



BMKG
Corporate
University

LAPORAN TAHUNAN 2025

**PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
METEOROLOGI KLIMATOLOGI GEOFISIKA**

Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga **Laporan Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) Tahun 2025** dapat disusun dan disajikan dengan baik. Laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban dan akuntabilitas PPSDM MKG dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai unit kerja pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG).

Laporan Tahunan PPSDM MKG Tahun 2025 memuat gambaran umum serta capaian kinerja atas berbagai program dan kegiatan pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan sepanjang tahun 2025, sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan. Laporan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang komprehensif mengenai kontribusi PPSDM MKG dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia MKG yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Kami berharap Laporan Tahunan PPSDM MKG Tahun 2025 ini dapat menjadi bahan evaluasi, referensi, dan masukan yang konstruktif dalam upaya peningkatan kinerja PPSDM MKG serta mendukung pencapaian tujuan strategis BMKG secara keseluruhan.

Akhir kata, kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan laporan ini dan peningkatan kinerja PPSDM MKG di masa yang akan datang.

Tangerang Selatan, 24 Januari 2026
Kepala Pusat Pengembangan SDM MKG
Badan Meteorologi, Klimatologi, dan
Geofisika



Adityawarman, S.Si, MM

Daftar Isi

Kata Pengantar	1
Daftar Isi	2
Daftar Gambar	3
Daftar Tabel	4
Bab I Kebijakan Teknis PPSDM MKG	5
1. Kebijakan Peningkatan Kualifikasi Pendidikan ASN	5
2. Kebijakan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berstandar	6
3. Kebijakan Peningkatan Kualitas Layanan Pengembangan Kompetensi	6
4. Kebijakan Penguatan Jejaring dan Kerja Sama Internasional	6
5. Kebijakan Penguatan Tata Kelola dan Akuntabilitas Kinerja	6
BAB II Kinerja PPSDM Tahunan 2025	8
2.1 Program SDM Unggul - Beasiswa Pendidikan	8
2.2 Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi, dan In House Training (IHT)	21
2.3 Pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar CPNS 2025	32
2.4 Massive Open Online Course (MOOC)	40
2.5 Online Group Discussion (OGD)	45
2.6 Buletin dan Open Journal System (OJS) Widya Climago	47
2.7 Penyelenggaraan Pelatihan Internasional	49
2.8 Kegiatan Internasional yang diikuti/diselenggarakan	57
2.9 Kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP)	58
2.10 IKPA	60
2.11 Peristiwa Penting	61
BAB III Laporan Keuangan	67
BAB IV Kendala dan Mitigasi	69
BAB V Penutup	74

Daftar Gambar

Gambar 1. Grafik persentasi pegawai dengan IP $\geq 3,20$	6
Gambar 2. Sebaran mahasiswa tugas belajar S2 dan S3 dengan pembiayaan PPSDM MKG	10
Gambar 3. Sebaran TB DN dan DD Berdasarkan Sumber Pembiayaan	11
Gambar 4. Jumlah penerimaan Tahun 2025-ITS	12
Gambar 5. Update aplikasi beasiswa	14
Gambar 6. Alur penerbitan SK TB melalui aplikasi web beasiswa.bmkg.go.id	15
Gambar 7. Hasil survey kepuasan layanan	16
Gambar 8. Hasil survey UI/UX app web beasiswa	17
Gambar 9. Sebaran mahasiswa tugas belajar luar negeri	18
Gambar 10. Capaian penambahan awardee luar negeri 2025	19
Gambar 11. Sebaran Negara Studi Awardee Luar Negeri	20
Gambar 12. Laporan kuartal tahun 2025	22
Gambar 13. Sebaran Jumlah Proyek Akhir Peserta Pelatihan MKGI Tahun 2025	24
Gambar 14. Hasil Evaluasi Penyelenggaraan dan Tenaga Pengajar dari Pelatihan Tahun 2025	29
Gambar 15. Hasil Evaluasi Akademik Peserta Pelatihan Tahun 2025	30
Gambar 16. Sebaran Jumlah Pelatihan yang diadakan PPSDM MKG	30
Gambar 17. Sebaran Gender dan Generasi Peserta Pelatihan Tahun 2025	31
Gambar 18. Sebaran Asal Wilayah Peserta Pelatihan Tahun 2025	31
Gambar 19. Inovasi Pemutakhiran Proses Bisnis Kediklatan	32
Gambar 20. Inovasi Pedoman Kebijakan Teknis Kediklatan	33
Gambar 21. Penyelenggaraan Pelatihan Kepimpinan Pengawas XII Secara Online	34
Gambar 22. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Gol. II & III Angkatan XLII, XLIII, XLIV, XLV, XLVI, dan XLVII Secara Online melalui Zoom	35
Gambar 23. Penyelenggaraan Pelatihan Adaptive Leadership: Leading The Next Generation	38
Gambar 24. Survey Evaluasi Layanan Penyelenggara Pelatihan, Performa Widyaiswara dan Narasumber dari Pelatihan PKP, Latsar, dan Adaptive Leadership	39
Gambar 25. Survey Evaluasi Performa Coach, Penguji, dan Mentor dari Pelatihan PKP, Latsar, dan Adaptive Leadership	39
Gambar 26. Inovasi Pelatihan Kepimpinan dan Pelatihan Dasar	41
Gambar 27. Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan MOOC	42
Gambar 28. Panduan Teknis Penyusunan MOOC	42
Gambar 29. Tampilan MOOC di Halaman LMS (Learning Management System)	43
Gambar 30. Hasil Survei Relevansi Topik MOOC dengan Kebutuhan Pengguna	44
Gambar 31. Hasil Survei Pemahaman akan Tujuan, Cakupan, dan Skema MOOC	45
Gambar 32. Hasil Survei Tantangan dalam Pengembangan MOOC	45
Gambar 33. Diseminasi Pelaksanaan Online Group Discussion (OGD)	47
Gambar 34. Survey Kepuasan OGD 2025	47
Gambar 35. Tampilan Cover Jurnal Widya Climago	48

Gambar 36. Sebaran Konten Buletin Edisi 17 dan Edisi 18 PPSDM MKG Tahun 2025	49
Gambar 37. Survey Kepuasan Layanan Jurnal Widya Climago	49
Gambar 38. Persentase Asal Peserta	51
Gambar 39. Sumber Pendanaan	51
Gambar 40. Distribusi Bidang yang Mengikuti Kegiatan Pelatihan Internasional	52
Gambar 41. Training Evaluation – WMO Marine Services Course	53
Gambar 42. Training Evaluation – OTGA Training on Tsunami Mitigation	53
Gambar 43. Training Evaluation – Capacity Building Program for Climate Services (FEWH)	54
Gambar 44. Training Evaluation – Seismic Hazard Analysis	55
Gambar 45. Online Seminar Evaluation – Webinar Internasional & RFG	55
Gambar 46. On-the-Job Training Evaluation	56
Gambar 47. In-House Training Evaluation – QMS Tuvalu	57
Gambar 48. Kerjasama dan Inovasi Pembelajaran	58
Gambar 49. Hasil Nilai IKPA PPSDM MKG 2025	61
Gambar 50. Pembacaan Hasil Sertifikasi ISO 9001 PPSDM	63
Gambar 51. Pertemuan Pelaksanaan Sertifikasi ISO 9001 di PPSDM MKG	64
Gambar 52. Surat Keputusan BPIP No. 49 Tahun 2025	66

Daftar Tabel

Tabel 1. Capaian anggaran pendidikan dalam negeri	12
Tabel 2. Capaian anggaran pendidikan luar negeri	18
Tabel 3. Capaian LPDP	20
Tabel 4. Capaian lulusan awardee luar negeri tahun 2025	21
Tabel 5. Rincian Pelatihan Teknis MKG Tahun 2025	22
Tabel 6. Rincian Pelatihan Teknis Non MKG Tahun 2025	23
Tabel 7. Rincian Pelatihan Fungsional Tahun 2025	25
Tabel 8. Rincian Kegiatan Sertifikasi Tahun 2025	26
Tabel 9. Rincian Kegiatan In House Training Tahun 2025	27
Tabel 10. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025	35
Tabel 10. Data Kegiatan Pertemuan Internasional 2025	58
Tabel 11. Sebaran Lokus dan Peserta Kegiatan AKPK	59
Tabel 12. Hasil Penilaian Maturitas CORPU BMKG 2025	62
Tabel 13. PAGU dan Realisasi Keuangan berdasarkan Jenis Belanja PPSDM Tahun 2025	67
Tabel 14. Uraian Kendala dan Mitigasi Kegiatan PPSDM Tahun 2025	69

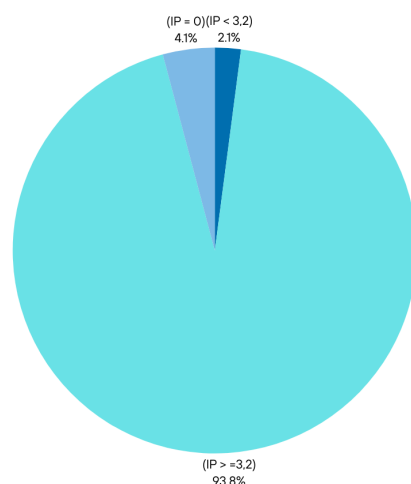
Bab I Kebijakan Teknis PPSDM MKG

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran strategis Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) menetapkan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia Tahun 2025 yang diarahkan pada peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) BMKG secara terukur dan berkelanjutan.

Kebijakan teknis PPSDM MKG Tahun 2025 dirumuskan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN BMKG serta mengacu pada Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Pengembangan Modal Insani BMKG Tahun 2022–2026 dan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Nomor DIPA-075.0.1.667587/2025 tanggal 2 Desember 2024. Implementasi kebijakan tersebut diwujudkan melalui program dan kegiatan yang secara langsung mendukung pencapaian indikator kinerja utama dan indikator kinerja pendukung PPSDM MKG.

1. Kebijakan Peningkatan Kualifikasi Pendidikan ASN

PPSDM MKG menetapkan kebijakan teknis yang mendorong peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai melalui fasilitasi dan pembinaan ASN yang sedang menempuh pendidikan formal. Kebijakan ini diarahkan untuk mencapai target persentase pegawai terdidik yang sedang menjalani kuliah dengan IP Semester $\geq 3,20$ sebesar 75%, melalui penguatan sistem monitoring akademik, pembinaan berkelanjutan, serta penyelarasan bidang studi dengan kebutuhan organisasi.



Gambar 1. Grafik persentase pegawai dengan IP $\geq 3,20$

Dari total 255 pegawai tugas belajar aktif dalam negeri, sebanyak 181 orang (71%) tercatat memperoleh IP semester sama dengan atau di atas 3,20. Sementara itu, terdapat 8 orang yang belum memiliki nilai IP karena nilai KHS semester terbaru belum diinput. Sebanyak 4 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 3 orang lainnya memiliki capaian nilai yang kurang optimal pada mata kuliah tertentu. Selain itu, terdapat 62 orang yang belum melakukan pelaporan progres pendidikan, antara lain karena baru memasuki masa perkuliahan, belum terdata, maupun kendala lainnya.

2. Kebijakan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berstandar

Dalam rangka meningkatkan kompetensi teknis, fungsional, dan manajerial ASN BMKG, PPSDM MKG melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan pelatihan yang mengacu pada standar mutu pelatihan. Kebijakan ini ditujukan untuk mencapai target persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar sebesar 87%, melalui peningkatan kualitas kurikulum, metode pembelajaran, serta kompetensi widyaiswara dan tenaga pengajar.

3. Kebijakan Peningkatan Kualitas Layanan Pengembangan Kompetensi

PPSDM MKG menetapkan kebijakan teknis peningkatan kualitas layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang berorientasi pada kepuasan pengguna layanan. Kebijakan ini dilaksanakan melalui penyempurnaan sistem layanan pelatihan, optimalisasi pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta penguatan mekanisme evaluasi, guna mencapai target persentase kepuasan layanan sebesar 85%.

4. Kebijakan Penguatan Jejaring dan Kerja Sama Internasional

Untuk mendukung pengembangan kompetensi global ASN BMKG, PPSDM MKG menerapkan kebijakan teknis peningkatan partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi internasional. Kebijakan ini diarahkan untuk memenuhi target partisipasi pada 5 kegiatan pengembangan kompetensi internasional, melalui kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan luar negeri serta organisasi internasional di bidang MKG.

5. Kebijakan Penguatan Tata Kelola dan Akuntabilitas Kinerja

Sebagai bagian dari penguatan tata kelola organisasi, PPSDM MKG menetapkan kebijakan teknis peningkatan akuntabilitas kinerja dan pengelolaan anggaran. Kebijakan ini ditujukan untuk mencapai Nilai Evaluasi AKIP PPSDM MKG sebesar

A, Nilai IKPA (NKA) sebesar 91%, serta Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal sebesar 80, melalui penguatan perencanaan berbasis kinerja, pengendalian internal, dan peningkatan kualitas pengelolaan arsip.

BAB II Kinerja PPSDM Tahunan 2025

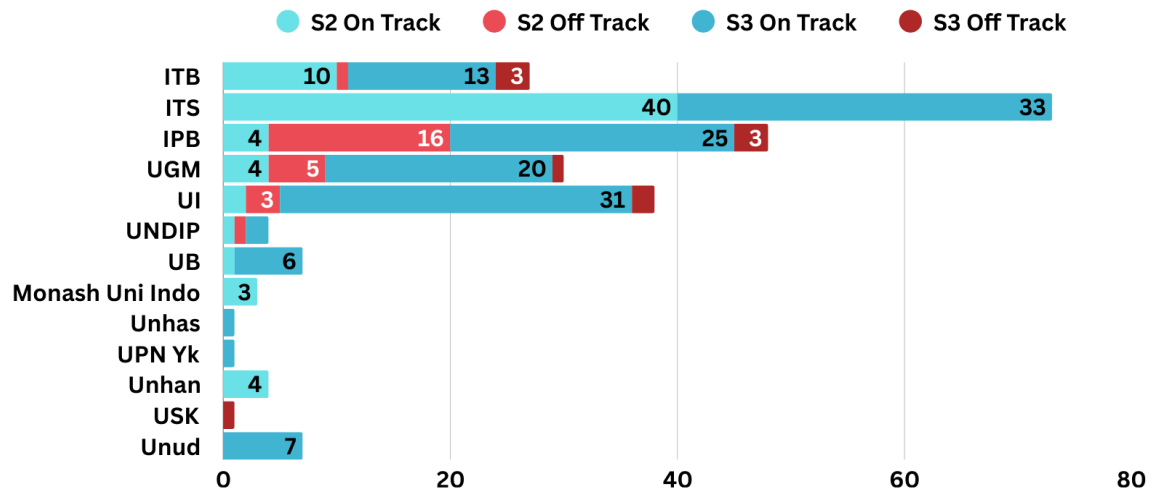
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) dalam melaksanakan kegiatan pada Tahun 2025 berjalan dengan baik dan mampu merealisasikan program serta kegiatan sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Output utama dari PPSDM MKG adalah tersedianya sumber daya manusia MKG yang kompeten, profesional, dan berdaya saing melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang terencana, terstandar, dan berkelanjutan.

Pada Tahun 2025, PPSDM MKG melaksanakan berbagai bentuk pengembangan kompetensi, meliputi Pelatihan Teknis, Pelatihan Fungsional, In House Training (IHT), Workshop dan Seminar daring (Online Group Discussion/OGD), pelatihan kerja sama internasional, serta penyelenggaraan program beasiswa pendidikan dalam dan luar negeri. Ragam kegiatan tersebut dirancang untuk mendukung peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kapasitas ASN BMKG sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Pelaksanaan kinerja PPSDM MKG didukung oleh sinergi dan kolaborasi berbagai tim kerja, yaitu Tim Pelatihan Teknis dan Fungsional, Tim Corporate University, Tim Pelatihan Dasar dan Kepemimpinan, Tim Kerja Sama Internasional, Tim IDRIP, Tim Tata Usaha, Tim Renbangstra, Tim Teknologi Informasi, serta Tim Pendidikan Dalam dan Luar Negeri. Seluruh tim tersebut bekerja secara terpadu dalam merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi program pengembangan kompetensi, sehingga setiap kegiatan dapat berjalan efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

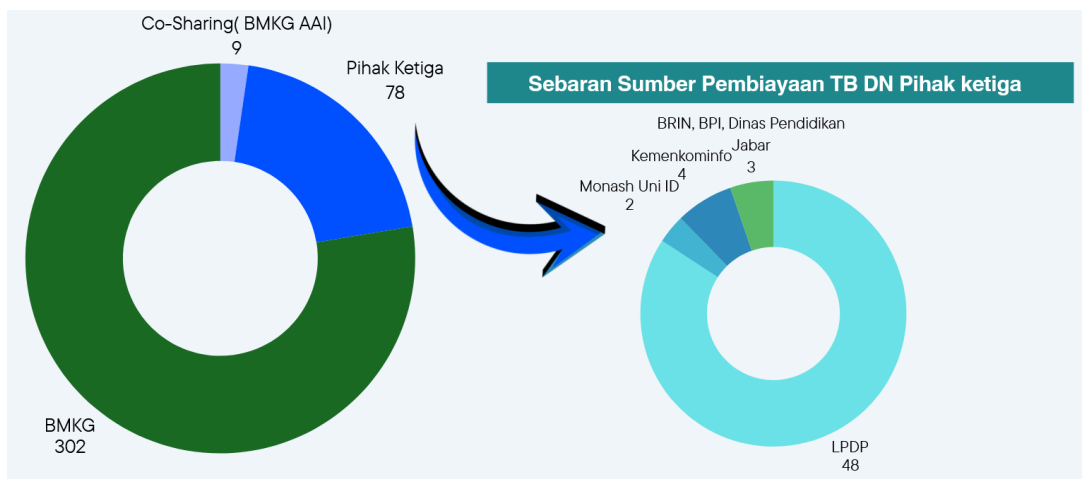
2.1 Program SDM Unggul - Beasiswa Pendidikan

A. Pendidikan Dalam Negeri



Gambar 2. Sebaran mahasiswa tugas belajar S2 dan S3 dengan pembiayaan PPSDM MKG

Sebaran mahasiswa tugas belajar pada jenjang S2 dan S3 di berbagai perguruan tinggi menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa berada pada status on track. Jumlah mahasiswa terbanyak tercatat di ITS, UI, IPB, dan UGM, dengan dominasi mahasiswa S2 dan S3 yang progres studinya berjalan sesuai rencana. Meskipun demikian, masih terdapat mahasiswa dengan status off track di beberapa perguruan tinggi, terutama pada jenjang S2 di IPB dan UGM serta jenjang S3 di ITB dan IPB, namun jumlahnya relatif lebih kecil dibandingkan mahasiswa yang on track. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belajar sebagian besar berjalan dengan baik, dengan tetap memerlukan perhatian dan pendampingan bagi mahasiswa yang berada pada status off track. Program SDM Unggul tugas belajar dalam negeri memiliki 3 sumber pembiayaan yaitu beasiswa BMKG, pihak ke 3 seperti LPDP, Kemenkominfo, serta beasiswa cost sharing antara BMKG dengan pihak ketiga yaitu AAI dan BMKG.



