



# LAPORAN KINERJA

SEMESTER 1 - 2024

---

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

# KATA PENGANTAR

**P**uji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi dan Geofisika dapat menyelesaikan berbagai kegiatan dan pencapaian yang luar biasa selama Semester 1 Tahun 2024.

Laporan Kinerja ini merupakan cerminan dari dedikasi dan kerja keras seluruh jajaran Pusdiklat BMKG dalam mendukung visi dan misi lembaga untuk menjadi pusat pendidikan unggul di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Di dalamnya terangkum berbagai upaya strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, penyelenggaraan pelatihan berstandar nasional maupun internasional, serta berbagai kegiatan pendukung lainnya yang mendukung kemajuan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika sebagai lembaga yang berdaya saing.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh staf, pengajar, dan peserta pelatihan yang telah berperan aktif dalam kesuksesan setiap program dan kegiatan Pusdiklat BMKG. Semoga laporan ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian dan tantangan yang dihadapi, serta menjadi landasan untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan kontribusi Pusat Pendidikan dan Pelatihan bagi bangsa dan negara.

Akhir kata, kami berharap laporan ini bermanfaat dan menginspirasi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Jakarta, 1 Juli 2024

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan



Dr. Nelly Florida Riama



# ABOUT US

*“ Pusat Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pembinaan di bidang perencanaan, pengembangan dan penjaminan mutu serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan dalam jabatan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta substansi umum ”*

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar

---

Daftar Isi

---

Executive Summary **ii**

---

Bab I Pendahuluan **iii**

---

Bab II Perencanaan Kinerja **iv**

---

Bab III Akuntabilitas Kinerja **25**

---

Bab IV Penutup **69**

---

Lampiran **71**

---

---

# EXECUTIVE SUMMARY

**L**aporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan ini adalah produk laporan berisi pertanggungjawaban kinerja organisasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan sebagai upaya pencapaian visi dan misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan dengan mengacu pada Rencana Strategis Tahun 2020 - 2024. Penyusunan Laporan Kinerja Pusat berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, serta mengacu pada Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. **Capaian kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan pada Semester 1 Tahun 2024 yaitu 40,38%.**

Secara keseluruhan, pencapaian Sasaran Strategis dan target indikator kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan tahun 2024 dijabarkan sebagai berikut:

- Capaian jumlah pegawai yang terdidik sebesar **143,75%**
- Capaian jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa sebesar **66%**
- Capaian jumlah pegawai yang terlatih sebesar **318,78%**
- Capaian persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan sebesar **97,49%**
- Capaian rata-rata jumlah jam pelajaran/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi sebesar **55,07%**
- Capaian realisasi pembayaran gaji dan tunjangan sebesar **56,33%**
- Capaian realisasi penyediaan layanan operasional dan layanan perkantoran sebesar **83,4%**
- Capaian nilai IKPA di Pusdiklat BMKG nilai kinerja anggaran yaitu **Sangat Baik**
- Capaian nilai audit sistem kearsipan internal yaitu **BB (Sangat Baik)**

Pusat Pendidikan dan Pelatihan telah mencapai sebagian besar target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja. Pusat Pendidikan dan Pelatihan berhasil mencapai **40,38%** dari target-target kinerja yang telah direncanakan, termasuk peningkatan efektivitas pelatihan yang ditawarkan kepada para pegawai dan pemangku kepentingan dalam sektor pengembangan kompetensi.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

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

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

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

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

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

## **B. Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Semester 1 Tahun 2024 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala Pusdiklat kepada Kepala Badan Meteorologi dan Klimatologi melalui Sekretaris Utama atas pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penyusunan Lakip Pusdiklat ini adalah untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam mencapai visi dan misi organisasi dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, mengevaluasi secara komprehensif pencapaian kinerja dan sasaran yang telah ditetapkan selama Semester 1 Tahun 2024. Hasil evaluasi ini dapat memberikan wawasan yang mendalam dan menjadi dasar penting dalam penyusunan kebijakan, serta strategi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas layanan di masa yang akan datang.

## **C. Tugas, Fungsi dan Wewenang**

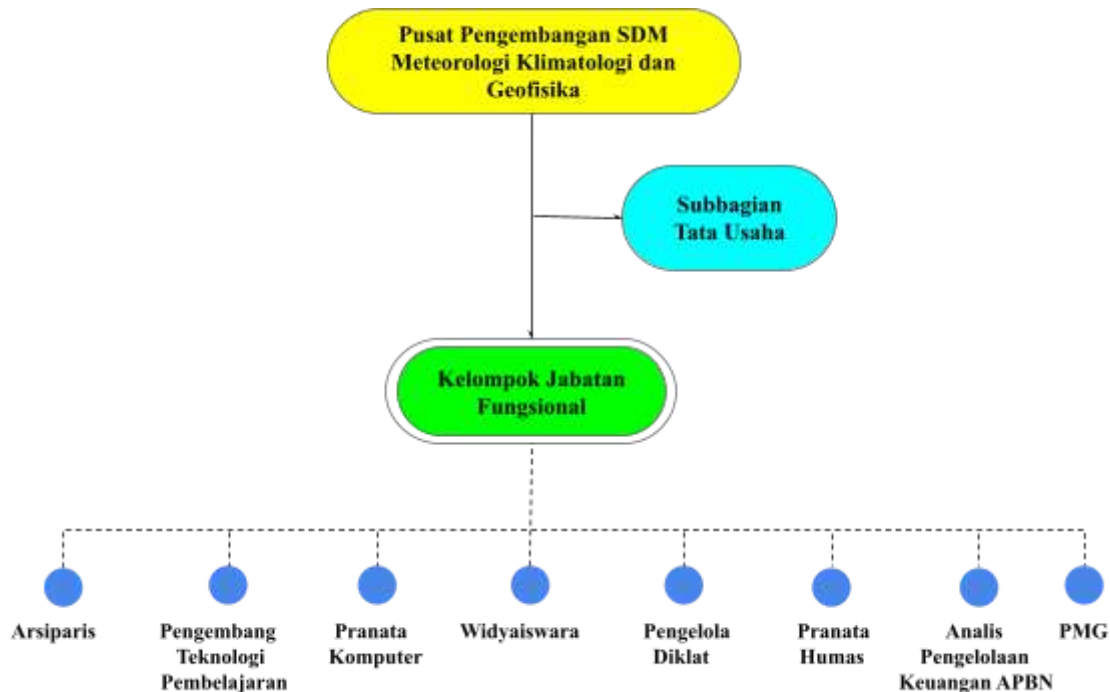
Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika bahwa Pusat Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang tugas dan fungsi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) di bidang pendidikan dan pelatihan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama. Pusdiklat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pembinaan di bidang perencanaan, pengembangan dan penjaminan mutu serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan dalam jabatan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta substansi umum.

Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- a) penyiapan pelaksanaan koordinasi dan pembinaan di bidang perencanaan, pengembangan dan penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan prajabatan dan dalam jabatan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika serta substansi umum, dan diseminasi informasi terkait dengan pendidikan dan pelatihan;
- b) penyiapan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan dalam jabatan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta substansi umum; dan
- c) pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, keuangan, dan kepegawaian.

Dalam dunia organisasi modern, struktur organisasi yang efisien merupakan pondasi utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pusdiklat sebagai bagian integral dari BMKG juga tidak terkecuali. Struktur organisasi yang terorganisir dengan baik memainkan peran krusial dalam memastikan koordinasi yang efektif, pembinaan dalam perencanaan dan pengembangan, serta penjaminan mutu dalam pendidikan dan pelatihan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika serta aspek umum lainnya. Dalam menjalankan fungsinya, Pusdiklat dipimpin oleh Kepala Pusat yang terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan

Kelompok Jabatan Fungsional, sebagaimana tersaji pada Gambar 1.1 Dengan struktur ini, Pusdiklat mampu mengintegrasikan fungsi-fungsi tersebut untuk memberikan layanan yang berkualitas dan terkini dalam mendukung misi BMKG dalam mengembangkan sumber daya manusia.



Gambar 1.1. Struktur organisasi Pusdiklat berdasarkan Peraturan KBMKG RI Nomor 5 Tahun 2020 dan disesuaikan dengan jumlah jenis jabatan fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional di Pusdiklat terdiri atas 8 (delapan) jenis jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan Pusdiklat yang didasari atas analisis jabatan dan beban kerja.

Sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh KBMKG Nomor 5 Tahun 2020, Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan kerumahtanggaan. Sedangkan Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Kelompok Jabatan Fungsional yang dimaksud terdiri atas berbagai jenis jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya yang pengangkatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap jenis jabatan fungsional memiliki tugas, jenis dan jenjang kelompok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur jabatan fungsional masing-masing.

Dalam rangka mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah dan profesional, BMKG telah melakukan penyesuaian sistem kerja yang dituang ke dalam Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Pejabat Fungsional dan pelaksana dapat bekerja secara individu dan/atau dalam tim kerja dengan mengedepankan profesionalisme, kompetensi, dan kolaborasi berdasarkan keahlian dan/atau keterampilan. Dengan mempertimbangkan kompleksitas tugas dan fungsi Pusdiklat, dibentuklah sembilan tim kerja, sebagai berikut:

1. Tim Renbangstra dan Kebijakan Pusdiklat;
2. Tim Pendidikan Dalam Negeri;
3. Tim Pendidikan Luar Negeri;
4. Tim Pelatihan Teknis Meteorologi, Klimatologi, dan Inskalrekjarkom (MKI);
5. Tim Pelatihan Non Teknis Meteorologi, Klimatologi, dan Inskalrekjarkom (Non-MKI);
6. Tim *Capacity Building* IDRIP;
7. Tim Kegiatan Internasional;
8. Tim Diseminasi Informasi Kediklatan (OGD, Jurnal, Buletin, Modul, Berita web, Kaleidoskop dan IG); dan
9. Tim Pengembangan Teknologi Informasi.

Setiap tim kerja memiliki tugas dan fungsi khusus yang tercantum dalam Surat Tugas dari Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor B.1/001/ST/KDL/I/2024 tanggal 2 Januari 2024. Setiap tim terdiri dari Koordinator Tim dan Anggota dengan jumlah yang disesuaikan dengan karakteristik tugas yang diemban.

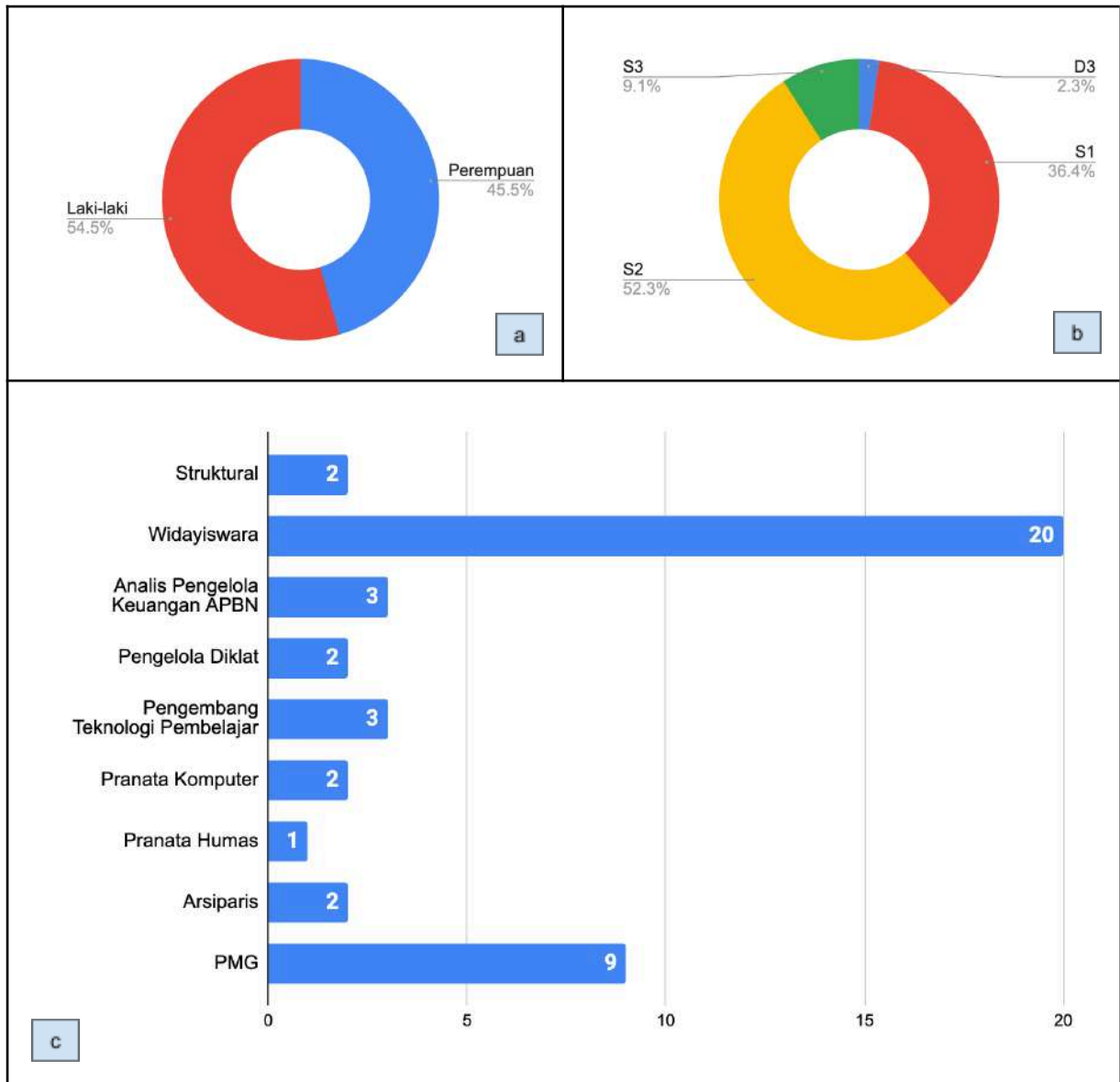
#### **D. Sumber Daya**

Keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan bergantung pada dukungan dari berbagai aspek penting, terutama Sumber Daya Manusia dan sarana teknis.

