakan bagian strategis dari upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur sejak tahap awal pembentukan ASN di lingkungan BMKG. Pelatihan ini dirancang sebagai proses pembelajaran terintegrasi untuk membekali Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan kompetensi dasar ASN yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang profesional serta berkarakter, sesuai dengan nilai ASN BerAKHLAK.

Pelatihan Dasar CPNS menggunakan pelatihan yang berlangsung dengan durasi total lebih dari 4 bulan ini di desain dengan pendekatan kurikulum yang komprehensif yang menekankan kepada empat agenda utama, yaitu Agenda I (Agenda Sikap dan Perilaku Bela Negara), Agenda II (Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS), Agenda III (Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI), Agenda IV (Habitulasi). Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS menerapkan pembelajaran terintegrasi dengan penerapan konsep 10:20:70, dimana pembelajaran tidak hanya terjadi di kelas, tetapi juga melalui interaksi sosial antara lain melalui coaching dan mentoring dan juga pembelajaran di tempat kerja, melalui implementasi Agenda IV (Habitulasi) Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar ASN (BerAKHLAK). Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) ini menggali potensi CPNS dalam memberikan kontribusi berupa kegiatan-kegiatan kreatif mengatasi permasalahan-permasalahan awal yang baru mereka temukan di unit kerja.

Pelatihan Dasar CPNS ini adalah awal perjalanan pengabdian para CPNS. Dari setiap tahapan, para peserta ditempa menjadi ASN yang diharapkan:

- 1) memahami tugas pokok & fungsi jabatan
- 2) siap bertugas di semua unit di lingkungan BMKG
- 3) mengamalkan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, Nilai-Nilai Bela Negara & Etika ASN
- 4) adaptif pada budaya dan kearifan lokal
- 5) terus berinovasi
- 6) siap berkolaborasi dalam tim multigenerasi
- 7) terus belajar untuk meningkatkan kinerja

Secara keseluruhan, pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025 menunjukkan capaian yang sangat positif dengan dominasi hasil evaluasi pada kategori “Sangat Memuaskan” dan “Memuaskan”, serta tingkat kelulusan yang sangat tinggi. Capaian ini menegaskan efektivitas pelaksanaan Latsar sebagai fondasi pembentukan ASN BMKG yang profesional, berintegritas, dan selaras dengan nilai-nilai ASN BerAKHLAK, sekaligus berkontribusi langsung terhadap pencapaian Indikator Kinerja PPSDM MKG Tahun 2025, khususnya pada indikator persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar >87%.



Gambar 3.6. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Gol. II & III Angkatan XLII, XLIII, XLIV, XLV, XLVI, dan XLVII Secara Online melalui Zoom.

2) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

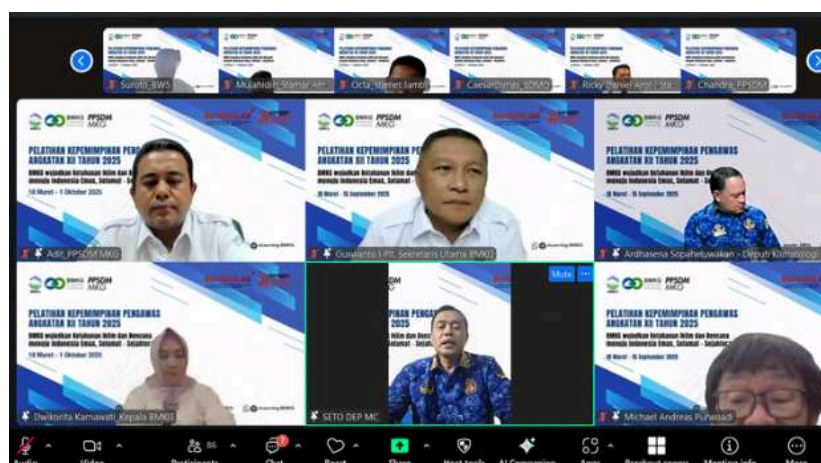
Pelatihan kepemimpinan merupakan bagian penting dalam upaya pengembangan kompetensi aparatur, khususnya untuk membekali pejabat pengawas agar mampu menjalankan peran manajerial dan kepemimpinan secara efektif di lingkungan kerja. Dalam rangka mendukung peningkatan kapasitas kepemimpinan tersebut, pada Tahun 2025 PPSDM MKG dengan Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas terakreditasi A dari LAN RI, telah sukses menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII Tahun 2025 dengan mengusung tema: “BMKG Wujudkan Ketahanan Iklim dan Bencana Menuju Indonesia Emas, Selamat - Sejahtera”, yang sejalan dengan misi strategis pembangunan nasional Asta Cita Presiden Prabowo Subianto.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII dilaksanakan dengan metode *distance learning* (full online) yang berlangsung selama periode 17 Maret hingga 15 September 2025. Kegiatan ini diikuti oleh 32 peserta, dengan total beban pembelajaran sebesar 851 Jam Pelajaran (JP). Penyelenggaraan pelatihan secara daring memungkinkan peserta untuk mengikuti seluruh rangkaian pembelajaran secara fleksibel tanpa mengurangi substansi materi kepemimpinan dan manajerial yang diberikan.

Pelatihan kepemimpinan pengawas menggunakan pelatihan yang berlangsung dengan durasi total lebih dari 6 bulan ini di desain dengan pendekatan kurikulum yang komprehensif yang menekankan kepada empat agenda utama, yaitu kepemimpinan pancasila dan bela negara, kepemimpinan pelayanan, pengendalian pekerjaan dan aktualisasi kepemimpinan. Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII menerapkan pembelajaran terintegrasi dengan penerapan konsep 10:20:70, dimana pembelajaran tidak hanya terjadi di kelas, tetapi juga melalui interaksi sosial antara lain melalui coaching dan mentoring dan juga pembelajaran di tempat kerja, melalui implementasi Aksi Perubahan Pelayanan Publik.

Aksi Perubahan peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII yang dilaksanakan berdasarkan atas tema besar “BMKG Wujudkan Ketahanan Iklim dan Bencana Menuju Indonesia Emas, Selamat - Sejahtera”, yang kemudian menjadi 4 kelompok yaitu : Iklim untuk Ketahanan Pangan, Ketahanan Bencana Hidrometeorologi, Ketahanan Bencana Geologi dan Optimalisasi Aloptama, dengan menerapkan kolaborasi antar peserta.

Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan menunjukkan capaian yang sangat baik. Dari keseluruhan peserta, sebanyak 12 peserta memperoleh predikat sangat memuaskan dan 20 peserta memperoleh predikat memuaskan, yang mencerminkan tingkat keberhasilan pembelajaran dan pencapaian kompetensi kepemimpinan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas XII telah berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kapasitas manajerial dan kepemimpinan pejabat pengawas di lingkungan BMKG. Selanjutnya harapan dari hasil Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII ini menjadi langkah besar menuju kepemimpinan yang berintegritas, inspiratif, dan membawa dampak positif bagi organisasi serta masyarakat.



Gambar 3.7. Penyelenggaraan Pelatihan Kepimpinan Pengawas XII Secara Online.

3) Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation

Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation merupakan salah satu program strategis PPSDM MKG Tahun 2025 yang dirancang untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan para pejabat pimpinan di lingkungan BMKG, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi dan karakteristik sumber daya manusia lintas generasi, terutama Generasi Z. Pelatihan ini diselenggarakan oleh PPSDM MKG melalui metode *distance learning* pada periode 10 November hingga 11 Desember 2025, dengan beban pembelajaran sebesar 87 Jam Pelajaran (JP).



Gambar 3.8. Penyelenggaraan Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation.

Program pelatihan ini diikuti oleh 40 peserta yang berasal dari para Kepala UPT Stasiun BMKG Kelas III dan IV di seluruh Indonesia, yang dalam pelaksanaan tugasnya memimpin unit kerja dengan komposisi pegawai didominasi oleh generasi muda (Gen Z). Pelatihan difokuskan pada pengembangan kemampuan kepemimpinan adaptif, meliputi kapasitas beradaptasi terhadap perubahan, kepemimpinan berbasis empati, pengambilan keputusan yang responsif, serta kemampuan menghadirkan inovasi dalam menghadapi tantangan organisasi di masa depan.

Penyelenggaraan Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation menerapkan pembelajaran terintegrasi dengan penerapan konsep 10:20:70, dimana pembelajaran tidak hanya terjadi di kelas, tetapi juga melalui interaksi sosial antara lain melalui coaching dan mentoring dan juga pembelajaran di tempat kerja, melalui Aksi Implementasi Pelatihan. Dalam melaksanakan Aksi Implementasi Pelatihan banyak kondisi yang ditemukan oleh para peserta dalam mengelola pegawai dari generasi Z. Dengan kelebihan dan kekurangan kompetensi yang dimiliki, pimpinan mencoba mengelola potensi yang dimiliki tersebut untuk dikembangkan dan menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai khususnya dari generasi Z. Dengan kondisi pengalaman pimpinan yang memiliki permasalahan pegawai Gen Z yang hampir sama dan strategi atau keberhasilan yang berbeda, yang terjadi malah antar peserta satu sama lain mengambil *best practices* dari keberhasilan pimpinan yang lain untuk diterapkan di unit kerjanya.

Hasil evaluasi pembelajaran menunjukkan capaian yang sangat positif, di mana 26 peserta memperoleh predikat “Sangat Memuaskan” dan 14 peserta memperoleh predikat “Memuaskan”, tanpa adanya peserta yang tidak lulus. Capaian ini mencerminkan efektivitas

desain pembelajaran serta relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan nyata para pimpinan UPT BMKG dalam memimpin generasi kerja yang dinamis dan berorientasi pada teknologi. Dengan semangat *Leading The Next Generation*, pelatihan *Adaptive Leadership* ini menjadi langkah strategis PPSDM MKG dalam membentuk pemimpin BMKG yang tangguh, visioner, adaptif, dan berorientasi pada kolaborasi lintas generasi, khususnya dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan produktif bagi Generasi Z. Pelaksanaan pelatihan ini sekaligus mendukung pencapaian Indikator Kinerja (IK) PPSDM MKG Tahun 2025, terutama indikator terkait peningkatan persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar serta peningkatan kualitas layanan pengembangan kompetensi SDM pimpinan di lingkungan BMKG.

Faktor Keberhasilan dan Kegagalan, serta Tindak Lanjut

Melalui analisis data pelaksanaan pelatihan (target kelulusan 87%), dapat disimpulkan elemen-elemen kunci yang mendorong kesuksesan serta hambatan yang memicu kegagalan program.

1) Faktor keberhasilan utama

- Perencanaan berbasis kebutuhan kompetensi: topik pelatihan selaras dengan kebutuhan operasional/unit kerja dan perkembangan teknologi (mis. DKV, ML/AI, layanan penerbangan, meteorologi maritim, infrastruktur jaringan).
- Kurikulum dan materi kuat serta aplikatif: kurikulum disusun berbasis praktik, studi kasus, standar teknis/SOP, serta regulasi yang berlaku (terlihat konsisten pada pelatihan teknis dan kepemimpinan).
- Kualitas pengajar memadai: widyaiswara/pengajar berpengalaman, kompeten secara substansi, termasuk dukungan coach/mentor/penguji pada program kepemimpinan dan Latsar.
- Penyelenggaraan tertib dan terkoordinasi: pelaksanaan mengikuti SOP, koordinasi panitia–mitra berjalan baik, layanan panitia prima, serta dukungan sarana prasarana memadai.
- Keterlibatan peserta tinggi: partisipasi, disiplin, motivasi, dan komitmen peserta relatif baik hingga akhir pelatihan; banyak program didukung penyelesaian tugas akhir (Laporan Aktualisasi/Aksi Perubahan/Aksi Implementasi).

2) Faktor kendala dan kegagalan utama

- Keterbatasan waktu praktik/simulasi: muncul berulang pada pelatihan peralatan klimatologi, cuaca penerbangan, komunikasi publik, meteorologi maritim, AI prediksi cuaca, hingga pemodelan geofisika, dan berdampak pada pendalaman materi lanjutan.
- Variasi kemampuan awal dan pengalaman peserta: perbedaan baseline kompetensi (mis. pemodelan/pengolahan data, penguasaan AI/ML, pengalaman operasional alat) membuat capaian tidak merata dan sebagian peserta butuh penguatan prasyarat.
- Komitmen peserta tidak konsisten dan beban kerja: pada beberapa kegiatan disebutkan kurangnya komitmen mengikuti rangkaian belajar, tugas akhir tidak selesai (aksi perubahan/aktualisasi), serta beban tugas dari instansi asal mengganggu fokus.

- Kendala teknis pembelajaran daring: gangguan/ketidakmerataan kualitas internet peserta menjadi hambatan khususnya pada pelatihan online.
- Keterbatasan anggaran: berulang pada pelatihan kepemimpinan/Latsar/adaptive leadership dan berdampak pada dukungan penyelenggaraan (termasuk catatan “tidak klasikal” pada beberapa layanan kepuasan).
- Kasus kegagalan paling menonjol: Sertifikasi PBJ Level 1 (realisasi kelulusan jauh di bawah target): dipicu kombinasi tingkat kesulitan/standar uji tinggi, kesiapan peserta belum merata (regulasi & studi kasus), waktu persiapan intensif terbatas, serta beban tugas kantor/surat tugas kurang efektif.

Berikut tindak lanjut yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kendala/kegagalan (disusun per isu agar mudah diturunkan menjadi rencana aksi):

- Keterbatasan waktu praktik/simulasi
 - *Rebalancing* kurikulum: tambah porsi praktik dan kurangi sesi teori yang bisa dialihkan menjadi pembelajaran mandiri/asinkron (video, modul, kuis).
 - Terapkan practice block wajib (mis. lab/simulasi minimal sekian JP) dan tugas praktik bertahap dari dasar–lanjutan.
 - Sediakan klinik praktik pascapelatihan (1–2 sesi) untuk pendalaman kasus nyata unit kerja.
- Variasi kemampuan awal peserta
 - Terapkan pre-test/diagnostic assessment dan pemetaan level (dasar–menengah–lanjutan).
 - Siapkan modul prasyarat (bridging course) sebelum pelatihan inti: regulasi, dasar data/pemodelan, dasar AI/ML, atau dasar pengoperasian alat.
 - Bentuk kelompok belajar dengan mentor (pairing peserta kuat–perlu penguatan) dan rubrik penilaian yang jelas.
- Komitmen peserta dan beban tugas kantor
 - Perkuat mekanisme seleksi dan komitmen pimpinan: surat tugas yang menegaskan alokasi waktu belajar, pembebasan tugas tertentu selama pelatihan, dan kewajiban penyelesaian tugas akhir.
 - Terapkan monitoring kehadiran dan progres mingguan dan pengingat otomatis (LMS) untuk tugas/ujian.
 - Berikan *early warning system*: peserta yang tertinggal segera mendapat pendampingan/kelas remedial terjadwal.
- Kendala teknis pembelajaran daring (internet/perangkat)
 - Lakukan uji koneksi & kesiapan perangkat sebelum pelatihan (H-7) serta panduan teknis singkat.
 - Sediakan opsi rekaman kelas, materi offline, dan penugasan asinkron untuk mengurangi ketergantungan koneksi real-time.
 - Siapkan helpdesk teknis selama pelatihan dan standar minimal bandwidth/platform yang digunakan.
- Keterbatasan anggaran dan dukungan penyelenggaraan
 - Susun perencanaan anggaran berbasis prioritas (pelatihan kritikal layanan, sertifikasi wajib, dan pelatihan berdampak tinggi).

- Terapkan efisiensi: paket kelas gabungan untuk materi serupa, pemanfaatan narasumber internal, dan optimasi LMS.
- Perkuat kemitraan (LAN/lembaga sertifikasi/instansi teknis) untuk sharing narasumber dan skema pembiayaan.
- Masalah spesifik: rendahnya kelulusan Sertifikasi PBJ Level 1
 - Wajibkan program pra-sertifikasi: kelas intensif regulasi + bank soal + simulasi ujian (mock test) minimal 2–3 kali.
 - Terapkan standar kesiapan peserta: lulus pre-test prasyarat sebelum diikutkan ujian sertifikasi.
 - Siapkan bimbingan studi kasus (pendampingan penyusunan dokumen PBJ) dan sesi tanya jawab regulasi.
 - Perjelas pengaturan waktu: jadwal belajar intensif dan perlindungan waktu dari tugas kantor selama masa persiapan.
- Tugas akhir tidak selesai (Aktualisasi/Aksi Perubahan/Aksi Implementasi)
 - Tetapkan *timeline* dan *milestone (outline–draft–final)* dengan checkpoint yang dinilai.
 - Perkuat peran mentor/coach: jadwal coaching wajib dan template laporan yang seragam.
 - Sediakan remedial window pasca pelatihan untuk peserta yang terkendala (mis. sakit/penugasan mendadak), dengan batas waktu tegas.

c) IKU3. Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika

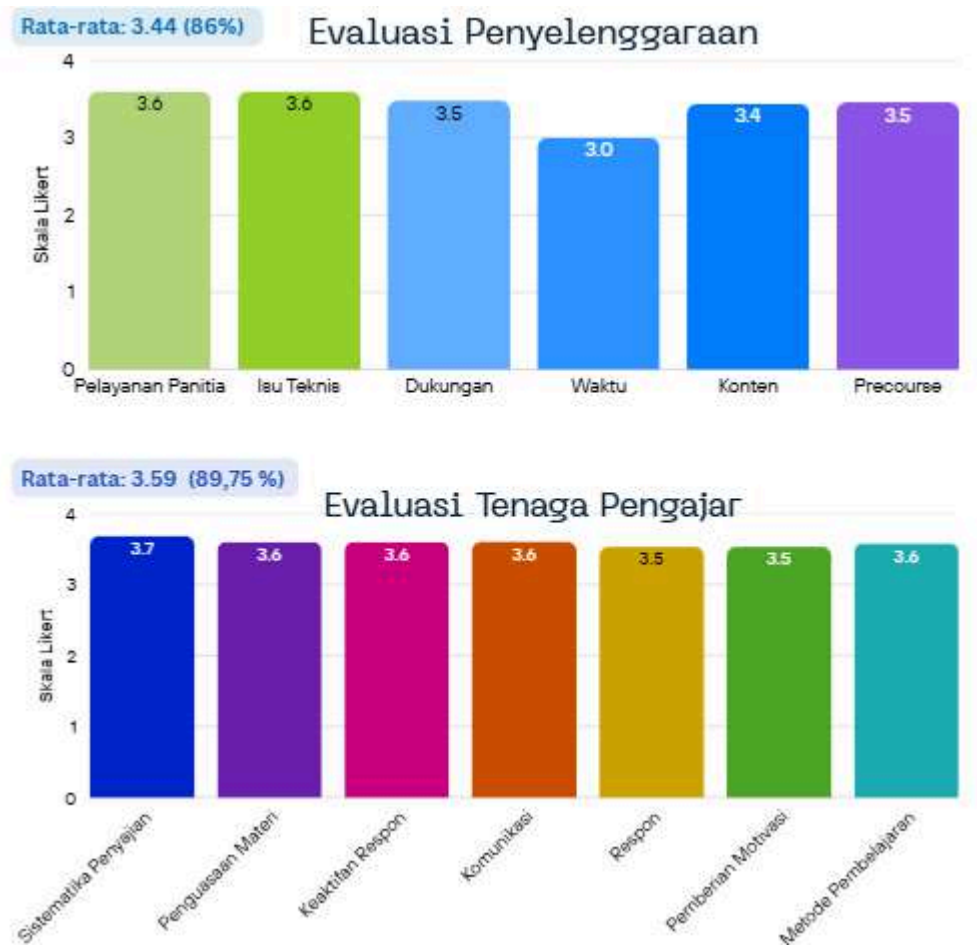
Target	Realisasi	Capaian
85%	90,89%	106,93%

PPSDM MKG juga melaksanakan evaluasi secara menyeluruh untuk mengukur respons dan tingkat kepuasan pengguna terhadap seluruh layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang diselenggarakan. Evaluasi ini sekaligus menjadi dasar perbaikan berkelanjutan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, kualitas pengajar, metode pembelajaran, serta dukungan layanan dan sarana prasarana. Program kegiatan yang melingkupi pencapaian kinerja pada indikator ini, meliputi Program Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi dan In House, serta Program Pelatihan Kepimpinan dan CPNS. Instrumen yang digunakan untuk mengukur realisasi indikator ini, yaitu kuesioner/ survei yang disebarakan ke seluruh peserta pelatihan.