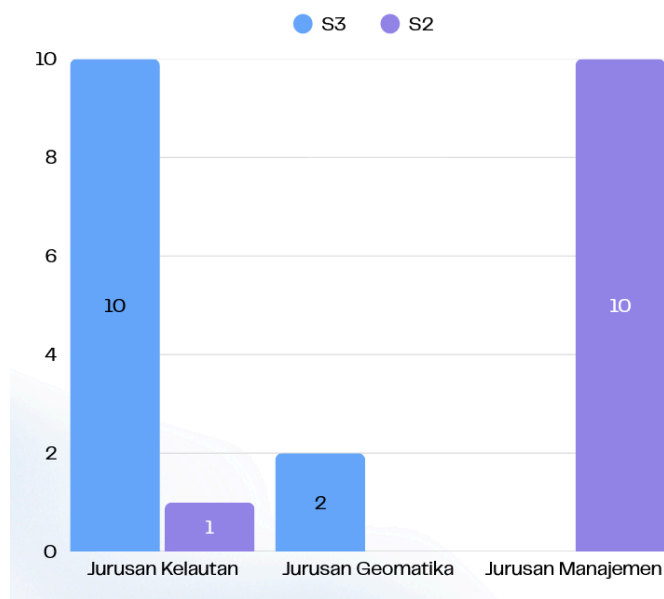
Gambar 3. Sebaran TB DN dan DD Berdasarkan Sumber Pembiayaan

Sejalan dengan skema pembiayaan tersebut, capaian anggaran pendidikan dalam negeri pada Program SDM Unggul tugas belajar menunjukkan total realisasi anggaran sebesar Rp15.321.349.678. Anggaran tersebut terdiri atas pembiayaan melalui mekanisme PKS sebesar Rp13.667.615.293 yang direalisasikan melalui 21 kali pembayaran kepada universitas, UKT Non PKS sebesar Rp182.000.000 untuk 12 usulan pembiayaan SPP, bantuan pendidikan sebesar Rp672.408.097 untuk periode 12 bulan, serta Pendidikan Luar Ikatan (PJI) sebesar Rp799.326.288 yang bersumber dari pendanaan PPSDM, PSGT, dan PGT. Secara keseluruhan, realisasi anggaran tersebut mencerminkan dukungan pendanaan dari berbagai sumber pembiayaan, baik internal BMKG maupun kerja sama dengan pihak ketiga, dalam mendukung keberlangsungan pelaksanaan tugas belajar dalam negeri.

Tabel 1 Capaian anggaran pendidikan dalam negeri

Kegiatan	Total Anggaran	Keterangan
PKS	13.667.615.293	21 kali pembayaran ke Universitas
UKT Non PKS	182.000.000	12 usulan pembiayaan SPP
Bantuan Pendidikan	672.408.097	12 bulan
PJJ	799.326.288	Syber dana PPSDM, PSGT, PGT
Jumlah	15.321.349.678	

Pada tahun 2025, Pendidikan Dalam Negeri melaksanakan penerimaan mahasiswa tugas belajar baru di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) sebanyak 23 orang dari total 40 pendaftar. Penerimaan tersebut mencakup Program S3 Kelautan sebanyak 13 orang. Sementara itu, sebanyak 17 orang dinyatakan tidak lulus seleksi, yang disebabkan oleh ketentuan usia di bawah 35 tahun sebanyak 15 orang, tidak memenuhi persyaratan administrasi atau akademik sebanyak 1 orang, serta 1 orang mengundurkan diri. Program S3 Geomatika merupakan program berkelanjutan bagi mahasiswa yang melanjutkan studi dari jenjang S2 ke S3. Adapun pada Program S2 MM, tercatat sebanyak 12 pendaftar, dengan hasil seleksi menunjukkan 1 orang mengundurkan diri dan 1 orang tidak memenuhi ketentuan yang ditetapkan.



Gambar 4. Jumlah penerimaan Tahun 2025-ITS

Program Double Degree (DD Degree) Tahun 2025 direncanakan melalui kerja sama antara Program Studi Magister Penginderaan Jauh (Master of Remote Sensing) Universitas Gadjah Mada dan Master of Geographic Information Science, Queensland University, Australia. Program ini telah disosialisasikan pada 16 Desember 2025 sebagai bagian dari penguatan kualitas pendidikan dan kompetensi internasional peserta tugas belajar. Saat ini, status Letter of Understanding (LoU) telah dilakukan pengecekan oleh Biro Hukum dan selanjutnya akan diajukan ke AAI sebagai tahapan lanjutan dalam proses formal kerja sama program tersebut.

Sehubungan dengan bertambahnya jumlah mahasiswa tugas belajar, ada beberapa hal yang menjadi perhatian terhadap tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi mahasiswa tugas belajar, diantaranya:

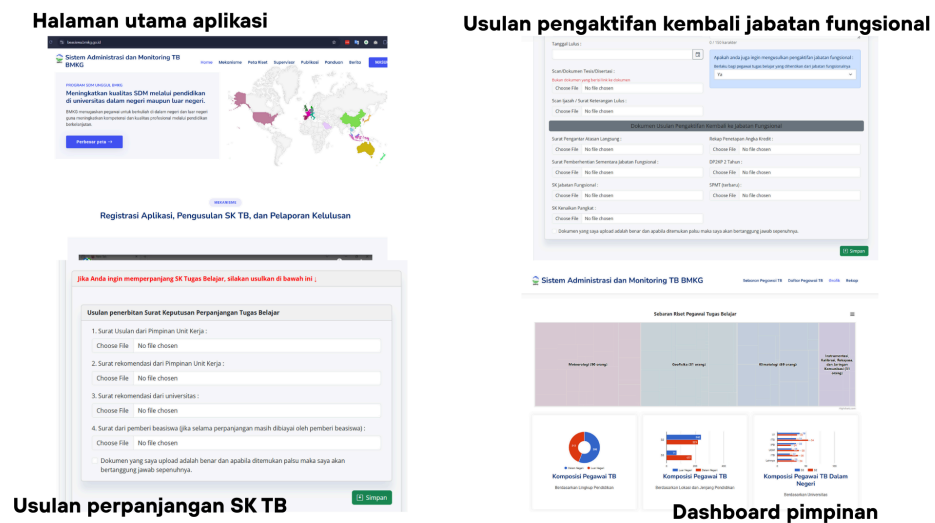
- a. Menghubungi mahasiswa yang perlu ditindaklanjuti terkait studinya (5 orang) dan meminta mereka berkomitmen untuk menyelesaikan studinya.
 - Hasil: 4 orang dalam proses pengawasan, 1 orang dalam proses pertanggung jawaban.
- b. Mengecek kembali laporan monitoring pegawai TB di aplikasi dan menindaklanjuti dengan memberikan notifikasi peringatan
- c. Berkoordinasi dengan kampus, promotor & co-promotor BMKG.
- d. Mendampingi mahasiswa yang memerlukan perhatian.

Ada beberapa peraturan/pedoman yang sudah dibuat di Pendidikan Dalam Negeri, diantaranya:

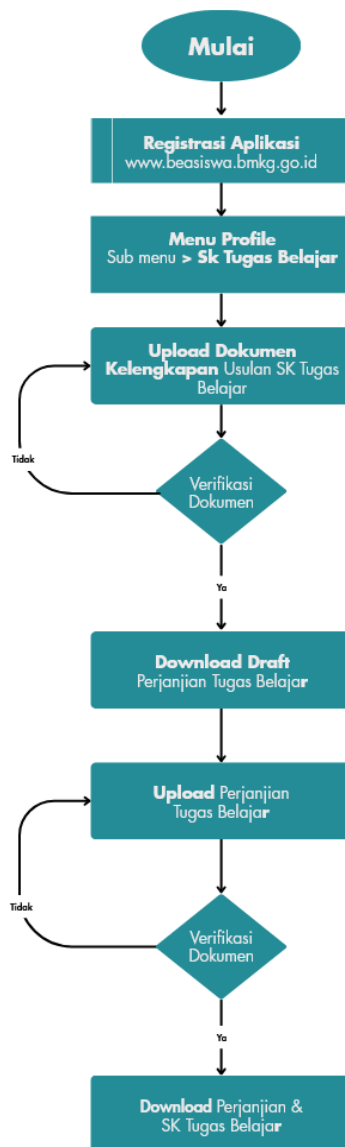
1. Draft SOP Penerimaan Beasiswa Bagi Pegawai Tugas Belajar BMKG (masih perlu penyesuaian format)
2. Draft SOP Pengajuan Penggantian Biaya Pendidikan Bagi Penerima Beasiswa
3. Draft SOP Pemilihan Pembimbing Tugas Akhir Dari
4. Draft SOP Perjalanan Dinas Pegawai Tugas Belajar Dalam Negeri
5. Pedoman pelaksanaan monitoring TB aplikasi dan kampus
6. Usulan revisi perka TB (*masih dalam proses pembahasan*)

Sebagai bagian dari peningkatan layanan dan penguatan tata kelola Program Beasiswa, telah dilakukan pembaruan aplikasi beasiswa yang mencakup pengembangan fitur pada sisi pengguna maupun administrator. Pada halaman utama website, ditambahkan *slideshow* informatif yang memuat mekanisme registrasi aplikasi, pengusulan SK Tugas Belajar, pelaporan kelulusan, serta mekanisme bantuan penggantian biaya pendidikan, yang didukung dengan *menu bar* untuk

memudahkan navigasi ke berbagai informasi. Dari sisi Pegawai Tugas Belajar, aplikasi ini dilengkapi dengan fitur pengusulan penerbitan SK Tugas Belajar dan SK Perpanjangan Tugas Belajar, pelaporan kelulusan yang terintegrasi dengan usulan pengangkatan kembali ke jabatan fungsional, fitur unggah dokumen pendukung seperti scan buku rekening dan NPWP, serta pelaporan metode dan lokasi penelitian. Sementara itu, dari sisi Admin PPSDM MKG, dilakukan penambahan fitur unggah dokumen bagi pegawai yang mengundurkan diri atau *drop out*, penyempurnaan fitur *export to Excel* sesuai kebutuhan pengelolaan data, penyesuaian halaman admin untuk usulan SK Tugas Belajar dan pelaporan selesai tugas belajar, serta penambahan fitur moderasi universitas dan jenis beasiswa. Selain itu, aplikasi juga dilengkapi dengan halaman *dashboard* khusus bagi pimpinan dan ketua tim pendidikan untuk mendukung pemantauan dan pengambilan keputusan secara lebih efektif.



Gambar 5. Update aplikasi beasiswa

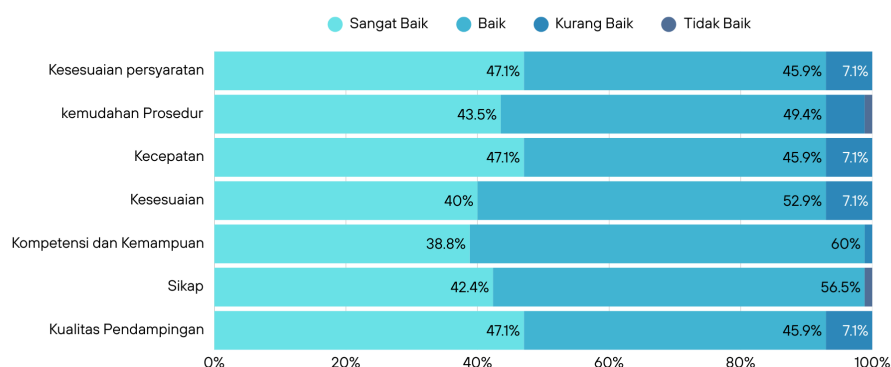


Gambar 6. Alur penerbitan SK TB melalui aplikasi web beasiswa.bmkg.go.id

Kolaborasi antara PPSDM MKG dan Biro SDMO dilaksanakan melalui pemanfaatan aplikasi beasiswa BMKG sebagai sistem terintegrasi dalam pengelolaan Tugas Belajar. Proses dimulai dari registrasi dan pengajuan usulan SK Tugas Belajar oleh pegawai, dilanjutkan dengan verifikasi dokumen secara bertahap. Setelah dokumen dinyatakan lengkap dan sesuai, pegawai melakukan pengunduhan serta pengunggahan perjanjian tugas belajar hingga SK Tugas Belajar diterbitkan. Mekanisme ini juga mendukung pelaporan kelulusan dan pengangkatan kembali pegawai Tugas Belajar, serta koordinasi pembaruan kebijakan terkait Tugas

Belajar, sehingga mendukung akuntabilitas dan efektivitas Program SDM Unggul.

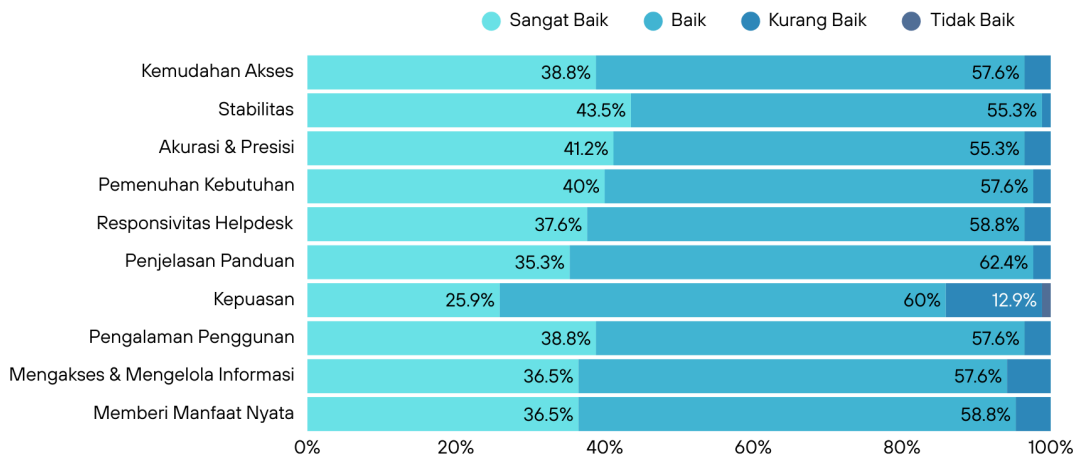
HASIL SURVEY KEPUASAN LAYANAN



Gambar 7. Hasil survey kepuasan layanan

Responden menekankan perlunya percepatan layanan dengan penetapan *service level agreement* (SLA) yang jelas, khususnya pada proses verifikasi laporan semester, administrasi tugas belajar, serta seluruh tahapan pendanaan. Selain itu, responden mengharapkan peningkatan sosialisasi dan kejelasan informasi administrasi agar prosedur dapat dipahami secara lebih menyeluruh. Penguatan koordinasi antara PPSDM dan SDMO juga dinilai penting guna memastikan keseragaman kebijakan dan implementasi di lapangan. Dari sisi layanan, responden menyoroti perlunya peningkatan kualitas dan kecepatan respon petugas, baik melalui respons email yang lebih cepat maupun pemanfaatan kanal layanan yang terstruktur seperti FAQ/Q&A, sistem tiket layanan, atau *chat support*. Responden juga mengusulkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi (MONEV) secara rutin, baik daring maupun melalui kunjungan ke perguruan tinggi setiap 1–2 semester apabila memungkinkan. Di samping itu, diperlukan penguatan dukungan terhadap kegiatan riset, publikasi, dan keikutsertaan konferensi bagi mahasiswa S2 dan S3, serta penambahan program pelatihan akademik, khususnya dalam penulisan artikel ilmiah dan peningkatan kemampuan Bahasa Inggris.

HASIL SURVEY UI/UX APP WEB BEASISWA

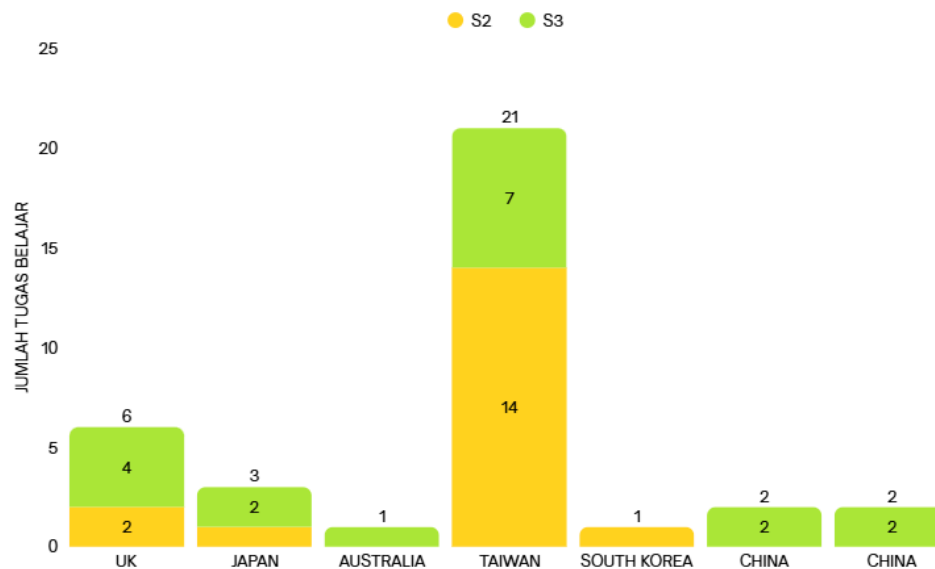


Gambar 8. Hasil survey UI/UX app web beasiswa

Berdasarkan hasil kuesioner, terdapat beberapa catatan penting yang menjadi perhatian Tim Pendidikan Dalam Negeri, antara lain perlunya pengembangan fitur pada Web Aplikasi Beasiswa, khususnya terkait penyediaan format surat, publikasi pengumuman seperti *Call for Paper* dan kegiatan di sektor pendidikan, serta peningkatan tampilan antarmuka aplikasi. Selain itu, responden juga memberikan masukan mengenai durasi proses verifikasi yang diharapkan dapat berlangsung lebih cepat dan transparan. Di samping itu, penyederhanaan alur pemberkasan pada Web Aplikasi Beasiswa dinilai perlu dilakukan agar proses administrasi menjadi lebih efisien dan mudah digunakan oleh pengguna.

B. Pendidikan Luar Negeri

Pembiayaan tugas belajar luar negeri tahun 2025 untuk jenjang S2 dan S3 telah terealisasi dengan sangat optimal. Dari sisi anggaran, realisasi Beasiswa LN jenjang S2 mencapai Rp6.150.617.952 atau 99,14% dari pagu sebesar Rp6.203.854.000, sedangkan jenjang S3 terealisasi sebesar Rp3.436.078.933 atau 98,80% dari pagu Rp3.477.932.000, dengan sisa anggaran yang relatif kecil. Secara keseluruhan, total realisasi anggaran tugas belajar luar negeri mencapai Rp9.586.696.885 untuk pembiayaan 34 pegawai tugas belajar. Dari sisi sebaran negara tujuan, mahasiswa tugas belajar tersebar di beberapa negara dengan dominasi tujuan di Taiwan, khususnya pada jenjang S2 dan S3, diikuti oleh Inggris, Jepang, China, Korea Selatan, dan Australia, yang menunjukkan konsentrasi pembiayaan pada negara mitra strategis dengan jumlah peserta terbanyak.