##### **D.1. Sumber Daya Manusia**

Pada tahun 2024, SDM Pusdiklat berjumlah 44 orang dengan beragam tingkat pendidikan, meliputi 2 (dua) pejabat struktural dan 42 pejabat fungsional. Gambar 1.2 memperlihatkan keseimbangan gender yang baik dan variasi pendidikan yang luas, dari diploma hingga doktoral. Penyebaran jabatan struktural dan fungsional menunjukkan variasi peran serta tanggung jawab, mencerminkan struktur organisasi yang telah mapan dengan penempatan sumber daya manusia secara strategis untuk mendukung kebutuhan operasional dan pengembangan. Keberagaman sumber daya manusia, baik dalam hal pendidikan maupun gender, menjadi aset penting yang meningkatkan inovasi dan efektivitas organisasi dalam meraih tujuannya.





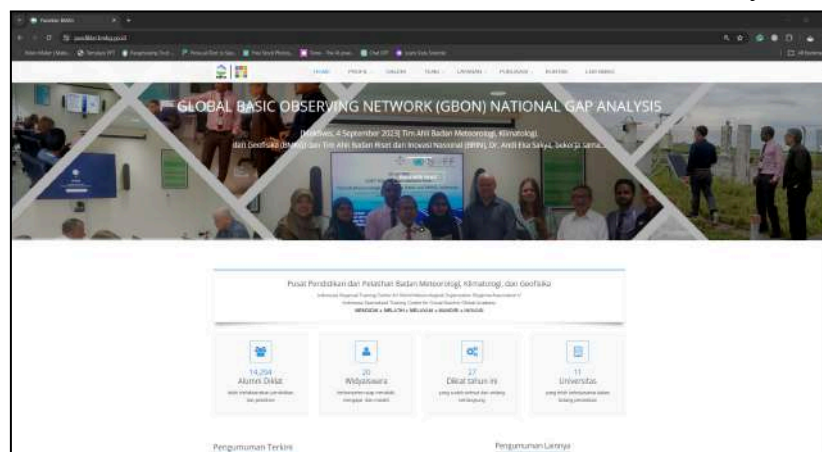
Gambar 1.2. Komposisi Sumber Daya Manusia Pusklat berdasarkan (a) jenis kelamin, (b) pendidikan terakhir, serta (c) jabatan struktural/ fungsional.

## D.2. Sarana dan Prasarana

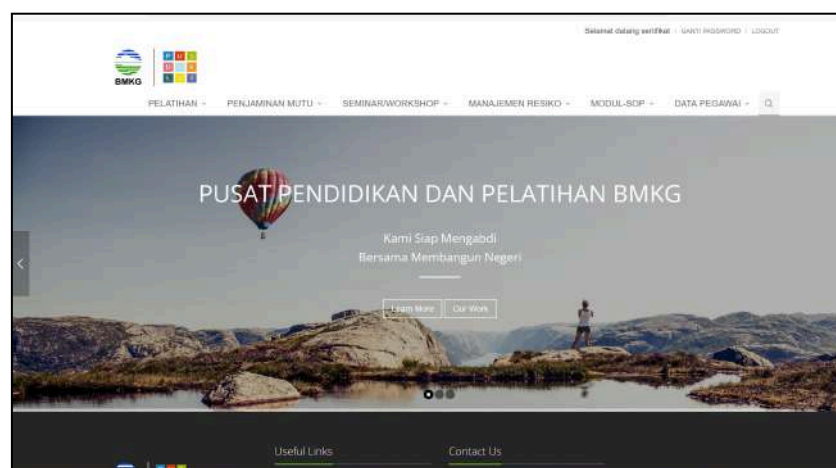
Memperhatikan pentingnya kualitas SDM sebagai aset BMKG, maka pengembangan kompetensi SDM mutlak adanya. Desain dan pelaksanaan diklat berbasis kompetensi adalah suatu kebutuhan agar hasil yang dicapai terukur tingkat keberhasilannya dan menunjang tujuan organisasi. Semua perangkat kebijakan dan standar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

- Gedung Serbaguna Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG yang terletak di Citeko, Jawa Barat.

- Sarana *fitness center* yang terletak di Gedung Serbaguna Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG, Citeko.
- Fasilitas pembelajaran berupa *display* interaktif di dalam kelas, dan *display* informasi di ruang sekretariat.
- Pada tahun 2019, Pusat Pendidikan dan Pelatihan meluncurkan sistem manajemen pendidikan dan pelatihan yang bernama SIMDIKLAT (Gambar 1.3). Platform ini dirancang untuk membantu proses pengadministrasian kegiatan di Pusdiklat. Selain itu, memfasilitasi pendaftaran peserta pelatihan secara online, memberikan kemudahan akses dan efisiensi dalam manajemen peserta. Sistem ini juga berfungsi sebagai sarana pengarsipan data, yang sangat penting untuk mendukung penyusunan laporan penyelenggaraan dan laporan evaluasi pelatihan. Dengan adanya SIMDIKLAT, proses administrasi menjadi lebih terorganisir dan transparan, serta memudahkan dalam pengumpulan dan pengelolaan data yang diperlukan untuk evaluasi dan peningkatan kualitas pelatihan.
- Pusdiklat juga telah memiliki situs web, yang memuat informasi seputar kegiatan-kegiatan Pusdiklat, seperti: layanan kediklatan, kalender diklat, publikasi proyek perubahan, statistik kediklatan, info beasiswa dan berita lainnya.



Gambar 1.3a. Tampilan situs web Pusdiklat, <https://pusdiklat.bmkg.go.id>.