Program Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi dan In House

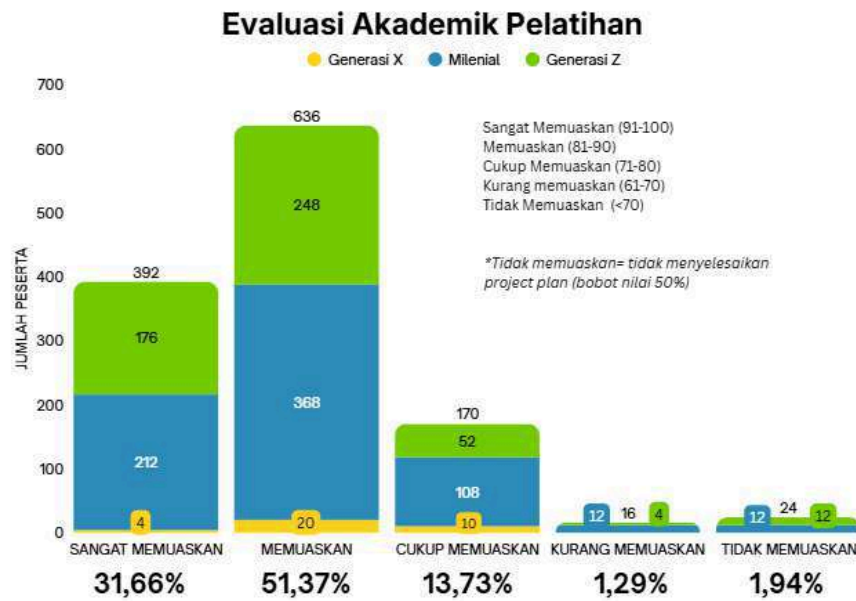
Salah satu tahapan krusial dalam penyelenggaraan kegiatan adalah pelaksanaan evaluasi. Secara umum, evaluasi terhadap pelatihan, sertifikasi, dan In House Training (IHT) Tahun 2025 menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan PPSDM MKG berjalan efektif dan menghasilkan dampak positif. Hasil evaluasi

memperlihatkan tingkat kepuasan peserta terhadap layanan pelatihan berada pada kategori sangat memuaskan, dengan rata-rata skor 3,5 dari skala 4 atau setara 87,9%. Pencapaian ini berkontribusi langsung terhadap indikator persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika dengan target 85%, sehingga target indikator tersebut terlampaui. Aspek pelayanan panitia serta dukungan teknis memperoleh penilaian tertinggi, yang mencerminkan kesiapan dan responsivitas penyelenggara. Namun demikian, aspek pengaturan waktu dan penguatan konten masih perlu ditingkatkan agar alokasi waktu pembelajaran dan kedalaman materi dapat lebih proporsional dan optimal.



Gambar 3.9. Hasil evaluasi penyelenggaraan dan tenaga pengajar dari pelatihan tahun 2025

Sedangkan evaluasi akademik pelatihan menunjukkan bahwa mayoritas peserta berada pada kategori memuaskan hingga sangat memuaskan, dengan persentase peserta yang memperoleh nilai memuaskan sebesar 51,37% dan sangat memuaskan sebesar 31,66%. Peserta dengan kategori cukup memuaskan tercatat sebesar 13,73%, sementara kategori kurang memuaskan dan tidak memuaskan relatif kecil, masing-masing 1,29% dan 1,94%. Capaian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar peserta mampu memahami materi pelatihan dan menyelesaikan tugas akademik dengan baik, termasuk penyusunan *project plan* sebagai output pembelajaran, meskipun masih terdapat sebagian kecil peserta yang memerlukan pendampingan lanjutan. Hasil evaluasi akademik ini yang menjadi landasan dalam perhitungan IKU2 dan IKU3.



Gambar 3.10. Hasil evaluasi akademik peserta dari pelatihan tahun 2025

Pelatihan Kepemimpinan dan CPNS

Evaluasi pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pelatihan Dasar CPNS, dan Pelatihan Adaptive Leadership Tahun 2025 menunjukkan bahwa secara umum kualitas penyelenggaraan dan proses pembelajaran berada pada kategori memuaskan hingga sangat memuaskan (Gambar 3.7). Hal ini tercermin dari hasil penilaian pada berbagai aspek evaluasi yang meliputi layanan penyelenggaraan pelatihan, performa widyaiswara/fasilitator, performa penceramah/narasumber, performa coach, penguji, dan mentor.



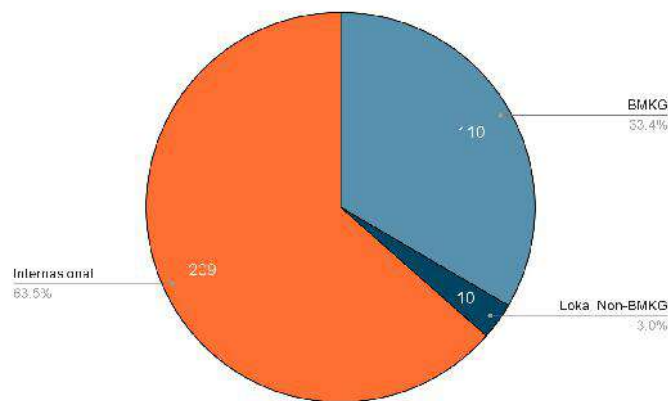
Gambar 3.11. Survey evaluasi layanan penyelenggara pelatihan, performa widyaiswara dan narasumber dari pelatihan PKP, Latsar, dan Adaptive Leadership.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pelatihan Dasar CPNS, dan Pelatihan Adaptive Leadership Tahun 2025 telah dilaksanakan dengan kualitas yang sangat baik dan konsisten. Capaian evaluasi yang dominan pada kategori memuaskan dan sangat memuaskan mencerminkan efektivitas desain program, kualitas sumber daya pengajar, serta dukungan penyelenggaraan yang memadai. Hasil ini sekaligus memperkuat kontribusi PPSDM MKG dalam mendukung pencapaian Indikator Kinerja (IK) Tahun 2025, khususnya pada indikator persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar dan peningkatan kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM.

d) IKU4. Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional

Target	Realisasi	Capaian
5 Kegiatan	5 Kegiatan	100%

Pada tahun 2025, pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi internasional dilakukan secara komprehensif melalui 5 kegiatan pelatihan, dan 10 kegiatan pengembangan kapasitas internasional lainnya. Sepanjang tahun ini, pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi Internasional melibatkan total 329 peserta, dengan 10 peserta non-BMKG dan 209 peserta internasional, sebagaimana diperlihatkan pada Gambar 3.8. Berdasarkan asal peserta, kegiatan ini diikuti oleh 33,5% pegawai BMKG, 3% peserta lokal non-BMKG, dan 63,5% peserta internasional, yang mencerminkan keterbukaan program terhadap kolaborasi nasional dan internasional.



Gambar 3.12. Persentase distribusi peserta pada pelatihan internasional.

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Internasional diikuti oleh peserta luar negeri yang berasal dari 22 negara, yang mencerminkan luasnya jangkauan kerja sama internasional serta peran aktif Indonesia sebagai pusat pengembangan kapasitas di kawasan regional dan global. Persebaran peserta mencakup negara-negara di kawasan Asia, Pasifik, Timur Tengah, Afrika, Eropa, serta Amerika Latin (Gambar 3.9a), dengan jumlah partisipasi yang bervariasi pada setiap negara. Partisipasi tertinggi tercatat berasal dari Timor Leste, diikuti oleh Filipina, India, Oman, Tuvalu, dan Guinea. Kegiatan peningkatan kapasitas internasional tidak terlepas dari dukungan beberapa mitra kerja sama nasional dan internasional, sebagaimana tercantum dalam Gambar 3.9b, yang menunjukkan kuatnya kolaborasi teknis dan kebutuhan peningkatan kapasitas di negara-negara di kawasan.



Gambar 3.13. Daftar negara asal peserta (a) dan mitra strategis (b) dalam penyelenggaraan pelatihan internasional tahun 2025.

Selain itu, partisipasi juga berasal dari negara-negara Asia Selatan dan Asia Tenggara, antara lain Bangladesh, Bhutan, Brunei Darussalam, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Nepal, Pakistan, dan Thailand, yang semakin menegaskan peran Indonesia sebagai mitra strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di tingkat regional. Dari kawasan Pasifik, peserta tercatat datang dari Australia, Fiji, Papua Nugini, Vanuatu, dan Tuvalu. Sementara itu, dari Afrika dan Timur Tengah terdapat partisipasi dari Mesir, Maroko, Guinea, Oman, dan Maladewa. Kehadiran peserta dari Eropa dan Amerika Latin, seperti Rumania, Peru, Venezuela, dan Ekuador, turut memperluas jejaring kerja sama lintas kawasan.

Secara keseluruhan, komposisi peserta internasional tersebut menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan tidak hanya merespons kebutuhan nasional, tetapi juga berkontribusi pada penguatan kapasitas global, pertukaran pengetahuan, serta peningkatan reputasi Indonesia sebagai hubungan pelatihan dan kerja sama internasional di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu penyelenggaraan pengembangan kompetensi internasional pada tahun 2025, dilakukan penguatan kolaborasi dan inovasi pembelajaran melalui penyusunan Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Internasional. Panduan ini memastikan proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berjalan terstandar, sistematis, dan berkelanjutan, dengan alur kerja yang mengacu pada tahapan ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation) sebagai rujukan bagi seluruh pihak terkait. Panduan tersebut juga dilengkapi daftar periksa (checklist) untuk mendukung pemenuhan seluruh persiapan dan pelaksanaan kegiatan, baik daring, luring, maupun hybrid, sehingga koordinasi lebih efektif, potensi kendala dapat diminimalkan, dan akuntabilitas penyelenggaraan meningkat.



Gambar 3.14. Inovasi pedoman kebijakan teknis kediklatan melalui pemuktahiran pedoman penyelenggaraan pelatihan internasional.

Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional (IKU 4) menunjukkan capaian yang sangat baik, dengan target 5 kegiatan dan realisasi 5 kegiatan (capaian 100%). Dari total 5 kegiatan tersebut, terdapat keikutsertaan 12 orang pegawai BMKG dalam kegiatan-kegiatan dimaksud. Beberapa dokumentasi kegiatan pengembangan kapasitas internasional yang dilaksanakan di tahun 2025 diperlihatkan pada Gambar 3.15.

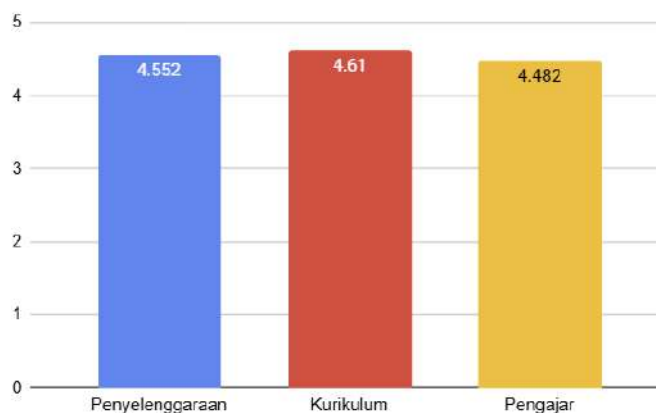


Gambar 3.15. Dokumentasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui program kerjasama internasional.

Faktor keberhasilan utama yang mendorong tingginya jumlah kegiatan antara lain dukungan kerja sama pendanaan dari mitra, ketersediaan jejaring dan kanal koordinasi internasional yang aktif, serta pengakuan kelembagaan yang kuat melalui peran Indonesia sebagai Regional Training Center WMO, VLab CoE WMO, dan Specialised Training Center OTGA IOC UNESCO. Namun demikian, keikutsertaan pegawai BMKG dalam kegiatan pengembangan kapasitas internasional yang diselenggarakan oleh PPSDM MKG tidak terlalu besar atau terbatas. Dalam hal ini, dari 5 kegiatan pelatihan internasional yang terlaksana

hanya 12 orang pegawai BMKG yang berpartisipasi. Salah satu penyebabnya adalah karena terdapat beberapa pendanaan penyelenggaraan pelatihan internasional dari pihak mitra yang khusus didedikasikan untuk program peningkatan kapasitas negara tertentu, seperti kegiatan peningkatan kapasitas personil meteorologi penerbangan negara guinea yang menggunakan dana bantuan Indonesia melalui LDKPI. Penyebab lainnya yaitu kebijakan mitra asing yang mengatur keseimbangan komposisi jumlah peserta untuk setiap negara (termasuk Indonesia). Kondisi ini perlu diantisipasi di tahun yang akan datang, salah satunya dapat dilakukan melalui penyiapan anggaran internal untuk mengcover biaya penambahan peserta BMKG melalui pendanaan internal.

Sebagai tindak lanjut, perlu dilakukan penguatan tata kelola agar capaian jumlah kegiatan diiringi peningkatan dampak langsung bagi SDM BMKG. Langkah perbaikan yang dapat diterapkan meliputi pemetaan kebutuhan kompetensi dan penetapan prioritas kegiatan yang relevan bagi unit kerja, penyusunan mekanisme seleksi dan penugasan peserta yang lebih sistematis (termasuk dukungan surat tugas yang melindungi waktu belajar), serta pengaturan diseminasi pasca kegiatan agar pengetahuan peserta dapat ditransfer ke unit kerja melalui laporan, sesi berbagi, atau klinik teknis. Selain itu, perlu didorong perluasan akses peserta melalui rotasi/kuota internal dan pemanfaatan skema pembiayaan mitra secara lebih terencana, sehingga peningkatan partisipasi internasional tidak hanya tercermin pada jumlah kegiatan, tetapi juga pada peningkatan kapasitas pegawai BMKG secara lebih merata dan berkelanjutan.



Gambar 3.16. Hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan internasional tahun 2025.

Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan kegiatan pengembangan kapasitas internasional, realisasi tingkat kelulusan peserta yang memenuhi standar yang ditetapkan adalah sebesar 96%, 9% lebih tinggi dari target yang ditetapkan (87%), sehingga menghasilkan capaian IKU 2 sebesar 110%. Hasil evaluasi ini diperoleh dari 2 kegiatan (Training on Tsunami Mitigation dan Training on Seismic Hazard Analysis) yang mencatatkan 90% kelulusan (2 dari total 20 peserta tidak menyelesaikan seluruh komponen dalam kegiatan pelatihan) dan 3 kegiatan yang mencatatkan 100% kelulusan.

Sementara itu, untuk capaian IKU 3 kegiatan pengembangan kapasitas internasional dengan target tingkat kepuasan 85%, diperoleh rata-rata 93% dari 5 pelatihan internasional, sehingga menghasilkan capaian 109%.

Capaian IKU 2 dan IKU 3 yang melebihi target untuk kegiatan pengembangan internasional ini menunjukkan desain pembelajaran, fasilitasi, dan dukungan penyelenggaraan sudah efektif dalam memastikan peserta memahami materi dan merasakan manfaat program, sedangkan kasus ketidakelesaian komponen pada dua pelatihan mengindikasikan perlunya penguatan manajemen penyelesaian tugas (misalnya pengingat milestone, penjadwalan yang lebih adaptif lintas zona waktu, serta pendampingan teknis pada komponen penugasan/asesmen) agar konsistensi kelulusan antar-kegiatan semakin merata tanpa menurunkan standar evaluasi.

Pada tahun 2025, PPSDM MKG juga masih dipercaya untuk melaksanakan 2 project kegiatan internasional terkait pengembangan kapasitas sumber daya manusia, yaitu project Enhancing Early Warning System to build greater resilience to hydro-meteorological hazards in Timor-Leste yang merupakan kerja sama antara UNEP dan BMKG melalui pendanaan Green Climate Fund (2023-2027), serta project kerja sama Indonesia - Finlandia (Project INDFIN) terkait peningkatan kapasitas BMKG melalui pendanaan ICI Kementerian Luar Negeri Finlandia (2023-2025).

Terkait kegiatan project BMKG-UNEP di Timor Leste, pada tahun 2025, PPSDM MKG telah melaksanakan 4 kegiatan sebagai berikut:

1. Monitoring and Evaluation of UNEP Program and Discussion on Operational Competencies Work Book of AWS, Jakarta, Indonesia, 16-18 Januari 2025 yang diikuti oleh 3 staf dan 1 Kepala DNMG, Timor Leste.
2. Global Telecommunication System (GTS) Training - Phase 3, Dili, Timor Leste, 5-9 Mei 2025 yang diikuti oleh 3 expert dari BMKG dan 12 peserta dari DNMG yang terdiri dari 8 orang laki-laki serta 4 orang perempuan
3. Training Global Telecommunication System (GTS) Phase IV, Dili, Timor Leste, 10-14 November 2025 yang diikuti oleh 3 expert dari BMKG dan 8 peserta dari DNMG.
4. AWS Site Inspections and Post Installation Calibration 2025 Part 1 Dili, 24 November - 01 Desember 2025 yang diikuti oleh 2 expert dari BMKG dan 12 peserta dari DNMG.

Terkait pelaksanaan Proyek INDFIN, tahun 2025 merupakan tahun terakhir implementasi proyek tersebut. Pada tahun anggaran ini, PPSDM bersama Finnish Meteorological Institute (FMI) telah melaksanakan dua kegiatan *study visit* bagi pegawai BMKG ke Finnish Meteorological Institute di Helsinki, Finlandia. Kegiatan pertama adalah *study visit* peningkatan kapasitas layanan kualitas udara BMKG yang dilaksanakan pada 5–9 Mei 2025 dan diikuti oleh 4 orang pegawai BMKG, disusul dengan *study visit* peningkatan kapasitas layanan meteorologi penerbangan BMKG pada 9–13 Juni 2025 yang diikuti oleh 4 orang pegawai BMKG.

Selain itu, sepanjang tahun 2025, Proyek INDFIN juga menyelenggarakan beberapa kegiatan lainnya, antara lain *stakeholder meeting* layanan meteorologi penerbangan BMKG pada 10 November 2025, kegiatan *gender workshop* dalam rangka peningkatan kapasitas layanan kualitas udara BMKG, serta *stakeholder meeting* layanan kualitas udara BMKG pada 11 November 2025. Rangkaian kegiatan tersebut ditutup dengan *kick-off meeting* Proyek INDFIN pada 12 November 2025, yang dihadiri oleh Duta Besar Finlandia untuk Indonesia, Kepala BMKG, serta jajaran pimpinan terkait. Selain melaksanakan program pengembangan

kapasitas internasional, pada tahun 2025, PPSDM MKG juga menghadiri beberapa kegiatan pertemuan internasional, diantaranya:

1. 11th meeting of the WMO-CGMS Virtual Laboratory Management Group (VLMG-11), Muscat, Oman, 20 - 24 Januari 2025
2. The 10th Meeting of the WMO Executive Council Capacity Development Panel (EC-CDP), Online, 3-4 Februari 2025
3. Bilateral Meeting with Ministry of Foreign Affairs of Finland and Finnish Embassy in Jakarta, Jakarta, Indonesia, 21 Maret 2025
4. Workshop on Regional Basic Observing Network Design and Implementation, Bali, Indonesia, 21 - 23 Mei 2025
5. 3rd Joint Working Group (JWG-3) between BMKG and China Meteorological Administration (CMA), Shanghai, RRT, 26-28 Juli 2025
6. South-West Pacific sub-regional Workshop on WMO Strategic Plan 2028-2031, Online, 8 September 2025
7. WMO Phase I of the Nineteenth Session of Regional Association V (South-West Pacific) (RAV-19(I)), Online, 9-11 September 2025
8. The 11th Meeting of the WMO Executive Council Capacity Development Panel (EC-CDP), Online, 23-25 September 2025
9. RA V session untuk sesi Capacity development including education and training (ETR)
10. Pre-Cg-Ext(2025) consultation, Online, 13 Oktober 2025
11. The 46th Meeting of the Sub-Committee on Meteorology and Geophysics (SCMG-46), Hybrid, 19-20 Oktober 2025
12. OTGA Steering Group Meeting, Online, 12-14 November 2025
13. The Sixteenth Session of CALMet (CALMet-XVI), Hybrid, 24-26 November 2025

The third plenary meeting of the Consortium of WMO Education and Training Collaborating Partners (CONNECT-3), Hybrid, 27-28 November 2025. Kegiatan pengembangan kapasitas internasional yang dilaksanakan oleh PPSDM MKG telah memberikan dampak yang signifikan, khususnya dalam meningkatkan kepercayaan komunitas internasional. Hal ini tercermin dari berbagai penawaran kegiatan pengembangan kapasitas lanjutan yang kembali dipercayakan kepada PPSDM MKG sebagai Pusat Pelatihan di kawasan. Salah satu penawaran tersebut berasal dari Proyek UNEP–BMKG, di mana pada tahun 2025 BMKG kembali dipercaya untuk melaksanakan kegiatan pelatihan regional dan *in-country* terkait **Quality Management System (QMS)** serta **BIP-MT** bagi negara-negara di kawasan Pasifik. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan tersebut, *in-country training* QMS telah dilaksanakan di Tuvalu pada 22–30 September 2025, sementara pelatihan regional QMS dan BIP-MT untuk negara-negara di kawasan Pasifik direncanakan akan dilaksanakan pada tahun 2026.