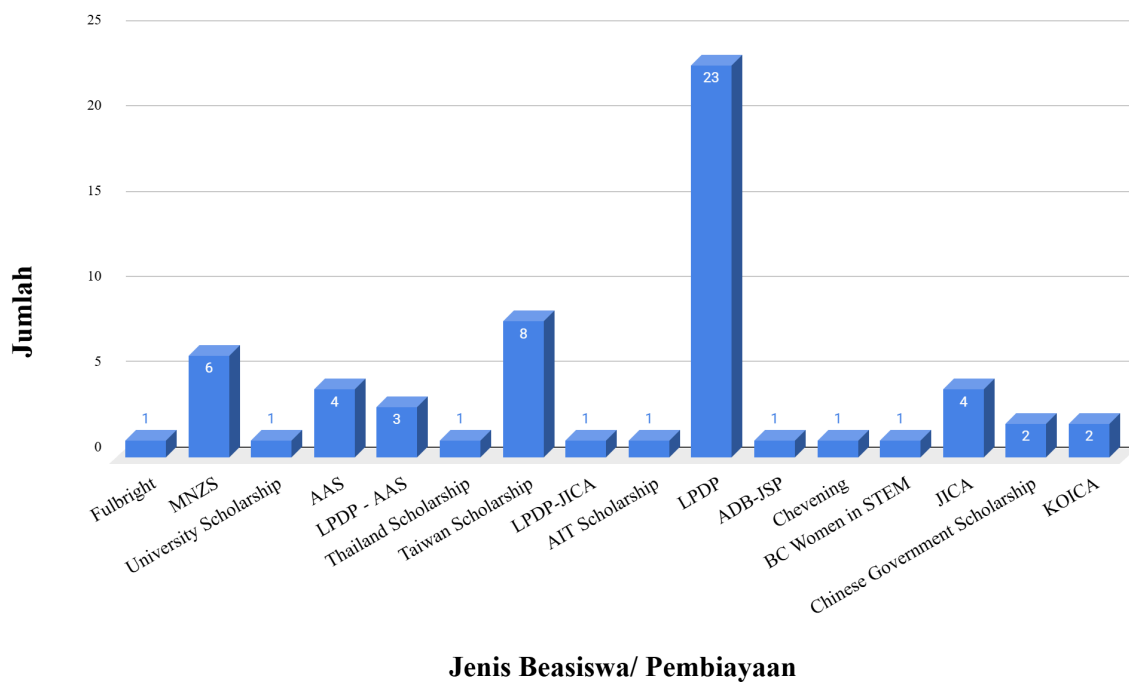


Gambar 9. Sebaran mahasiswa tugas belajar luar negeri

Tabel 2. Capaian anggaran pendidikan luar negeri

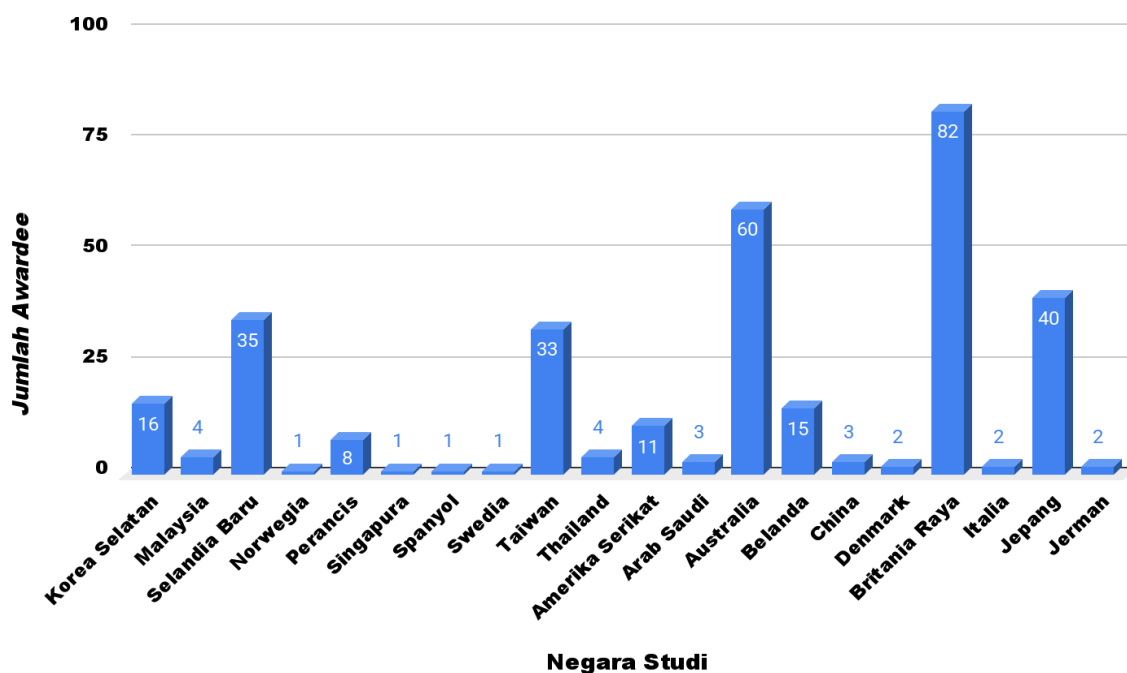
Uraian Kegiatan	Beasiswa LN - S2	Beasiswa LN - S3
Pagu	6,203,854,000	3,477,932,000
Realisasi	6,150,617,952	3,436,078,933
%	99,14	98,80
Sisa Anggaran	53,236,048	41,853,067

Capaian Penambahan Awardee LN 2025 menunjukkan hasil yang cukup baik dengan total 60 awardee. Program LPDP menjadi kontributor utama dengan 23 awardee, disusul Taiwan Scholarship dan MNZS yang juga memberikan kontribusi signifikan. Capaian ini mencerminkan semakin terbukanya peluang studi luar negeri melalui beragam skema beasiswa.



Gambar 10. Capaian penambahan awardee luar negeri 2025

Tujuan studi awardee tersebar di berbagai negara, dengan konsentrasi tertinggi berada di Britania Raya, yaitu sebanyak 82 awardee, diikuti oleh Australia sebanyak 60 awardee, serta Jepang dan Selandia Baru masing-masing sebanyak 40 dan 35 awardee. Negara tujuan lainnya meliputi Amerika Serikat, Taiwan, Korea Selatan, Malaysia, Thailand, China, serta beberapa negara Eropa seperti Belanda, Jerman, Prancis, Spanyol, dan Swedia, dengan jumlah awardee yang relatif lebih kecil. Secara keseluruhan, sebaran ini menunjukkan bahwa negara-negara dengan reputasi akademik kuat dan kerja sama pendidikan yang telah terjalin lama masih menjadi tujuan utama studi luar negeri, sementara diversifikasi negara tujuan tetap berlangsung untuk mendukung pengembangan kompetensi dan jejaring internasional awardee.



Gambar 11. Sebaran Negara Studi Awardee Luar Negeri

Persaingan untuk mendapatkan beasiswa LPDP semakin kompetitif. Dengan jumlah peminat yang semakin banyak dan penurunan jumlah alokasi beasiswa di tahun 2025, maka kesiapan talenta untuk bersaing di LPDP menjadi langkah yang sangat menentukan.

Tabel 3. Capaian LPDP

Periode	Jumlah Pendaftar Awal	Jumlah Lulus	Passing Grade
2023 - 1	50	31	790
2023 - 2	134	51	790
2024 - 1	95	34	935
2024 - 2	142	46	935
2025 - 1	119	7	1135
2025 - 2	134	16	1035

Pada tahun 2025, capaian kelulusan awardee LN tercatat sebanyak 60 orang,

seluruhnya berasal dari jalur luar negeri. Kontribusi lulusan terbesar berasal dari Meteorologi sebanyak 24 orang, diikuti Geofisika 14 orang, Klimatologi 12 orang, dan Instrumentasi 10 orang. Secara keseluruhan, jika digabung dengan lulusan dalam negeri dan program double degree, total lulusan mencapai 132 orang, yang menunjukkan kontribusi signifikan dari berbagai bidang keilmuan dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia. List lulusan lengkap dapat diakses pada link:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1SW4ktrM6LA1w4ILlfc4NraUMrtNTNSH/edit?usp=sharing&oid=116972482040518441252&rtpof=true&sd=true>

Tabel 4. Capaian lulusan awardee luar negeri tahun 2025

Count of Nama	Column Labels						
Row Labels	Geofisika	Instrumentasi	Klimatologi	Meteorologi	Non-MKGI	Grand Total	
Dalam Negeri	18	18	11	21	3	71	
Double Degree				1		1	
Luar Negeri	14	10	12	24		60	
Grand Total	32	28	23	46	3	132	

Laporan Pendidikan per Kuartal disusun sebagai media dokumentasi dan pemantauan perkembangan Program SDM Unggul BMKG sepanjang tahun 2025. Laporan ini diterbitkan secara berkala setiap kuartal 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.



2.2 Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi, dan *In House Training* (IHT)

A. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis yang diselenggarakan selama Tahun 2025 meliputi bidang meteorologi, klimatologi, geofisika, dan instrumentasi, dengan tujuan utama meningkatkan kompetensi pegawai, khususnya pada aspek operasional dan pengembangan layanan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (MKG). Penyelenggaraan pelatihan teknis ini merupakan bagian dari implementasi kebijakan teknis PPSDM MKG dalam mendukung pencapaian Indikator Kinerja (IK) Tahun 2025, terutama indikator persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar.

Tabel 5. Rincian Pelatihan Teknis MKG Tahun 2025

No	Nama Pelatihan Teknis (MKGI)	Jumlah Peserta	Jumlah JP
1	Pelatihan Teknis Pengolahan Model Numerik Geofisika Prekursor Gempabumi Tahun 2025	42	132
2	Pelatihan Teknis Desain Komunikasi Visual untuk Produk Informasi MKG Tahun 2025	41	182
3	Pelatihan Teknis Komunikasi Publik Tahun 2025	41	135
4	Pelatihan Teknis Prediksi Iklim Berbasis Machine Learning Tahun 2025	43	142
5	Pelatihan Teknis Pemanfaatan AI dalam Prediksi Cuaca Tahun 2025	44	148
6	Pelatihan Teknis Peringatan Dini Informasi Cuaca Penerbangan Tahun 2025	44	142
7	Pelatihan Teknis Pengolahan Data Meteorologi Maritim	44	132
8	Pelatihan Teknis Peralatan Klimatologi ARG dan AWS	41	135
9	Pelatihan Teknis Infrastruktur Jaringan (Online)	44	162
	Total	384	1310

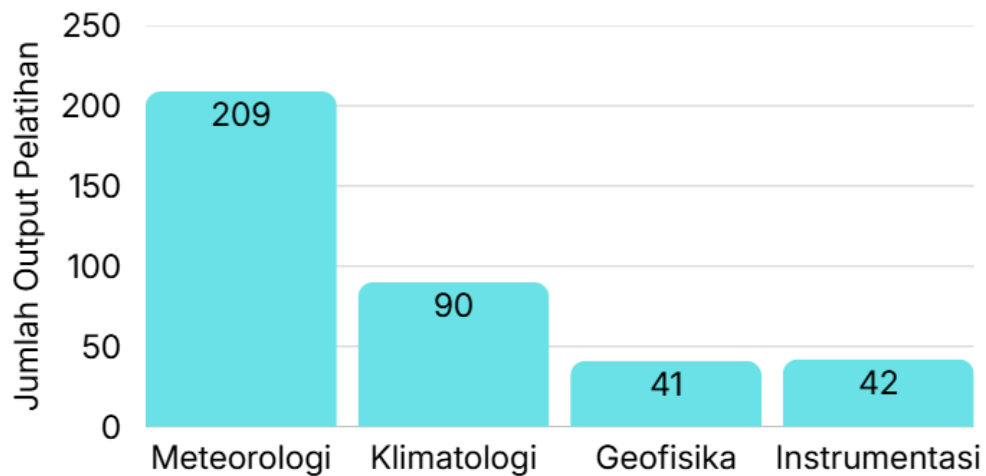
Tabel 6. Rincian Pelatihan Teknis Non MKG Tahun 2025

No	Nama Pelatihan Teknis (Non MKGI)	Jumlah Peserta	Jumlah JP
1	Pelatihan Teknis <i>AI Tools for Instructional Design non</i>	15	20
2	Pelatihan Teknis Data Analis	3	21
	Total	18	41

Berdasarkan data pelaksanaan, PPSDM MKG pada Tahun 2025 menyelenggarakan 9 jenis pelatihan teknis MKG dengan total 384 peserta dan akumulasi 1.310 Jam Pelajaran (JP), serta 2 pelatihan teknis non-MKG dengan 18 peserta dan 41 JP. Dengan demikian, secara keseluruhan pelatihan teknis PPSDM MKG pada Tahun 2025 melibatkan 402 peserta dengan total 1.351 JP. Capaian ini menunjukkan intensitas pelatihan yang tinggi serta pemanfaatan JP yang efisien, dengan distribusi peserta dan beban pembelajaran yang relatif proporsional antarbidang kompetensi.

Berdasarkan grafik sebaran output pelatihan teknis, bidang meteorologi mendominasi jumlah output dengan 209 output, diikuti oleh bidang klimatologi sebanyak 90 output, bidang instrumentasi sebanyak 42 output, dan bidang geofisika sebanyak 41 output. Output pelatihan tersebut berupa project plan yang disusun oleh peserta pelatihan. Project plan merupakan rencana tindak lanjut penerapan hasil pelatihan di unit kerja masing-masing, yang dirancang untuk meningkatkan kinerja operasional, inovasi layanan, serta pemanfaatan teknologi dan metode kerja baru di bidang MKG. Keberadaan project plan ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga mendorong implementasi nyata dan berkelanjutan di lingkungan kerja.

Jumlah Proyek akhir peserta pelatihan 2025



Gambar 13. Sebaran Jumlah Proyek Akhir Peserta Pelatihan MKGI Tahun 2025

Dari seluruh peserta pelatihan teknis Tahun 2025, sebagian besar peserta yang mengikuti evaluasi akhir dan menyusun project plan dinyatakan lulus sesuai standar, dengan hanya 5 peserta yang tidak lulus. Tingkat kelulusan yang tinggi ini secara langsung mendukung pencapaian Indikator Kinerja (IK) Tahun 2025, khususnya indikator persentase jumlah pegawai terlatih yang lulus sesuai standar, serta mencerminkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan teknis PPSDM MKG.

Ditinjau dari bidang keilmuan, pada Tahun 2025 pelatihan teknis di bidang meteorologi menjadi yang paling dominan dengan total 209 peserta. Pelatihan yang mendukung bidang ini antara lain Pelatihan Teknis Pemanfaatan AI dalam Prediksi Cuaca, Pelatihan Teknis Peringatan Dini Informasi Cuaca Penerbangan, Pelatihan Teknis Komunikasi Publik, Pelatihan Teknis Desain Komunikasi Visual untuk Produk Informasi MKG, serta Pelatihan Teknis Pengolahan Data Meteorologi Maritim. Dominasi pelatihan di bidang meteorologi mencerminkan tingginya kebutuhan penguatan kompetensi pegawai dalam mendukung layanan informasi cuaca, peringatan dini, serta pemanfaatan teknologi terkini seperti pemodelan numerik dan kecerdasan buatan (artificial intelligence).

Pada bidang klimatologi, pelatihan teknis melibatkan sebanyak 90 peserta, yang dilaksanakan melalui Pelatihan Teknis Prediksi Iklim Berbasis Machine Learning serta Pelatihan Teknis Peralatan Klimatologi ARG dan AWS. Pelatihan ini difokuskan pada peningkatan kapasitas pegawai dalam analisis dan prediksi iklim, serta pengelolaan data dan peralatan klimatologi, yang berperan penting dalam mendukung layanan informasi iklim jangka menengah dan panjang bagi berbagai sektor pengguna. Selanjutnya, pada bidang geofisika, pelatihan teknis diikuti oleh 41 peserta melalui Pelatihan Teknis Pengolahan Model Numerik Geofisika Prekursor Gempabumi, yang diarahkan untuk memperkuat kompetensi teknis pegawai dalam analisis dan pengolahan data geofisika guna mendukung mitigasi

bencana geologi. Sementara itu, pada bidang instrumentasi, sebanyak 42 peserta mengikuti pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan pengoperasian dan pemeliharaan sistem pendukung observasi, termasuk Pelatihan Teknis Infrastruktur Jaringan, guna menjamin keandalan dan kontinuitas data MKG.

Secara keseluruhan, distribusi pelatihan teknis Tahun 2025 menunjukkan bahwa PPSDM MKG telah menyusun dan melaksanakan program pengembangan kompetensi secara terencana, efisien, dan proporsional sesuai kebutuhan organisasi. Penekanan utama diberikan pada bidang meteorologi sebagai core business layanan BMKG, tanpa mengesampingkan penguatan kapasitas di bidang klimatologi, geofisika, dan instrumentasi. Capaian ini mencerminkan komitmen PPSDM MKG dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia MKG yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis.

B. Pelatihan Fungsional

Pelatihan fungsional yang diselenggarakan oleh PPSDM MKG selama Tahun 2025 merupakan bagian integral dari implementasi kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia. Sepanjang Tahun 2025, PPSDM MKG menyelenggarakan empat jenis pelatihan fungsional dengan total 291 peserta dan akumulasi 506 Jam Pelajaran (JP), yang mencerminkan komitmen dalam memperkuat kompetensi fungsional strategis di lingkungan BMKG.

Tabel 7. Rincian Pelatihan Fungsional Tahun 2025

No.	Nama Pelatihan Fungsional	Jumlah Peserta	Jumlah JP
1	Pelatihan Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik (MROSP) di Lingkungan BMKG (Batch 1)	25	100
2	Pelatihan Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik (MROSP) di Lingkungan BMKG (Batch 2)	28	100
3	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa (6 Kelas)	236	306
4	Penyertaan Auditor	2	
	Total	291	506

Pelatihan Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik (MROSP) di lingkungan BMKG dilaksanakan dalam dua batch dengan jumlah peserta masing-masing 25 dan 28 orang, serta total 200 JP. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko organisasi secara sistematis, sehingga mendukung penerapan manajemen risiko yang terintegrasi dan berkelanjutan di lingkungan BMKG. Selain itu, pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa yang diselenggarakan dalam enam kelas melibatkan 236 peserta dengan total 306 JP, dan berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai dalam

pelaksanaan pengadaan yang transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelatihan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan tata kelola anggaran di PPSDM MKG.

Di samping itu, PPSDM MKG juga memfasilitasi penyertaan Auditor dengan jumlah peserta sebanyak 2 orang, sebagai upaya penguatan kompetensi pengawasan intern dan peningkatan kualitas fungsi audit di lingkungan BMKG. Secara keseluruhan, penyelenggaraan pelatihan fungsional Tahun 2025 menunjukkan bahwa PPSDM MKG tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis MKG, tetapi juga secara konsisten memperkuat kompetensi fungsional pendukung yang berperan penting dalam peningkatan kinerja organisasi, akuntabilitas, manajemen risiko, serta tata kelola pemerintahan yang baik.

C. Sertifikasi

Pelaksanaan sertifikasi pada Tahun 2025 merupakan bagian integral dari upaya PPSDM MKG dalam menjamin mutu dan standar kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan BMKG, khususnya pada jabatan fungsional dan bidang-bidang strategis yang mendukung tata kelola organisasi. Sertifikasi ini dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari program pengembangan kompetensi yang telah diberikan melalui pelatihan fungsional, sekaligus sebagai instrumen evaluasi objektif atas penguasaan kompetensi peserta.

Tabel 8. Rincian Kegiatan Sertifikasi Tahun 2025

No.	Kegiatan Sertifikasi	Jumlah Peserta	Kelulusan
1	Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	232	49% (114 Peserta)
2	Sertifikasi & Ujikom Arsiparis	4	100% (4 Peserta)
3	Ujikom Analisis Pengembangan Kompetensi	8	50% (4 Peserta)
	Total	244	122

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 dengan tingkat kelulusan mencapai 50%.

Secara keseluruhan, pelaksanaan sertifikasi pada Tahun 2025 memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian Indikator Kinerja PPSDM MKG, khususnya pada indikator persentase jumlah pegawai terlatih dan tersertifikasi sesuai standar. Meskipun demikian, tingkat kelulusan pada Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa masih perlu ditingkatkan. Sebagai tindak lanjut, peserta yang belum dinyatakan lulus akan difasilitasi untuk mengikuti uji kompetensi ulang yang akan segera dijadwalkan. Kedepannya pelatihan dan sertifikasi PBJ akan dilakukan pendampingan dan penguatan pembelajaran agar tingkat kelulusan pada periode berikutnya dapat meningkat.

D. *In House Training* (IHT)

PPSDM MKG pada tahun 2025 menyelenggarakan kegiatan *In House Training* (IHT) sebagai bagian dari strategi pengembangan kompetensi yang bersifat spesifik, kontekstual, dan langsung menjawab kebutuhan unit kerja. Pelaksanaan IHT pada Tahun 2025 difokuskan pada penguatan kapasitas teknis pegawai di bidang pemodelan iklim dan sistem peringatan dini bencana, yang merupakan area strategis dalam mendukung layanan operasional BMKG.