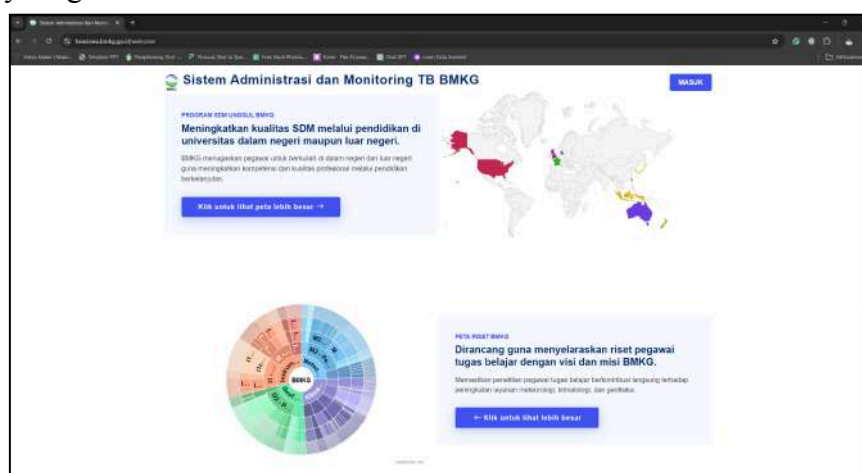
Gambar 1.3b. Tampilan sistem manajemen pendidikan dan pelatihan Pusdiklat, SIMDIKLAT, <https://pusdiklat.bmkg.go.id/eoffice>

- *Learning Management System (LMS)* Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kunci keberhasilan dari penyelenggaraan pelatihan dalam jaringan di lingkungan BMKG, sebagaimana diperlihatkan pada Gambar 1.4.



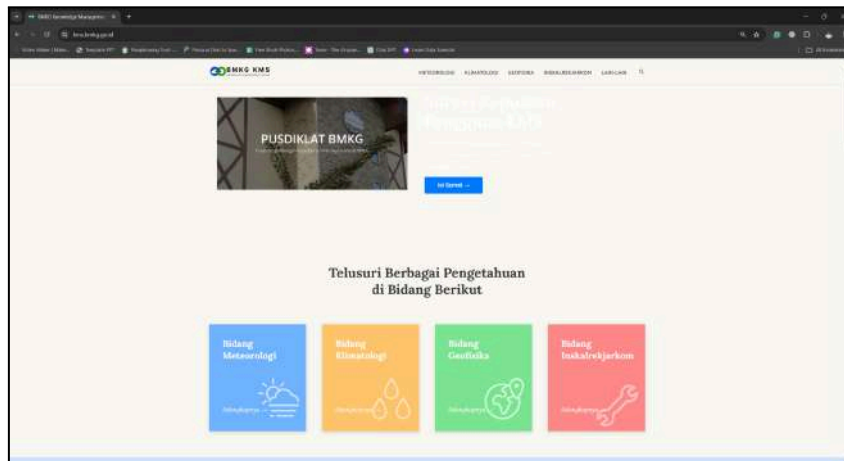
Gambar 1.4. Tampilan sistem manajemen pembelajaran Pusklat, <https://lms.bmkg.go.id>.

- Aplikasi Pengelolaan Beasiswa BMKG  
 Aplikasi Beasiswa BMKG (Gambar 1.5) mulai dikembangkan Pusklat sejak tahun 2021 dan aktif digunakan mulai tahun 2023 dengan terus melakukan pembaharuan berbagai fitur yang ada berdasarkan feedback baik dari pengguna maupun pengelola. Bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya beasiswa yang ada serta memberikan transparansi bagi para pengguna dalam proses pengajuan dan pengelolaan beasiswa. Aplikasi Beasiswa BMKG berhasil memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja organisasi khususnya dalam proses pengelolaan Beasiswa yang dulunya masih berbasis manual menjadi sepenuhnya digital.



Gambar 1.5. Tampilan sistem manajemen beasiswa BMKG, <https://beasiswa.bmkg.go.id>.

- Aplikasi Knowledge Management Systems (KMS)  
KMS BMKG merupakan platform yang dikembangkan Pusdiklat untuk mengumpulkan, mengelola, dan membagikan pengetahuan yang ada (Gambar 1.6). Bertujuan untuk memfasilitasi akses yang cepat dan mudah ke sumber informasi yang ada sehingga meningkatkan efektivitas keputusan, inovasi hingga produktivitas. Dengan mengintegrasikan berbagai sumber pengetahuan dan memungkinkan analisis serta kolaborasi yang efektif dan efisien, KMS BMKG dapat membantu organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan untuk mendukung pertumbuhan dan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah dengan cepat.



Gambar 1.6. Tampilan sistem manajemen pengetahuan BMKG, <https://kms.bmkg.go.id>.

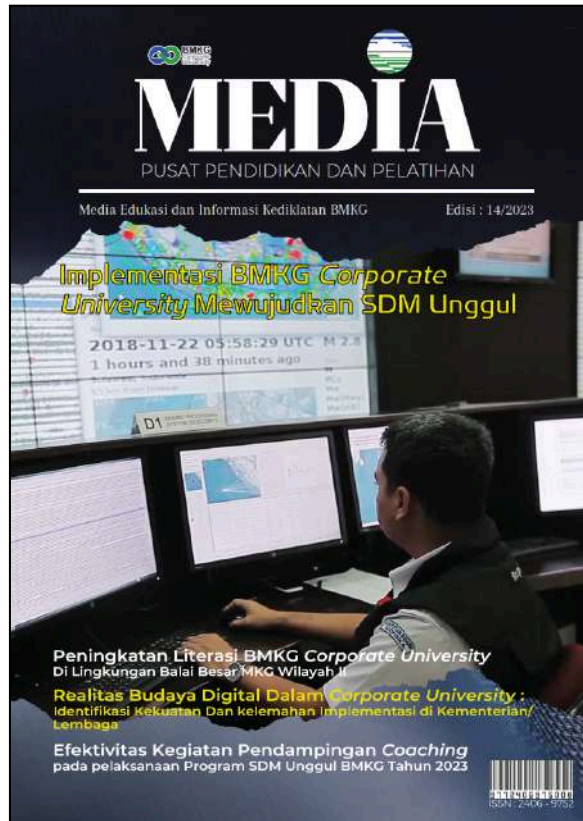
- Jurnal Online WidyaClimago  
Jurnal Widya Climago (Gambar 1.7) merupakan sarana publikasi bagi para widyaiswara/ peneliti/ dosen dan penggiat karya tulis ilmiah yang diterbitkan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Jurnal ini terdaftar di Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Dengan cakupan tulisan terdiri dari Pelatihan, Pendidikan, Sumber Daya Manusia, dan teknis Meteorologi, Klimatologi, Kualitas Udara, dan Geofisika.



Gambar 1.7. Tampilan sistem jurnal online Pusdiklat <https://ejournal-pusdiklat.bmkg.go.id/>.

- **Buletin Media Pusdiklat**

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



Gambar 1.8. Tampilan buletin Media Pusdiklat sebagai salah satu diseminasi program Pusdiklat.