Dampak lainnya yang dihasilkan adalah meningkatnya kepercayaan Pemerintah Finlandia kepada BMKG untuk memperbarui kerja sama INDFIN, yang saat ini masih dalam proses pembahasan di pihak Finlandia. Selain itu, terdapat tawaran lainnya dari pihak Finlandia untuk memperluas kerja sama antara BMKG dan Finnish Meteorological Institute (FMI) dalam rangka peningkatan kapasitas negara-negara di kawasan Pasifik.

Keaktifan dan komitmen PPSDM MKG dalam pelaksanaan program peningkatan kapasitas bagi negara-negara di kawasan diharapkan dapat semakin memperkuat posisi Indonesia di tingkat internasional, serta berkontribusi dalam mendukung berbagai proses

pencalonan Indonesia pada posisi-posisi strategis di sejumlah organisasi internasional yang penting.

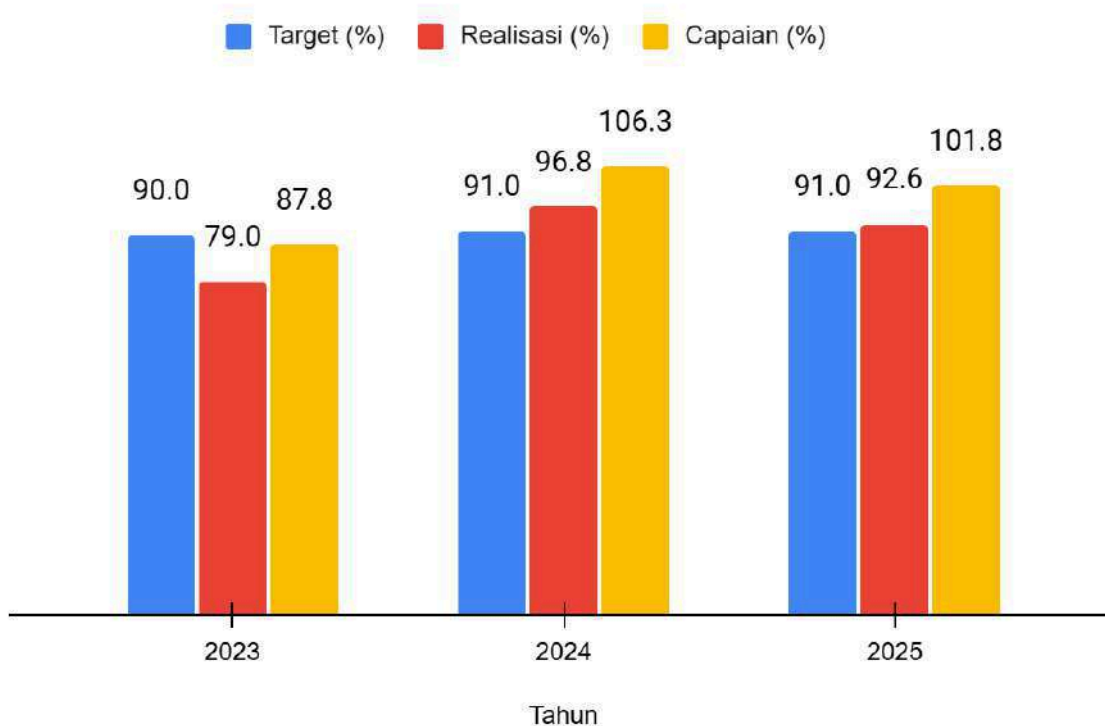
e) IKU5. Nilai IKPA PPSDM MKG

Target	Realisasi	Capaian
91	92,63	102%

Berdasarkan tabel di Lampiran 7, IKU5 dihitung menggunakan indikator yang telah ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja satuan kerja Kementerian Negara/Lembaga. Menurut Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran adalah sebuah ukuran yang diterapkan oleh Kementerian Keuangan sebagai Bendahara Umum Negara untuk menilai efektivitas pelaksanaan anggaran belanja pada Kementerian Negara/Lembaga. Ini termasuk evaluasi terhadap ketepatan pelaksanaan anggaran sesuai dengan yang direncanakan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DIPA), serta kualitas dalam eksekusi dan hasil dari penggunaan anggaran tersebut. Untuk Tahun 2024, Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) mencapai 91,00%, dan berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.

Nilai IKPA PPSDM MKG menunjukkan tren perbaikan kinerja pengelolaan anggaran dari tahun ke tahun (Gambar 3.23). Pada 2023, target IKPA ditetapkan sebesar 90,00%, namun realisasi mencapai 79,00% sehingga capaian berada pada 87,8% dan belum memenuhi target. Kinerja kemudian meningkat signifikan pada 2024, dengan target 91,00% dan realisasi 96,80% sehingga capaian mencapai 106,3% dan melampaui target. Pada 2025, target tetap 91,00% dan realisasi tercatat 92,63% dengan capaian 101,8%, yang berarti masih memenuhi dan melampaui target meskipun sedikit menurun dibanding 2024. Secara keseluruhan, capaian IKPA pada 2024–2025 menunjukkan penguatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran yang semakin konsisten.

Sebagai catatan tindak lanjut agar kinerja tahun 2025 tidak kembali menurun, perlu dilakukan identifikasi terhadap faktor kunci yang mendorong lonjakan realisasi pada tahun 2024, kemudian praktik baik tersebut ditetapkan dan diintegrasikan ke dalam standar kerja/SOP agar penerapannya konsisten pada seluruh kegiatan dan unit terkait. Selain itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam terhadap penyebab penurunan pada tahun 2025, misalnya adanya ketidakmerataan kualitas pelaksanaan, meningkatnya beban kegiatan, keterbatasan waktu atau dukungan anggaran, maupun variasi implementasi di lapangan. Untuk menjaga stabilitas capaian, penguatan mekanisme monitoring periodik (triwulan/semester) juga perlu dilakukan, disertai tindakan korektif yang cepat dan terukur apabila capaian mulai mendekati batas target.



Gambar 3.16. Perbandingan capaian nilai IKPA dari tahun 2023 - 2025.

f) IKU6. Nilai evaluasi AKIP PPSDM MKG

Target	Realisasi	Capaian
A	A	100%

Pada tahun 2023, PPSDM MKG berhasil mendapatkan nilai "BB" dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), yang mencerminkan tingkat kinerja yang "Sangat Baik". Capaian ini tidak hanya merupakan sebuah prestasi, tetapi juga menandakan keberhasilan PPSDM MKG dalam mengintegrasikan sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja secara efektif. Integrasi ini esensial dalam mendukung inisiatif pemerintah yang lebih luas untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan lembaga publik. Dengan memadukan sistem perencanaan yang matang, penganggaran yang tepat, dan pelaporan yang akurat, PPSDM MKG telah menunjukkan komitmennya terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan pengelolaan sumber daya secara lebih bertanggung jawab.

Dalam usaha untuk terus meningkatkan nilai AKIP, PPSDM MKG telah menetapkan target untuk mencapai predikat "A" yang menandakan tingkat kinerja "Memuaskan". Ambisi ini sejalan dengan visi organisasi "Terwujudnya SDM BMKG Profesional dan Berdaya Saing". Untuk mencapai ini, dilakukan serangkaian penyesuaian dan perbaikan dalam berbagai aspek operasional dan administratif. Fokus utama dari upaya-upaya ini adalah penerapan praktik tata kelola yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini melibatkan pengembangan indikator kinerja yang lebih spesifik, pelaksanaan audit internal yang lebih

frekuensi, dan penggunaan teknologi informasi untuk mengoptimalkan proses pelaporan dan pemantauan.

Dukungan terhadap pencapaian target nilai AKIP yang lebih tinggi juga diberikan melalui kegiatan pelatihan dan workshop yang diadakan secara rutin. BMKG memastikan bahwa semua unit operasional, baik di tingkat pusat maupun daerah, terlibat aktif dalam program ini. Pelatihan-pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan staf dalam mengimplementasikan standar AKIP, serta untuk menggalakkan penerapan ini secara menyeluruh dalam setiap unit kerja. Melalui pendekatan yang kohesif dan konsisten ini, BMKG berharap tidak hanya mencapai peningkatan dalam evaluasi AKIP berikutnya, tetapi juga dalam mempertahankan dan meningkatkan standar kinerja yang telah dicapai, sejalan dengan komitmen mereka terhadap pelayanan publik yang berkualitas tinggi.

Dalam upaya PPSDM MKG untuk meningkatkan nilai AKIP ke predikat "A", beberapa kendala potensial mungkin muncul, termasuk kurangnya kesadaran dan komitmen dari staf terhadap pentingnya sistem AKIP, keterbatasan sumber daya manusia dan finansial, serta resistensi terhadap perubahan dalam prosedur atau teknologi. Solusi yang dapat diterapkan meliputi peningkatan komunikasi internal untuk memperkuat pemahaman dan pentingnya AKIP, pelaksanaan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kapasitas staf, alokasi anggaran yang memadai, dan penggunaan pendekatan manajemen perubahan untuk mengurangi resistensi staf. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan semua unit kerja terlibat aktif dan berkomitmen terhadap peningkatan berkelanjutan dalam akuntabilitas dan transparansi institusional.

g) IKU7. Nilai audit sistem kearsipan internal di PPSDM MKG

Target	Realisasi	Capaian
80	83,92	104,9%

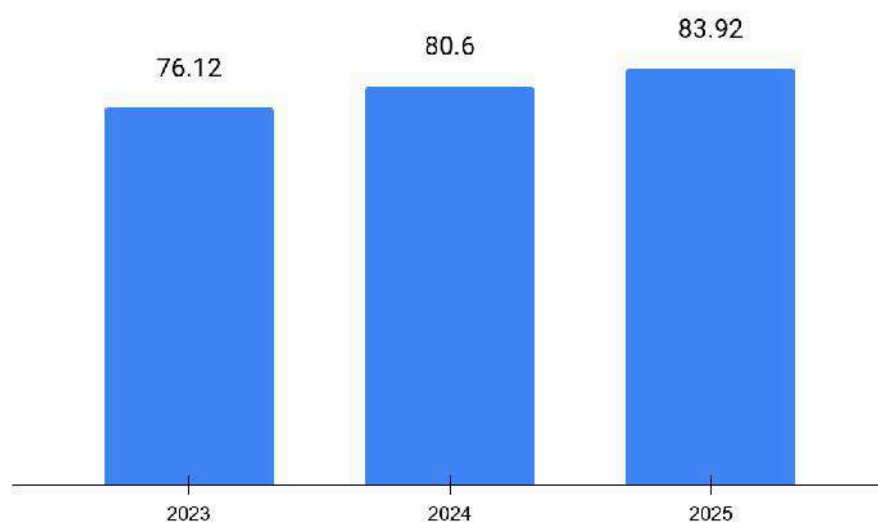
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan menetapkan tujuan kearsipan untuk menjamin penciptaan arsip yang autentik dan terpercaya, mengatur pengelolaan arsip yang andal, melindungi kepentingan negara dan hak-hak keperdataan, serta memastikan keamanan dan keselamatan arsip. Dengan demikian, kearsipan bertujuan untuk mendinamiskan penyelenggaraan kearsipan nasional dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Untuk mencapai tujuan ini, kegiatan kearsipan harus dijalankan sesuai dengan prinsip, kaidah, dan standar kearsipan yang ditetapkan, menuntut adanya pengawasan yang ketat.

Pengawasan kearsipan merupakan tugas dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa penyelenggaraan kearsipan di seluruh instansi pemerintah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di tingkat internal, pengawasan dilakukan oleh Tim Pengawas Kearsipan Internal dari Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, yang dibentuk oleh Biro Umum dan SDM dan difasilitasi oleh Bagian Tata Usaha dan Protokol sebagai Unit Kearsipan I. Tugas mereka meliputi memonitoring pelaksanaan kegiatan kearsipan di unit-unit terkait,

memastikan bahwa proses penciptaan, pemeliharaan, dan penyusutan arsip dijalankan dengan benar.

Pada tahun 2025, PPSDM MKG mengimplementasikan kegiatan kearsipan yang mencakup penciptaan, penggunaan, pemeliharaan, dan penyusutan arsip, yang semuanya dievaluasi melalui audit kearsipan internal. Audit ini menilai PPSDM MKG tidak hanya sebagai unit pengolah, tetapi juga sebagai Unit Kearsipan II, berfokus pada kesesuaian proses penciptaan arsip dengan tata naskah dinas dan pengelolaan arsip yang efektif. Hasil dari audit ini menunjukkan bahwa PPSDM MKG berhasil mencapai skor 80,6, melampaui target nilai audit yang ditetapkan sebesar 70. Ini menunjukkan keberhasilan PPSDM MKG dalam mengimplementasikan sistem kearsipan yang efisien dan efektif, sejalan dengan regulasi kearsipan nasional, mencerminkan komitmen kuat mereka terhadap pengelolaan arsip yang memadai.

Pada tahun 2025 realisasi kinerja untuk Audit Sistem Kearsipan Internal adalah sebesar 83,92 nilai, nilai ini mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan nilai Audit Sistem Kearsipan Internal pada tahun 2024 dan 2023. Penyusunan target dan strategi implementasi yang lebih efektif pada tahun 2025 kemungkinan besar berkontribusi pada peningkatan ini. Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal ditunjukkan pada grafik di bawah.



Gambar 3.17. Perbandingan capaian nilai audit sistem kearsipan internal di PPSDM MKG dari tahun 2023 - 2025.

Peningkatan nilai audit internal kearsipan internal ini diperoleh dari kegiatan pemberkasan dan pengelolaan arsip yang dilaksanakan oleh PPSDM MKG BMKG yang sesuai dengan kaidah dan aturan yang berlaku. Selain itu, dengan adanya relokasi dari Kantor Pusat ke Kantor eks STMK yang berlokasi di Pondok Betung, memungkinkan adanya ruang penyimpanan arsip yang lebih memadai, serta dukungan sumber daya lain yang tersedia untuk mendukung penyimpanan arsip sesuai ketentuan dapat dipenuhi.

Keberhasilan, Kegagalan dan Antisipasi Kegagalan/Hambatan

Dalam penyelenggaraan kearsipan, keberhasilan dan kegagalan program sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Faktor keberhasilan meliputi efektivitas penggunaan aplikasi Srikandi yang mengakomodir pemberkasan arsip menjadi lebih efisien, kepatuhan terhadap SOP yang dibuat, ruang penyimpanan yang lebih memadai, serta adanya pemantauan pengelolaan arsip secara berkala. Kualitas manajemen juga sangat berpengaruh, yang mencakup kemampuan manajerial dalam mengkoordinasikan dan memimpin pelaksanaan aktivitas. Selain itu, dukungan dan komitmen dari arsiparis dan pimpinan dalam mencapai target yang telah ditetapkan merupakan faktor penting lainnya yang menunjang kesuksesan pengelolaan arsip.

Namun, terdapat juga beberapa faktor kegagalan yang perlu diantisipasi, seperti masih belum optimalnya kelengkapan sarana yang dapat menghambat implementasi strategi pengelolaan arsip. Keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi keterampilan maupun jumlah personel khususnya untuk melaksanakan penyusutan arsip secara rutin menjadi terhambat. Relokasi kantor yang awalnya berada di pusat Jakarta juga mempunyai dampak minat dan kesempatan magang mahasiswa atau siswa SMK yang khususnya berfokus pada administrasi dan kearsipan juga mengalami pengurangan, hal ini disebabkan pertimbangan lokasi yang jauh dari sekolah dan kampus mahasiswa. Terakhir, perubahan kebijakan atau kondisi eksternal yang tidak terduga dapat berdampak signifikan terhadap pencapaian target. Mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor kegagalan ini penting untuk memastikan keberhasilan dan efektivitas pengelolaan arsip dalam jangka panjang.

D. Realisasi Anggaran

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) menetapkan sejumlah program yang dijabarkan ke dalam berbagai kegiatan operasional dan pendukung. Setiap kegiatan tersebut dirancang untuk menghasilkan keluaran (output) yang secara langsung mendukung pencapaian hasil (*outcome*) pengembangan kompetensi sumber daya manusia MKG serta penguatan tata kelola organisasi.

Pada Tahun Anggaran 2025, PPSDM MKG memperoleh alokasi anggaran sebesar Rp34.566.781.000. Anggaran tersebut dialokasikan untuk mendukung enam kelompok layanan utama, yaitu Layanan Pelatihan Dasar/Prajabatan, Layanan Pendidikan dan Pelatihan (MKGI dan Dukungan Manajemen), Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, Layanan SDM Unggul, Layanan Perkantoran, serta kegiatan Pemantauan dan Evaluasi. Alokasi terbesar diberikan pada Layanan SDM Unggul BMKG sebesar Rp1.212.789.000, yang mencerminkan prioritas PPSDM MKG dalam penguatan kompetensi teknis dan fungsional pegawai.

Tabel 3.3. PAGU dan Realisasi Keuangan berdasarkan Jenis Belanja PPSDM Tahun 2025.

Program Dukungan Manajemen			
Jenis	PAGU	Realisasi	Persentase
Layanan Pelatihan Dasar/ Prajabatan	Rp270,900,000	Rp262,000,000	96.71%
Layanan Pendidikan dan Pelatihan (MKGI dan DukMan)	Rp1,212,789,000	Rp1,179,372,670	97.24%
Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Rp50,400,000	Rp50,400,000	100.00%
Layanan SDM Unggul	Rp21,550,185,000	Rp21,484,973,498	99.70%
Layanan Perkantoran	Rp11,286,517,000	Rp11,027,557,613	97.71%
Pemantauan dan Evaluasi	Rp195,990,000	Rp195,853,710	99.93%
Total	Rp34,566,781,000	Rp34,200,177,491	98.94%

Secara keseluruhan, realisasi anggaran PPSDM MKG Tahun 2025 mencapai Rp34.200.177.491 atau sebesar 98,94% dari total pagu anggaran. Tingkat realisasi ini menunjukkan kinerja pengelolaan anggaran yang sangat baik dan efisien. Realisasi tertinggi dicapai pada Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dengan tingkat serapan 100%, diikuti oleh Layanan Pemantauan dan Evaluasi sebesar 99,93%, Layanan SDM Unggul sebesar 99,70%, serta Layanan Perkantoran sebesar 97,71%. Sementara itu, Layanan Pendidikan dan Pelatihan (MKGI dan Dukungan Manajemen) terealisasi sebesar 97,24%, dan Layanan Pelatihan Dasar/Prajabatan sebesar 96,71%, yang dipengaruhi oleh penyesuaian pelaksanaan kegiatan dan efisiensi belanja pada akhir tahun anggaran.

Capaian realisasi anggaran tersebut mencerminkan bahwa PPSDM MKG mampu mengelola anggaran secara akuntabel, efektif, dan berorientasi pada hasil. Tingginya tingkat serapan anggaran yang diimbangi dengan capaian kinerja program menunjukkan bahwa penggunaan anggaran Tahun 2025 telah memberikan kontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan kompetensi SDM MKG serta penguatan tata kelola organisasi PPSDM MKG secara berkelanjutan.

E. Analisis Efisiensi

Sejalan dengan adanya arahan penerapan WFA serta kebijakan pengurangan anggaran DIPA dan penghematan, PPSDM MKG melakukan penyesuaian strategi dengan mencari alternatif pengembangan kompetensi yang tetap efektif dan terukur, antara lain melalui optimalisasi pelatihan daring serta penyusunan MOOC. Langkah ini merupakan bagian dari upaya efisiensi penggunaan sumber daya agar program pengembangan kompetensi tetap berjalan, sekaligus menjaga kualitas layanan di tengah keterbatasan dukungan anggaran.

Efisiensi pemanfaatan sumber daya memberikan manfaat signifikan, terutama dalam meningkatkan biaya-efektivitas sehingga anggaran dapat dialokasikan lebih strategis untuk mendukung prioritas lain. Pendekatan ini juga mendorong optimalisasi hasil program, peningkatan produktivitas, serta penguatan kepuasan para pemangku kepentingan, termasuk peserta pelatihan dan unit pengguna. Selain itu, efisiensi memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi kondisi fiskal yang menantang, mendorong inovasi melalui evaluasi berkelanjutan, dan turut mendukung keberlanjutan melalui pengurangan kebutuhan perjalanan dinas serta dampak lingkungan, sehingga memperkuat kepercayaan publik dan reputasi organisasi dalam jangka panjang.