Tabel 9. Rincian Kegiatan *In House Training* Tahun 2025

No.	Nama in-House Training	Jumlah Peserta	Jumlah JP
1	In House Training Advanced Machine Learning for Climatology: Forecasting and Predicting Climate Parameter, Jakarta, Onsite	30	31
2	In House Training: Earthquake Early Warning System (EEWS) Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah I Medan, Onsite	16	10
3	In House Training: Earthquake Early Warning System (EEWS) Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar, Hybrid	75	17
	Total	121	58

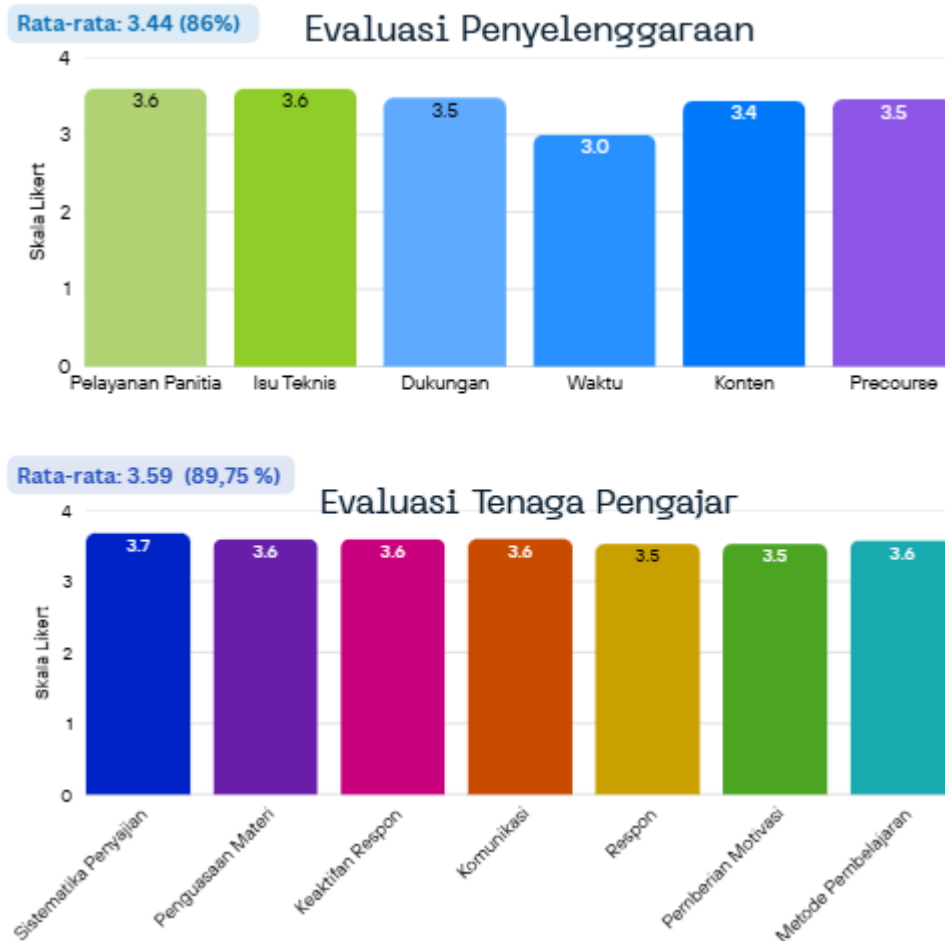
Sepanjang Tahun 2025, PPSDM MKG menyelenggarakan tiga kegiatan *In House Training* dengan total 121 peserta dan 58 Jam Pelajaran (JP). Kegiatan tersebut meliputi *In House Training Advanced Machine Learning for Climatology: Forecasting and Predicting Climate Parameter* yang dilaksanakan secara luring 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.

Selain itu, PPSDM MKG juga menyelenggarakan *In House Training Earthquake Early Warning System (EEWS)* di Balai Besar MKG Wilayah I Medan secara luring dengan jumlah peserta sebanyak 16 orang, serta di Balai Besar MKG Wilayah IV Makassar dengan skema hybrid yang melibatkan 75 peserta. Kedua kegiatan IHT EEWS tersebut diarahkan untuk memperkuat pemahaman dan keterampilan teknis pegawai dalam pengoperasian, pemeliharaan, serta pemanfaatan sistem peringatan dini gempa bumi sebagai bagian penting dari upaya mitigasi bencana geofisika.

Pelaksanaan IHT pada bidang klimatologi dan geofisika ini menunjukkan fokus PPSDM MKG dalam memperkuat kompetensi pegawai terhadap pemanfaatan teknologi terkini, seperti *machine learning* untuk analisis dan prediksi iklim, serta penguasaan sistem peringatan dini gempa bumi (EEWS) yang menjadi bagian penting dalam mendukung mitigasi bencana dan layanan informasi MKG yang cepat dan akurat. Melalui penyelenggaraan IHT ini, PPSDM MKG tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pegawai, tetapi juga mendorong pemerataan kapasitas SDM antarwilayah kerja BMKG.

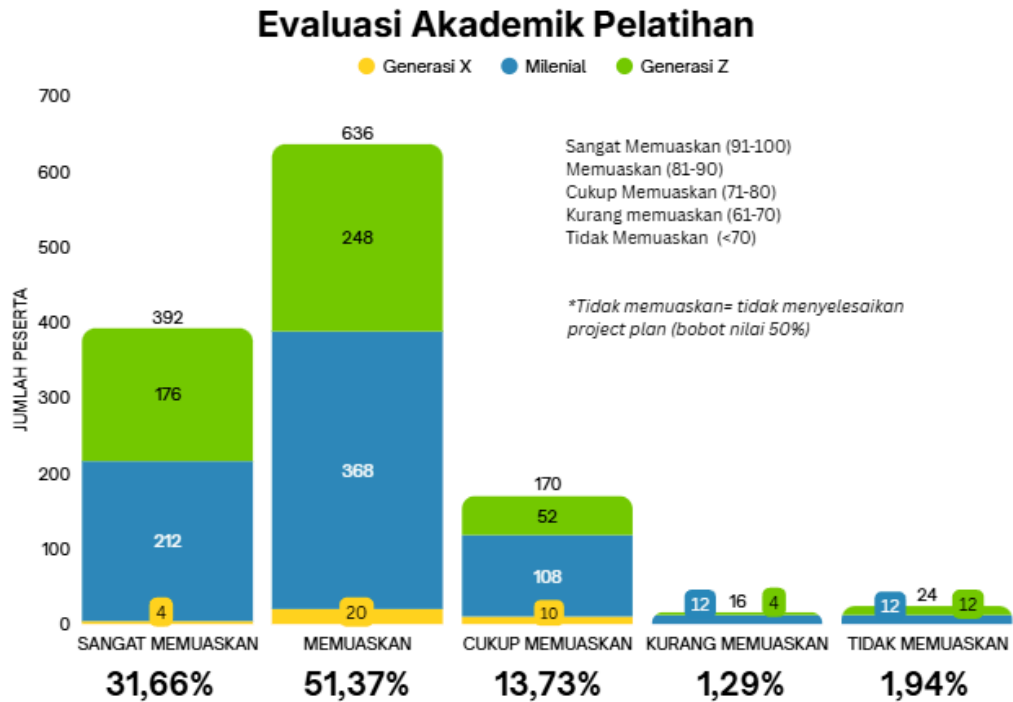
E. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Fungsional, Sertifikasi dan In House Training (IHT) Tahun 2025

Evaluasi keseluruhan terhadap pelaksanaan pelatihan, sertifikasi, dan In House Training (IHT) Tahun 2025 menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh PPSDM MKG berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang positif. Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan, tingkat kepuasan peserta terhadap aspek layanan pelatihan berada pada kategori sangat memuaskan, dengan rata-rata nilai 3,5 dari skala 4 atau setara dengan 87,9%. Capaian ini secara langsung mendukung IK persentase kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika dengan target 85%, yang berarti target IK tersebut terlampaui. Aspek pelayanan panitia dan dukungan teknis memperoleh nilai tertinggi, yang mencerminkan kesiapan dan kesigapan penyelenggaraan kegiatan. Sementara itu, aspek waktu dan konten masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut agar distribusi waktu pembelajaran dan kedalaman materi dapat semakin optimal.



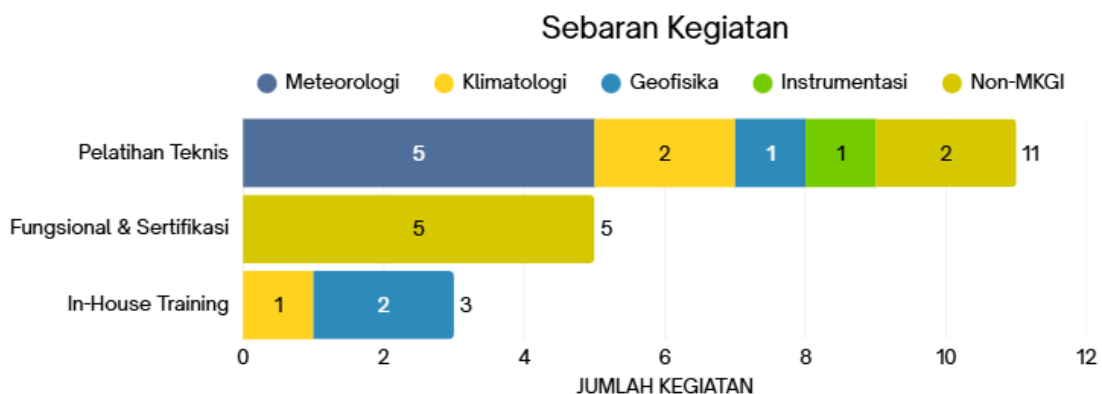
Gambar 14. Hasil Evaluasi Penyelenggaraan dan Tenaga Pengajar dari Pelatihan Tahun 2025

Dari sisi evaluasi tenaga pengajar, hasil penilaian menunjukkan capaian yang sangat baik dengan rata-rata nilai 3,59 atau setara dengan 89,75%. Seluruh indikator, termasuk penguasaan materi, metode penyampaian, kemampuan komunikasi, serta interaksi dengan peserta, berada pada kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang dilibatkan dalam pelatihan, sertifikasi, dan IHT memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai serta mampu mendukung proses pembelajaran secara efektif.

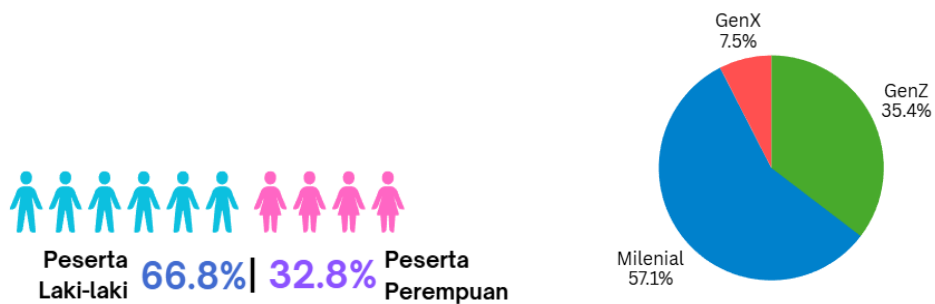


Gambar 15. Hasil Evaluasi Akademik Peserta Pelatihan Tahun 2025

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.

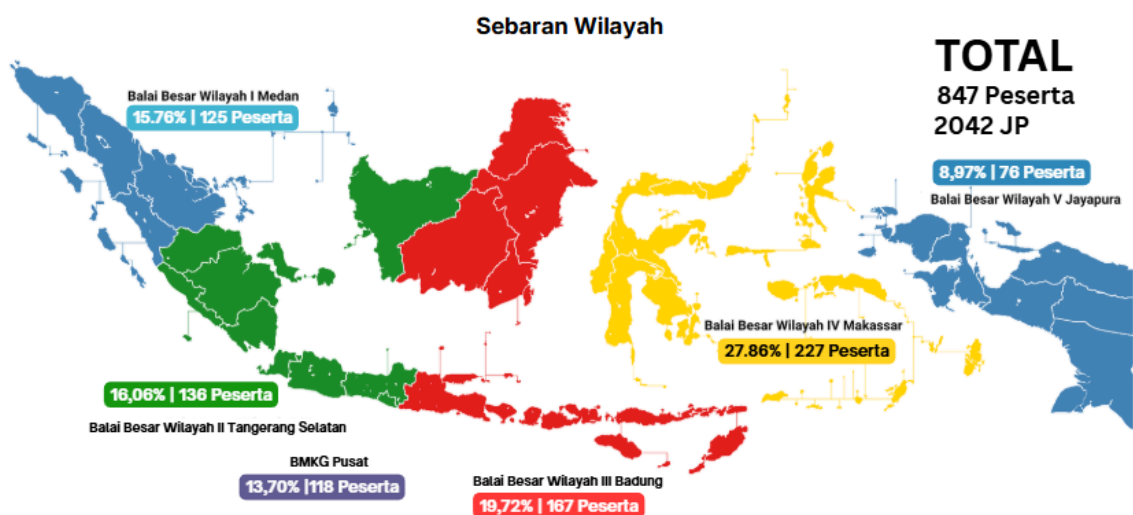


Gambar 16. Sebaran Jumlah Pelatihan yang diadakan PPSDM MKG



Gambar 17. Sebaran Gender dan Generasi Peserta Pelatihan Tahun 2025

Dari aspek sebaran peserta, kegiatan pengembangan kompetensi Tahun 2025 diikuti oleh total 847 peserta yang tersebar pada berbagai jenis kegiatan, meliputi pelatihan teknis, pelatihan fungsional, sertifikasi, dan IHT. Berdasarkan bidang keilmuan, pelatihan teknis didominasi oleh bidang meteorologi, diikuti oleh klimatologi, geofisika, instrumentasi, dan pelatihan non-MKG, yang mencerminkan fokus penguatan kompetensi pada core business BMKG. Dari sisi gender, komposisi peserta terdiri dari 66,8% laki-laki dan 32,8% perempuan, yang menunjukkan partisipasi perempuan yang cukup signifikan dalam kegiatan pengembangan SDM. Sebaran generasi peserta didominasi oleh generasi milenial sebesar 57,1%, diikuti generasi Z dan generasi X, yang menggambarkan karakteristik SDM BMKG yang relatif produktif dan adaptif terhadap pengembangan kompetensi berbasis teknologi.



Gambar 18. Sebaran Asal Wilayah Peserta Pelatihan Tahun 2025

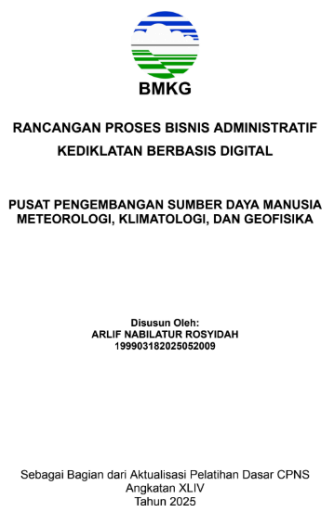
Sebaran wilayah peserta menunjukkan keterwakilan yang luas dari seluruh unit kerja BMKG, baik dari kantor pusat maupun Balai Besar Wilayah, dengan kontribusi peserta terbesar berasal dari Balai Besar Wilayah Makassar, Medan, Jayapura, Tangerang Selatan, dan Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi PPSDM MKG telah menjangkau berbagai wilayah kerja

secara merata dan mendukung pemerataan peningkatan kapasitas SDM di seluruh Indonesia.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi penyelenggaraan, tenaga pengajar, akademik, serta sebaran peserta menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan, sertifikasi, dan IHT Tahun 2025 telah berjalan efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian Indikator Kinerja PPSDM MKG. Capaian ini mencerminkan komitmen PPSDM MKG dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia MKG yang profesional, kompeten, dan siap mendukung tugas dan layanan BMKG secara berkelanjutan.

F. Inovasi

Inovasi pelatihan teknis yang dilaksanakan oleh PPSDM MKG pada Tahun 2025 ditunjukkan melalui pemutakhiran proses bisnis kediklatan dan penyusunan pedoman teknis kediklatan yang terintegrasi dan terstandar.



Gambar 19. Inovasi Pemutakhiran Proses Bisnis Kediklatan

Pemutakhiran proses bisnis kediklatan pada Tahun 2025 merupakan salah satu inovasi strategis PPSDM MKG dalam meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan teknis. Proses bisnis administrasi kediklatan diperbarui secara menyeluruh dengan mengacu pada Dokumen Rancangan Proses Bisnis Administratif Kediklatan Tahun 2025, yang mencakup tahapan perencanaan, persiapan, pelaksanaan, penutupan, hingga evaluasi dan pelaporan pelatihan. Pemutakhiran ini dilakukan melalui penyederhanaan alur kerja, kejelasan peran dan tanggung jawab aktor, serta integrasi proses berbasis digital guna mengurangi duplikasi pekerjaan dan meningkatkan efisiensi layanan. Dengan proses bisnis yang lebih sistematis dan terstandar, PPSDM MKG mampu memastikan bahwa pelatihan teknis dilaksanakan secara lebih tertib, transparan, dan selaras dengan prinsip penjaminan mutu.



Gambar 20. Inovasi Pedoman Kebijakan Teknis Kediklatan

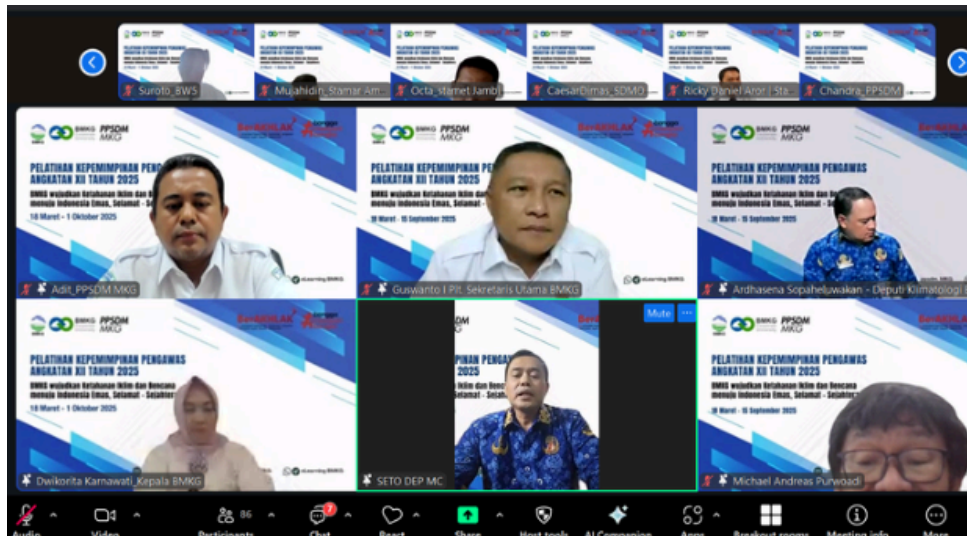
Sejalan dengan pemutakhiran proses bisnis, PPSDM MKG juga melakukan pemutakhiran pedoman kediklatan kebijakan teknis sebagai landasan operasional penyelenggaraan pelatihan teknis. Pemutakhiran ini meliputi penyusunan dan penyempurnaan Pedoman Penyusunan Kurikulum Pelatihan Teknis, Pedoman Monitoring 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.

2.3 Pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar CPNS 2025

A. Pelatihan Kepimpinan Pengawas XII

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 melaksanakan penyertaan pegawai dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan XII.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 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.



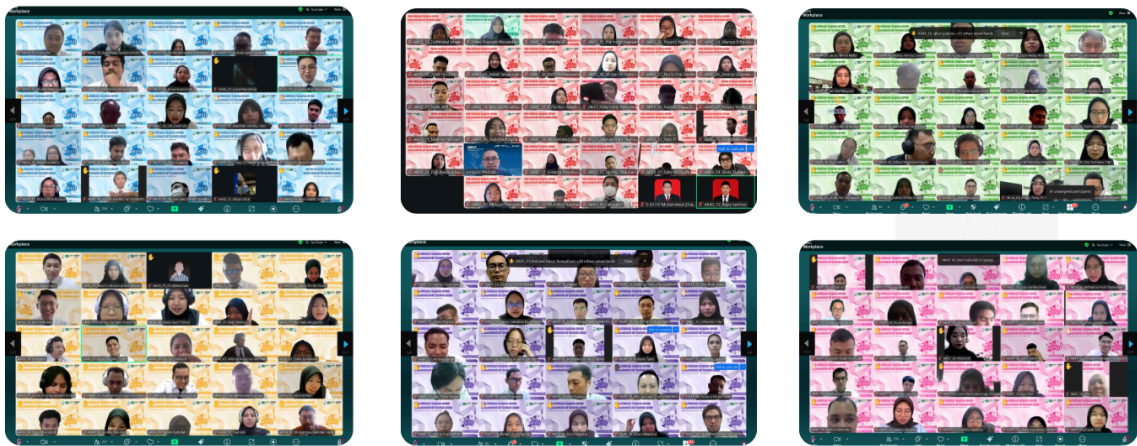
Gambar 21. Penyelenggaraan Pelatihan Kepimpinan Pengawas XII Secara *Online*

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.

Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan ini mendukung pencapaian Indikator Kinerja PPSDM MKG Tahun 2025, khususnya pada indikator peningkatan persentase pegawai terlatih yang lulus sesuai standar serta peningkatan kualitas tata kelola dan kinerja organisasi melalui penguatan kompetensi kepemimpinan aparatur.

B. Pelatihan Dasar CPNS Gol. II & III Angkatan XLII-XLVII

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025 oleh PPSDM MKG 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.



Gambar 22. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Gol. II & III Angkatan XLII, XLIII, XLIV, XLV, XLVI, dan XLVII Secara *Online* melalui Zoom

Pada Tahun 2025, 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).

Tabel 10. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025

No	Nama Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLII	01 Agustus – 11 November 2025	40
2	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLIII	01 Agustus – 11 November 2025	40
3	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLIV	18 Agustus – 25 November 2025	40
4	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLV	18 Agustus – 25 November 2025	40
5	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLVI	29 Agustus – 11 Desember 2025	37
6	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLVII	29 Agustus – 11 Desember 2025	37
	Total		234

Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLII dilaksanakan pada periode 1 Agustus hingga 11 November 2025 dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang. Seluruh peserta mengikuti proses pembelajaran yang mencakup pembentukan karakter, penguatan kompetensi manajerial dasar, serta aktualisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK di tempat kerja. Hasil evaluasi menunjukkan capaian yang sangat baik, dengan 25 peserta memperoleh predikat “Sangat Memuaskan” dan 15 peserta memperoleh predikat “Memuaskan”, yang mencerminkan kesiapan peserta dalam menginternalisasi nilai dan kompetensi dasar ASN.

Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLIII juga dilaksanakan pada periode 1 Agustus hingga 11 November 2025 dengan jumlah peserta 40 orang. Proses pembelajaran berjalan efektif dengan tingkat partisipasi peserta yang tinggi pada setiap tahapan pembelajaran. Hasil evaluasi akademik menunjukkan 27 peserta memperoleh predikat “Sangat Memuaskan” dan 12 peserta memperoleh predikat “Memuaskan”, serta terdapat 1 peserta dengan predikat “Kurang Memuaskan (tidak lulus)”. Temuan ini menjadi bahan evaluasi bagi PPSDM MKG untuk memperkuat pendampingan peserta, khususnya pada tahap aktualisasi.

Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLIV dilaksanakan pada periode 18 Agustus hingga 25 November 2025 dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang. Seluruh peserta mengikuti pembelajaran secara utuh dan menunjukkan capaian hasil belajar yang sangat baik. Evaluasi akhir menunjukkan 32 peserta memperoleh predikat “Sangat Memuaskan” dan 8 peserta memperoleh predikat “Memuaskan”, tanpa adanya peserta yang tidak lulus, yang mengindikasikan peningkatan kualitas proses pembelajaran dan pendampingan.

Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLV, yang dilaksanakan pada periode 18 Agustus hingga 25 November 2025 dengan jumlah peserta 40 orang, menunjukkan hasil yang konsisten dengan angkatan sebelumnya. Seluruh peserta berhasil menyelesaikan rangkaian pembelajaran dan aktualisasi, dengan hasil evaluasi berupa 32 peserta berpredikat “Sangat Memuaskan” dan 8 peserta berpredikat “Memuaskan”.

Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLVI dilaksanakan pada periode 29 Agustus hingga 11 Desember 2025 dengan jumlah peserta 37 orang. Proses pembelajaran difokuskan pada penguatan sikap profesional, integritas, serta pemahaman peran ASN BMKG dalam pelayanan publik. Seluruh peserta dinyatakan lulus, dengan hasil evaluasi menunjukkan 25 peserta memperoleh predikat “Sangat Memuaskan” dan 12 peserta memperoleh predikat “Memuaskan”.

Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLVII juga dilaksanakan pada periode 29 Agustus hingga 11 Desember 2025 dengan jumlah peserta 37 orang. Hasil evaluasi menunjukkan capaian yang sejalan dengan Angkatan XLVI, di mana seluruh peserta

dinyatakan lulus dengan 25 peserta memperoleh predikat “Sangat Memuaskan” dan 12 peserta memperoleh predikat “Memuaskan”.

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%.

Lebih lanjut, Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025 menjadi pondasi penting dalam membentuk ASN BMKG yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki pemahaman yang kuat terhadap peran ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dengan demikian, pelatihan ini berperan strategis dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan sumber daya manusia BMKG secara berkelanjutan serta selaras dengan arah kebijakan pengembangan SDM nasional.

C. 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 23. 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 pelaksanaannya 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.

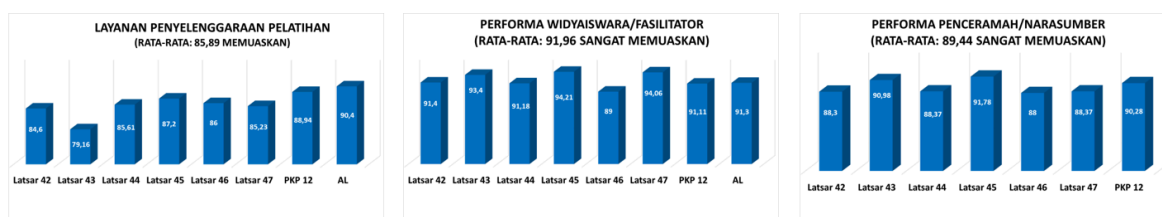
Hasil evaluasi pembelajaran menunjukkan capaian yang sangat positif, di mana 26 peserta memperoleh predikat “Sangat Memuaskan” dan 14 peserta memperoleh predikat “Memuaskan”, tanpa adanya peserta yang tidak lulus. Capaian ini mencerminkan efektivitas desain pembelajaran serta relevansi materi pelatihan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

D. Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Latsar CPNS, dan *Adaptive Leadership*

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. 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.

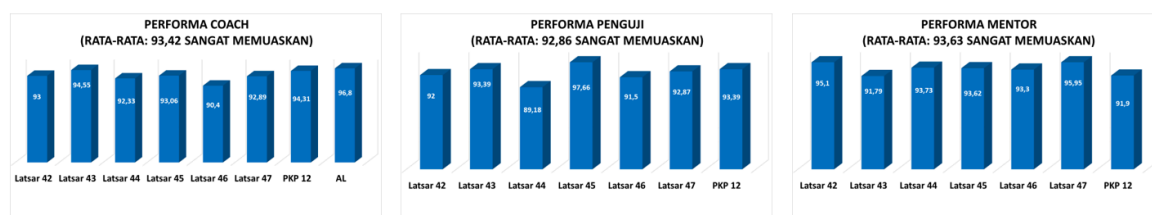


Gambar 24. Survey Evaluasi Layanan Penyelenggara Pelatihan, Performa Widyaiswara dan Narasumber dari Pelatihan PKP, Latsar, dan Adaptive Leadership

Dari aspek layanan penyelenggaraan pelatihan, rata-rata penilaian mencapai 84,89 dengan kategori *memuaskan*. Nilai ini menunjukkan bahwa dukungan administrasi, fasilitasi teknis, serta layanan panitia dalam mendukung pelaksanaan PKP, Latsar CPNS, dan Adaptive Leadership telah berjalan dengan baik. Meskipun terdapat variasi nilai antar angkatan Latsar CPNS, tren keseluruhan menunjukkan peningkatan kualitas layanan pada angkatan-angkatan akhir serta pada pelatihan kepemimpinan, yang menandakan adanya proses perbaikan berkelanjutan dalam tata kelola penyelenggaraan pelatihan.

Pada aspek performa widyaiswara/fasilitator, rata-rata penilaian mencapai 91,96 dengan kategori *sangat memuaskan*. Capaian ini menunjukkan bahwa widyaiswara dan fasilitator mampu menyampaikan materi secara sistematis, kontekstual, dan relevan dengan kebutuhan peserta. Konsistensi nilai yang tinggi pada Latsar CPNS, PKP, maupun Pelatihan Adaptive Leadership mencerminkan kompetensi pengajar yang kuat dalam membimbing peserta menguasai materi serta mengaitkannya dengan tugas dan fungsi di lingkungan BMKG.

Evaluasi terhadap performa penceramah/narasumber juga menunjukkan hasil yang positif dengan rata-rata nilai 89,44 (kategori *memuaskan*). Narasumber dinilai mampu memberikan wawasan strategis, inspiratif, dan aplikatif, khususnya dalam pelatihan kepemimpinan dan pengembangan karakter ASN. Materi yang disampaikan dinilai relevan dengan tantangan organisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategis BMKG, termasuk isu kepemimpinan adaptif dan transformasi birokrasi.



Gambar 25. Survey Evaluasi Performa Coach, Penguji, dan Mentor dari Pelatihan PKP, Latsar, dan Adaptive Leadership

Dari sisi performa coach, rata-rata penilaian mencapai 93,41 dengan kategori *sangat memuaskan*. Hasil ini menunjukkan bahwa peran coach dalam mendampingi peserta, khususnya pada Latsar CPNS dan pelatihan kepemimpinan, sangat efektif dalam membantu peserta memahami proses aktualisasi, refleksi pembelajaran, serta penerapan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dan kompetensi kepemimpinan di tempat kerja.

Selanjutnya, performa penguji memperoleh rata-rata nilai 92,86 dengan kategori *sangat memuaskan*. Penilaian ini mencerminkan bahwa proses evaluasi akademik dan aktualisasi telah dilaksanakan secara objektif, transparan, dan sesuai standar. Penguji dinilai mampu memberikan umpan balik konstruktif yang membantu peserta meningkatkan kualitas hasil pembelajaran dan kinerja aktualisasi.

Pada aspek performa mentor, rata-rata penilaian mencapai 93,63 dengan kategori *sangat memuaskan*. Capaian ini menunjukkan bahwa mentor di unit kerja memiliki peran yang signifikan dalam mendukung keberhasilan peserta, khususnya dalam mengintegrasikan hasil pelatihan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Peran mentor dinilai efektif dalam membimbing, memotivasi, dan memastikan keberlanjutan penerapan kompetensi pascapelatihan.

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.

E. Inovasi

Inovasi dalam pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan Pelatihan Dasar CPNS (Latsar) pada Tahun 2025 difokuskan pada penguatan kualitas pembelajaran, kolaborasi lintas unit, serta pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan. Pada PKP XII, pembelajaran dirancang secara tematik dan kolaboratif, dengan penekanan pada integrasi isu strategis organisasi ke dalam proyek aksi perubahan. Pendekatan ini mendorong peserta untuk tidak hanya mengembangkan kompetensi kepemimpinan individu, tetapi juga menghasilkan solusi yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan organisasi melalui kerja sama lintas unit dan lintas fungsi.

Selain itu, PPSDM MKG melakukan diseminasi hasil pelatihan PKP dan Latsar dalam bentuk video dan infografis yang dipublikasikan melalui media sosial. Inovasi ini bertujuan memperluas jangkauan manfaat pelatihan, meningkatkan transparansi

kinerja, serta mendorong budaya berbagi pengetahuan (knowledge sharing) di lingkungan BMKG. Diseminasi digital ini juga menjadi sarana dokumentasi capaian pembelajaran dan praktik baik (best practices) yang dapat direplikasi oleh unit kerja lain.



Gambar 26. Inovasi Pelatihan Kepimpinan dan Pelatihan Dasar

Pada Pelatihan Dasar CPNS, inovasi diarahkan pada penguatan tata kelola dan standardisasi penyelenggaraan pembelajaran jarak jauh. PPSDM MKG mengembangkan draf SOP Penyelenggaraan Latsar CPNS Distance Learning serta draft Pedoman Pelaksanaan PKTBT Latsar CPNS sebagai acuan operasional yang lebih jelas, adaptif, dan selaras dengan kebijakan terkini. Di samping itu, disusun Helpdesk Bot Telegram Penyelenggaraan Latsar CPNS sebagai kanal layanan informasi dan bantuan teknis bagi peserta. Inovasi ini meningkatkan responsivitas layanan, meminimalkan kendala administratif, serta mendukung kelancaran proses pembelajaran CPNS secara lebih efektif dan efisien.

2.4 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.



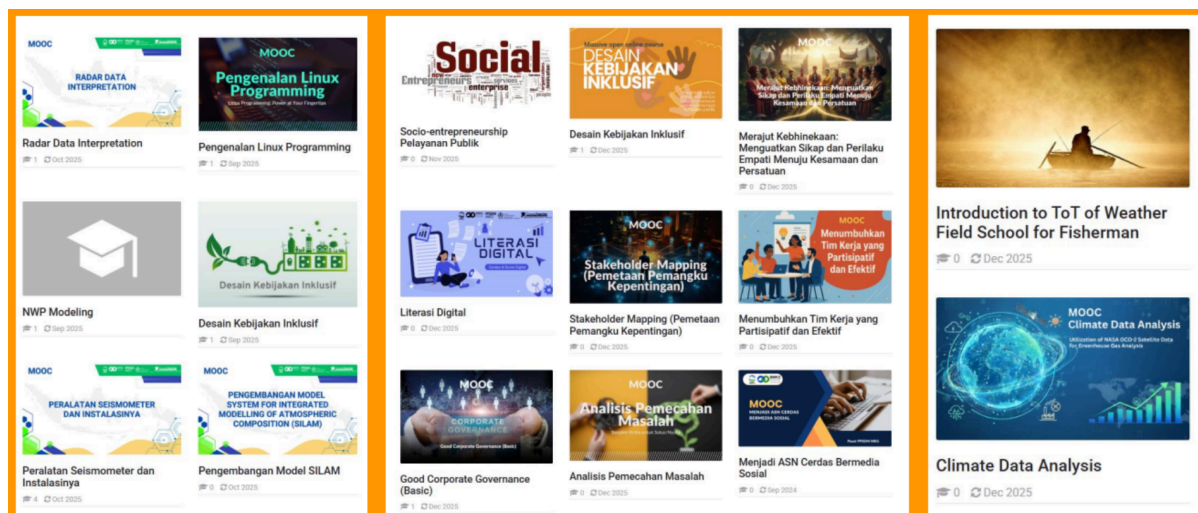
Gambar 27. Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan MOOC

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 yang berfungsi sebagai acuan resmi dalam proses perencanaan, pengembangan, dan implementasi MOOC di lingkungan BMKG.



Gambar 28. Panduan Teknis Penyusunan MOOC

Materi MOOC Tahun 2025 disusun mencakup empat rumpun utama kompetensi. Pada bidang Geofisika, MOOC meliputi topik Global Seismic Networks, Seismic Instrumentation and Records, Hypocenter Location, Seismicity and Tectonics, Pemodelan Tsunami dengan Comcot, Earthquake Early Warning System (EWS), pengenalan algoritma EWS yang digunakan di Taiwan, serta penerapan Machine Learning dalam seismologi gempa bumi. Materi ini dirancang untuk memperkuat kompetensi teknis pegawai dalam pengamatan, analisis, dan mitigasi bencana geofisika berbasis teknologi terkini.



Gambar 29. 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.

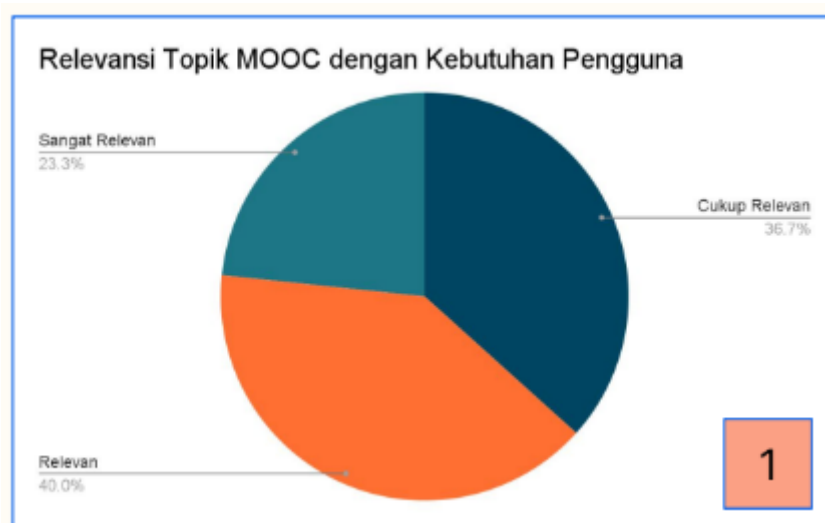
Selanjutnya, pada bidang Infrastruktur MKG, MOOC meliputi materi Kalibrasi Seismometer Metode In Situ dan Analisis Ketidakpastian, Pengenalan High Performance Computing, Pengenalan Deep Learning, serta Pengenalan Linux Programming. Materi ini mendukung penguatan kompetensi pegawai dalam pengelolaan infrastruktur 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.

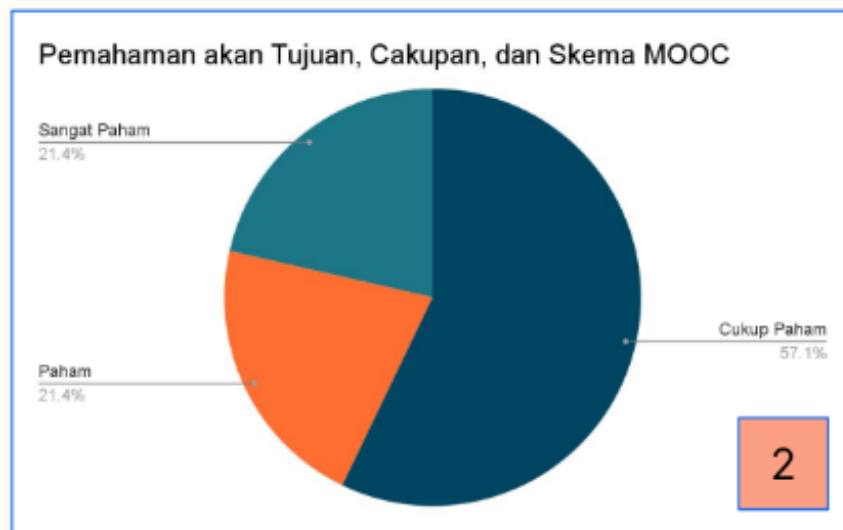
Evaluasi Penggunaan MOOC

Pelaksanaan Massive Open Online Course (MOOC) BMKG Tahun 2025 disertai dengan survei evaluasi untuk menilai performa penyusunan dan pemanfaatan MOOC sebagai sarana pengembangan kompetensi pegawai. Survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai relevansi topik MOOC, tingkat pemahaman pengguna terhadap tujuan dan skema MOOC, serta mengidentifikasi tantangan utama dalam proses pengembangan dan implementasinya.