## **E. Isu Strategis**

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

### **E.1. BMKG Corporate University**

BMKG Corporate University merupakan inisiatif strategis yang diluncurkan oleh Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan BMKG. Penetapan BMKG Corporate University ini diperkuat melalui Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 7 Tahun 2021 tentang Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Corporate University. Melalui program ini, BMKG bertujuan untuk mengembangkan pegawai yang unggul dan profesional, yang mampu menghadapi tantangan global dalam bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika. BMKG Corporate University mengadopsi pendekatan pembelajaran berkelanjutan yang terintegrasi dengan praktik terbaik internasional, menggunakan teknologi modern dan metode pembelajaran inovatif seperti e-learning, simulasi, dan pelatihan berbasis proyek.

Selain itu, BMKG Corporate University juga menjalin kerjasama dengan berbagai institusi pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun luar negeri untuk memastikan bahwa program pelatihannya sesuai dengan standar global. Program ini mencakup berbagai tingkat pelatihan mulai dari dasar hingga lanjutan, serta program sertifikasi yang diakui secara internasional. Dengan adanya BMKG Corporate University, diharapkan SDM BMKG tidak hanya mampu memberikan layanan informasi cuaca dan iklim yang handal dan terpercaya, tetapi juga dapat berperan aktif dalam komunitas internasional, berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, dan mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

### **E.2. Program SDM Unggul**

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, pemerintah Indonesia menetapkan lima prioritas utama yang mencakup pembangunan infrastruktur, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), peningkatan investasi, reformasi birokrasi, serta pemanfaatan efisien Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Fokus utama pengembangan SDM ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing melalui profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), diukur dengan indeks yang mempertimbangkan empat dimensi yaitu kualifikasi, kompetensi, disiplin, dan kinerja. Kualifikasi dan kompetensi menjadi sasaran penting dalam kegiatan pengembangan ASN di berbagai kementerian dan lembaga, dimana peningkatan pada kedua dimensi ini diharapkan dapat memperkuat kapasitas institusional dan individu dalam pelayanan publik serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah dalam rangka mendukung reformasi birokrasi dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

Menindaklanjuti kebijakan pemerintah tersebut, BMKG menetapkan program SDM Unggul sebagai salah satu program prioritas yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026. Secara garis besar, program SDM Unggul dapat didefinisikan sebagai upaya akselerasi transformasi SDM BMKG menjadi Smart ASN BMKG, dengan mengadopsi pendekatan pengelolaan modal insani yang inovatif dan strategis. Sehingga, program ini dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai standar global dan menguatkan spirit socio-entrepreneur yang menjadi bagian dari visi BMKG yang sesuai dengan visi organisasi yaitu "BMKG yang berkelas dunia dengan spirit social entrepreneur untuk mewujudkan

Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan Gotong-Royong". Sebagai bagian dari inisiatif praktis untuk mencapai visi tersebut, program ini menargetkan pencapaian ambisius yaitu tersedianya 500 SDM BMKG yang memiliki kualifikasi doktor pada tahun 2030. Target ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas keilmuan dan teknis di BMKG, tetapi juga untuk memastikan bahwa institusi ini dapat berperan aktif dalam komunitas ilmiah global dan menyumbangkan wawasan serta solusi inovatif pada tantangan yang dihadapi dalam bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

### **E.3. Program Indonesia Disaster Resilience Initiatives Project (IDRIP)**

Indonesia, yang dihadapkan pada berbagai macam kondisi alam dalam bentangan geografis yang luas, merupakan salah satu negara paling rawan bencana di dunia. Pada tahun 2018, beberapa bencana alam terbesar dalam lebih dari satu dekade telah menyebabkan kerugian besar baik dalam jiwa maupun dampak negatif pada pembangunan ekonomi dan sosial. Sebagai respon, Pemerintah Indonesia, didukung oleh pendanaan dari Bank Dunia, meluncurkan *Indonesia Disaster Resilience Initiatives Project (IDRIP)* yang bertujuan untuk memulihkan kemampuan pemantauan bahaya yang rusak, memperbaiki peralatan peringatan dini, dan meningkatkan kesiapsiagaan di tingkat pemerintah pusat dan daerah yang terdampak bencana 2018. Proyek ini fokus pada investasi penting dalam peningkatan kapasitas platform *Multi-Hazard Early Warning Systems (MHEWS)* dan sistem manajemen darurat lokal, untuk memperkuat kesiapsiagaan menghadapi bencana di masa depan, khususnya yang berkaitan dengan bahaya geofisika.

Dalam konteks Program IDRIP, BMKG memegang peran penting sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penyediaan informasi meteorologi dan geofisika, termasuk peringatan dini untuk bencana alam seperti gempa bumi, tsunami, dan cuaca ekstrem. Kerjasama dengan IDRIP memungkinkan BMKG untuk lebih meningkatkan efektivitas sistem peringatan dini dan memastikan informasi yang cepat dan akurat. Selain itu, BMKG berperan dalam penelitian dan pengembangan yang mendukung inisiatif ketahanan bencana, dengan memberikan data dan analisis yang diperlukan untuk perencanaan dan pembangunan infrastruktur yang tahan bencana. Dengan demikian, BMKG tidak hanya berfungsi sebagai penyedia data, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang relevan untuk mitigasi risiko bencana.

Pada tahun 2024, kegiatan program IDRIP difokuskan pada peningkatan kompetensi operasional Sistem Peringatan Dini Tsunami Indonesia (InaTEWS) dan Sistem Peringatan Dini Gempa Bumi Indonesia (InaEEWS). Berdasarkan catatan capaian kinerja Pusdiklat di tahun 2023, penyelenggaraan pelatihan mengenai InaEEWS baru 1 (satu) kali diselenggarakan. Oleh karena itu, mengingat kebutuhan operasional yang mendesak, sangat penting untuk melakukan pengembangan kompetensi yang lebih intensif dan sistematis dalam aspek pelatihan dan edukasi terkait sistem peringatan dini. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kemampuan dan kesiapsiagaan para profesional dalam menghadapi bencana, sesuai dengan tuntutan dan tantangan yang semakin meningkat.