Optimalisasi pelatihan teknis melalui metode pembelajaran daring menjadi strategi yang relevan karena memungkinkan perluasan akses pelatihan dengan biaya lebih rendah, mengurangi kebutuhan perjalanan dan logistik, serta menghemat waktu bagi peserta maupun penyelenggara. Berdasarkan realisasi anggaran Tahun 2025, biaya penyelenggaraan pelatihan luring berkisar Rp.180 –380 juta, sedangkan pelatihan daring berkisar Rp.50 – 60 juta; dengan demikian, satu anggaran pelatihan luring setara untuk menyelenggarakan sekitar 2–5 pelatihan daring. Selain lebih efisien, pembelajaran daring juga memberi fleksibilitas belajar yang lebih tinggi sehingga berpotensi meningkatkan retensi materi dan keberhasilan pelatihan, serta memperluas jangkauan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui MOOC.

F. Capaian Kinerja Lainnya

1) BMKG Corporate University Meraih Hasil Penilaian *Advanced* dan Peringkat 4 dalam Ajang ASN *Corpu Summit Award*

Pada Tahun 2025, PPSDM MKG mencatat capaian strategis yang signifikan dalam pengembangan sistem pembelajaran aparatur melalui penguatan peran BMKG Corporate University (CorpU). Salah satu capaian utama adalah diperolehnya penilaian Maturitas Corporate University dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) dengan skor 93,13% **dimana tahun sebelumnya (2024) hanya menyampai 89%**, yang menunjukkan bahwa BMKG CorpU telah berada pada kategori *Advanced*. Skor ini mencerminkan kematangan tata kelola pembelajaran, keselarasan strategi pengembangan kompetensi dengan kebutuhan organisasi, serta efektivitas implementasi pembelajaran terintegrasi berbasis Corporate University di lingkungan BMKG.

Penilaian maturitas tersebut menegaskan bahwa PPSDM MKG telah berhasil mengembangkan ekosistem pembelajaran yang sistematis, berkelanjutan, dan adaptif terhadap dinamika tugas BMKG, termasuk pemanfaatan pembelajaran klasikal, pembelajaran digital, MOOC, dan knowledge sharing. Capaian ini sekaligus menunjukkan bahwa kebijakan dan

inovasi pembelajaran yang dilaksanakan PPSDM MKG telah selaras dengan arah kebijakan nasional pengembangan ASN berbasis Corporate University.

Tabel 3.4. Hasil Penilaian Maturitas CORPU BMKG 2025

No	Instansi Pemerintah	Hasil Self-Assessment	Hasil Desk Analysis dan Verifikasi
1	Badan Meteorologi dan Geofisika	Advanced	Advanced
2	Badan Pengawas Obat dan Makanan	Advanced	Advanced
3	Badan Pengawasan Keuangan Pembangunan	Advanced	Advanced
4	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	Advanced	Advanced
5	Kementerian Keuangan	Advanced	Advanced
6	Lembaga Administrasi Negara	Advanced	Advanced
7	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Jakarta	Advanced	Advanced
8	Pemerintah Provinsi Daerah Jawa Barat	Advanced	Advanced
9	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Advanced	Advanced
10	Pemerintah Kabupaten Cilacap	Advanced	Advanced
11	Pemerintah Kabupaten Sukoharjo	Advanced	Advanced
12	Pemerintah Kota Tangerang	Advanced	Advanced

Selain capaian maturitas, BMKG Corporate University juga meraih Peringkat 4 dalam ajang ASN CorpU Summit Award Tahun 2025. ASN CorpU Summit Award merupakan penghargaan prestisius yang diberikan pada forum nasional Corporate University untuk mengakui instansi yang memiliki kontribusi signifikan dalam peningkatan kualitas ASN melalui penerapan model Corporate University, penguatan inovasi pembelajaran, serta dukungan terhadap agenda reformasi birokrasi dan transformasi digital ASN. Peringkat ini menunjukkan bahwa BMKG CorpU diakui secara nasional sebagai salah satu instansi dengan praktik terbaik (best practice) dalam pengelolaan pengembangan kompetensi ASN. Sebagai bahan penguatan program corpu telah dilakukan kegiatan *knowledge sharing* praktik terbaik & Benchmarking ke Beberapa Best Practice Corpu sehingga BMKG Corpu dapat terimplementasi dengan baik sehingga menjadi salah satu rujukan patok banding dari berbagai Kementerian/Lembaga/Instansi.

Capaian tersebut menjadi bukti konkret komitmen PPSDM MKG dalam mendorong transformasi pembelajaran ASN BMKG yang tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jam pelatihan, tetapi juga pada penciptaan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan capaian maturitas yang tinggi dan pengakuan nasional melalui ASN CorpU Summit Award, PPSDM MKG semakin memperkuat posisinya sebagai penggerak utama pengembangan sumber daya manusia MKG yang profesional, inovatif, dan siap menghadapi tantangan strategis di masa depan.



Benchmarking & Knowledge Sharing

Telah dilakukan kegiatan Knowledge Sharing praktik terbaik sebagai bahan penguatan program corpu & Benchmarking ke Beberapa Best Practice Corpu

Basarnas

BIG CORPUS

Grand Launching
BADAN INFORMASI SESPASIAL
CORPORATE INVESTASI

LKPP

Kementerian Kehutanan

ANRI CORPUS

LAUNCHING ANRI
CORPORATE UNIVERSITY

Kementerian Keuangan

PT. TELKOM

Gambar 3.18. Sebaran Maturitas ASN Corpu, *Benchmarking & Knowledge Sharing* BMKG Corpu

2) Sertifikasi ISO 9001:2015 2025-2028

Penerapan dan pemeliharaan Sistem Manajemen Mutu berbasis ISO 9001:2015 merupakan bagian integral dari upaya PPSDM MKG dalam menjamin kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kegiatan ini dilaksanakan sebagai respons terhadap tuntutan peningkatan mutu layanan pelatihan, baik di tingkat nasional maupun internasional, serta sebagai langkah strategis dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap PPSDM MKG sebagai lembaga penyelenggara pelatihan yang profesional dan akuntabel.



Gambar 3.19. Pembacaan Hasil Sertifikasi ISO 9001 PPSDM.

Melalui penerapan ISO 9001:2015, PPSDM MKG memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pelatihan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjut, dilaksanakan secara terstandar, terdokumentasi, dan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan. Sistem manajemen mutu ini juga mendorong perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dalam tata kelola pelatihan, pengelolaan sumber daya, serta pelayanan kepada peserta dan unit kerja pengguna layanan.

Pada tanggal 22 Desember 2025, PPSDM MKG kembali berhasil mempertahankan sertifikasi ISO 9001:2015, yang berlaku untuk periode tiga tahun ke depan. Keberhasilan ini menunjukkan konsistensi PPSDM MKG dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu internasional secara efektif dan berkesinambungan, serta kemampuan organisasi dalam memenuhi persyaratan standar ISO melalui audit eksternal yang ketat dan objektif.

Pencapaian sertifikasi ISO 9001:2015 tersebut tidak hanya menjadi bentuk pengakuan atas kualitas sistem yang telah diterapkan, tetapi juga menjadi komitmen PPSDM MKG untuk terus meningkatkan mutu layanan pengembangan kompetensi SDM BMKG. Sertifikasi ini dimaknai sebagai tanggung jawab institusional untuk memastikan bahwa setiap program pelatihan yang diselenggarakan memberikan nilai tambah nyata, mendukung pencapaian indikator kinerja organisasi, serta berkontribusi pada terwujudnya sumber daya manusia BMKG yang profesional, kompeten, dan berdaya saing.



Gambar 3.20. Pertemuan Pelaksanaan Sertifikasi ISO 9001 di PPSDM MKG

3) Status Terakreditasi Istimewa sebagai Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila

Pada akhir Tahun 2025, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) secara resmi ditetapkan sebagai Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila dengan Status Terakreditasi “Istimewa” oleh Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) melalui Keputusan Kepala BPIP Nomor 49 Tahun 2025.



Gambar 3.21. Akreditasi Penyelenggara Diklat PIP oleh Asessor LAN RI dan BPIP.

Penetapan ini diberikan setelah PPSDM MKG dinyatakan memenuhi seluruh standar penilaian akreditasi sebagaimana diatur dalam Pedoman Akreditasi BPIP, yang mencakup aspek tata kelola kelembagaan, penyelenggaraan diklat, mutu pembelajaran, serta akuntabilitas dan keberlanjutan program. Status akreditasi tersebut berlaku selama empat tahun sejak ditetapkan dan menjadi pengakuan resmi atas kapasitas PPSDM MKG dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pembinaan ideologi Pancasila secara sistematis, terstandar, dan berkelanjutan.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI
PANCASILA
NOMOR 49 TAHUN 2025
TENTANG PENETAPAN STATUS
TERAKREDITASI PEYELENGGARA
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

PENETAPAN STATUS TERAKREDITASI
PENYELENGGARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

NO	NAMA LEMBAGA	KATEGORI
1.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur	Istimewa
2.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur	Istimewa
3.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat	Istimewa
4.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung	Istimewa
5.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum, Kementerian Hukum	Istimewa
6.	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Istimewa
7.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri	Istimewa
8.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama, Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Agama	Istimewa

Gambar 3.22. Surat Keputusan BPIP No. 49 Tahun 2025

Pencapaian ini bukan sekadar gelar, melainkan menjadi dasar penguatan komitmen PPSDM MKG untuk terus meningkatkan kualitas layanan pelatihan dan memastikan internalisasi nilai Pancasila secara nyata dalam pelaksanaan tugas dan fungsi ASN di lingkungan BMKG serta mencetak SDM yang berkarakter dan berlandaskan nilai-nilai Pancasila.

4) Pengembangan *Massive Open Online Course* (MOOC)

Pelaksanaan kegiatan *Massive Open Online Course* (MOOC) BMKG Tahun 2025 merupakan salah satu inovasi strategis yang dilaksanakan oleh PPSDM MKG dalam rangka mendukung pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, fleksibel, dan adaptif terhadap dinamika kebutuhan organisasi. Melalui pemanfaatan pembelajaran digital, MOOC BMKG diharapkan dapat memperluas akses pembelajaran, meningkatkan efisiensi pelaksanaan pelatihan, serta mendorong budaya belajar mandiri di lingkungan BMKG.

PPSDM MKG membentuk tim khusus yang bertugas menginisiasi dan mengkoordinasikan penyediaan sumber daya pembelajaran digital melalui penyusunan modul MOOC dengan tema yang beragam dan selaras dengan tugas dan fungsi BMKG. Tema-tema MOOC disusun untuk mendukung penguatan kompetensi teknis, manajerial, sosiokultural,

serta infrastruktur MKG, sehingga dapat menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai secara komprehensif.

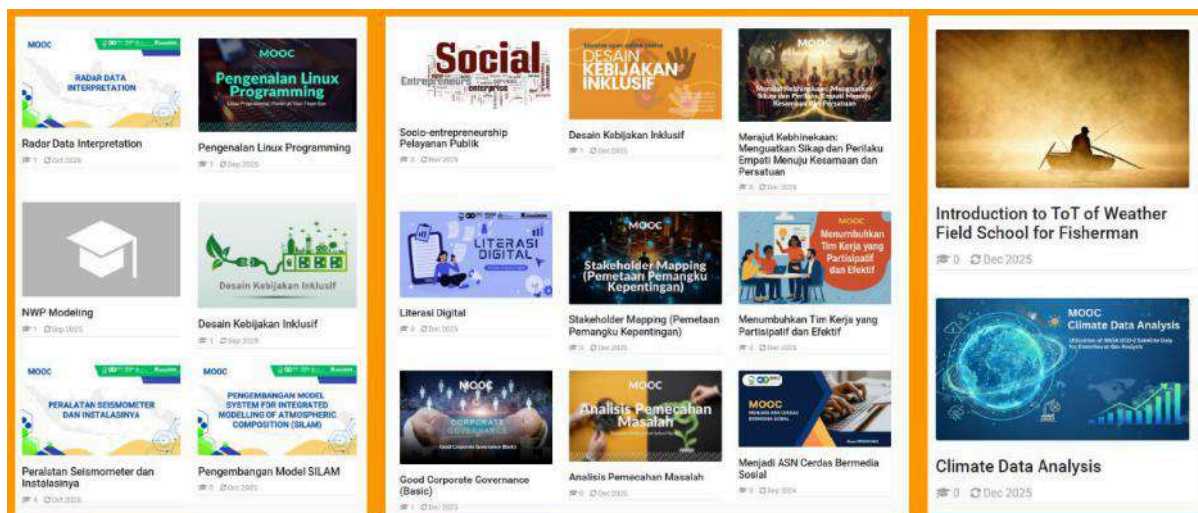


Gambar 3.23. Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan MOOC.

Kegiatan utama yang dilaksanakan dalam pengembangan MOOC BMKG Tahun 2025 meliputi penyelenggaraan bimbingan teknis secara hybrid bagi *Subject Matter Expert* (SME) dan *Instructional Designer* (ID). Bimbingan teknis ini bertujuan untuk menyamakan pemahaman mengenai konsep MOOC, alur pengembangan konten, peran dan tanggung jawab masing-masing pihak, serta standar mutu penyusunan materi pembelajaran digital. Selain itu, PPSDM MKG juga menyusun draft Panduan Teknis Penyusunan MOOC BMKG Tahun 2025 (Gambar 3.24) yang berfungsi sebagai acuan resmi dalam proses perencanaan, pengembangan, dan implementasi MOOC di lingkungan BMKG.



Gambar 3.24. Panduan Teknis Penyusunan MOOC.



Gambar 3.25. Tampilan MOOC di Halaman LMS (*Learning Management System*)

Pada bidang Meteorologi dan Klimatologi, MOOC dikembangkan dengan topik Pengembangan Model SILAM, Radar Data Interpretation, LiDAR Data Interpretation, Climate Data Analysis, Numerical Weather Prediction (NWP) Modeling, Introduction to Internet of Things (IoT) of Weather, Field School for Fisherman, Manajemen Kebencanaan Hidrometeorologi, serta Analisis Curah Hujan Wilayah Berbasis GIS. Materi tersebut mendukung peningkatan kapasitas pegawai dalam analisis cuaca dan iklim, pengembangan model prediksi, serta penyediaan layanan informasi MKG yang akurat dan responsif terhadap kebutuhan pengguna.

Selanjutnya, pada bidang Infrastruktur MKG, MOOC meliputi materi Kalibrasi Seismometer Metode In Situ dan Analisis Ketidakpastian, Pengenalan High Performance Computing, Pengenalan Deep Learning, serta Pengenalan Linux Programming. Materi ini mendukung penguatan kompetensi pegawai dalam pengelolaan infrastruktur teknologi dan peralatan MKG yang menjadi fondasi utama keandalan data dan layanan BMKG.

Selain kompetensi teknis, MOOC Tahun 2025 juga mencakup bidang Sosio-Kultural dan Manajerial, antara lain Perikat Bangsa Level 2, Pelayanan Publik Level 2, Performance Management, Good Corporate Governance (Basic), Kerjasama Level 2, Stakeholder Mapping, Desain Kebijakan Inklusif, serta Literasi Digital. Topik-topik ini bertujuan memperkuat kompetensi manajerial, tata kelola, dan karakter ASN BMKG agar mampu bekerja secara profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

5) Online Group Discussion (OGD)

Selama Tahun 2025 (hingga periode pelaporan), PPSDM MKG telah menyelenggarakan variasi pembelajaran lainnya sebanyak 24 kegiatan masing-masing kegiatan pembelajaran adalah sebanyak 3 JP dalam bentuk Online Group Discussion (OGD), termasuk di dalamnya 6 kegiatan OGD berskala internasional dalam bentuk Regional Focus Group Discussion tentang Satellite Meteorology. **sebanyak 867 pegawai BMKG** dengan beragam topik yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan BMKG dan di negara-negara lain di kawasan. OGD merupakan salah satu bentuk pembelajaran non klasikal

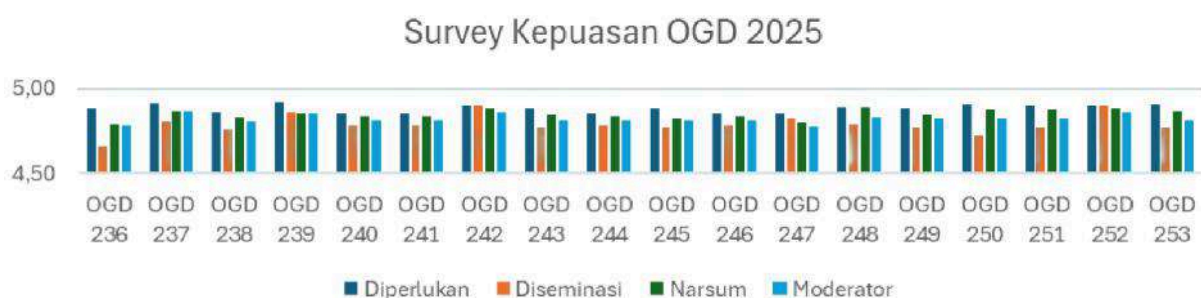
yang bersifat fleksibel dan responsif terhadap isu-isu aktual, serta berfungsi sebagai sarana berbagi pengetahuan, diskusi praktik terbaik, dan penguatan kapasitas teknis maupun non teknis pegawai.

Berdasarkan sebaran topik, pelaksanaan OGD Tahun 2025 masih didominasi oleh bidang meteorologi dan topik non-MKGI. Dari total 24 OGD, sebanyak 11 OGD mengangkat topik meteorologi, 9 OGD bertema non-MKGI, sementara topik lain relatif masih terbatas, yaitu klimatologi sebanyak 1 OGD, geofisika 1 OGD, dan infrastruktur MKG sebanyak 2 OGD. Dominasi topik meteorologi mencerminkan tingginya kebutuhan diskusi dan penguatan kapasitas pada core business layanan BMKG, khususnya dalam mendukung layanan informasi cuaca dan peringatan dini.



Gambar 3.26. Diseminasi Pelaksanaan Online Group Discussion (OGD)

Namun demikian, distribusi tersebut juga menunjukkan adanya kesenjangan proporsi topik OGD antar bidang. Oleh karena itu, ke depan diperlukan strategi penguatan dan pemerataan pelaksanaan OGD pada bidang klimatologi, geofisika, dan infrastruktur MKG agar pengembangan kompetensi pegawai dapat berlangsung lebih seimbang dan menyeluruh. Peningkatan OGD pada bidang-bidang tersebut diharapkan mampu mendukung kebutuhan organisasi secara lintas sektor, sekaligus memperkuat sinergi pengetahuan antar unit kerja di lingkungan BMKG.



Gambar 3.27. Survey Kepuasan OGD 2025.

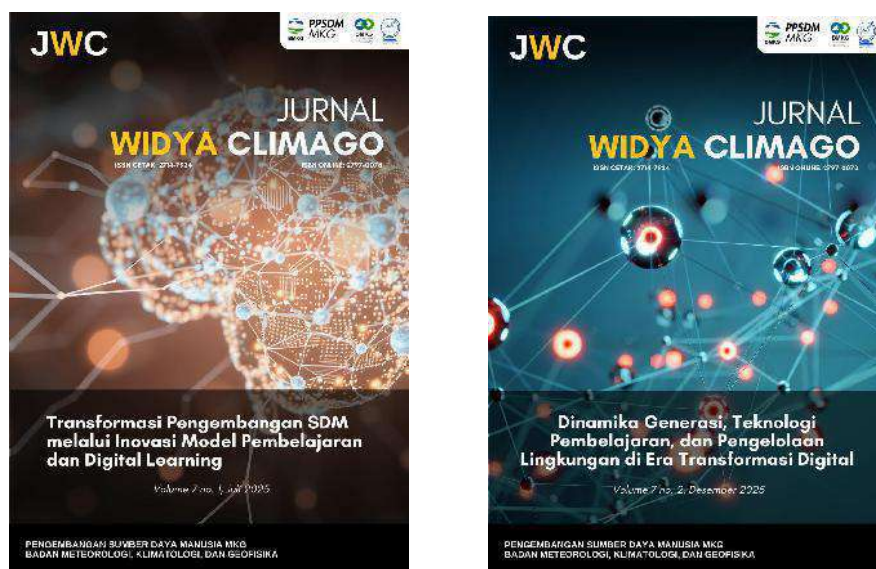
Untuk menilai kualitas pelaksanaan OGD, PPSDM MKG juga melaksanakan survei evaluasi kepuasan peserta yang mencakup empat aspek utama. Hasil survei menunjukkan bahwa aspek kebutuhan kegiatan OGD memperoleh nilai rata-rata 4,88, yang mengindikasikan bahwa OGD dinilai sangat diperlukan dan relevan oleh peserta. Aspek

diseminasi kegiatan OGD memperoleh nilai 4,79, mencerminkan bahwa informasi dan penyebarluasan kegiatan dinilai sangat baik, meskipun masih memiliki ruang untuk peningkatan agar menjangkau lebih banyak pegawai. Selanjutnya, aspek narasumber atau pemateri memperoleh nilai 4,85, yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas pemateri telah memenuhi kualifikasi umum yang diharapkan. Aspek moderator juga memperoleh penilaian sangat baik dengan nilai 4,82, menandakan bahwa moderator mampu mengelola diskusi secara efektif dan mendukung tercapainya tujuan kegiatan.