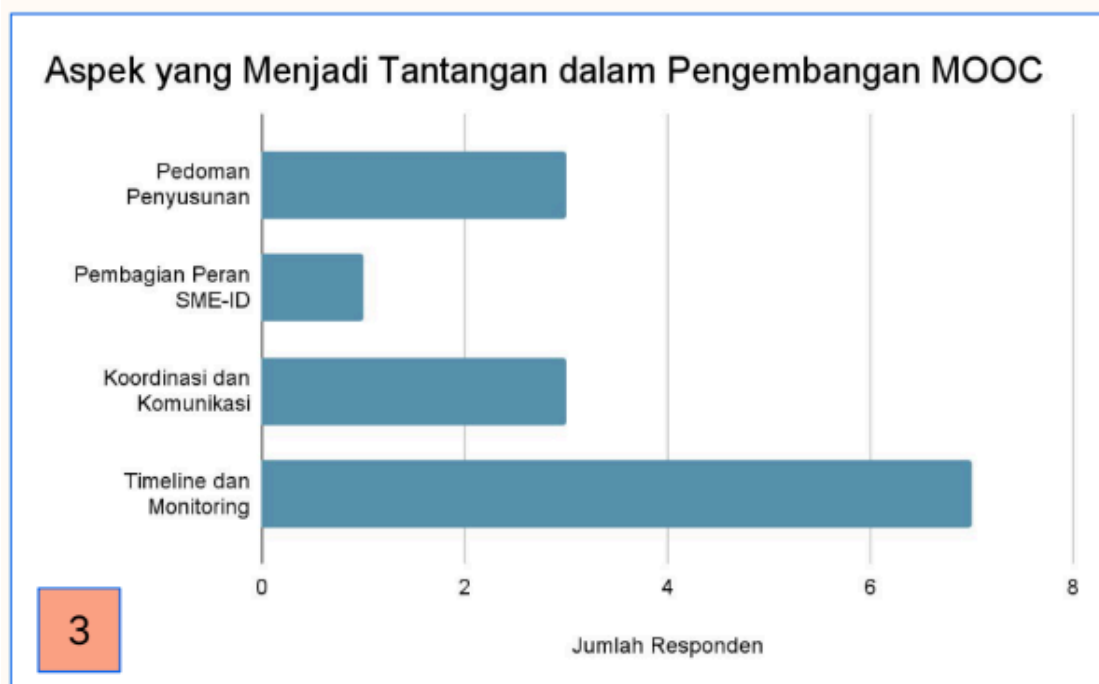
Gambar 30. Hasil Survei Relevansi Topik MOOC dengan Kebutuhan Pengguna

Berdasarkan hasil survei relevansi topik MOOC dengan kebutuhan pengguna, mayoritas responden menilai bahwa topik MOOC yang dikembangkan oleh PPSDM MKG telah sesuai dengan kebutuhan. Sebanyak 40,0% responden menyatakan topik MOOC relevan dan 23,3% menyatakan sangat relevan, sementara 36,7% responden menilai cukup relevan. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum materi MOOC telah selaras dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai BMKG, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar lebih spesifik dan aplikatif sesuai kebutuhan unit kerja.



Gambar 31. Hasil Survei Pemahaman akan Tujuan, Cakupan, dan Skema MOOC

Dari aspek pemahaman pengguna terhadap tujuan, cakupan, dan skema MOOC, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori cukup paham, yaitu sebesar 57,1%. Selanjutnya, masing-masing 21,4% responden menyatakan paham dan sangat paham. Temuan ini mengindikasikan bahwa informasi mengenai konsep dan mekanisme MOOC telah tersampaikan dengan cukup baik, namun masih diperlukan penguatan sosialisasi dan panduan yang lebih sistematis agar tingkat pemahaman pengguna dapat meningkat secara merata.



Gambar 32. Hasil Survei Tantangan dalam Pengembangan MOOC

Survei juga mengidentifikasi beberapa aspek yang menjadi tantangan utama dalam pengembangan MOOC BMKG. Tantangan terbesar yang dirasakan responden adalah

aspek timeline dan monitoring, yang menunjukkan perlunya pengelolaan waktu dan indikator pemantauan yang lebih terstruktur dalam proses penyusunan MOOC. Selain itu, koordinasi dan komunikasi antar pihak yang terlibat juga menjadi tantangan signifikan, diikuti oleh ketersediaan dan kejelasan pedoman penyusunan MOOC. Sementara itu, pembagian peran antara Subject Matter Expert (SME) dan Instructional Designer (ID) relatif dinilai lebih terkendali dibandingkan aspek lainnya.

Pelaksanaan MOOC BMKG Tahun 2025 dihadapkan pada sejumlah tantangan perbaikan yang perlu menjadi perhatian ke depan. Keterlibatan pegawai teknis sebagai SME dalam pengembangan MOOC masih belum optimal, baik dari sisi waktu, komitmen, maupun kesiapan dalam mentransformasikan pengetahuan teknis ke dalam format pembelajaran digital. Selain itu, wawasan dan keterampilan pegawai dalam penyusunan MOOC belum merata, yang tercermin dari perbedaan pemahaman mengenai pembagian peran dan tanggung jawab antara SME dan ID. Ketersediaan MOOC BMKG yang ada saat ini juga belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai yang semakin beragam, baik dari sisi substansi maupun jenjang kedalaman materi. Dari aspek sistem, platform MOOC BMKG dinilai masih perlu ditingkatkan agar lebih ramah pengguna (user-friendly) dan mendukung pengalaman belajar yang lebih efektif.

Tantangan strategis lainnya adalah perlunya penguatan kebijakan integrasi MOOC ke dalam kurikulum pelatihan, sehingga MOOC tidak hanya bersifat opsional, tetapi dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai bagian dari pembelajaran pra pelatihan (pre-learning) dan pasca pelatihan (post-learning). Integrasi ini diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan secara keseluruhan. Selain itu, PPSDM MKG juga menghadapi tantangan konseptual terkait perluasan akses MOOC BMKG, termasuk wacana membuka MOOC bagi publik secara selektif, guna memperluas dampak pembelajaran sekaligus meningkatkan peran BMKG sebagai pusat rujukan pengetahuan MKG. Seluruh tantangan tersebut menjadi dasar bagi PPSDM MKG untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan dalam pengembangan dan pemanfaatan MOOC pada tahun-tahun berikutnya.

Evaluasi ini menjadi dasar penting bagi PPSDM MKG untuk melakukan perbaikan berkelanjutan, khususnya dalam penguatan perencanaan, koordinasi, monitoring pelaksanaan, serta peningkatan kualitas konten dan panduan penyusunan MOOC. Upaya tersebut diharapkan dapat semakin meningkatkan efektivitas MOOC dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai BMKG secara berkelanjutan.

2.5 Online Group Discussion (OGD)

Selama Tahun 2025 (hingga periode pelaporan), PPSDM MKG telah menyelenggarakan sebanyak 24 kegiatan Online Group Discussion (OGD) dengan beragam topik yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan BMKG. 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.

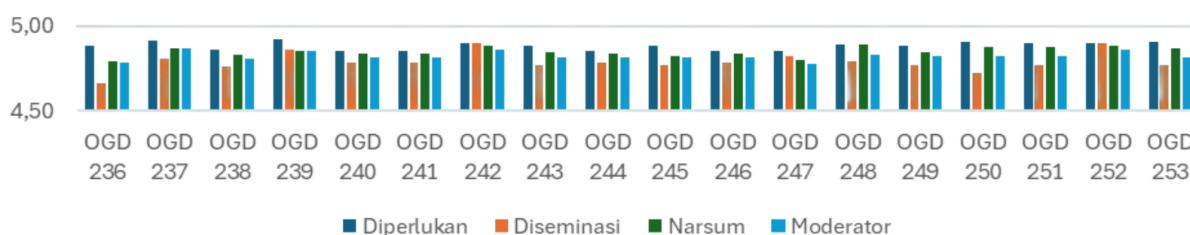
Berdasarkan sebaran topik, pelaksanaan OGD Tahun 2025 masih didominasi oleh bidang meteorologi dan topik non-MKGI. Dari total 24 OGD, sebanyak 11 OGD mengangkat topik meteorologi, 9 OGD bertema non-MKGI, sementara topik lain relatif masih terbatas, yaitu klimatologi sebanyak 1 OGD, geofisika 1 OGD, dan 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 33. 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.

Survey Kepuasan OGD 2025



Gambar 34. 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 penyebaran 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.

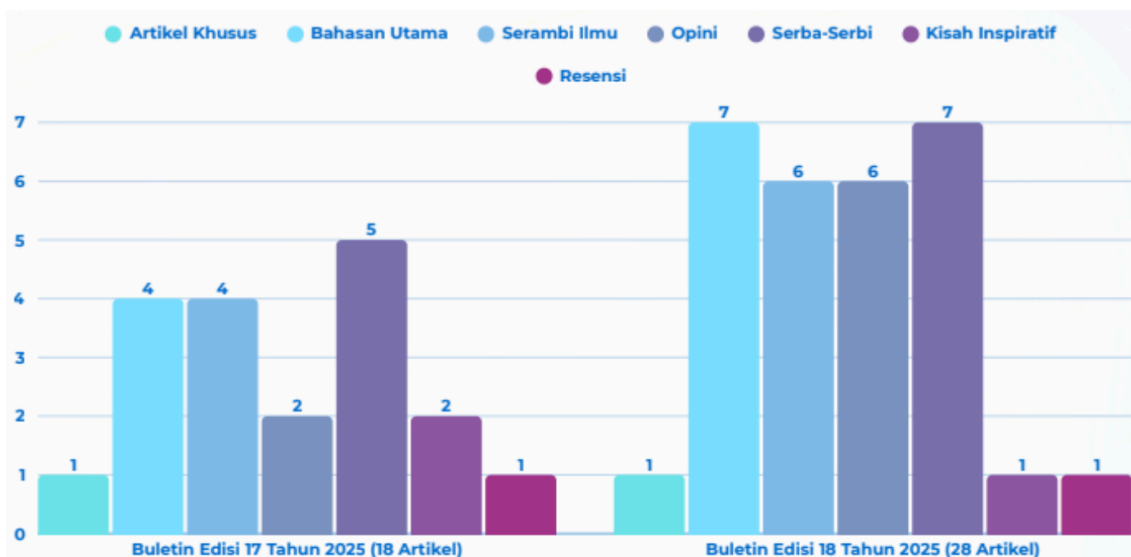
Secara keseluruhan, hasil pelaksanaan dan evaluasi OGD Tahun 2025 menunjukkan bahwa OGD telah berfungsi sebagai instrumen pengembangan kompetensi yang efektif dan mendapat tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari peserta. Pelaksanaan OGD Tahun 2025 juga berkontribusi dalam mendukung kebijakan teknis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

2.6 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.

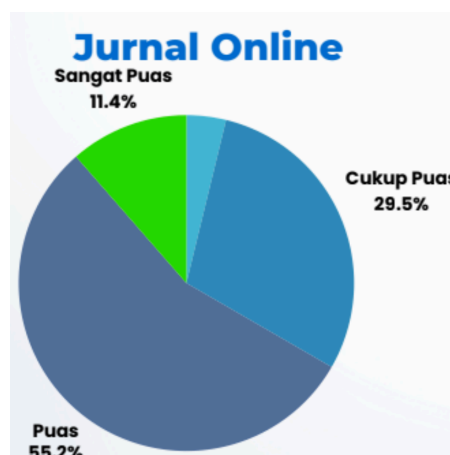


Gambar 35. Tampilan Cover Jurnal Widya Climago



Gambar 36. 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 37. 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.

2.7 Penyelenggaraan Pelatihan Internasional

Pada tahun 2025, pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi internasional dilakukan secara komprehensif melalui 14 kegiatan pelatihan, 7 webinar internasional, serta 1 kegiatan In-House Training (IHT).

Kegiatan pelatihan internasional difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis dan operasional melalui program daring dan luring dengan total 14 kegiatan:

- Phase I of the WMO Marine Services Course for Southeast Asian Member States and Territories of Regional Associations II and V (Online)
- On the Job Training on Climate Data Analysis for DG Met Oman Staffs (Online)
- On the Job Training on Climate Data Analysis for DG Met Oman Staffs (Onsite)
- On the Job Training on Tsunami Mitigation and Early Warning System for DG Met Oman Staffs (Onsite)
- Peningkatan Kapasitas Personil Meteorologi Penerbangan Guinea (Onsite)
- OTGA Training on Tsunami Mitigation (Online)
- Capacity Building Program for Climate Services on FEWH sectors for Colombo Plan Member Countries (Online)
- Capacity Building Program for Climate Services on FEWH sectors for Colombo Plan Member Countries (Onsite)
- Global Telecommunication System (GTS) Training Phase 2 for DNMG Timor Leste
- WMO RA V Training Workshop on Regional WIGOS Centres (RWC) functions and tools
- BMKG Study Visit on Aviation Meteorology
- BMKG Study Visit on Air Quality
- On the Job Training for Weather Forecaster of Morocco
- Training on Seismic Hazard Analysis

Webinar internasional dilaksanakan sebagai forum diskusi regional dan global untuk berbagi pengetahuan terkait teknologi satelit, AI, dan layanan meteorologi:

- Regional Focus Group (RFG) Discussion on February 2025 - The Utilization of Satellite Data for Air Quality Analysis
- Regional Focus Group (RFG) Discussion on April 2025 - Utilization of Satellite Meteorology for Warning in Aviation Operation
- Regional Focus Group (RFG) Discussion on July 2025 - RGB Composite Analysis
- Regional Focus Group (RFG) Discussion on September 2025 - Utilization of Artificial Intelligence in Satellite Meteorology
- Regional Focus Group (RFG) Discussion on November 2025 - Artificial Intelligence + Satellite Meteorology in Nowcasting
- Regional Focus Group (RFG) Discussion on December 2025 - Satellite Meteorology in Met-Ocean Modelling

- International Webinar on Addressing Buoy Vandalism: Sharing Experiences and Strategies

Satu kegiatan In-House Training (IHT) dilaksanakan untuk mendukung penerapan Sistem Manajemen Mutu sesuai standar internasional:

- 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 for Tuvalu Meteorological Services.

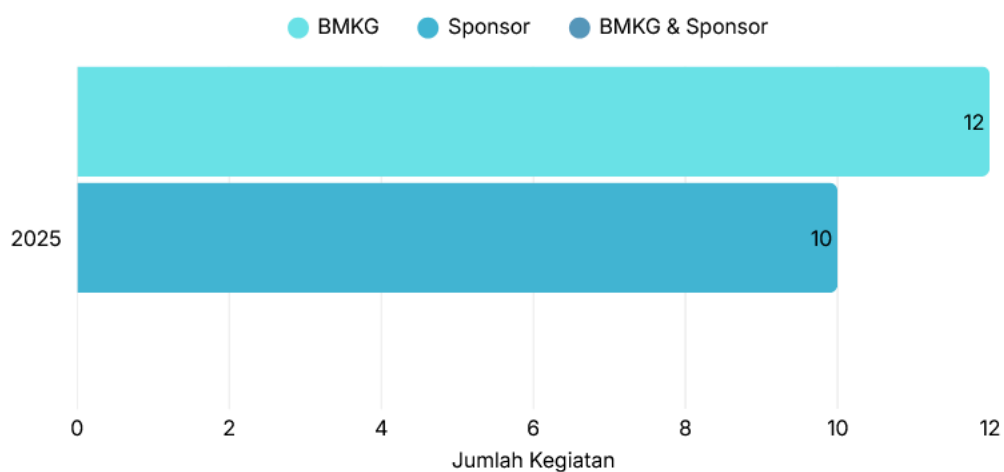
Sepanjang tahun 2025, pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi Internasional melibatkan total 1.016 peserta, dengan 303 peserta non-BMKG, termasuk 148 peserta internasional. Berdasarkan asal peserta, kegiatan ini diikuti oleh 71% pegawai BMKG, 15% peserta lokal non-BMKG, dan 14% peserta internasional, yang mencerminkan keterbukaan program terhadap kolaborasi nasional dan internasional.



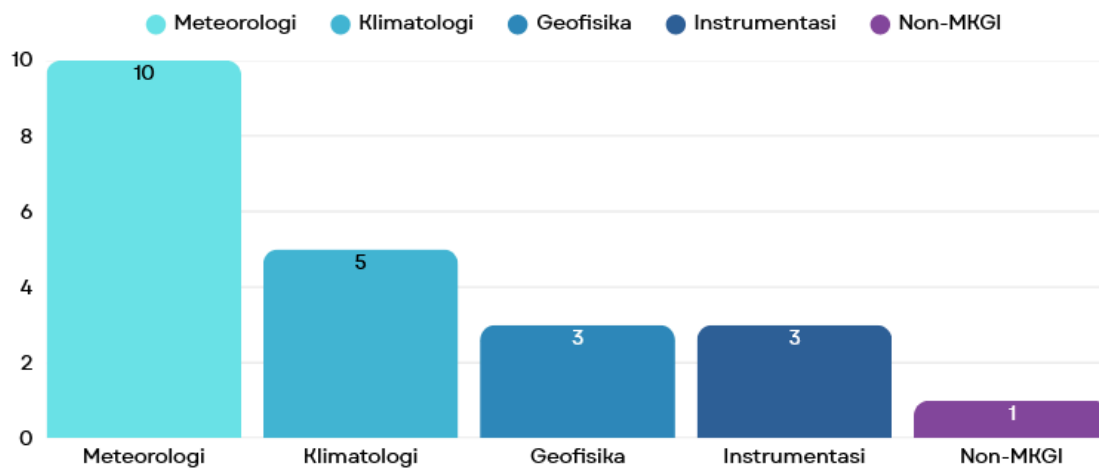
Catatan: Data Regional Focus Group (RFG) tidak dimasukkan dalam penghitungan ini karena keterbatasan dokumentasi jumlah peserta per negara

Gambar 38. Persentase Asal Peserta

Dari aspek pendanaan, kegiatan didukung melalui pendanaan internal BMKG, sponsor, serta skema pendanaan bersama, dengan distribusi kegiatan terbesar pada bidang meteorologi, disusul klimatologi, geofisika, instrumentasi, dan non-MKGI.



Gambar 39. Sumber Pendanaan



Gambar 40. Distribusi Bidang yang Mengikuti Kegiatan Pelatihan Internasional

Pelaksanaan kegiatan ini menunjukkan komitmen berkelanjutan dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia serta penguatan peran Indonesia dalam jejaring pengembangan kompetensi internasional.

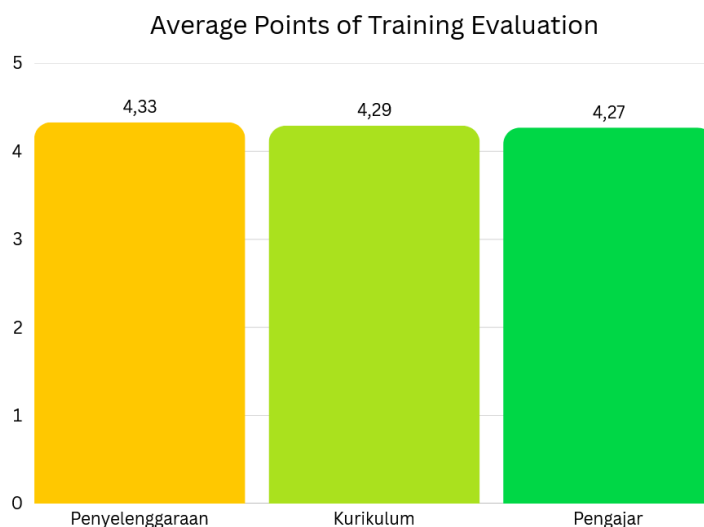
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Internasional diikuti oleh peserta luar negeri yang berasal dari 22 negara, yang mencerminkan luasnya jangkauan kerja sama internasional serta peran aktif Indonesia sebagai pusat pengembangan kapasitas di kawasan regional dan global. Persebaran peserta mencakup negara-negara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

Selain itu, partisipasi juga datang dari negara-negara Asia Selatan dan Asia Tenggara seperti Bangladesh, Bhutan, Brunei Darussalam, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Nepal, Pakistan, dan Thailand, yang memperkuat peran Indonesia sebagai mitra strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di tingkat regional. Dari kawasan Pasifik, peserta berasal dari Australia, Fiji, Papua Nugini, Vanuatu, dan Tuvalu, sementara dari kawasan Afrika dan Timur Tengah tercatat 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 ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan tidak hanya menjawab kebutuhan nasional, tetapi juga berkontribusi pada penguatan kapasitas global, pertukaran pengetahuan, serta peningkatan reputasi Indonesia sebagai hub pelatihan dan kerja sama internasional di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Evaluasi pelaksanaan Phase I of the WMO Marine Services Course for Southeast Asian Member States and Territories of Regional Associations II and V yang dilaksanakan

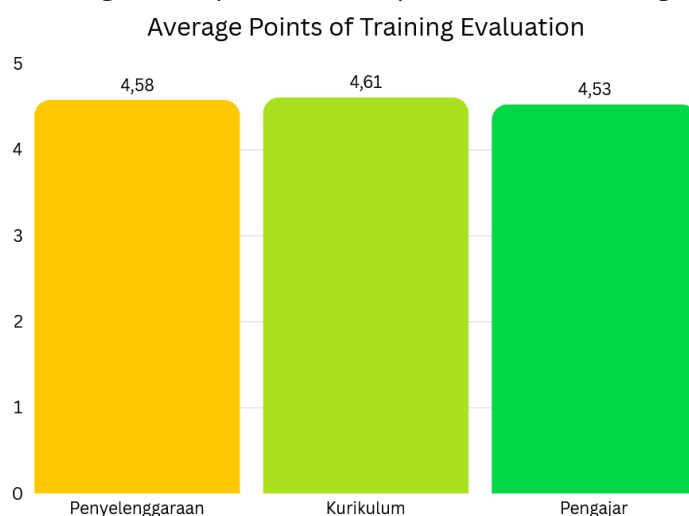
secara daring pada 28 April–4 Agustus 2025, dengan total 16 peserta dan 148 Jam Pelajaran (JP).