#### **E.4. Posisi Indonesia sebagai Regional Training Center (RTC) WMO di wilayah Pasifik Barat Daya**

Pada tahun 2012, Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) bersama Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Indonesia (PUPR) mendapatkan mandat dari *World Meteorological Organization* (WMO) sebagai *Indonesia Regional Training Center* (Ina-RTC) untuk *Regional Association V* (RA-V). Mandat ini menetapkan BMKG dan PUPR sebagai institusi utama yang bertanggungjawab dalam pembinaan dan pengembangan kompetensi di bidang meteorologi, klimatologi, hidrologi, dan disiplin terkait. Sejak saat itu, Ina-RTC telah memainkan peran kunci dalam mempromosikan keahlian tersebut baik di tingkat nasional maupun global, memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang relevan terus diperbarui dan disebar di antara para profesional dan praktisi di kawasan tersebut. Fokus utama dari Ina-RTC adalah menyediakan pelatihan profesional yang komprehensif dan pengembangan kompetensi lainnya yang secara strategis dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas layanan meteorologi, klimatologi, dan hidrologi di kawasan RA-V, mendukung kebutuhan masyarakat serta industri yang bergantung pada prediksi dan analisis yang akurat tentang kondisi cuaca dan iklim

Pada tahun 2022, Ina-RTC memperluas perannya menjadi *Virtual Laboratory Center of Excellence* (VLab CoE) untuk pendidikan dan pelatihan dalam bidang satelit meteorologi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi kekinian, diharapkan tujuan Ina-RTC untuk menjembatani kesenjangan kompetensi di kawasan RA-V dapat teratasi lebih efektif dan efisien. Melalui VLab CoE, Ina-RTC menyediakan platform yang tidak hanya mendukung pembelajaran dan pengembangan keahlian di bidang satelit meteorologi, tetapi juga mempromosikan kolaborasi antar ilmuwan dari berbagai negara dalam RA-V. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih ini mendukung penyampaian pelatihan yang inovatif dan interaktif, memperkaya pengalaman belajar dan memastikan bahwa praktisi meteorologi di kawasan ini dilengkapi dengan alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk merespons secara proaktif terhadap perubahan iklim dan fenomena cuaca ekstrem.

#### **E.5. Posisi Indonesia sebagai Specialised Training Center (STC) OTGA IOC UNESCO**

*Ocean Teacher Global Academy* (OTGA) merupakan lembaga di bawah *Intergovernmental Oceanographic Commission* (IOC) **United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)** yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas nasional dan regional dalam bidang ilmu pengetahuan, layanan, serta manajemen pesisir dan kelautan. Fokus utama OTGA adalah menyelenggarakan pelatihan khusus yang ditujukan untuk ahli dan profesional di bidang oseanografi. Untuk mendukung tujuannya, OTGA mendirikan dua jenis pusat pelatihan: *Regional Training Center* (RTC) dan *Specialised Training Center* (STC). RTC bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan menyelenggarakan pelatihan di tingkat regional, sementara STC menyediakan pelatihan yang lebih spesifik dan terfokus pada keahlian tertentu dalam oseanografi, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan khusus dalam bidang-bidang yang lebih teknis dan terperinci.

Pada tahun 2021, BMKG mendapatkan pengakuan sebagai Specialized Training Center (STC) dari Ocean Teacher Global Academy (OTGA) dalam bidang meteorologi maritim dan tsunami. Pengakuan ini bertujuan untuk mendukung pengembangan jaringan



pelatihan global dan memanfaatkannya guna meningkatkan kapasitas nasional serta internasional dalam pengetahuan dan keahlian kelautan dan pesisir. Sebagai STC, BMKG diharapkan dapat berkontribusi dalam penyebaran dan pertukaran ilmu pengetahuan kelautan yang terkini, mengadakan pelatihan-pelatihan spesialis yang mendalam, serta memfasilitasi kerjasama antar negara dalam upaya mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi oleh ekosistem kelautan dan pesisir. Inisiatif ini tidak hanya akan memperkuat posisi Indonesia sebagai pemain kunci dalam ilmu kelautan di tingkat global, tetapi juga akan memperluas kapasitas dalam menghadapi dan mengelola bencana alam, memperbaiki pengelolaan sumber daya alam, dan meningkatkan ketahanan ekologi.

Sejak mendapatkan pengakuan sebagai STC, BMKG telah berperan aktif dalam menyelenggarakan pelatihan online tahunan yang diikuti oleh observer, forecaster, analis, dan praktisi yang berkecimpung dalam bidang oseanografi/ kelautan/ tsunami dari berbagai belahan dunia. Kegiatan pelatihan yang dimaksud mencakup Ocean Forecast System Training Course dan Tsunami Ready Training Course. Penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan BMKG tersebut memiliki pengaruh terhadap elektabilitas atau reputasi BMKG di kancah nasional maupun internasional.

#### **E.6. Early Warning System for All (EW4LL)**

Kepala BMKG, Prof. Dwikorita Karnawati, telah menegaskan bahwa target *zero victim* sebagai indikator utama keberhasilan sistem peringatan dini yang dikembangkan oleh BMKG. Dalam upaya mencapai target ini, BMKG berupaya meningkatkan teknologi untuk peringatan yang lebih akurat dan cepat, memastikan bahwa sistem peringatan dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan. BMKG juga melakukan edukasi dan pelatihan intensif kepada masyarakat tentang bagaimana bertindak responsif terhadap peringatan, serta memperkuat kerja sama lintas sektor untuk koordinasi yang efisien dalam tanggap bencana. Selain itu, BMKG terus berinovasi dan melakukan penelitian untuk memperbaiki metode prediksi dan peringatan dini, semua dalam upaya untuk mendekati Indonesia ke target *zero victim* dengan mengintegrasikan prinsip *Early Warning for All* (EW4ALL) dalam strategi manajemen bencananya.

EW4ALL yang disampaikan oleh Sekjen PBB Guterres juga mensyaratkan bahwa sistem peringatan dini yang dibangun bukan berfokus pada *techno centric* tetapi harus menjadi *people centric*. Sehingga, pelatihan dan edukasi menjadi esensial untuk memastikan bahwa semua pihak terkait, termasuk profesional meteorologi, hidrologi, pembuat keputusan, dan petugas darurat, terampil dalam menggunakan dan memahami teknologi terkait dan prosedur operasional. Penting juga untuk mengembangkan keahlian teknis dalam mengelola teknologi canggih yang digunakan dalam deteksi dan komunikasi peringatan. Selain itu, kerjasama antar-lembaga dan kemampuan koordinasi harus diperkuat untuk mengintegrasikan upaya secara efektif, sementara masyarakat luas perlu dilatih untuk respons yang cepat dan tepat terhadap peringatan. Adaptasi dan inovasi berkelanjutan dalam teknologi dan metode juga krusial untuk menjaga sistem peringatan dini agar tetap relevan dan efektif menghadapi ancaman yang terus berkembang. Semua ini bertujuan untuk memastikan kesiapsiagaan yang optimal dan mengurangi dampak bencana terhadap kehidupan dan harta benda.