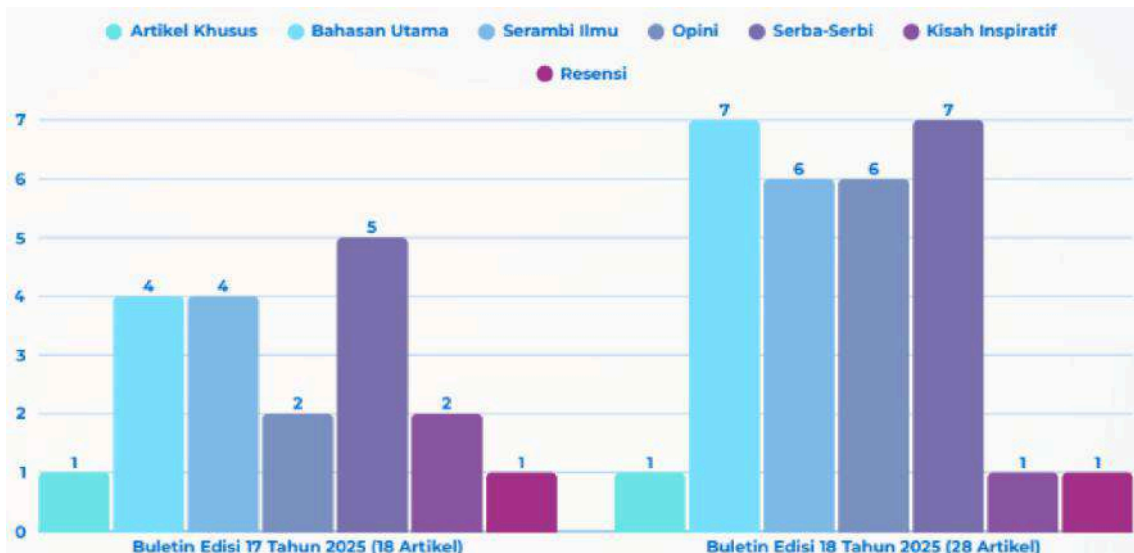
Secara keseluruhan, hasil pelaksanaan dan evaluasi OGD Tahun 2025 menunjukkan bahwa OGD telah berfungsi sebagai instrumen pengembangan kompetensi yang efektif dan mendapat tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari peserta. Pelaksanaan OGD Tahun 2025 juga berkontribusi dalam mendukung kebijakan teknis PPSDM MKG terkait pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta memperluas akses pembelajaran yang adaptif dan kolaboratif bagi pegawai BMKG.

6) Buletin dan Open Journal System (OJS) Widya Climago

Pada Tahun 2025, PPSDM MKG menunjukkan kinerja yang konsisten dalam penguatan diseminasi pengetahuan dan budaya belajar organisasi melalui pengelolaan Buletin PPSDM MKG dan Open Journal System (OJS) Widya Climago. Buletin PPSDM MKG berhasil menerbitkan Buletin Edisi 17 pada Oktober 2025 dengan total 18 artikel, serta melanjutkan proses penerbitan Buletin Edisi 18 pada Desember 2025 dengan 28 artikel. Peningkatan jumlah dan keragaman artikel—meliputi bahasan utama, artikel khusus, serambi ilmu, opini, serba-serbi, kisah inspiratif, hingga resensi—mencerminkan meningkatnya partisipasi pegawai serta penguatan fungsi PPSDM MKG sebagai pusat diseminasi pengetahuan dan praktik baik pengembangan SDM MKG.

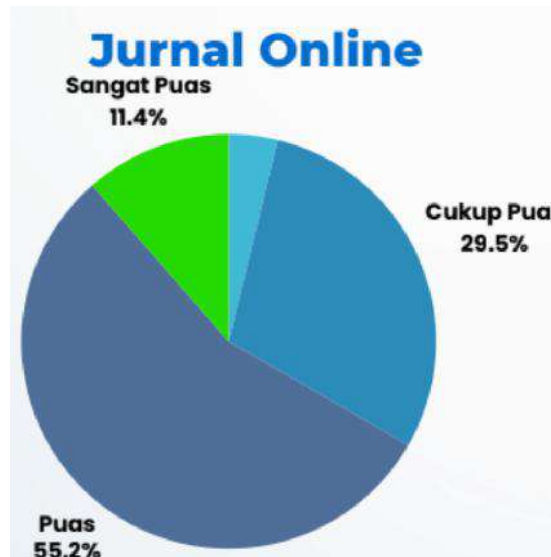


Gambar 3.28. Tampilan Cover Jurnal Widya Climago



Gambar 3.29. Sebaran Konten Buletin Edisi 17 dan Edisi 18 PPSDM MKG Tahun 2025.

Sejalan dengan itu, PPSDM MKG juga mengelola OJS Widya Climago sebagai wadah publikasi ilmiah yang mendukung pengembangan keilmuan, inovasi pembelajaran, dan transformasi digital di bidang pengembangan SDM. Pada Tahun 2025, Widya Climago menerbitkan Volume 7 Nomor 1 dengan tema *Transformasi Pengembangan SDM melalui Inovasi Model Pembelajaran dan Digital Learning* serta Volume 7 Nomor 2 dengan tema *Dinamika Generasi, Teknologi Pembelajaran, dan Pengelolaan Lingkungan di Era Transformasi Digital*. Tema-tema tersebut merefleksikan relevansi jurnal terhadap isu strategis BMKG dan pengembangan kompetensi ASN di era digital.



Gambar 3.30. Survey Kepuasan Layanan Jurnal Widya Climago.

Dari sisi kualitas layanan, hasil survei kepuasan layanan jurnal online menunjukkan persepsi positif pengguna terhadap pengelolaan OJS Widya Climago, dengan tingkat kepuasan sebesar 55,2% responden menyatakan “Puas”, 29,5% “Cukup Puas”, dan 11,4%

“Sangat Puas”. Capaian ini menunjukkan bahwa mayoritas pengguna menilai layanan jurnal online PPSDM MKG telah memenuhi kebutuhan akademik dan informasi, sekaligus menjadi dasar evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan, kemudahan akses, dan pengalaman pengguna. Secara keseluruhan, capaian Buletin dan OJS Widya Climago Tahun 2025 berkontribusi langsung dalam mendukung penguatan literasi pengetahuan, pembelajaran organisasi, serta peningkatan kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM BMKG.

7) Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan Evaluasi Pasca Pelatihan

Sesuai dengan proses bisnis pengembangan kompetensi di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG melaksanakan Evaluasi Pasca Pelatihan serta Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Tahun 2025. Evaluasi dilakukan pada pelatihan yang telah dilaksanakan pada tahun 2023-2024. Hal ini bertujuan untuk menilai efektivitas dan kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kompetensi teknis dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai/unit kerja. Adapun AKPK bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja saat ini, kesenjangan kompetensi, identifikasi masalah kinerja serta untuk pengumpulan data sebagai bahan dasar perencanaan program pengembangan kompetensi.

Kegiatan AKPK dan Evaluasi Pasca Pelatihan Tahun 2025 telah dilaksanakan dari bulan September-Desember 2025 di 12 lokus dan mendapatkan total 453 responden yang terdiri dari 413 pegawai dan 40 kepala Unit Pelaksana Teknis (KUPT).

Tabel 3.5. Pembagian Lokus dan Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan dan AKPK Tahun 2025.

No	Lokus	Tanggal Pelaksanaan
1	Gorontalo <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Djalaluddin ● Stasiun Klimatologi Gorontalo ● Stasiun Geofisika Gorontalo 	28 – 31 Oktober 2025
2	Aceh <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Sultan Iskandar Muda ● Stasiun Meteorologi Maimun Saleh ● Stasiun Meteorologi Malikussaleh ● Stasiun Meteorologi Cut Nyak Dhien Nagan Raya ● Stasiun Klimatologi Aceh ● Stasiun Geofisika Aceh Besar ● Stasiun Geofisika Aceh Selatan 	23 – 26 September 2025

3	<p>Padang</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Minangkabau ● Stasiun Meteorologi Maritim Teluk Bayur ● Stasiun Klimatologi Sumatera Barat ● Stasiun Geofisika Padang Panjang ● Stasiun Pemantau Atmosfer Global Bukit Kototabang 	29 – 30 September 2025
4	<p>Ambon</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Pattimura ● Stasiun Meteorologi Maritim Ambon ● Stasiun Geofisika Ambon 	03 – 06 November 2025
5	<p>Kupang</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Eltari ● Stasiun Meteorologi Maritim Tenau ● Stasiun Klimatologi Nusa Tenggara Timur ● Stasiun Geofisika Kupang 	14 – 17 Oktober 2025
6	<p>Balikpapan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepingga ● Stasiun Meteorologi Aji Pangeran Tumenggung Pranoto ● Stasiun Meteorologi Kalimantan ● Stasiun Geofisika Balikpapan 	04 – 06 November 2025
7	<p>Palembang</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Sultan Mahmud Badaruddin II ● Stasiun Klimatologi Sumatera Selatan 	06 – 09 Oktober 2025
8	<p>Manggarai Barat</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Komodo 	24 – 25 Oktober 2025
9	<p>Sorong</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Domine Eduard Osok ● Stasiun Geofisika Sorong ● Stasiun Pemantau Atmosfer 	11 – 14 November 2025

	Global Puncak Vihara Klademak	
10	Bengkulu <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Fatmawati Soekarno ● Stasiun Klimatologi Bengkulu ● Stasiun Geofisika Kepahiang 	24 – 27 November 2025
11	Lampung <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Meteorologi Radin Inten II ● Stasiun Meteorologi Maritim Panjang ● Stasiun Klimatologi Lampung 	25 – 28 November 2025
12	Jawa Barat <ul style="list-style-type: none"> ● Stasiun Klimatologi Jawa Barat ● Stasiun Geofisika Bandung 	10 – 13 Desember 2025

Bab 4

PENUTUP

Demikianlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) PPSDM MKG Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Laporan ini juga mencerminkan komitmen PPSDM MKG dalam meningkatkan kualitas layanan pengembangan kompetensi serta kinerja organisasi guna mendukung pencapaian visi dan misi BMKG. Sepanjang Tahun 2025, PPSDM MKG telah melaksanakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia secara terencana, terukur, dan berorientasi pada hasil.

Dalam periode pelaporan ini, PPSDM MKG berhasil mencapai capaian kinerja yang sangat baik, ditunjukkan dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 107,78% dari target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Capaian signifikan tersebut tercermin pada indikator-indikator kinerja utama sebagai berikut:

1. Persentase pegawai tugas belajar yang memperoleh IP Semester > 3,20 dari Target 75% mewujudkan Realisasi **97,14%** dengan capaian kinerja **129,52%**, yang menunjukkan kualitas kinerja akademik pegawai tugas belajar yang sangat baik.
2. Persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar dari target 87% mewujudkan Realisasi **96,68%** dengan capaian kinerja **111,13%**, mencerminkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi.
3. Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM MKG dari target 85% mewujudkan Realisasi **90.89%** dengan capaian kinerja **106,93%**, yang menunjukkan mutu layanan PPSDM MKG berada pada kategori sangat baik.
4. Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional terealisasi sebanyak 5 kegiatan dari target 5 atau 100%, yang menunjukkan penguatan jejaring dan reputasi internasional PPSDM MKG.
5. Nilai IKPA PPSDM MKG dari Target 91 mewujudkan Realisasi **92,63** dengan capaian kinerja **102%**, yang menggambarkan pengelolaan anggaran yang efektif dan akuntabel.
6. Nilai Evaluasi AKIP PPSDM MKG berhasil dipertahankan pada predikat A (100%), mencerminkan kualitas sistem perencanaan dan pelaporan kinerja yang sangat baik.
7. Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal PPSDM MKG dari Target 80 mewujudkan Realisasi 83,92 dengan capaian kinerja **104,9%**, yang menunjukkan semakin tertatanya tata kelola administrasi dan arsip organisasi.

Meskipun capaian kinerja Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat positif, PPSDM MKG tetap menyadari bahwa pelaksanaan program dan kegiatan masih menghadapi sejumlah tantangan, baik dari aspek dinamika kebijakan, keterbatasan sumber daya, maupun kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks.

Oleh karena itu, beberapa rekomendasi perbaikan yang akan menjadi perhatian pada periode berikutnya antara lain:

1. Penguatan integrasi pengembangan kompetensi dengan sistem manajemen kinerja pegawai (SKP) agar hasil pelatihan dan pendidikan berdampak langsung pada kinerja individu dan organisasi.
2. Penyempurnaan kebijakan dan mekanisme pengelolaan tugas belajar, untuk memastikan pelaksanaan berjalan dengan baik dan pemanfaatan hasil pendidikan secara optimal bagi organisasi.
3. Peningkatan kualitas dan variasi metode pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi, pembelajaran hibrida, serta kerja sama internasional.
4. Penguatan dukungan infrastruktur dan teknologi informasi untuk mendukung pengelolaan pelatihan, pembelajaran, dan pengelolaan pengetahuan secara lebih modern dan terintegrasi.
5. Peningkatan koordinasi dan kolaborasi dengan unit kerja di lingkungan BMKG serta mitra eksternal dalam rangka memperluas jejaring dan meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi.

Akhir kata, PPSDM MKG menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pimpinan, pegawai, serta para pemangku kepentingan yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2025. Diharapkan Laporan Kinerja ini dapat menjadi bahan evaluasi dan acuan perbaikan berkelanjutan, serta mendorong peningkatan kinerja PPSDM MKG dalam mewujudkan sumber daya manusia MKG yang unggul, profesional, dan berdaya saing global.

LAMPIRAN

1. Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika
2. Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026
3. Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi Klimatologi Geofisika 2025.
4. Surat Tugas Kepala PPSDM MKG BMKG Nomor B.1/001/ST/KDL/I/2025 tanggal 2 Januari 2025 mengenai Penunjukan dan Penugasan Koordinator Tim dan Anggota Tim
5. Surat Tugas Kepala PPSDM MKG BMKG Nomor B.1/006/ST/KDL/XI/2025 tanggal 2 November 2025 mengenai Penunjukan dan Penugasan Koordinator Tim dan Anggota Tim
6. Surat Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor B.2/001/ST/KDL/I/2025 tanggal 2 Januari 2025 mengenai Tim *Task Force* di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika .
7. Surat Keputusan Pelaksana Tugas Kepala PPSDM MKG BMKG Nomor: KEP.017.a/KDL/1/2025 Tentang Pembentukan Tim Penyusunan LAKIP di Lingkungan PPSDM MKG BMKG.
8. Daftar kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya IKU2 tahun 2025.
9. Daftar kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya IKU3 tahun 2025.
10. Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Akip Internal Tahun 2024 Unit Kerja : Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi Klimatologi Geofisika.
11. Laporan Pengukuran Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG.

Lampiran 1

Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika



**PERATURAN BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
NOMOR 2 TAHUN 2024
TENTANG
ORGANISASI DAN TATA KERJA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk meningkatkan kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, perlu dilakukan penataan kembali organisasi dan tata kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
 - b. bahwa penataan organisasi dan tata kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a telah mendapat persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 49 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2024 tentang Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, perlu menetapkan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;

- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5058);
 2. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2024 tentang Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2024);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** **PERATURAN BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang selanjutnya disingkat BMKG adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penyelenggaraan meteorologi, klimatologi, dan geofisika.
2. Kepala BMKG yang selanjutnya disebut Kepala adalah kepala yang bertugas dan bertanggung jawab di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
3. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
4. Kelompok Jabatan Fungsional adalah sekumpulan individu dan/atau tim kerja yang terdiri atas pejabat fungsional yang ditugaskan oleh pimpinan unit organisasi untuk mencapai tujuan dan kinerja organisasi.
5. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

BAB II KEDUDUKAN, TUGAS, DAN FUNGSI

Pasal 2

- (1) BMKG berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang transportasi.
- (2) BMKG dipimpin oleh Kepala.

Pasal 3

BMKG mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penyelenggaraan meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Pasal 4

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, BMKG menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan dan penetapan kebijakan nasional, umum, dan teknis di bidang pengamatan, pengelolaan data, pelayanan, sarana dan prasarana meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta modifikasi cuaca;
- b. pelaksanaan kebijakan umum dan teknis di bidang pengamatan, pengelolaan data, pelayanan, sarana dan prasarana meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta modifikasi cuaca;
- c. koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan teknis di bidang modifikasi cuaca;
- d. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BMKG;
- e. penyusunan dan penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengamatan, pengelolaan data,

- f. pelayanan, serta sarana dan prasarana meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta modifikasi cuaca;
- f. pemberian bimbingan teknis, supervisi, pengendalian, dan pengawasan di bidang pengamatan, pengelolaan data, pelayanan, sarana dan prasarana meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta modifikasi cuaca;
- g. pelaksanaan kerja sama internasional di bidang pengamatan, pengelolaan data, pelayanan, sarana dan prasarana meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta modifikasi cuaca;
- h. pengelolaan barang milik negara yang menjadi tanggung jawab BMKG;
- i. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BMKG; dan
- j. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BMKG.

BAB III SUSUNAN ORGANISASI

Pasal 5

- (1) Susunan organisasi BMKG terdiri atas:
 - a. Kepala;
 - b. Sekretariat Utama;
 - c. Deputi Bidang Meteorologi;
 - d. Deputi Bidang Klimatologi;
 - e. Deputi Bidang Geofisika;
 - f. Deputi Bidang Infrastruktur Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
 - g. Deputi Bidang Modifikasi Cuaca;
 - h. Inspektorat;
 - i. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
 - j. Pusat Standardisasi Instrumen Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; dan
 - k. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
- (2) Susunan organisasi BMKG sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 6

Kepala mempunyai tugas memimpin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi BMKG.

BAB IV SEKRETARIAT UTAMA

Bagian Kesatu Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Pasal 7

- (1) Sekretariat Utama berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.
- (2) Sekretariat Utama dipimpin oleh Sekretaris Utama.

Bagian Kedua
Susunan Organisasi

Pasal 98

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika terdiri atas:

- a. Subbagian Tata Usaha; dan
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

Bagian Ketiga
Subbagian Tata Usaha

Pasal 99

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan krumahlinggahan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

BAB XIII

PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNSIONAL
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

Bagian Kesatu
Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Pasal 100

- (1) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BMKG melalui Sekretaris Utama.
- (2) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika dipimpin oleh Kepala Pusat.

Pasal 101

Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan Jabatan Fungsional di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Pasal 102

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pengelolaan Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika;
- b. pengembangan profesi Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika;
- c. pengelolaan standarisasi dan sertifikasi Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika;
- d. pengelolaan sistem informasi Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi dan geofisika;
- e. pelaksanaan fasilitasi pengembangan Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika; dan
- f. pelaksanaan urusan tata usaha Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Juni 2024

Plt. KEPALA BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,
REPUBLIK INDONESIA,



DWIKORITA KARNAWATI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 4 Juli 2024

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,



Diundangkan secara elektronik oleh

ASEP N. MULYANA

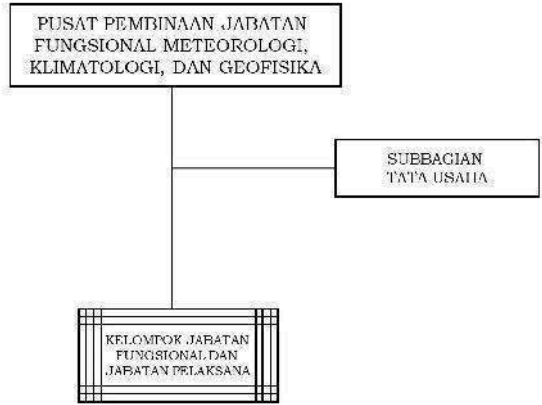
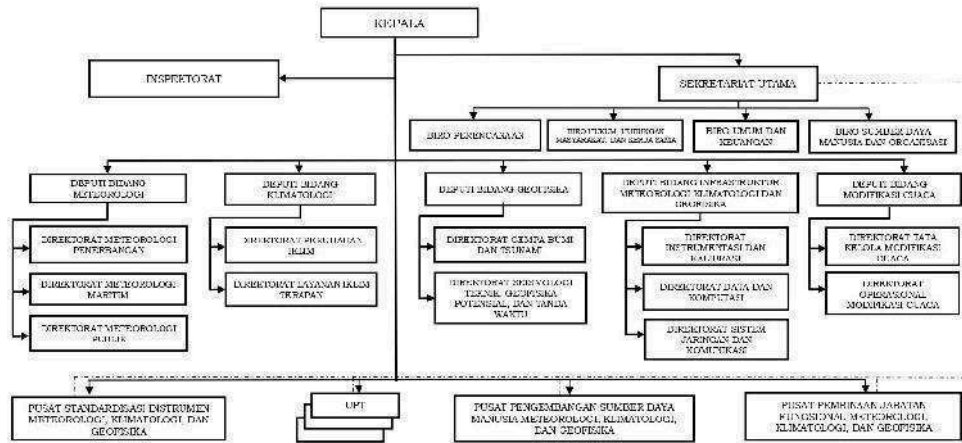
BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2024 NOMOR

365



LAMPIRAN
PERATURAN BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI,
DAN GEOFISIKA NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG
ORGANISASI DAN TATA KERJA BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

SUSUNAN ORGANISASI BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA




PE. KEPALA BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,
REPUBLIK INDONESIA,

td.
DWIKORITA KARNAWATI

Lampiran 2

Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026



BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

PERATURAN
KEPALA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4 TAHUN 2022
TENTANG
RENCANA PENGEMBANGAN MODAL INSANI
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
TAHUN 2022-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 203 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu disusun rencana pengembangan modal insani pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika dalam jangka waktu tertentu;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5058);

2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2014 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 208, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5579);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA TENTANG RENCANA PENGEMBANGAN MODAL INSANI BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA TAHUN 2022-2026.