Gambar 41. *Training Evaluation – WMO Marine Services Course*

Hasil evaluasi menunjukkan tingkat kepuasan peserta yang sangat baik, dengan nilai rata-rata penyelenggaraan sebesar 4,33, kurikulum 4,29, dan pengajar 4,27. Capaian ini mencerminkan bahwa program pelatihan telah berjalan efektif, baik dari sisi perencanaan, materi pembelajaran, maupun kualitas pengajar. Adapun masukan utama dari peserta menekankan pentingnya penyampaian informasi teknis terkait kebutuhan perangkat lunak atau aplikasi sejak awal pelatihan, guna memastikan kelancaran proses pembelajaran dan optimalisasi waktu pelaksanaan.

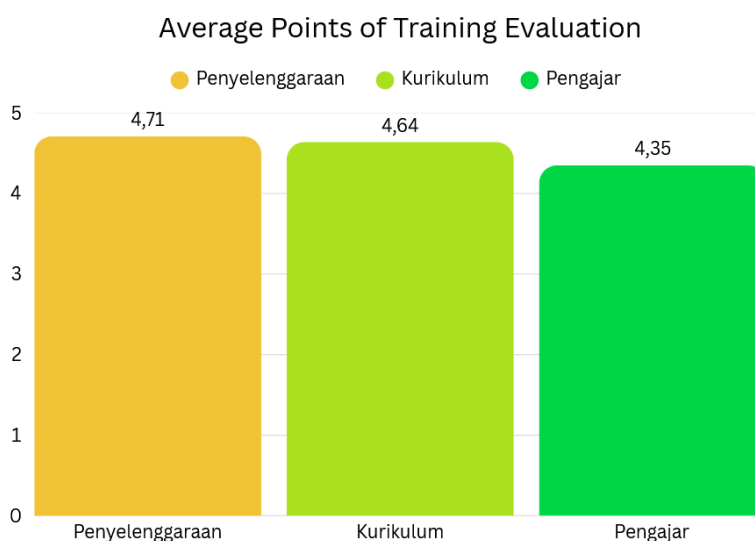
Evaluasi pelaksanaan OTGA Training on Tsunami Mitigation yang diselenggarakan pada 14–18 Juli 2025, diikuti oleh 20 peserta dengan total 42 JP. Hasil evaluasi menunjukkan skor yang sangat tinggi, dengan nilai rata-rata penyelenggaraan 4,58, kurikulum 4,61, dan pengajar 4,53. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dinilai sangat relevan dan bermanfaat dalam meningkatkan pemahaman peserta terkait mitigasi tsunami.



Gambar 42. *Training Evaluation – OTGA Training on Tsunami Mitigation*

Peserta memberikan sejumlah masukan, antara lain perlunya penyesuaian durasi sesi, peningkatan aksesibilitas termasuk dukungan multibahasa, serta penambahan sesi praktik dan studi kasus nyata. Tercatat bahwa dua peserta tidak dinyatakan lulus karena tidak mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan.

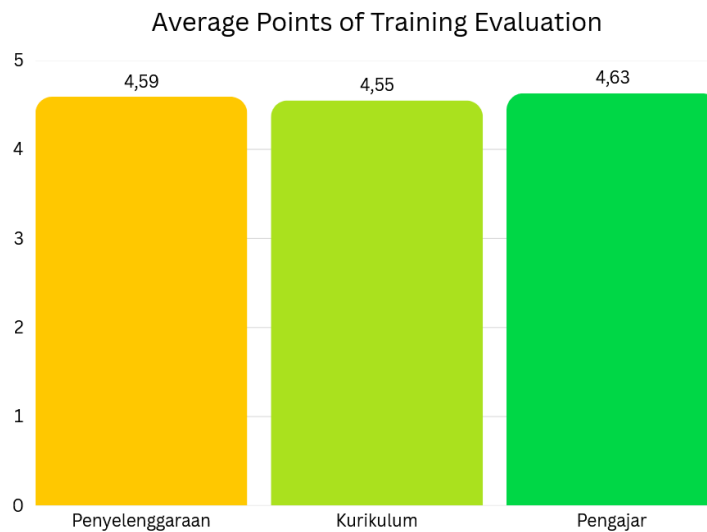
Evaluasi Capacity Building Program for Climate Services on FEWH Sectors for Colombo Plan Member Countries, yang dilaksanakan dalam dua skema, yaitu daring (11–15 Agustus 2025) dan luring (24–30 Agustus 2025). Program daring diikuti oleh 16 peserta (28 JP), sedangkan kegiatan luring diikuti oleh 15 peserta (30 JP). Hasil evaluasi menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, yaitu penyelenggaraan 4,71, kurikulum 4,64, dan pengajar 4,35.



Gambar 43. *Training Evaluation – Capacity Building Program for Climate Services (FEWH)*

Masukan peserta menyoroti keterbatasan waktu pelatihan di tengah padatnya agenda, serta rekomendasi agar pelatihan serupa ke depan diberikan durasi yang lebih panjang (2–3 bulan) untuk pendalaman materi. Terdapat satu peserta yang tidak mengikuti pelatihan luring karena alasan keluarga.

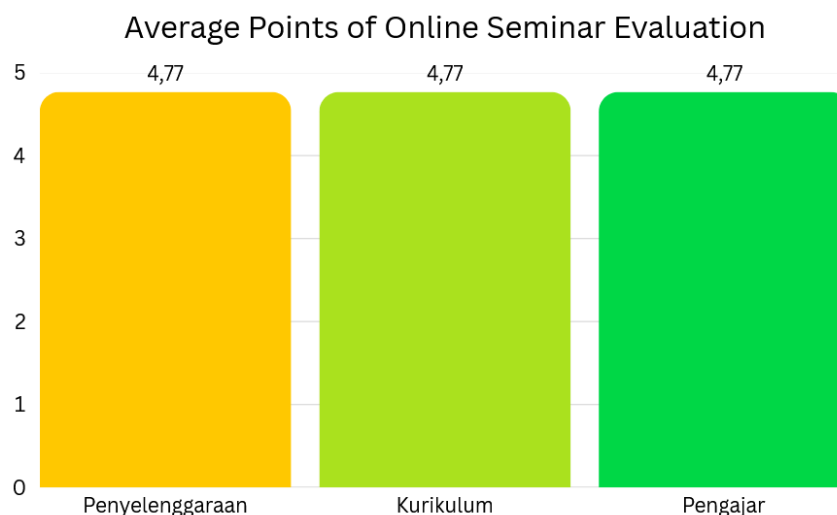
Evaluasi Training on Seismic Hazard Analysis (Probabilistic and Deterministic) for Developing ASEAN+ Country-Specific Hazard Maps, yang dilaksanakan pada 1–4 Desember 2025, diikuti oleh 20 peserta dengan total 20 JP. Hasil evaluasi menunjukkan performa yang sangat baik, dengan nilai rata-rata penyelenggaraan 4,59, kurikulum 4,55, dan pengajar 4,63. Nilai tersebut mencerminkan tingginya apresiasi peserta terhadap kualitas materi dan kompetensi pengajar.



Gambar 44. *Training Evaluation – Seismic Hazard Analysis*

Masukan yang disampaikan peserta meliputi perlunya perencanaan informasi dan pendaftaran yang lebih awal, penambahan durasi pelatihan, serta penyempurnaan sesi praktik dengan panduan langkah demi langkah menggunakan data dan tools operasional. Tercatat dua peserta tidak lulus karena tidak mengikuti seluruh rangkaian kegiatan.

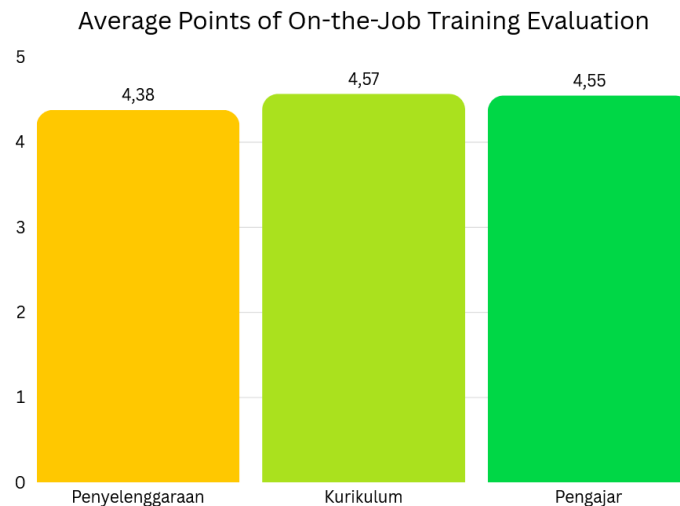
Evaluasi 7 kegiatan webinar internasional, termasuk rangkaian Regional Focus Group (RFG) serta International Webinar on Addressing Buoy Vandalism. Hasil evaluasi menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dan konsisten, dengan nilai rata-rata 4,77 untuk aspek penyelenggaraan, kurikulum, dan pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa format webinar dinilai efektif sebagai sarana berbagi pengetahuan lintas negara.



Gambar 45. *Online Seminar Evaluation – Webinar Internasional & RFG*

Peserta merekomendasikan agar durasi presentasi diperpanjang, minimal 30 menit per sesi, serta penggunaan studi kasus yang lebih spesifik agar materi lebih fokus dan mudah dipahami.

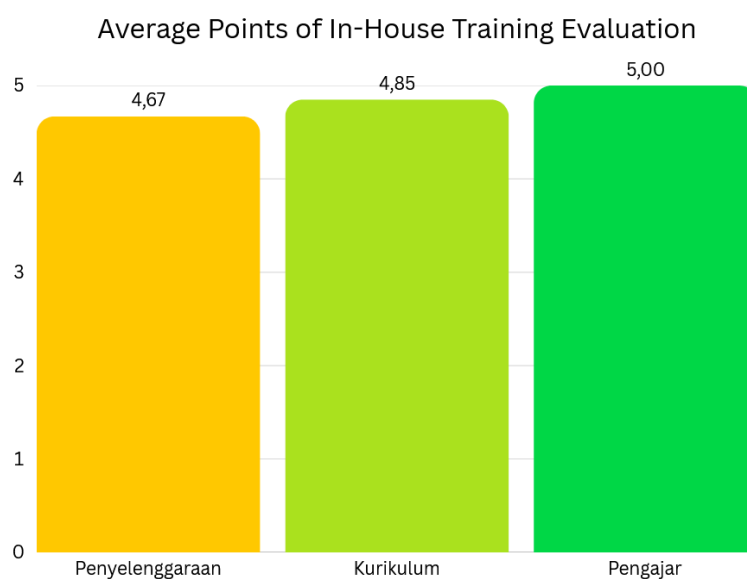
Evaluasi On-the-Job Training (OJT) yang mencakup pelatihan Climate Data Analysis, Tsunami Mitigation and Early Warning System, Aviation Meteorology, dan Meteorology untuk mitra internasional. Hasil evaluasi menunjukkan nilai rata-rata penyelenggaraan 4,38, kurikulum 4,57, dan pengajar 4,55, yang menandakan kualitas pelatihan yang sangat baik, khususnya pada aspek materi dan pengajar.



Gambar 46. *On-the-Job Training Evaluation*

Masukan utama dari peserta menekankan perlunya perpanjangan durasi pelatihan serta penambahan sesi praktik dan hands-on activities agar pembelajaran lebih aplikatif dan mendalam

Evaluasi In Country Training Workshop on Implementing Quality Management System (QMS) yang dilaksanakan di Tuvalu pada 22–30 September 2025, diikuti oleh 13 peserta dengan total 54 JP. Hasil evaluasi menunjukkan capaian sangat unggul, dengan nilai rata-rata penyelenggaraan 4,67, kurikulum 4,85, dan pengajar mencapai nilai sempurna 5,00. Capaian ini mencerminkan efektivitas pelatihan dalam mendukung implementasi sistem manajemen mutu berbasis standar internasional.



Gambar 47. *In-House Training Evaluation – QMS Tuvalu*

Peserta menyarankan agar sesi praktik diperbanyak serta kegiatan interaktif, seperti kuis atau evaluasi berbasis aplikasi, digunakan sebagai sarana penguatan pemahaman materi di akhir sesi.

Sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi internasional, pada tahun 2025 dilakukan penguatan kerja sama dan inovasi pembelajaran melalui penyusunan Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Internasional. Panduan ini disusun untuk memastikan seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan pelatihan berjalan secara terstandar, sistematis, dan berkelanjutan.

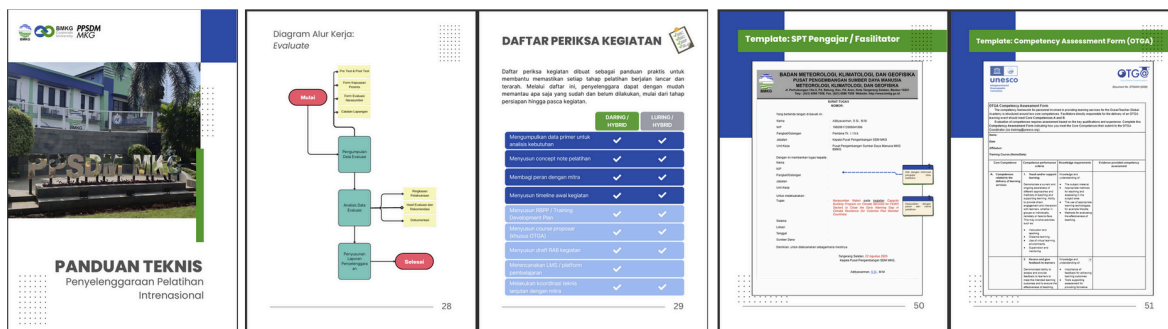
Panduan teknis tersebut memuat alur kerja penyelenggaraan pelatihan yang mengacu pada setiap tahapan ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation), sehingga menjadi acuan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam pengembangan kompetensi internasional. Dengan adanya alur kerja yang jelas, setiap tahapan kegiatan dapat dilaksanakan secara terstruktur dan mudah dipantau.

Selain itu, panduan ini dilengkapi dengan daftar periksa kegiatan (checklist) yang berfungsi sebagai alat bantu praktis dalam memastikan seluruh persiapan dan pelaksanaan kegiatan terpenuhi, baik untuk kegiatan daring, luring, maupun hybrid. Checklist ini mendukung peningkatan efektivitas koordinasi, meminimalkan potensi kendala, serta meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan.

Sebagai bentuk inovasi pembelajaran, panduan teknis juga menyediakan berbagai template dokumen pendukung, seperti template surat penugasan, dokumen evaluasi, serta formulir asesmen kompetensi. Penyediaan template ini bertujuan untuk menyeragamkan format administrasi, mempercepat proses kerja, serta memastikan kesesuaian dengan standar nasional dan internasional.

Secara keseluruhan, pengembangan panduan teknis ini menjadi wujud nyata penguatan kerja sama kelembagaan dan inovasi pembelajaran, sekaligus mendukung

peningkatan mutu layanan pengembangan kompetensi internasional yang profesional, transparan, dan berorientasi pada kualitas.



Gambar 48. Kerjasama dan Inovasi Pembelajaran

2.8 Kegiatan Internasional yang diikuti/diselenggarakan

Pada tahun 2025, PPSDM MKG secara aktif berpartisipasi dalam serangkaian pertemuan internasional yang diselenggarakan oleh World Meteorological Organization (WMO) serta berbagai mitra regional dan bilateral. Pertemuan yang dihadiri mencakup sidang dewan dan panel WMO, kelompok kerja teknis, workshop regional, konsultasi strategis, serta pertemuan bilateral, dengan lokasi pelaksanaan di dalam dan luar negeri, serta melalui mekanisme daring dan hybrid. Keikutsertaan dalam forum-forum tersebut bertujuan untuk memperkuat koordinasi internasional, menyelaraskan kebijakan nasional dengan arah strategis global, serta meningkatkan kontribusi Indonesia dalam pengembangan layanan meteorologi, klimatologi, dan geofisika di tingkat regional dan internasional.

Tabel 10. Data Kegiatan Pertemuan Internasional 2025

Judul Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Lokasi
11th meeting of the WMO-CGMS Virtual Laboratory Management Group (VLMG-11)	20 - 24 Januari 2025	Muscat, Oman
The 10th Meeting of the WMO Executive Council Capacity Development Panel (EC-CDP)	3 - 4 Februari 2025	Online
Bilateral Meeting with Ministry of Foreign Affairs of Finland and Finnish Embassy in Jakarta	21 Maret 2025	Jakarta, Indonesia
Workshop on Regional Basic Observing Network Design and Implementation	21 - 23 Mei 2025	Bali, Indonesia
3rd Joint Working Group (JWG-3) between BMKG and China Meteorological Administration (CMA)	26 - 28 Juli 2025	Shanghai, RRT
South-West Pacific Sub-regional Workshop on WMO Strategic Plan 2028-2031	8 September 2025	Online
WMO Phase I of the Nineteenth Session of Regional Association V (South-West Pacific)	9 - 11 September 2025	Online

(RAV-19(I))		
The 11th Meeting of the WMO Executive Council Capacity Development Panel (EC-CDP)	23 - 25 September 2025	Online
Pre-Cg-Ext(2025) consultation	13 Oktober 2025	Online
The 46th Meeting of the Sub-Committee on Meteorology and Geophysics (SCMG-46)	19 - 20 Oktober 2025	Hybrid
OTGA Steering Group Meeting	12 - 14 November 2025	Online
The Sixteenth Session of CALMet (CALMet-XVI)	24 - 26 November 2025	Hybrid (Florence, Italy)

2.9 Kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP)

Kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) Tahun 2025 merupakan bagian integral dari sistem penjaminan mutu PPSDM MKG dalam memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar selaras dengan kebutuhan organisasi serta memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja aparatur. AKPK dilaksanakan untuk memetakan kesenjangan kompetensi pegawai di unit kerja BMKG, sedangkan evaluasi pasca pelatihan digunakan untuk menilai sejauh mana hasil pelatihan diterapkan di tempat kerja dan berkontribusi terhadap kinerja individu maupun unit.

Pada Tahun 2025, kegiatan AKPK dan evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan pada 12 lokus yang tersebar di berbagai wilayah kerja BMKG, meliputi stasiun meteorologi, klimatologi, dan geofisika di tingkat pusat maupun UPT. Total 446 responden berpartisipasi dalam kegiatan ini, yang menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dan representatif terhadap kondisi kebutuhan kompetensi pegawai BMKG secara nasional. Sebaran lokus yang mencakup wilayah barat, tengah, dan timur Indonesia memberikan gambaran yang komprehensif mengenai variasi kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai karakteristik wilayah dan tugas operasional masing-masing satuan kerja.