### **E.7. The OECD Environmental Outlook to 2030**

Laporan "*Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD Environmental Outlook to 2030*" mengidentifikasi berbagai tantangan lingkungan global yang kritis, seperti perubahan iklim, kehilangan keanekaragaman hayati, ketersediaan air bersih dan sanitasi, serta penurunan kesehatan akibat degradasi lingkungan. Selain itu, bencana alam juga menjadi isu penting di tingkat global, dengan kemungkinan terjadinya di berbagai belahan dunia dan membawa dampak besar terhadap kehidupan serta kelangsungan hidup manusia dan spesies lain. Isu bencana ini merupakan salah satu tantangan kontemporer yang memerlukan perhatian serta penanganan khusus dalam skala internasional. Indonesia, sebagai contoh, merupakan negara dengan risiko bencana yang sangat tinggi. Berbagai penilaian risiko, seperti yang dilakukan oleh Maplecroft pada tahun 2010, menempatkan Indonesia di peringkat kedua setelah Bangladesh dalam kategori risiko bencana ekstrim, sebuah situasi yang juga didukung oleh indeks risiko yang dibuat oleh UN University dan *United Nations Development Programme (UNDP)*.

Dalam menghadapi tantangan lingkungan dan bencana yang diidentifikasi oleh "*OECD Environmental Outlook to 2030*" serta tingginya risiko bencana di Indonesia seperti yang dikemukakan oleh Maplecroft dan indeks risiko dari UN University dan UNDP, pengembangan kompetensi menjadi krusial untuk memastikan kesiapsiagaan dan mitigasi yang efektif. Isu-isu seperti perubahan iklim, kehilangan keanekaragaman hayati, akses ke air bersih, dan dampak bencana alam memerlukan peningkatan kapasitas para profesional di bidang lingkungan dan manajemen bencana melalui pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada penerapan teknologi terbaru dan strategi adaptasi yang inovatif. Melalui peningkatan kompetensi yang terus menerus, Indonesia dapat memperkuat upayanya dalam mengurangi risiko bencana, memperbaiki manajemen sumber daya alam, dan meningkatkan kesehatan umum masyarakat, sekaligus mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan dan memperkuat kerjasama internasional dalam menangani isu-isu lingkungan dan bencana secara global.

### **E.8. UN Decade of Ocean Science**

*UN Decade of Ocean Science for Sustainable Development (2021-2030)* merupakan program yang diinisiasi oleh Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)/*United Nations (UN)* yang bertujuan untuk memobilisasi komunitas global dalam upaya meningkatkan pemahaman dan pengelolaan lautan kita secara berkelanjutan. Beberapa isu strategis terkini dalam inisiatif *UN Decade of Ocean Science* ini mencakup beberapa hal, diantaranya pengembangan kapasitas dan inklusi yang berfokus pada pengembangan kapasitas ilmuwan dan praktisi dari berbagai latar belakang untuk memastikan partisipasi yang inklusif dalam penelitian dan pengelolaan lautan. Inisiatif ini termasuk menyediakan pelatihan, beasiswa, dan kesempatan kolaborasi bagi negara berkembang dan kelompok masyarakat yang kurang terwakili. Isu lainnya adalah inovasi dan solusi berbasis sains. Konferensi *Ocean Decade 2024* di Barcelona telah menekankan pentingnya solusi berbasis sains untuk menghadapi tantangan seperti perubahan iklim, polusi laut, dan keanekaragaman hayati. Kolaborasi Internasional dan Multilateral juga merupakan isu penting yang berkembang. Penyelesaian masalah kelautan memerlukan kolaborasi internasional yang kuat. *Ocean Decade* mendorong kerjasama antar negara, lembaga, dan komunitas ilmiah untuk menciptakan solusi yang terkoordinasi dan efektif dalam mengelola sumber daya laut secara berkelanjutan.

Salah satu kontribusi dalam mendukung inisiatif ini yang dapat diberikan oleh BMKG sebagai lembaga yang berperan penting dalam bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika yaitu dalam Peningkatan Kapasitas dan Pendidikan, Kolaborasi dan Riset Internasional, Penggunaan Teknologi dan Inovasi, serta Advokasi dan Kesadaran Publik. Dalam hal ini, Pusdiklat BMKG dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan untuk melatih tenaga ahli dalam bidang meteorologi kelautan dan klimatologi guna membantu memperkuat kapasitas nasional dan regional dalam memahami dan mengelola isu-isu kelautan, khususnya yang berkaitan dengan bidang meteorologi kelautan serta tsunami yang kompleks. Melalui kerjasama dengan institusi internasional, BMKG juga dapat berpartisipasi dalam proyek-proyek pendidikan dan pelatihan serta penelitian global yang bertujuan untuk mengatasi tantangan kelautan melalui pengembangan solusi berbasis sains. Peningkatan kapasitas pemanfaatan teknologi terbaru seperti sensor IoT dan analitik big data untuk memantau kondisi laut secara real-time juga sangat penting. Kapasitas penggunaan kecerdasan buatan (AI) yang dapat membantu dalam analisis data dan prediksi cuaca serta perubahan iklim yang lebih akurat juga sangat perlu ditingkatkan. Selain itu yang juga tidak kalah pentingnya adalah peningkatan advokasi dan kesadaran publik. Dalam hal ini, BMKG dapat memainkan peran penting dalam kegiatan peningkatan kapasitas pemahaman publik tentang dampak perubahan iklim terhadap kondisi meteorologi kelautan, khususnya dalam hal keselamatan dan kesejahteraan publik dengan mengantisipasi kondisi cuaca ekstrim di laut. Dengan memanfaatkan peran strategis ini, BMKG tidak hanya mendukung keberhasilan *UN Decade of Ocean Science*, tetapi juga memperkuat kapasitas Indonesia dalam menghadapi tantangan kelautan di masa depan.

Dalam rangka mendukung *UN Decade of Ocean Science* (2021-2030) dimaksud, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) memiliki peran yang signifikan dalam mendukung inisiatif global ini. Sebagai pusat pendidikan dan pelatihan yang diakui baik di tingkat nasional maupun internasional, BMKG telah mengembangkan program-program pelatihan yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi tenaga ahli di bidang meteorologi, klimatologi, geofisika, termasuk didalamnya meteorologi kelautan. Melalui kolaborasi dengan berbagai institusi internasional, diantaranya dengan WMO dan IOC UNESCO serta berbagai universitas di dalam dan luar negeri, BMKG berkomitmen untuk memperkuat kapasitas ilmuwan dan praktisi dalam menghadapi tantangan kelautan seperti perubahan iklim. Dengan demikian, BMKG tidak hanya berperan dalam meningkatkan kapasitas nasional, tetapi juga memperkuat posisi Indonesia sebagai pemimpin dalam pendidikan dan pelatihan kelautan di kawasan Asia-Pasifik dan dunia. Upaya ini merupakan bagian dari komitmen BMKG untuk mendukung keberhasilan *UN Decade of Ocean Science* melalui pengembangan kapasitas yang berkelanjutan dan kolaboratif.