Pasal 1

Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026 merupakan acuan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika untuk jangka waktu 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2022 sampai dengan tahun 2026.

Pasal 2

Rencana Pengembangan Modal Instansi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 3

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 20 Juli 2022

KEPALA BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

DWIKORITA KARNAWATI

Salinan ini sesuai dengan aslinya,
Kepala Biro Hukum dan Organisasi



MOHAMAD MUSLIHUDDIN

Lampiran 3

Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi Klimatologi Geofisika 2025

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MKG**


BMKG

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adityawarman, S.Si., MM
Jabatan : Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Guswanto, S.Si, M.Si
Jabatan : Plt. Sekretaris Utama
Selaku atasan langsung pihak pertama
Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tangerang Selatan, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama

Pihak Pertama,
Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
MKG


Guswanto, S.Si, M.Si
NIP. 197203101994031002


Adityawarman, S.Si., MM
NIP. 198006172006041006

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MKG**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.	Persentase jumlah pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20	75 %
		Persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar	87 %
		Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika	85 %
		Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional	5 kegiatan
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di PPSDM MKG	Nilai Evaluasi AKIP di PPSDM MKG	A Nilai
		Nilai IKPA di PPSDM MKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	91 %
		Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal	80 Nilai

Kegiatan

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia MKG

Anggaran

Rp. 29.790.678.000,-

Tangerang Selatan, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama



Guswanto, S.Si., M.Si
NIP. 197203101994031002

Pihak Pertama,
Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
MKG



Adityawarman, S.Si., MM
NIP. 198006172006041006

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MKG
REVISI I**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adityawarman, S.Si., MM

Jabatan : Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Guswanto, S.Si, M.Si

Jabatan : Plt. Sekretaris Utama

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tangerang Selatan, 10 November 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama



Guswanto, S.Si, M.Si
NIP. 197203101994031002

Pihak Pertama,
Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
MKG



Adityawarman, S.Si., MM
NIP. 198006172006041006

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MKG
REVISI I**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.	Persentase jumlah pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20	85 %
		Persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar	87 %
		Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika	85 %
		Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional	5 kegiatan internasional
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di PPSDM MKG	Nilai Evaluasi AKIP di PPSDM MKG	A Nilai
		Nilai IKPA di PPSDM MKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	91 Nilai
		Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal	80 Nilai

Kegiatan

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia MKG

Anggaran

Rp. 59.858.882.000,-

Tangerang Selatan, 10 November 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama



Guswanto, S.Si, M.Si
NIP. 197203101994031002

Pihak Pertama,
Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
MKG



Adityawarman, S.Si., MM
NIP. 198006172006041006

Lampiran 4

Surat Tugas Kepala PPSDM MKG BMKG Nomor B.1/001/ST/KDL/I/2025 tanggal 2 Januari 2025 mengenai Penunjukan dan Penugasan Koordinator Tim dan Anggota Tim



**BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

Jl. Perhubungan I No.1, Pd. Betung, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15221
Telp : (021) 6586 7058, Fax. (021) 6586 7058 Website: <http://www.bmkg.go.id>

SURAT TUGAS

Nomor: B.1/001/ST/KDL/I/2025

**PELAKSANA TUGAS KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

- Menimbang :
- a. bahwa kebijakan mengenai sistem kerja telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika;
 - b. Bahwa dengan telah berlakunya kebijakan tersebut, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika mencrapkan sistem kerja guna menunjang percepatan dan kelancaran pelaksana kegiatan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika melalui penunjukan dan penugasan koordinator tim dan anggota tim;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Surat Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Tentang Pembentukan Tim Kerja di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2025.

- Berkontribusi untuk penulisan buletin dan jurnal, publikasi sosial media, *Knowledge Management System*, *Learning Management System* Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
 - Berkolaborasi jika terdapat kegiatan tim yang memerlukan koordinasi dan kerjasama dengan tim lain.
- c. Melaksanakan Surat Penugasan ini dengan penuh tanggung jawab dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
- d. Biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Surat Tugas ini dibebankan pada DIPA Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun Anggaran 2025.

Ditandatangani di Tangerang Selatan
Pada tanggal 2 Januari 2025
Plt. Kepala Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia Meteorologi,
Klimatologi, dan Geofisika
Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika


Adityawarman

Tembusan :

1. Plt. Kepala BMKG;
2. Plt. Sekretaris Utama BMKG;
3. Kepala Biro SDM dan Organisasi BMKG;
4. Plt. Kepala Biro Hukum, Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat;
5. Yang bersangkutan.

Lampiran 1 Surat Tugas
 Nomor : B.1/001/ST/KDL/1/2025
 Tanggal : 2 Januari 2025

**DAFTAR KOORDINATOR TIM PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
 BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA**

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	NOMENKLATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Arisman, M.Si NIP. 197906302006011005	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Rembangstra dan Kehtjakaan PPSDM	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun rincian pelaksanaan kegiatan; • Membagi peran setiap anggota tim dan menctapkannya di matriks peran hasil tim; • Melaksanakan kegiatan sesuai rencana; • Melaksanakan monitoring kegiatan; • Memberikan umpan balik pada anggota secara berkala; • Memeriksa usulan nominalif perjalanan dinas sebelum diteruskan ke Pejabat Pembuat Komitmen dan
2	Nina Amelia Sasmita, M.Si NIP. 198207052006042004	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Pendidikan Dalam Negeri	
3	Ali Azimi, S.Tr NIP. 199106052013121001	PMG Ahli Muda	Koordinator Tim Pendidikan Luar Negeri	
4	Ratih Prasetya, M.Si.,MMSI NIP. 198606262008012003	Widyaiswara Ahli Muda	Koordinator Tim Pelatihan Teknis dan Fungsional	

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	NOMENKLATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
5	Asep Jamahidin Malik, S.Si., M.Pd NIP.198012122006011001	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Pelatihan Latsar dan Kepemimpinan	<p>Pt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melaporkan hasil kerja pada Pt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; • Menyampaikan usulan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai sebagai bahan pertimbangan Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; • Mengkoordinir kontribusi pada bulletin/jurnal, Diseminasi informasi untuk Kaleidoskop Kegiatan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika dan konten sosial media dari tiap tim;
6	Dr. Achmad Supandi, S.Kom., MMSI NIP.198112272006042005	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Pengelola <i>Corporate University</i> dan <i>Knowledge Management</i>	
7	Madona, M.Si NIP.198112272006042005	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim <i>Capacity Building</i> IDRIP	
8	Anni Arunsari Muriany, S.Si., M.E NIP. 198106022005022001	Pramata Humas Madya	Koordinator Tim Kegiatan Internasional	
9	Dudi Rojudin, ST NIP. 197701261999031001	PMG Ahli Madya	Koordinator Tim Pengembangan Teknologi Informasi dan Diseminasi Informasi	

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	NOMENKLATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
10	Amalia Solicha, S.Kom, MTI NIP. 198510292008122001	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Koordinator Tim Tata Usaha	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkoordinir dukungan kegiatan Reformasi Birokrasi (RB), ISO, Akreditasi, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dari tiap tim; • Melaksanakan kolaborasi dan sinergitas dalam pelaksanaan kegiatan; • Melaksanakan penugasan individu yang diberikan Pt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; • Memberikan data dukung yang dibutuhkan Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan dan strategis serta pelaporan kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;

Lampiran 5

Surat Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor B.1/006/ST/KPS/XI/2025 tanggal 3 November 2025 mengenai Penunjukan dan Penugasan Koordinator Tim dan Anggota Tim.



**BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

Jl. Perhubungan I No.5, Pd. Betung, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15221
Telp : (021) 6586 7058, Fax. (021) 6586 7058 Website: <http://www.bmkg.go.id>

SURAT TUGAS


Nomor: B.1/006/ST/KPS/XI/2025

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

- Menimbang :
- a. bahwa penerapan sistem kerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika melalui Penunjukan dan Penugasan Koordinator Tim dan Anggota Tim telah ditetapkan berdasarkan Surat Tugas Pelaksana Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor B.1/005/ST/KPS/VII/2025 Tanggal 1 Juli 2025;
 - b. Bahwa mempertimbangkan perubahan jumlah pegawai melalui proses mutasi, penugasan maupun pengaktifan pegawai tugas belajar dari lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Surat Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Tentang Tim Kerja di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2025.

- Berkolaborasi jika terdapat kegiatan tim yang memerlukan koordinasi dan kerjasama dengan tim lain.
- c. Melaksanakan Surat Penugasan ini dengan penuh tanggung jawab dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
- d. Biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Surat Tugas ini dibebankan pada DIPA Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun Anggaran 2025.

Ditetapkan di Tangerang Selatan
Pada tanggal 3 November 2025
Kepala Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia Meteorologi,
Klimatologi, dan Geofisika
Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika


Adityawarman

Tembusan :

1. Kepala BMKG;
2. Plt. Sekretaris Utama BMKG;
3. Kepala Biro SDM dan Organisasi BMKG;
4. Kepala Biro Hukum, Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat;
5. Yang bersangkutan.

**DAFTAR KOORDINATOR TIM PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
 BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA**

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	NOMENKLATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Arisman, M.Si NIP.197906302006041005	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Renbangstra dan Kebijakan PPSDM	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun rincian pelaksanaan kegiatan; • Membagi peran setiap anggota tim dan menentukannya di matriks peran hasil tim; • Melaksanakan kegiatan sesuai rencana; • Melaksanakan monitoring kegiatan; • Memberikan umpan balik pada anggota secara berkala; • Memeriksa usulan nominatif perjalanan dinas sebelum diteruskan ke Pejabat Pembuat Komitmen dan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
2	Nina Amelia Susmita, M.Si NIP. 198207052006042004	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Pendidikan Dalam Negeri	
3	Ali Azimi, S.Tr NIP. 199406052013121001	PMG Ahli Muda	Koordinator Tim Pendidikan Luar Negeri	
4	Ratih Prasetya, M.Si.,MMSI NIP. 198606262008012003	Widyaiswara Ahli Muda	Koordinator Tim Pelatihan Teknis dan Fungsional	

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	NOMENKLATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
5	Asep Jamaludin Malik, S.Si., M.Pd NIP.198012122006041001	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Pelatihan Latsar dan Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Melaporkan hasil kerja pada Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; Menyampaikan usulan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai sebagai bahan pertimbangan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; Mengkoordinir kontribusi pada buletin/jurnal, Diseminasi informasi untuk Kaleidoskop Kegiatan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika dan konten sosial media dari tiap tim; Mengkoordinir dukungan kegiatan Reformasi Birokrasi (RB), ISO, Akreditasi, Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dari tiap tim; Melaksanakan kolaborasi dan sinergitas dalam pelaksanaan kegiatan;
6	Dr. Achmad Supandi, S.Kom.,MMSI NIP.198112272006042005	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Pengelola <i>Corporate University</i> dan <i>Knowledge Management</i>	
7	Madona, M.Si NIP.198112272006042005	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim <i>Capacity Building IDRIP</i>	
8	Anni Arunsari Fitriany, S.Si., M.E NIP.198106022005022001	Pranata Humas Madya	Koordinator Tim Kegiatan Internasional	
9	Rony Kusmanto, ST., MTI NIP.198002052008121001	Widyaiswara Ahli Madya	Koordinator Tim Pengembangan Teknologi Informasi dan Diseminasi Informasi	

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	NOMENKLATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
10	Arnalia Solicha, S.Kom, MTI NIP.198510292008122001	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Koordinator Tim Tata Usaha	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan penugasan individu yang diberikan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; Memberikan data dukung yang dibutuhkan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan dan strategis serta pelaporan kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Lampiran 6

Surat Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor B.2/001/ST/KDL/I/2024 tanggal 2 Januari 2025 mengenai Tim Task Force di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika



BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

Jl. Perhubungan I No.5, Pd. Betung, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15221
Telp : (021) 6586 7058, Fax. (021) 6586 7058 Website: <http://www.bmkg.go.id>

SURAT TUGAS TIM TASKFORCE

Nomor: B.2/001/ST/KPS/I/2025

PELAKSANA TUGAS KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA METEOROLOGI, KLIMATOLOGI,
DAN GEOFISIKA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka melaksanakan tugas dalam hal Perencanaan Strategis, Penyusunan dan Pelaporan Kinerja, Penyusunan dan Perubahan Kertas Kerja Anggaran, Manajemen Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi, serta Reformasi Birokrasi dan tata kelola pemerintahan lainnya di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, perlu membentuk *Tim Task Force* di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2025;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Pelaksana Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang *Tim Task Force* di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
- Dasar :
- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 - b. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5058);

MEMBERI PENUGASAN

- Kepada : a. Pegawai sebagaimana tercantum pada kolom 2 Lampiran 1 sebagai Tim *Task Force*, dan untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana tercantum pada kolom 4 Lampiran 1;
- Untuk : a. Melaksanakan Kegiatan dan Sub Kegiatan lingkup Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sesuai dengan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2025 Nomor: SP DIPA-075.01.1.667587/2024 tanggal 2 Desember 2024;
- c. Melaksanakan Surat Penugasan ini dengan penuh tanggung jawab dan bertanggung jawab kepada Pelaksana Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
- d. Biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Surat Tugas ini dibebankan pada DIPA Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun Anggaran 2025.

Ditetapkan di Tangerang Selatan

Pada tanggal 2 Januari 2025

Pelaksana Tugas Kepala Pusat
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika
Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika



Adityawarman

Tembusan :

1. Plt. Kepala BMKG;
2. Plt. Sekretaris Utama BMKG;
3. Kepala Biro SDM dan Organisasi BMKG;
4. Yang bersangkutan.

Lampiran 1 Surat Tugas
 Nomor : B.2/001/ST/KPS/1/2025
 Tanggal : 2 Januari 2025

**DAFTAR TIM TASKFORCE
 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 METEOROLOGI, KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA
 BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIK**

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)
1. Tim Task Force Anggaran dan PNB			
1	Kadnan, M.Si NIP.197905042006041007	Widyaiswara Ahli Madya	<ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan bahan – bahan rapat terkait anggaran dan PNB yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan kegiatan PPSDM MKG; • Melakukan koordinasi dengan Tim Task Force Anggaran BMKG melalui Biro Perencanaan dan Direktorat Jenderal Anggaran sesuai kebutuhan; • Memberikan usulan, masukan terkait kebutuhan dan penggunaan anggaran dan PNB serta pelaporan kepada Kepala PPSDM MKG; • Melakukan reviu, telaah dan pembaruan kertas kerja anggaran sesuai arahan Kepala PPSDM MKG; • Menyiapkan, menyusun dokumen Renja/RKT
2	Septian Bagus Wibisono, S.Kom., MTI NIP. 199009282015021003	Pranata Komputer Ahli Pertama	
3.	Deni Saiful,S.Kom.,MMSI NIP. 198010302002121001	Widyaiswara Ahli Madya	

3. Tim Task Force Pelaporan Ekinerja dan LAKIP			
NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Madona, M.Si NIP.198112272006042005	Widyaiswara Ahli Madya	<ul style="list-style-type: none"> ● Mengumpulkan bahan - bahan yang diperlukan dalam pelaporan ekinerja; ● Melakukan input data kinerja PPSDM MKG melalui aplikasi ekinerja setiap bulan dan triwulan; ● Berkoordinasi dengan Koordinator Tim Kerja dan Tim Task Force PPSDM MKG yang lain;
4. Tim Task Force RB			
1	Nina Amelia Sasmita, M.Si NIP. 198207052006042004	Widyaiswara Ahli Madya	<ul style="list-style-type: none"> ● Memberikan usulan, masukan dan pelaporan terkait Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi (RB) kepada Kepala PPSDM MKG;
2	Amalia Solicha, S.Kom., MTI NIP. 198510292008122001	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	<ul style="list-style-type: none"> ● Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan penilaian mandiri RB PPSDM MKG; ● Menyampaikan pelaporan terkait data Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi kepada Kepala PPSDM MKG; ● Berkoordinasi dengan Tim RB BMKG, Koordinator Tim Kerja Pusdiklat dan Tim Task Force PPSDM MKG yang lain;

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)
			<ul style="list-style-type: none"> Menyampaikan hasil kegiatan kepada Plt. Kepala PPSDM MKG;
8. Tim Task Force ISO			
1.	Kadnan, M.Si NIP.197905042006041007	Widyaiswara Ahli Madya	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan usulan, masukan dan pelaporan terkait kegiatan ISO kepada Plt. Kepala PPSDM MKG; Menyiapkan bahan-bahan/ bukti dukung yang diperlukan dalam kegiatan ISO PPSDM MKG; Berkoordinasi dengan Koordinator Tim Kerja, dan Tim Task Force PPSDM MKG yang lain; Menyampaikan hasil kegiatan kepada Plt. Kepala PPSDM MKG;
9. Tim Task Force SKP			
1	Amalia Solicha, S.Kom., MTI NIP. 198510292008122001	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan usulan, masukan dan pelaporan terkait kegiatan penyusunan dan penilaian SKP pegawai PPSDM MKG kepada Plt. Kepala PPSDM MKG;
2	Yulyanto Dwi Prastyo Nugroho NIP. 199407312023211007	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama	<ul style="list-style-type: none"> Berkoordinasi dengan Koordinator Tim Kerja, dan Tim Task Force PPSDM MKG yang lain; Menyampaikan hasil kegiatan kepada Plt. Kepala PPSDM MKG;

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)
3	Titah Lailiyah, S.Kom NIP. 199807222023212006	Pranata Komputer Ahli Pertama	

Pelaksana Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika
Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika



Adityawarman

Lampiran 7

Surat Keputusan Pelaksana Tugas Kepala PPSDM MKG BMKG Nomor: KEP.017.a/KDL/1/2025 Tentang Pembentukan Tim Penyusunan LAKIP di Lingkungan PPSDM MKG BMKG.



**BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

Jl. Perhubungan I No.5, Pd. Betung, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15221
Telp : (021) 6586 7058, Fax. (021) 6586 7058 Website: <http://www.bmkg.go.id>

KEPUTUSAN

**PELAKSANA TUGAS KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
NOMOR : KEP.017.a/KDL/1/2025**

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
PEMERINTAH (LAKIP)
DI LINGKUNGAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

**PELAKSANA TUGAS KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) serta dalam rangka memenuhi ketentuan implementasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) perlu dibentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Akuntabilitas Pemerintah (LAKIP) di lingkungan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika;
- b. bahwa sebagai pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Pelaksana Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

KETIGA : Keputusan Pelaksana Tugas Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini maka akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Tangerang Selatan

pada tanggal 2 Januari 2025

PELAKSANA TUGAS KEPALA PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,
BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,



ADITYAWARMAN

SALINAN Keputusan ini disampaikan kepada:

1. Ketua Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia;
2. Plt. Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
4. Plt. Sekretaris Utama Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
5. Inspektur Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
6. Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV;
7. Yang bersangkutan.

LAMPIRAN
 KEPUTUSAN PELAKSANA TUGAS KEPALA
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BADAN
 METEOROLOGI, KLIMATOLOGI DAN
 GEOFISIKA
 NOMOR : KEP.017.a/KDL/1/2025
 TENTANG
 TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA
 PEMERINTAH (LAKIP) DI PUSAT
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN
 GEOFISIKA BADAN METEOROLOGI,
 KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

SUSUNAN KEANGGOTAAN
 TIM PENYUSUN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH
 (LAKIP)
 DI LINGKUNGAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA BADAN METEOROLOGI
 KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

NO	NAMA/ NIP	JABATAN DALAM ORGANISASI	JABATAN DALAM PANITIA
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	<u>Adityawarman, S.Si., MM</u> NIP. 198006172006011006	Pelaksana Tugas Kepala PPSDM MKG	Penanggung Jawab
3	<u>Madona, M.Si</u> NIP. 198112272006042005	Widyaiswara Ahli Madya	Ketua
4.	<u>Amalia Solicha, S.Kom., MTI</u> NIP. 198510292008122001	Kepala Sub Bag TU PPSDM MKG	Sekretaris
5.	<u>Arisman, M.Si</u> NIP. 197906302006041005	Widyaiswara Ahli Madya	Anggota
6.	<u>Muhammad Subagya P., S.Tr., M.Sc</u> NIP. 199505272014111002	Penelaah Teknis Kebijakan	Anggota

NO	NAMA/ NIP	JABATAN DALAM ORGANISASI	JABATAN DALAM PANITIA
(1)	(2)	(3)	(4)
7.	<u>Titah Lailiyah, S.Kom</u> NIP. 199807222023212006	Pranata Komputer Pertama	Anggota

PELAKSANA TUGAS KEPALA PUSAT
 PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA METEOROLOGI,
 KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,
 BADAN METEOROLOGI,
 KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,



ADITYAWARMAN

Lampiran 8

Daftar kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya IKU2 tahun 2025.