Tabel 11. Sebaran Lokus dan Peserta Kegiatan AKPK

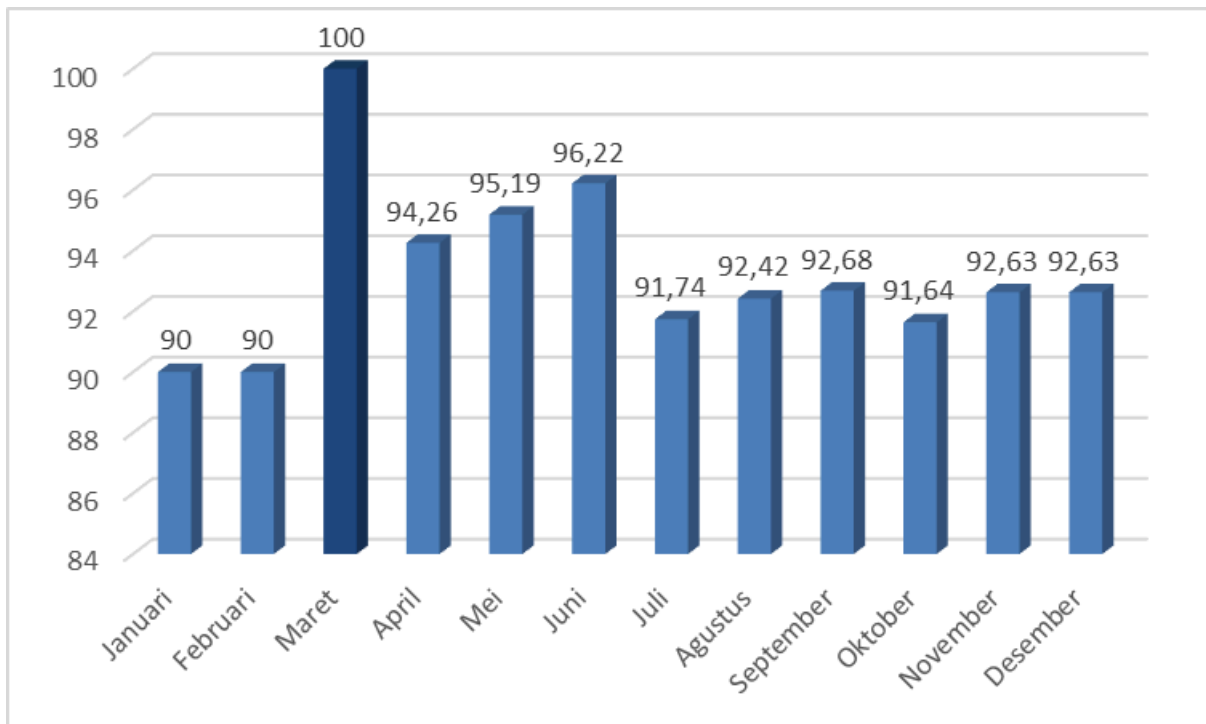
No.	Lokus	Realisasi Jumlah Responden
1	Sta. Met. Kelas I Djalaluddin - Gorontalo Sta. Geof. Kelas II Gorontalo	42
2	Sta. Met. Kelas I Sultan Iskandar Muda-Banda Aceh Sta. Geof. Kelas III Aceh Besar	20

3	Sta. Geof. Kelas I Padang Panjang Stasiun PAG Bukit Kototabang Sta. Met. Kelas II Minangkabau Padang Pariaman	49
4	Sta. Met. Kelas IV Maritim Ambon Sta. Geof. Kelas I Ambon Sta. Geof. Kelas III Maluku Tenggara Barat Sta. Met. Kelas II Pattimura Ambon Sta. Met. Kelas III Namlea - Buru	25
5	Sta. Met. Kelas II El Tari Kupang Sta. Klim. Kelas II Nusa Tenggara Timur Sta. Geof. Kelas I Kupang Sta. Met. Kelas IV Maritim Tenau	57
6	Sta. Met. Kelas I Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian - Balikpapan Sta. Geof. Kelas III Balikpapan	31
7	Sta. Met. Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang Sta. Klim. Kelas I Sumatera Selatan	36
8	Sta. Met. Kelas IV Komodo - Manggarai Barat	2
9	Sta. Met. Kelas I DEO Sorong Sta. Geof. Kelas III Sorong Stasiun PAG Puncak Vihara Klademak Sorong	46
10	Stasiun Klimatologi Kelas I Bengkulu Stasiun Meteorologi Kelas III Fatmawati Soekarno - Bengkulu Stasiun Geofisika Kelas III Kepahiang	62
11	Sta. Met. Kelas I Radin Inten II Sta. Klim. Kelas IV Lampung Sta. Met. Kelas IV Maritim Panjang	62
12	Stasiun Klimatologi Jawa Barat Stasiun Geofisika Bandung	14
Jumlah		446 responden

Hasil AKPK menjadi dasar penting dalam penyusunan dan penyesuaian program pelatihan teknis, fungsional, serta pengembangan kompetensi lainnya pada tahun berjalan dan tahun berikutnya. Sementara itu, hasil evaluasi pasca pelatihan dimanfaatkan untuk menilai efektivitas pembelajaran, keberlanjutan penerapan kompetensi di tempat kerja, serta sebagai bahan perbaikan desain kurikulum, metode pembelajaran, dan mekanisme pendampingan pasca pelatihan. Dengan pelaksanaan AKPK dan evaluasi pasca pelatihan yang sistematis dan berbasis data tersebut, PPSDM MKG memperkuat siklus manajemen pelatihan yang terintegrasi, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2.10 IKPA

Pencapaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) PPSDM MKG sepanjang Tahun 2025 menunjukkan kinerja pengelolaan anggaran yang konsisten, akuntabel, dan berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil pemantauan hingga November 2025, nilai IKPA bulanan berada pada rentang 90,00–100,00, dengan capaian tertinggi sebesar 100,00 pada bulan Maret, yang mencerminkan kesesuaian perencanaan, ketepatan pelaksanaan, serta kepatuhan terhadap regulasi pengelolaan keuangan negara.



Gambar 49. Hasil Nilai IKPA PPSDM MKG Tahun 2025

Setelah bulan Maret, nilai IKPA PPSDM MKG tetap terjaga stabil pada kisaran di atas 91, dengan capaian antara 94,26–96,22 pada periode April hingga Juni, dan berada pada kisaran 91,64–92,68 pada periode Juli hingga Desember. Stabilitas capaian ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan intensitas pelaksanaan kegiatan pada semester kedua, PPSDM MKG mampu menjaga kualitas pelaksanaan anggaran secara berkelanjutan. Kinerja IKPA tersebut mencerminkan efektivitas koordinasi antar tim, ketepatan penyerapan anggaran, serta pengendalian administrasi keuangan yang berjalan dengan baik.

Secara keseluruhan, capaian IKPA Tahun 2025 memberikan kontribusi positif terhadap penilaian kinerja pengelolaan anggaran PPSDM MKG, sekaligus mendukung pencapaian Indikator Kinerja utama terkait akuntabilitas keuangan.

2.11 Peristiwa Penting

Capaian prestasi Pusat Pengembangan Sumber Daya yang berhasil diraih sepanjang tahun 2025 adalah sebagai berikut:

- A. 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%, 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.

Tabel 12. Hasil Penilaian *Maturitas CORPU* BMKG 2025

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

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*.

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.

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.

B. 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 50. 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.



Gambar 51. Pertemuan Pelaksanaan Sertifikasi ISO 9001 di PPSDM MKG

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.

C. 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. 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 52. 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.

BAB III Laporan Keuangan

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 Pendidikan dan Pelatihan (MKGI dan Dukungan Manajemen) sebesar Rp1.212.789.000, yang mencerminkan prioritas PPSDM MKG dalam penguatan kompetensi teknis dan fungsional pegawai.

Tabel 13. 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	Rp11,027,577,613	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 Rp34.035.264.759 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 kegiatan Pemantauan dan Evaluasi sebesar 99,93%, Layanan SDM Unggul sebesar 99,70%, Layanan Perkantoran sebesar 97,71%, Layanan Pendidikan dan Pelatihan (MKGI dan Dukungan Manajemen) terealisasi sebesar 97,24%. Sementara itu, 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.

BAB IV Kendala dan Mitigasi

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sepanjang Tahun 2025, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) telah melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi, mulai dari pelatihan teknis, pelatihan fungsional, in-house training (IHT), pendidikan dan beasiswa SDM unggul (dalam dan luar negeri), pelatihan dasar CPNS, pelatihan kepemimpinan, hingga pengembangan pembelajaran digital melalui MOOC dan Corporate University. Seiring dengan meningkatnya cakupan, kompleksitas, dan intensitas program, PPSDM MKG juga menghadapi sejumlah kendala yang bersifat struktural, operasional, maupun strategis.

Identifikasi kendala dan perumusan langkah mitigasi menjadi bagian penting dari siklus penjaminan mutu dan perbaikan berkelanjutan, sekaligus sebagai dasar penguatan kebijakan dan perencanaan program pengembangan SDM di tahun-tahun berikutnya.

Tabel 14. Uraian Kendala dan Mitigasi Kegiatan PPSDM Tahun 2025

Program/Kegiatan	Isu Kunci	Kendala Utama	Mitigasi
Pelatihan Teknis, Fungsional, IHT	Keterbatasan alokasi JP praktik	Porsi Jam Pelajaran praktik belum optimal, khususnya pada pelatihan teknis berbasis operasional dan teknologi	Penyesuaian desain kurikulum pelatihan klasikal ke depan dengan penambahan JP praktik dan project-based learning
Pelatihan Teknis, Fungsional, IHT	Kebutuhan spesifik unit belum merata	Jumlah dan topik IHT belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan spesifik tiap kedeputian	Penambahan jumlah IHT berbasis specific-user needs dan pemetaan kebutuhan pelatihan per unit kerja
Pelatihan Teknis, Fungsional, IHT	Kesiapan kurikulum dan modul	Waktu persiapan pelatihan relatif panjang dan kualitas modul belum seragam	Penyusunan kurikulum dan modul pelatihan bersama kedeputian di awal tahun secara terstruktur dan terjadwal
Pelatihan Dasar CPNS & Kepemimpinan	Gangguan sistem LMS	LMS Kolabjar LAN bermasalah sehingga dilakukan pengaturan LMS PPSDM MKG secara darurat	Pengelolaan LMS bersama Tim IT PPSDM MKG dan penguatan integrasi LMS-KMS secara bertahap

Pelatihan Dasar CPNS & Kepemimpinan	Perubahan jadwal mendadak	Perubahan jadwal dari pengampu materi, coach, dan mentor	Penyusunan kalender digital mengajar dan form komitmen pengajar/widyaiswara
Pelatihan Dasar CPNS & Kepemimpinan	Kehadiran mentor, coach, dan penguji	Tidak seluruh mentor, coach, dan penguji hadir dalam penyamaan persepsi	Penyusunan panduan penyamaan persepsi berbasis video dan SOP evaluasi terstandar dengan konsultasi LAN
Pelatihan Dasar CPNS & Kepemimpinan	Administrasi pengajar	Biodata pengampu materi belum lengkap dan tepat waktu	Penegasan kewajiban administrasi pengajar melalui SOP dan checklist panitia
Program SDM Unggul (DN & LN)	Perencanaan & pembiayaan beasiswa	Proses pencairan belum optimal dan mulai 2026 tidak tersedia pembiayaan internal	Penguatan skema beasiswa pihak ketiga (LPDP, mitra internasional) dan perencanaan berbasis siklus studi
Program SDM Unggul (DN & LN)	Penurunan kandidat awardee	Sertifikat bahasa kedaluwarsa, threshold LPDP meningkat, belum ada program penyiapan talenta	Program penyiapan SDM unggul (bahasa Inggris, proposal riset, mentoring beasiswa)
Program SDM Unggul (DN & LN)	Kepatuhan hak dan kewajiban	Peserta belum memahami hak dan kewajiban tugas belajar secara menyeluruh	Sosialisasi terstruktur hak dan kewajiban ke peserta, UPT, dan satker
Program SDM Unggul (DN & LN)	Monitoring kemajuan studi	Pelaporan kemajuan akademik tidak rutin dan belum terdokumentasi optimal	Penguatan sistem monitoring berbasis aplikasi dan koordinasi rutin dengan kampus
Program SDM Unggul (DN & LN)	Lama studi dan publikasi	Studi melebihi waktu akibat kendala publikasi dan manajemen waktu	Coaching akademik, pendampingan publikasi, dan kebijakan percepatan studi berbasis kinerja

Program SDM Unggul (DN & LN)	Hilirisasi pengetahuan	Program re-entry dan knowledge sharing alumni belum berjalan optimal	Implementasi OGD riset, knowledge sharing alumni, dan integrasi hasil studi ke kebutuhan organisasi
Corporate University & Budaya Belajar	Peran pimpinan sebagai role model	Belum semua pimpinan aktif mendukung budaya belajar dan knowledge management	Integrasi peran Corpu ke dalam IKU/SKP pimpinan dan penguatan regulasi
Corporate University & SDM Organisasi	Prioritas operasional vs pengembangan SDM	Pengembangan SDM belum menjadi prioritas utama pimpinan unit	Penguatan kebijakan integrasi Renstra, peta jalan SDM, dan IDP dalam SKP
IT, LMS, KMS, OJS	Keterbatasan SDM IT	Personel programmer terbatas untuk pengembangan aplikasi PPSDM MKG	Penambahan anggota tim IT dengan kompetensi pemrograman
Publikasi OJS	Keterbatasan artikel OJS	Artikel untuk OJS terbatas sehingga penerbitan sering terlambat	Identifikasi output pelatihan (project plan/aksi perubahan) sebagai bahan artikel OJS
Media & Diseminasi	Kualitas konten visual	Kualitas foto dari pegawai belum mendukung publikasi media	Redesign template media sosial dan panduan standar konten
Sarana Pendukung	Keterbatasan peralatan teknis	Peralatan/tools jaringan komunikasi belum tersedia	Pengadaan peralatan dan tools pendukung sesuai kebutuhan
Evaluasi & Dampak Pembelajaran	Keterbatasan anggaran evaluasi	Evaluasi dampak pembelajaran hingga level outcome organisasi belum optimal	Penguatan metode evaluasi berbasis data dan kolaborasi lintas unit PPSDM MKG

Dari sisi penyelenggaraan pelatihan dasar dan kepemimpinan, PPSDM MKG menghadapi tantangan pada aspek sistem pembelajaran dan koordinasi pelaksana.

Kendala teknis pada LMS Kolaborasi LAN menyebabkan panitia harus melakukan penyesuaian cepat dengan pengaturan LMS internal PPSDM MKG. Selain itu, perubahan jadwal mendadak dari pengampu materi, coach, atau mentor, serta keterbatasan kehadiran narasumber pada beberapa tahapan penting seperti penyamaan persepsi seminar rancangan dan aktualisasi, turut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan dasar CPNS dan pelatihan kepemimpinan. Di sisi peserta, terdapat kondisi di mana sebagian peserta masih menjalankan tugas kedinasan bersamaan dengan pelaksanaan e-learning, sehingga mempengaruhi fokus dan waktu belajar.

Pada program pelatihan teknis, fungsional, dan IHT, kendala utama terletak pada keterbatasan alokasi Jam Pelajaran (JP) untuk materi praktik, meningkatnya kebutuhan pelatihan yang bersifat spesifik sesuai kebutuhan unit kerja, serta perlunya waktu persiapan yang lebih panjang dalam penyusunan kurikulum, modul, dan bahan ajar. Di samping itu, keterbatasan jumlah personel penyelenggara berpotensi menjadi hambatan ketika jumlah dan ragam kegiatan pelatihan terus meningkat.

Dalam pelaksanaan Program SDM Unggul (pendidikan dalam dan luar negeri), tantangan yang dihadapi bersifat lebih strategis dan jangka menengah. Proses pencairan anggaran beasiswa belum sepenuhnya berjalan optimal dan sangat bergantung pada pihak ketiga. Mulai Tahun 2026, tidak tersedianya pembiayaan beasiswa internal BMKG menuntut perubahan strategi pembiayaan pendidikan. Selain itu, kenaikan ambang batas (threshold) beasiswa eksternal seperti LPDP, kadaluarsanya sertifikat bahasa, serta belum optimalnya program penyiapan talenta menyebabkan jumlah kandidat awardee cenderung menurun. Kendala lain yang teridentifikasi adalah belum optimalnya monitoring dan pelaporan kemajuan studi, variasi kepatuhan peserta terhadap hak dan kewajiban tugas belajar, serta keterlambatan studi akibat kendala publikasi ilmiah dan manajemen waktu.

Dari perspektif kelembagaan dan tata kelola, PPSDM MKG juga menghadapi tantangan dalam penguatan budaya belajar organisasi. Belum seluruh pimpinan unit kerja berperan aktif sebagai role model budaya belajar dan knowledge management. Prioritas pimpinan masih cenderung dominan pada tugas operasional dibandingkan pengembangan SDM. Selain itu, integrasi program Corporate University ke dalam IKU/SKP pimpinan, serta keterpaduan antara Renstra, peta jalan SDM, dan rencana pengembangan kompetensi pegawai, masih perlu diperkuat agar terbangun kebijakan pengembangan SDM yang lebih sistematis dan berkelanjutan.

Sebagai tindak lanjut atas berbagai kendala tersebut, PPSDM MKG telah dan akan terus melakukan langkah-langkah mitigasi strategis yang terarah. Mitigasi tersebut meliputi penguatan sistem dan tata kelola pembelajaran digital melalui pengelolaan LMS secara mandiri dan kolaboratif dengan Tim IT, penyusunan dan penyempurnaan SOP penyelenggaraan pelatihan berbasis blended learning, serta peningkatan kapasitas panitia dan pengampu melalui pelatihan teknis pendukung. Pada aspek Program SDM Unggul, PPSDM MKG mendorong pengembangan program penyiapan talenta secara

terstruktur, penguatan kemitraan dengan penyedia beasiswa eksternal, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi studi berbasis aplikasi.

Lebih lanjut, PPSDM MKG juga mengarahkan penguatan integrasi kebijakan pengembangan SDM dengan sistem manajemen kinerja organisasi, termasuk melalui penguatan peran BMKG Corporate University, integrasi Individual Development Plan (IDP) ke dalam SKP, serta penguatan mekanisme knowledge sharing dan re-entry program bagi alumni pendidikan dan pelatihan. Langkah-langkah mitigasi ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas program, efisiensi penggunaan anggaran, serta memastikan bahwa seluruh kegiatan pengembangan kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis BMKG.

Melalui pengelolaan kendala yang sistematis dan penerapan mitigasi yang terukur, PPSDM MKG berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola pengembangan sumber daya manusia, menjaga capaian Indikator Kinerja Tahun 2025, serta memperkuat peran strategis PPSDM MKG sebagai penggerak utama pengembangan SDM unggul di lingkungan BMKG.

BAB V Penutup

Laporan Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (PPSDM MKG) Tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan sepanjang Tahun Anggaran 2025. Laporan ini menyajikan capaian kinerja PPSDM MKG secara komprehensif, yang mencakup pelatihan teknis, fungsional, kepemimpinan, pelatihan dasar CPNS, in-house training, pengembangan SDM unggul, penyelenggaraan MOOC, sertifikasi, hingga dukungan manajemen dan tata kelola organisasi.

Sepanjang Tahun 2025, PPSDM MKG telah melaksanakan kegiatan secara terencana dan terkoordinasi melalui mekanisme kerja tim yang kolaboratif, lintas fungsi, dan berbasis kinerja. Berbagai capaian yang diuraikan dalam laporan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program secara umum berjalan efektif dan mampu mendukung pencapaian Indikator Kinerja PPSDM MKG, baik pada aspek peningkatan kompetensi pegawai, kepuasan layanan pengembangan SDM, maupun penguatan tata kelola dan akuntabilitas organisasi. Meskipun demikian, PPSDM MKG menyadari masih terdapat tantangan yang perlu ditindaklanjuti secara serius. Oleh karena itu, rekomendasi dan rencana mitigasi yang dirumuskan dalam laporan ini menjadi dasar perbaikan kinerja dan penyempurnaan kebijakan pada periode selanjutnya.

Akhir kata, PPSDM MKG berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan pengembangan kompetensi aparatur BMKG, sejalan dengan arah kebijakan nasional dan tuntutan organisasi. Kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan sebagai masukan dalam upaya penyempurnaan kinerja PPSDM MKG di masa yang akan datang.



BMKG
Corporate
University

2025

PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA
JL. PERHUBUNGAN I NO. 5 PONDOK BETUNG PONDOK AREN TANGERANG SELATAN BANTEN
Telepon: +6221 4246321 ext. 1071
E-mail: pusdiklat@bmg.go.id