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
Pelatihan Teknis dan Fungsional					
1	Pelatihan Teknis Desain Komunikasi Visual untuk Produk Informasi MKG (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Teknis Desain Komunikasi Visual untuk Produk Informasi MKG (Online) Tahun 2025.	87%	112.13%	97.56%
2	Pelatihan Teknis Prediksi Iklim Berbasis Machine Learning (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Teknis Prediksi Iklim Berbasis Machine Learning (Online) Tahun 2025.	87%	115%	100%
3	Pelatihan Teknis Peralatan Klimatologi (AWS dan ARG) (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Teknis Peralatan Klimatologi (AWS dan ARG) (Online) Tahun 2025.	87%	112.13%	97.56%
4	Pelatihan Pelatihan Teknis Peringatan Dini Informasi Cuaca Penerbangan (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Teknis Peringatan Dini Informasi Cuaca Penerbangan (Online) Tahun 2025.	87%	115%	100%
5	Pelatihan Teknis Infrastruktur Jaringan (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Teknis Infrastruktur Jaringan (Online) Tahun 2025.	87%	109.70%	95.45%
6	Pelatihan Teknis Pengolahan Model Numerik Geofisika: Prekursor Gempabumi (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Teknis Pengolahan Model Numerik Geofisika: Prekursor Gempabumi (Online) Tahun 2025.	87%	109.40%	95.23%
7	Pelatihan Teknis Komunikasi Publik (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Teknis Komunikasi Publik (Online) Tahun 2025.	87%	112.13%	97.56%
8	Pelatihan Pengolahan Data Meteorologi Maritim (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Pengolahan Data Meteorologi Maritim (Online) Tahun 2025.	87%	115%	100%

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
9	Pelatihan Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Prediksi Cuaca (Online) Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Prediksi Cuaca (Online) Tahun 2025.	87%	115%	100%
10	Pelatihan Penyertaan Auditor Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada penyertaan Pelatihan Auditor Tahun 2025	87%	115%	100%
11	Pelatihan Penyertaan Arsiparis Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada penyertaan Pelatihan Arsiparis Tahun 2025.	87%	115%	100%
12	Pelatihan Penyertaan Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ dan Sertifikasi PBJ Level 1) Level 1 Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada pelaksanaan Pelatihan PBJ dan Sertifikasi PBJ Level 1 Tahun 2025.	87%	56.32%	49%
13	Pelatihan Penyertaan Manajemen Risiko oleh Pusdiklatwas Tahun 2025.	Tercapainya jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada pelaksanaan Pelatihan Manajemen Risiko oleh Pusdiklatwas Tahun 2025.	87%	115%	100%
Pelatihan Dasar CPNS dan Kepemimpinan					
1	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII Tahun 2025	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII Tahun 2025	87%	115%	100%
2	Pelatihan Dasar CPNS Golongan II & III Angkatan XLII-XLVII Tahun 2025	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Dasar CPNS Golongan II & III Angkatan XLII-XLVII Tahun 2025	87%	114%	99.57%
3	Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation Tahun 2025	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar 87% pada Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation Tahun 2025	87%	115%	100%
Pelatihan Internasional					
1	Phase I of the WMO Marine Services Course for Southeast Asian Member States and Territories of Regional Associations II and V (Online)	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada Phase I of the WMO Marine Services Course for Southeast Asian Member States and Territories of Regional	87%	115%	100%

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
		Associations II and V (Online)			
2	On the Job Training on Climate Data Analysis for DG Met Oman Staffs	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada On the Job Training on Climate Data Analysis for DG Met Oman Staffs	87%	115%	100%
3	On the Job Training on Tsunami Mitigation and Early Warning System for DG Met Oman Staffs	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada On the Job Training on Tsunami Mitigation and Early Warning System for DG Met Oman Staffs	87%	115%	100%
4	Peningkatan Kapasitas Personil Meteorologi Penerbangan Guinea	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada Peningkatan Kapasitas Personil Meteorologi Penerbangan Guinea	87%	115%	100%
5	OTGA Training on Tsunami Mitigation (Online)	OTGA Training on Tsunami Mitigation (Online)	87%	104%	90%
6	Capacity Building Program for Climate Services on FEWH sectors for Colombo Plan Member Countries	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada Capacity Building Program for Climate Services on FEWH sectors for Colombo Plan Member Countries	87%	115%	100%
7	Training Workshop on Quality Management System (QMS) and Civil Aviation Safety Regulation (CASR) Part 174	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada In Country Training Workshop on Implementing Quality Management System (QMS) in Meteorological and Climatological Services Based on ISO 9001 as well as WMO and ICAO Guidance	87%	100%	87%
8	Global Telecommunication System (GTS) Training Part 1 of 2025 (Phase 3) for DNMG Timor Leste	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada Global Telecommunication System (GTS) Training Part 1 of 2025 for DNMG Timor Leste	87%	115%	100%
9	Global Telecommunication System (GTS) Training Part 2 of 2025 (Phase 4) for DNMG Timor Leste	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada Global Telecommunication System (GTS) Training Part 2 of 2025 for DNMG	87%	115%	100%

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
		Timor Leste			
10	OJT Maroko Meteorological Services on the Meteorological Operation	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada OJT Maroko Meteorological Services on the Meteorological Operation	87%	115%	100%
11	Training on Seismic Hazard Analysis for Developing ASEAN+ Country-Specific Hazard Maps	Tercapainya persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar (Target: 87%) pada Training on Seismic Hazard Analysis for Developing ASEAN+ Country-Specific Hazard Maps	87%	104%	90%

Lampiran 9

Daftar kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya IKU 3 tahun 2025.

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Pelaksanaan Survey kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang pendidikan	Pelaksanaan survei kepuasan layanan Pendidikan DN beserta laporan hasil. Penyusunan perencanaan survei kepuasan (instrumen, jadwal, metode, target responden). Pelaporan hasil survei kepuasan (rekap, analisis, rekomendasi).	1 dokumen	1 dokumen	100.00
2	Pelatihan Teknis Desain Komunikasi Visual untuk Produk Informasi MKG (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Teknis Desain Komunikasi Visual untuk Produk Informasi MKG (Online) Tahun 2025.	85%	102%	86.55%
3	Pelatihan Teknis Prediksi Iklim Berbasis Machine Learning (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Teknis Prediksi Iklim Berbasis Machine Learning (Online) Tahun 2025.	85%	104%	88%
4	Pelatihan Teknis Peralatan Klimatologi (AWS dan ARG) (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Teknis Peralatan Klimatologi (AWS dan ARG) (Online) Tahun 2025.	85%	93%	79.37%
5	Pelatihan Pelatihan Teknis Peringatan Dini Informasi Cuaca Penerbangan (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Pelatihan Teknis Peringatan Dini Informasi Cuaca Penerbangan (Online) Tahun 2025.	85%	102%	87.12%
6	Pelatihan Teknis Infrastruktur Jaringan (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Teknis Infrastruktur Jaringan (Online) Tahun 2025.	85%	103%	87.65%
7	Pelatihan Teknis Pengolahan Model Numerik Geofisika: Prekursor Gempabumi (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Teknis Pengolahan Model Numerik Geofisika: Prekursor Gempabumi (Online) Tahun 2025.	85%	101%	85.68%
8	Pelatihan Teknis Komunikasi Publik	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi	85%	99%	84%

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
	(Online) Tahun 2025.	SDM untuk Pelatihan Teknis Komunikasi Publik (Online) Tahun 2025.			
9	Pelatihan Pengolahan Data Meteorologi Maritim (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Pengolahan Data Meteorologi Maritim (Online) Tahun 2025.	85%	102.25%	86.91%
10	Pelatihan Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Prediksi Cuaca (Online) Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Prediksi Cuaca (Online) Tahun 2025.	85%	96%	81.45%
11	Pelatihan Penyertaan Auditor Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Penyertaan Auditor Tahun 2025.	85%	-	-
12	Pelatihan Penyertaan Arsiparis Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Penyertaan Arsiparis Tahun 2025.	85%	-	-
13	Pelatihan Penyertaan Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ dan Sertifikasi PBJ Level 1) Level 1 Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Penyertaan Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ dan Sertifikasi PBJ Level 1) Level 1 Tahun 2025.	85%	106%	90%
14	Pelatihan Penyertaan Manajemen Risiko oleh Pusdiklatwas Tahun 2025.	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM untuk Pelatihan Penyertaan Manajemen Risiko oleh Pusdiklatwas Tahun 2025.	85%	116%	98.73%
15	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII Tahun 2025	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika 85% pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII Tahun 2025	85%	108%	91.66%
16	Pelatihan Dasar CPNS Golongan II & III Angkatan XLII-XLVII Tahun 2025	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika 85% pada Pelatihan Dasar CPNS Golongan II & III Angkatan XLII-XLVII Tahun 2025	85%	107%	90.92%

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
17	Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation Tahun 2025	Tercapainya persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika 85% pada Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation Tahun 2025	85%	109%	92.83%
18	On the Job Training on Tsunami MITigation and Early Warning System for DG Met Oman Staffs	Tercapainya persentase 85% kepuasan layanan pengembangan kompetensi pada On the Job Training on Tsunami MITigation and Early Warning System for DG Met Oman Staffs	85%	77%	91%
19	Peningkatan Kapasitas Personil Meteorologi Penerbangan Guinea	Tercapainya persentase 85% kepuasan layanan pengembangan kompetensi pada Peningkatan Kapasitas Personil Meteorologi Penerbangan Guinea	85%	115%	98%
20	OTGA Training on Tsunami Mitigation (Online)	Tercapainya persentase 85% kepuasan layanan pengembangan kompetensi pada OTGA Training on Tsunami Mitigation (Online)	85%	113%	96%
21	Capacity Building Program for Climate Services on FEWH sectors for Colombo Plan Member Countries	Tercapainya persentase 85% kepuasan layanan pengembangan kompetensi pada Capacity Building Program for Climate Services on FEWH sectors for Colombo Plan Member Countries	85%	111%	94%
22	In country Training Workshop on Quality Management System (QMS) and Civil Aviation Safety Regulation (CASR) Part 174 for Tuvalu Meteorological Services	Tercapainya persentase 85% kepuasan layanan pengembangan kompetensi pada In Country Training Workshop on Implementing Quality Management System (QMS) in Meteorological and Climatological Services Based on ISO 9001 as well as WMO and ICAO Guidance	85%	118%	100%
23	OJT Maroko Meteorological Services on the Meteorological Operation	Tercapainya persentase 85% kepuasan layanan pengembangan kompetensi pada OJT Maroko Meteorological Services on the Meteorological Operation	85%	106%	90%
24	Training on Seismic Hazard Analysis for Developing ASEAN+ Country-Specific Hazard Maps	Tercapainya persentase 85% kepuasan layanan pengembangan kompetensi pada Training on Seismic Hazard Analysis for Developing ASEAN+ Country-Specific Hazard	85%	113%	96%

No	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	Capaian (%)
		Maps			
25	Tersedianya sistem informasi tugas belajar yang efektif untuk mendukung pemantauan progres akademik pegawai secara real time	Sistem ini untuk pengelolaan informasi tugas belajar pegawai BMKG	1	100%	100%
26	Tersedianya sistem publikasi ilmiah daring (OJS) untuk mendukung penyebaran hasil kajian dan praktik baik dalam pengembangan SDM MKG	Sistem ini untuk pengelolaan karya tulis ilmiah	1	100%	100%
27	Tersedianya Informasi Kegiatan yang aktual di Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan BMKG	kegiatan ini adalah mempublikasikan semua kegiatan PPSDM MKG di kanal digital	100%	100%	100%
28	Tersedianya layanan jaringan internet yang andal, aman, dan optimal untuk mendukung seluruh kegiatan pengembangan SDM di lingkungan PPSDM	kegiatan ini memastikan jaringan internet berjalan sesuai kebutuhan	100%	98%	98%

Lampiran 10

Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Akip Internal Tahun 2024 Unit Kerja : Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi Klimatologi Geofisika.

Lampiran I Surat
 Nomor : e.B/PR.03.02/002/KPS/II/2025
 Tanggal : 29 Juli 2025

**MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKIP INTERNAL TAHUN 2024
 UNIT KERJA : PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

No.	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Progres Penyelesaian	Data Dukung	Target Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Nama TFLAKIP dan Nama Tim AKIP Unit II
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Melampirkan data dukung yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, serta ditubuhi parat berjenjang	Melakukan koordinasi dengan para Ketua Tim untuk menyediakan data dukung yang relevan sesuai capaian kinerja tim masing-masing yang telah ditandatangani secara berjenjang	Koordinasi telah dilakukan pada akhir bulan Juni 2025 (minggu keempat)	1. Screenshot Rapat Koordinasi dengan Ketua Tim 2. Lampiran Lapcran Pelatihan teknis 3. Lampiran Laporan Pelatihan Latsar & Kepemimpinan 4. Lampiran Laporan Pelatihan Internasional 5. Lampiran laporan Tim Pendidikan Link : https://drive.google.com/drive/folders/1dTFVbvl2	Akhir Juli 2025	PPSDM MKG	TF LAKIP: Madona, S.Si.,M.Si. Tim AKIP : 1. Amalia Sriticha, S.Kom, MTI 2. Arisman, S.Si., M.Si. 3. Muhammad Subagya P., S.AB, S.Tr.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

				:4ds3jtaTHG8SDG4vUOcjPVA?usp=sharing			
2.	Menarasikan upaya perbaikan/ upaya nyata yang dilakukan dalam antisipasi faktor kegagalan dalam mencapai tujuan	Melakukan koordinasi dengan ketua Tim untuk mengidentifikasi, menganalisis langkah-langkah nyata untuk antisipasi hambatan/gangguan dalam kegiatan melalui analisis risiko	Telah dilakukan koordinasi dengan para ketua Tim untuk menerima masukan uraian analisis faktor hambatan/gangguan yang mungkin ditemukan dalam setiap kegiatannya pada Akhir bulan Juni 2025	1. Dokumentasi penyusunan Manajemen Risiko 2. Lampiran Duk MR PPSDM 2. Bukti lembar aduan/ RTP 3. Narasi surat ciperbaiki di Laporan LAKIP 2024 4. Screenshot rapat koordinasi ketua Tim Link: https://drive.google.com/drive/folders/1dTEWbyl2-34ds3jtaTHG8SDG4vUOcjPVA?usp=sharing	Agustus 2025	PPSDM MKG	
3.	Menganalisis dan mengevaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Menambahkan informasi hasil analisis atas realisasi kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya/ membandingkan dengan target RENSTRA 2020-2024	TF penyusun LAKIP mengupdate/ memperbaiki narasi capaian kinerja PPSDM pada laporan AKIP tahun 2024	Laporan LAKIP PPSDM 2024 yang sudah diupdate dengan analisis dan evaluasi trend kinerja 2020-2024 Link: https://drive.google.com/drive/folders/1dTEWbyl2-34ds3jtaTHG8SDG4vUOcjPVA?usp=sharing	Agustus 2025	PPSDM MKG	



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

4.	Menyelaraskan realisasi capaian kinerja pada LKJIP dengan realisasi dalam e-kinerja	Melakukan evaluasi dan review atas data capaian kinerja dan Laporan LAKIP	Menyesuaikan capaian di s-kinerja dan LKJIP	Screenshot Isian capaian kinerja Link: https://drive.google.com/drive/folders/1dTEWbyl2-34ds3jtaTHG8SDG4vUOcjPVA?usp=sharing	Agustus 2025	PPEDM MKG	
5.	Meningkatkan Kualitas atau Pencapaian Kinerja dan target yang lebih menantang	1. Melakukan review kembali/ analisis atas target kinerja PPSDM tahun 2025 2. Meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi I/KG	Telah dilakukan review atas Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM MKG pada awal Juli 2025	1. Rapat Koordinasi Review IKU PPSDM 2. Cascading Kinerja dan IKU PPSDM yang telah direview PPSDM dan Bappenas. Link: https://drive.google.com/drive/folders/1dTEWbyl2-34ds3jtaTHG8SDG4vUOcjPVA?usp=sharing	Agustus 2025	PPEDM MKG	

Mengetahui,

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika



Adityawarman, S.Si, MM
NIP. 198006172006041006

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Lampiran 11

Laporan Pengukuran Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG.

LAPORAN PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MKG



TAHUN 2025

SASARAN STRATEGIS													
NO	INDIKATOR SASARAN	BULAN	KINERJA								TINDAK LANJUT	TARGET TAHUNAN	SATUAN
			RENCANA AKSI	TARGET	REALISASI	(%)	JUSTIFIKASI	PAGU	REALISASI PAGU (Rp)	REALISASI PAGU (%)			
Peningkatan SDM yang memiliki Kompetensi dan Profesional													
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.												
1.1	Persentase jumlah pegawai tendik yang sedang menjalani kuliah memperoleh IP Semester > 3,20	Januari	Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan.	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan di a nkan secepatnya	85	%
Februari		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan di a nkan secepatnya			
Marci		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	18.968.897.000			Setelah proses perencanaan selesai akan di a nkan secepatnya			
April		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	18.968.897.000			Setelah proses perencanaan selesai akan di a nkan secepatnya			
Mei		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	18.968.897.000			Setelah proses perencanaan selesai akan di a nkan secepatnya			
Juni		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	95	127	Hasil kemajuan akademik di peroleh dari Tugas belajar yang telah melaporkan kemajuan akademik pada web beasiswa.bmkg.go.id	18.968.897.000	9.487.612.781	50	Akan terus memantau performa pegawai tugas belajar agar dapat meningkatkan indeks prestasi nya			
Juli		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	92	123	Hasil kemajuan akademik di peroleh dari Tugas belajar yang telah melaporkan kemajuan akademik pada web beasiswa.bmkg.go.id	18.968.897.000	10.051.295.339	53	Akan terus memantau performa pegawai tugas belajar dan akan melakukan pendampingan pegawai tugas belajar yang performanya di bawah standar			
Agustus		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	97	129	Hasil kemajuan akademik di peroleh dari laporan kemajuan akademik Tugas Belajar yang diunggah pada web beasiswa.bmkg.go.id kemudian di alirakan setiap semester untuk masing masing TB	18.518.835.000	10.227.243.692	55	Akan terus memantau hasil akademik pegawai tugas belajar dan akan memberi peringatan kepada pegawai TB yang sampai saat ini belum melaporkan kemajuan akademiknya			
September		Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	99	137	Hasil kemajuan akademik di peroleh dari laporan kemajuan akademik Tugas Belajar yang diunggah pada web beasiswa.bmkg.go.id kemudian di alirakan setiap	18.518.835.000	12.685.629.946	68	Akan terus memantau hasil akademik pegawai tugas belajar dan akan memberi peringatan kepada pegawai TB yang sampai saat ini belum melaporkan			

						semester untuk masing-masing TB.				kemajuan akademiknya			
		Oktober	Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	99	100	Hasil kemajuan akademik di peroleh dari laporan kemajuan akademik Tugas Belajar yang diunggah pada web berbasis bmkj.go.id, kemudian dirata-ratakan setiap semester untuk masing-masing TB.	23.094.274.000	14.982.481.872	65	Akan terus memantau hasil akademik pegawai tugas belajar dan akan memberi peringatan kepada pegawai TB yang sampai saat ini belum melaporkan kemajuan akademiknya.		
		November	Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	99	100	Hasil kemajuan akademik di peroleh dari laporan kemajuan akademik Tugas Belajar yang diunggah pada web berbasis bmkj.go.id, kemudian dirata-ratakan setiap semester untuk masing-masing TB.	23.094.274.000	20.439.056.721	89	Akan terus memantau hasil akademik pegawai tugas belajar dan akan memberi peringatan kepada pegawai TB yang sampai saat ini belum melaporkan kemajuan akademiknya.		
		Desember	Memantau kemajuan akademik setiap pegawai yang sedang menjalani Tugas Belajar	75	99	100	Akan terus memantau hasil akademik pegawai tugas belajar dan akan memberi peringatan kepada pegawai TB yang sampai saat ini belum melaporkan kemajuan akademiknya.	23.094.274.000	22.976.746.168	100	Akan terus memantau hasil akademik pegawai tugas belajar dan akan memberi peringatan kepada pegawai TB yang sampai saat ini belum melaporkan kemajuan akademiknya.		
1.2	Persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar	Januari	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan di ajarkan secepatnya	87	%
		Februari	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan di ajarkan secepatnya		
		Maret	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan di ajarkan secepatnya		
		April	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	0		Pelatihan sedang berjalan	18.968.897.000			Setelah pelatihan selesai akan di ajarkan secepatnya		
		Mei	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	0		Pelatihan sedang berjalan	18.968.897.000			Setelah pelatihan selesai akan di ajarkan secepatnya		
		Juni	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	93	107	Jumlah pegawai yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	18.968.897.000	9.487.812.781	50	Meningkatkan layanan agar pegawai yang lulus dengan predikat minimal memuaskan selalu meningkat.		

		Juli	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	93	100	Dari rekapitulasi nilai pegawai yang mengikuti pelatihan, sebagian besar memahami pelatihan dan cihat dan nilai peserta.	18.952.539.000	10.051.295.339	53	Akan terus meningkatkan kua. tas pelatihan		
		Agustus	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	90	103	Berdasarkan data pelatihan bulan Agustus 2025, rata-rata tingkat kelulusan peserta dengan predikat memuaskan mencapai 90%. Angka ini menunjukkan efektivitas program dalam meningkatkan kompetensi pegawai.	18.815.836.000	10.227.243.692	55	Akan terus meningkatkan kua. tas layanan pelatihan dan ketertarikan peserta, sehingga peserta dapat mengikuti pelatihan dengan baik, serta memastikan seluruh peserta menyelesaikan seluruh tugas dan post-test.		
		September	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	92	106	Nilai realisasi diambil dari rata-rata predikat kelulusan peserta pelatihan di bulan sebelumnya karena tidak ada pelatihan yang berlangsung. Beberapa pelatihan masih berlangsung dan berakhir di bulan Oktober	18.815.836.000	12.685.029.946	68	Akan terus meningkatkan kua. tas pelayanan pelatihan agar menghasilkan lulusan pelatihan yang berkualitas.		
		Oktober	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	91	105	Berdasarkan data pelatihan bulan Oktober 2025, rata-rata tingkat kelulusan peserta dengan predikat memuaskan mencapai 91%. Angka ini menunjukkan efektivitas program dalam meningkatkan kompetensi pegawai.	28.084.274.000	14.982.461.872	65	Akan terus meningkatkan kua. tas pelayanan pelatihan agar menghasilkan lulusan pelatihan yang berkualitas.		
		November	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	84	97	Nilai diambil dari rekap nilai peserta pelatihan dasar angkatan 42-45 CPNS tahun 2025 dan pelatihan manajemen risiko batch 2.	28.084.274.000	20.439.056.721	89	Akan terus meningkatkan kua. tas pelayanan pelatihan agar menghasilkan lulusan pelatihan yang berkualitas.		
		Desember	Merekapitulasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan predikat kelulusan minimal "Memuaskan"	87	100	115	Berdasarkan data pelatihan bulan Desember 2025, rata-rata tingkat kelulusan peserta dengan predikat memuaskan mencapai 100%. Angka ini menunjukkan efektivitas program dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan komitmen PPSDM MKG dalam memastikan seluruh pegawai memiliki kemampuan memadai untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara optimal.	28.084.274.000	22.976.746.168	100	Akan terus melakukan evaluasi dan perbaikan pelayanan pelatihan		
1.3	Persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang klimatologi dan geoteknik	Januari	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG	85	0		Masih dalam proses persiapan dan pemencanaan	18.952.897.000			Setelah perencanaan selesai akan di analisis hasilnya	85	%

Februari	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SLM di bidang MKG.	85	0		Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.
Maret	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG.	85	0		Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.
April	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG.	85	0		Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.
Mei	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG.	85	0		Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.	18.968.897.000			Setelah perencanaan selesai akan dijalankan secepatnya.
Juni	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG.	85	88	104	Survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM dari diklat yang telah dilaksanakan.	18.968.897.000	9.487.812.781	50	Evaluasi terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG akan terus dilakukan.
Juli	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG.	85	87,5%	103	Sebagian besar peserta puas dengan pelatihan yang telah dilakukan oleh PPSDM MKG selama bulan Juli 2025.	18.968.897.000	10.051.295.325	53	Akan terus meningkatkan kualitas pelatihan.
Agustus	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM di bidang MKG.	85	86,8%		Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan terhadap penyelenggaraan pelatihan selama bulan Agustus 2025, secara keseluruhan program tersebut dinilai sukses. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata evaluasi penyelenggaraan yang mencapai 86,8%, menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan berhasil memenuhi standar.	18.968.897.000	10.227.243.692	55	Akan terus meningkatkan layanan pelatihan dan terus menerima masukan dari setiap peserta pelatihan.
September	Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan pengembangan kompetensi SLM di bidang MKG.	85	87,4%	103	Nilai realisasi diambil dari rata-rata predikat kelulusan peserta pelatihan di bulan sebelumnya karena tidak ada pelatihan yang berlangsung. Beberapa pelatihan masih berlangsung dan berakhir di bulan Oktober.	18.968.897.000	12.685.529.946	68	Akan terus meningkatkan layanan pelatihan dan terus menerima masukan dari setiap peserta pelatihan.

		Oktober	Melakukan survei kepuasan pelanggan ternacoo layanan pengembangan kompetensi SLM di bidang MKG.	85	83,5	98	Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan ternacoo penyelenggaraan pelatihan selama bulan Oktober 2025, secara keseluruhan program tersebut dinilai sudah baik. Namun, sebagian besar peserta menilai dari segi waktu penyelenggaraan yang belum memadai untuk peserta dan juga kodingan peserta untuk pelatihan secara klasikal membuat nilai evaluasi penyelenggaraan sedikit di bawah standar.	23.084.274.000	14.982.451.072	65	Akan terus meningkatkan kualitas pelayanan pelatihan agar menghasilkan lulusan pelatihan yang berkualitas.		
		November	Melakukan survei kepuasan pelanggan ternacoo layanan pengembangan kompetensi SLM di bidang MKG.	85	84,27	99	Berdasarkan pemantauan hingga bulan November 2025, secara keseluruhan peserta puas dengan penyelenggaraan pelatihan dengan nilai rata-rata 84,27%. Namun beberapa aspek penyelenggaraan masih perlu ditingkatkan, terutama pada bagian Pemanfaatan yang nilainya masih 77,77%.	23.084.274.000	20.439.056.721	89	Akan terus meningkatkan kualitas pelayanan pelatihan agar menghasilkan lulusan pelatihan yang berkualitas.		
		Desember	Melakukan survei kepuasan pelanggan ternacoo layanan pengembangan kompetensi SLM di bidang MKG.	85	85,03	100	Berdasarkan pemantauan hingga bulan Desember 2025, secara keseluruhan peserta puas dengan penyelenggaraan pelatihan dengan nilai rata-rata 85,03%, apabila dibandingkan ternacoo target sebanyak 85% respon kualitas penyelenggaraan, hal ini masih terdapat gap. Dengan capaian ini, diharapkan ada beberapa aspek penyelenggaraan masih perlu ditingkatkan, terutama pada bagian Waktu penyelenggaraan yang nilainya masih 80,82%.	23.084.274.000	23.084.274.000	100	Akan selalu melaksanakan evaluasi dan perbaikan pelayanan pelatihan.		
1.4	Jumlah partisipasi kegiatan pengembangan kompetensi internasional	Januari	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global.	5	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan				Setelah perencanaan selesai akan diumumkan secepatnya	5	kegiatan
		Februari	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global.	5	0		Masih dalam tahap persiapan dan perencanaan	29.790.678.000			Setelah perencanaan selesai akan diumumkan secepatnya		
		Maret	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global.	5	0		Masih dalam proses persiapan dan perencanaan	29.790.678.000			Setelah perencanaan selesai akan diumumkan secepatnya		

	April	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global	5	0		Kegiatan sedang berjalan	30.180.943.000			Setelah kegiatan selesai akan di arkan secepatnya
	Mei	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global	5	0		Kegiatan sedang berjalan	30.180.943.000			Setelah kegiatan selesai akan di arkan secepatnya
	Juni	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global	5	2	40	Kegiatan rutin yaitu Regional Focus Group Discussion VLAB telah berjalan setiap dua bulan sekali dan telah menyelesaikan pelatihan teknis meteorologi maritim bersama dengan WMO.	30.386.684.000	15.023.617.731	49	Kegiatan yang lain sedang direncanakan.
	Juli	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global	5	3	60	Kegiatan rutin yaitu Regional Focus Group Discussion VLAB telah berjalan setiap dua bulan sekali dan telah menyelesaikan pelatihan teknis meteorologi maritim bersama dengan WMO, serta Training on Tsunami Mitigation. Pada bulan Agustus akan ada 2 kegiatan lagi yaitu Co-umbu Plan dan Hibah Guinea terkait peningkatan kapasitas personel meteorologi perembangan.				Merencanakan kegiatan agar terlaksana dengan baik.
	Agustus	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global	5	4	80	Sejauh ini, PPSDM MKG telah terlibat dalam 2 (dua) kegiatan pengembangan kompetensi internasional yaitu Pelatihan Colombo Plan dan WMO Marine Service yang telah diselesaikan pada bulan Agustus 2025. Selain itu, pada periode sebelum Agustus 2025 telah dilaksanakan kegiatan OTGA Training on Tsunami Mitigation, RFG Indonesia Vlab Centre of Excellence (kegiatan rutin setiap 2 bulan sekali).				Saat ini sedang mempersiapkan kegiatan Peningkatan Kapasitas Personel Meteorologi Perembangan Guinea dan GMS Tuvalu yang akan berlangsung mulai bulan September 2025.
	September	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperluas kemitraan global	5	5	100	Sejauh ini, PPSDM MKG telah terlibat dalam 5 (lima) kegiatan pengembangan kompetensi internasional yaitu Pelatihan Colombo Plan, WMO Marine Service, OTGA, Training on Tsunami Mitigation, RFG Indonesia Vlab Centre of Excellence (kegiatan rutin setiap 2 bulan sekali), Pelatihan Peningkatan Kapasitas Personel Meteorologi Perembangan Guinea.				Sedang merencanakan beberapa pelatihan yang mungkin akan dilakukan kalut ini salah satunya dengan berbagai pihak seperti misalnya WMO, UNEP dan lainnya.

		Oktober	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperuas kemitraan global	5	5	100	Sejauh ini sudah ada 5 kegiatan internasional yang telah dilaksanakan B.MKG.				Akan terus berkoordinasi dengan lembaga internasional untuk melaksanakan kegiatan penelitian di lingkungan B.MKG.		
		November	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperuas kemitraan global	5	6	120	Sejauh ini sudah ada 5 kegiatan internasional yang telah dilaksanakan B.MKG.				Terus berkoordinasi dengan organisasi internasional agar dapat bekerja sama dalam pengembangan kompetensi pegawai terutama di bidang MKG.		
		Desember	Meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional dengan memperuas kemitraan global	5	6	120	Sejauh ini, PPSDM MKG telah terlibat dalam 6 (enam) kegiatan pengembangan kompetensi internasional yaitu Pelatihan Colombo Plan, WMO Marine Service, OTGA, Training on Tsunami Mitigation, RFG Indonesia Vlab Centre of Excellence (kegiatan rutin setiap 2 bulan sekali), Pelatihan Peningkatan Kapasitas Personal Meteorologi Penerbangan Guinea dan kegiatan OJI yang dikaji oleh negara-negara mitra B.MKG.				Terus mena n komunikasi dengan negara/organisasi mitra untuk dapat menyelenggarakan pertemuan Internasional		
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di PPSDM MKG												
2.1	Nilai Evaluasi AKIP di PPSDM MKG	Januari	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025	A	Nilai
		Februari	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025		
		Marct	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025		
		April	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025		
		Mei	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025		
		Juni	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023	30.386.884.000	15.023.617.731	49	Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025		
		Juli	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025		
		Agustus	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B		Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Diperlukan update hasil penilaian AKIP terbaru di tahun 2025		

		September	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B	Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2023				Perlu update has. penilaian AKIP terbaru di tahun 2025			
		Oktober	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	BE	Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2024				Peru adanya update di tahun 2025			
		November	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B	Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2024				Peru adanya update di tahun 2025			
		Desember	Memperoleh nilai AKIP bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	A	B	Perhitungan berdasarkan penilaian AKIP tahun 2024				Peru adanya update di tahun 2025			
2.2	Nilai IKPA di PPSDM MKG Nila Kinerja Anggaran (NKA)	Januari	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	72.22	79	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Halaman III DIPA sebesar 100%, Penyertaan Anggaran sebesar 100%, Belanja Kontraktual sebesar 100%, Penyelesaian Tagihan sebesar 0, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 0				Hemantauan dan pemantauan halaman III DIPA, pemantauan dalam pengisian capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengisian rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya	91	Nilai
		Februari	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	72.22	79	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Halaman III DIPA sebesar 100%, Penyertaan Anggaran sebesar 100%, Belanja Kontraktual sebesar 100%, Penyelesaian Tagihan sebesar 0, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 0				Pemantauan dan pemantauan halaman III DIPA, pemantauan dalam pengisian capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengisian rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya		
		March	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	72.22	79	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Halaman III DIPA sebesar 100%, Penyertaan Anggaran sebesar 100%, Belanja Kontraktual sebesar 100%, Penyelesaian Tagihan sebesar 0, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 0	29.730.578.000			Pemantauan dan pemantauan halaman III DIPA, pemantauan dalam pengisian capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengisian rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya		
		April	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	90.00	99	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Halaman III DIPA sebesar 78,77%, Penyerapan Anggaran sebesar 82,81%, Belanja Kontraktual sebesar 100%, Penyelesaian Tagihan sebesar 100%, Pengelolaan UP dan TUP 95,52%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 90%	30.130.943.000	8.813.412.742	29	Hemantauan dan pemantauan halaman III DIPA, pemantauan dalam pengisian capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengisian rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya		

Mei	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	95.19	105	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Ha aman III DIPA sebesar 72.50%, Penyerapan Anggaran sebesar 96.52%, Belanja Kontraktua sebesar 100%, Penyelesaian tagihan sebesar 100%, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%				Memantau dan penbanuan ha aman III DIPA, pemantauan dalam pengsan capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengsan rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya
Juni	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	95.19	105	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Ha aman III DIPA sebesar 72.50%, Penyerapan Anggaran sebesar 96.52%, Belanja Kontraktua sebesar 100%, Penyelesaian tagihan sebesar 100%, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%				Memantau dan penbanuan ha aman III DIPA, pemantauan dalam pengsan capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengsan rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya
Juli	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	95.19	105	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Ha aman III DIPA sebesar 72.50%, Penyerapan Anggaran sebesar 96.52%, Belanja Kontraktua sebesar 100%, Penyelesaian tagihan sebesar 100%, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%				Memantau dan penbanuan ha aman III DIPA, pemantauan dalam pengsan capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengsan rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya
Agustus	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	95.19	105	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Ha aman III DIPA sebesar 72.50%, Penyerapan Anggaran sebesar 96.52%, Belanja Kontraktua sebesar 100%, Penyelesaian tagihan sebesar 100%, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%				Memantau dan penbanuan ha aman III DIPA, pemantauan dalam pengsan capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengsan rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya
September	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	95.18	105	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 100%, Deviasi Ha aman III DIPA sebesar 67.07%, Penyerapan Anggaran sebesar 100%, Belanja Kontraktua sebesar 100%, Penyelesaian tagihan sebesar 100%, Pengelolaan UP dan TUP 100%, Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%				Memantau dan penbanuan ha aman III DIPA, pemantauan dalam pengsan capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengsan rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya
Oktober	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	91.17	100	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari persentase Revisi DIPA sebesar 75.00%, Deviasi				Memantau dan penbanuan ha aman III DIPA, pemantauan dalam pengsan capaian output

						Halaman III DIPA sebesar 66,08%; Penyerapan Anggaran sebesar 93,81%. Belanja Kontrak sebesar 100%. Penyelesaian Tagihan sebesar 100%. Pengelolaan UP dan TUP 100%. Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%.			dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengisian rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya.		
		November	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	92,53	100	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari peninjauan Revisi DIPA sebesar 75,00%. Deviasi Halaman III DIPA sebesar 67,53%. Penyerapan Anggaran sebesar 100%. Belanja Kontrak sebesar 100%. Penyelesaian Tagihan sebesar 100%. Pengelolaan UP dan TUP 100%. Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%.		Pemantauan dan pembaruan halaman III DIPA, pemantauan dalam pengisian capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengisian rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya.		
		Desember	Memperoleh nilai IKPA bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	91	92,53	100	Nilai IKPA bulanan PPSDM yang diperoleh dari peninjauan Revisi DIPA sebesar 75,00%. Deviasi Halaman III DIPA sebesar 67,53%. Penyerapan Anggaran sebesar 100%. Belanja Kontrak sebesar 100%. Penyelesaian Tagihan sebesar 100%. Pengelolaan UP dan TUP 100%. Dispensasi SPM sebesar 0, dan Capaian Output 100%.		Pemantauan dan pembaruan halaman III DIPA, pemantauan dalam pengisian capaian output dengan tepat waktu, serta pemantauan dalam pengisian rencana penarikan dana pada bulan selanjutnya.		
2.3	Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal	Januari	Memperoleh nilai Audit Sistem Kearsipan bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80,5	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan Januari 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip		Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan kearsipan internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri	80	Nilai
		Februari	Memperoleh nilai Audit Sistem Kearsipan bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80,5	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan Februari 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip		Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan kearsipan internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri		
		Maret	Memperoleh nilai Audit Sistem Kearsipan bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80,5	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan Maret 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip	29.790.670.000	Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan kearsipan internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri		
		April	Memperoleh nilai Audit Sistem Kearsipan bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80,5	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan April 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian		Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan kearsipan internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri		

					mandiri audit internal arsip					
Mei	Memperoleh nilai Audit Sistem Keaslian bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80.6	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan April 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip					Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keaslian internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri
Juni	Memperoleh nilai Audit Sistem Keaslian bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80.6	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan April 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip	30.396.604.000	15.023.617.721	49		Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keaslian internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri
Juli	Memperoleh nilai Audit Sistem Keaslian bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80.6	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan April 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip					Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keaslian internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri
Agustus	Memperoleh nilai Audit Sistem Keaslian bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80.6	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan April 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip					Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keaslian internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri
September	Memperoleh nilai Audit Sistem Keaslian bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	80.6	100	Perolehan nilai berdasarkan perolehan tahun 2024. Sampai dengan September 2025 dilaksanakan inventarisasi arsip dinamis PPSDM untuk persiapan input data penilaian mandiri audit internal arsip					Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keaslian internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri
Oktober	Memperoleh nilai Audit Sistem Keaslian bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	83.92	105	Berdasarkan hasil evaluasi keaslian tahun 2024-2025, PPSDM EMKG menunjukkan kinerja yang positif dengan adanya peningkatan nilai dari 80,57 menjadi 83,92. Capaian tersebut menandakan bahwa upaya perbaikan tata kelola keaslian yang dilakukan telah berjalan efektif dan berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pengelolaan arsip.					Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keaslian internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri
November	Memperoleh nilai Audit Sistem Keaslian bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	83.92	105	Berdasarkan hasil evaluasi keaslian tahun 2024-2025, PPSDM EMKG menunjukkan kinerja yang positif dengan adanya peningkatan nilai dari 80,57 menjadi 83,92. Capaian tersebut menandakan bahwa upaya perbaikan tata kelola keaslian yang dilakukan telah berjalan efektif dan berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pengelolaan arsip.					Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keaslian internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri

		Desember	Memperoleh nilai Audit Sistem Keabsahan bulanan PPSDM sesuai dengan ketentuan	80	83,92	105	Berdasarkan hasil evaluasi keabsahan tahun 2024-2025, PPSDM LMKG menunjukkan kinerja yang positif dengan adanya peningkatan nilai dari 80,57 menjadi 83,92. Capaian tersebut menandakan bahwa upaya perbaikan tata kelola keabsahan yang dilakukan telah berjalan efektif dan bermakna nyata terhadap peningkatan mutu pengelolaan arsip				Mengikuti sesuai dengan jadwal pengawasan keabsahan internal tahun 2025, yakni menunggu hasil verifikasi input data penilaian mandiri	
--	--	----------	---	----	-------	-----	--	--	--	--	---	--

Pil. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia MKG



Adityawarman, S.Si., MM
198006172006041006