#### **E.9. Keterlibatan Kapusdiklat sebagai Chair of Data Buoy Cooperation Panel (DBCP)**

Posisi Kepala Pusdiklat BMKG, Dr. Nelly Florida Riama, sebagai Chair Data Buoy Cooperation Panel (DBCP), merupakan posisi yang sangat strategis bagi Indonesia. Melalui posisi ini, Indonesia dapat mempengaruhi keputusan global terkait isu-isu dan kebijakan strategis yang berkaitan dengan sistem pengamatan kelautan di dunia. Sistem pengamatan kelautan sangat krusial, khususnya dalam peningkatan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan aktivitas di laut. Posisi ini memungkinkan Indonesia untuk

berkontribusi dalam penyusunan dan implementasi kebijakan yang dapat meningkatkan akurasi dan efektivitas sistem pengamatan kelautan, yang pada gilirannya dapat memperkuat kapasitas nasional dalam mitigasi bencana maritim, perlindungan lingkungan laut, dan mendukung penelitian ilmiah yang berkaitan dengan kelautan. Keberadaan Kepala Pusdiklat di posisi strategis ini juga membuka peluang untuk memperluas jaringan kerjasama internasional, berbagi pengetahuan, dan teknologi mutakhir, serta memperkuat posisi Indonesia dalam komunitas global terkait isu-isu kelautan.

## **F. Strategi Organisasi**

Strategi organisasi yang dapat dikembangkan dari konteks yang diuraikan dalam paragraf di atas melibatkan beberapa komponen kunci untuk meningkatkan efektivitas dalam menghadapi tantangan lingkungan dan bencana, serta dalam pengembangan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diimplementasikan:

### **1. Penyiapan *Talent***

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

### **2. Pelatihan Berdasarkan Model *Corporate University***

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

### **3. Kurikulum yang Adaptif dan Responsif**

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

#### 4. **Kolaborasi dan Kemitraan**

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

#### 5. **Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran**

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

#### 6. **Evaluasi Berkelanjutan**

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

#### 7. **Penjaminan Mutu**

Dalam menjaga kualitas mutu dalam penyelenggaraan pelatihan, Pusdiklat melaksanakan kegiatan penjaminan mutu berupa monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelatihan, melakukan re-akreditasi program pelatihan dan lembaga, dan juga menetapkan ISO 9001 sebagai standar mutu dalam penyelenggaraan pelatihan di lingkungan BMKG.

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

### **G. Sistematika Laporan**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja Inspektorat BMKG Tahun 2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

#### 1. **Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

#### 2. **Bab II Perencanaan Kinerja**

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 dan Target Kinerja Semester 1 Tahun 2024 serta penjelasan terkait perubahan/revisi PK (bila ada revisi).

### **3. Bab III Akuntabilitas Kinerja**

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi Semester 1 Tahun 2024;
2. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja semester I dengan tahun 2024;
3. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Semester 1 Tahun 2024 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
4. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan Semester 1 Tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategi organisasi;
5. Membandingkan realisasi kinerja Semester 1 Tahun 2024 dengan standar nasional (jika ada);
6. Analisis faktor keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja masing-masing indikator, kendala yang dihadapi serta alternatif solusi yang akan dilakukan;
7. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
8. Analisis program/kegiatan yang menunjang penanganan kemiskinan
9. Mengidentifikasi dan memetakan potensi crosscutting kinerja baik secara nasional maupun lintas sektor/unit kerja.

### **4. Bab IV Penutupan**

Pada bab ini diuraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

### **5. Lampiran**

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

# BAB II

## PERENCANAAN KINERJA

### A. Rencana Strategi Pusdiklat 2019-2024

Berdasarkan Rencana Strategi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Tahun 2020 - 2024 bahwa terdapat 2 (dua) sasaran strategis yang akan dituju BMKG dalam 5 (lima) tahun ke depan yaitu terwujudnya pelayanan prima MKG tematik berbasis dampak dan risiko, serta terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam rangkaian mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik bahwa Sekretariat Utama, yang mempunyai tugas untuk mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, dan pengendalian terhadap program, administrasi, dan sumber daya di lingkungan BMKG, menetapkan Visi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan, yaitu:

**“BMKG yang berkelas dunia dengan spirit *socio-entrepreneur* untuk mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong-Royong”**

Pelaksanaan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik bertujuan untuk menciptakan lembaga dengan tata kelola yang transparan, bersih, akuntabel dan berkualitas, serta mampu mewujudkan layanan premium menuju penguatan kemandirian keuangan BMKG. Hal tersebut akan dapat terwujud melalui beberapa 8 (delapan) indikator sasaran program, diantaranya:

1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia atas laporan keuangan;
2. Nilai evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
3. Nilai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BMKG;
4. Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
5. Nilai Kearsipan dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI);
6. Jumlah hasil penelitian dan pengembangan MKG yang dioperasikan;
7. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) BMKG; dan
8. Jumlah unit kerja yang pengelolaannya menggunakan mekanisme Badan Layanan Umum (BLU).

Mengacu pada 8 (delapan) indikator sasaran program Sekretariat Utama, Pusat Pendidikan dan Pelatihan memiliki peranan yang signifikan dalam perwujudan Indeks Profesionalitas ASN BMKG. Oleh karena itu, Pusat Pendidikan dan Pelatihan merumuskan Visi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 - 2024, yaitu:

## “Terwujudnya SDM BMKG Profesional dan Berdaya Saing”

Terminologi di dalam visi tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a. **Profesional** dimaksudkan SDM BMKG dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, Pusdiklat BMKG berupaya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berstandar kompetensi.
- b. **Berdaya Saing** dimaksudkan SDM BMKG mampu berkompetisi dalam bidang *science* (bidang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (MKG), serta bidang *Information and Communication Technology* (ICT)) di tingkat nasional, regional maupun internasional.

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

Dalam upaya mewujudkan visi Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG, setiap tingkatan organisasi dihadapkan pada tantangan yang membutuhkan komitmen dan kerja keras, tidak terkecuali bagi anggota di level paling bawah. Sebagai respons terhadap tantangan ini, Pusdiklat BMKG telah merumuskan beberapa misi konkret yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi lembaga, serta kewenangannya, guna menjamin pencapaian visi tersebut secara efektif. Misi yang telah ditetapkan meliputi:

1. **Mewujudkan BMKG Corporate University sebagai upaya pengembangan SDM BMKG yang profesional dan berdaya saing.** Inisiatif ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia BMKG agar lebih profesional dan berdaya saing, dengan menyediakan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terstruktur, sesuai dengan standar dan kebutuhan global.
2. **Meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berstandar nasional dan internasional, sehingga mampu bersaing secara global.** Pusdiklat berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakannya, memastikan bahwa program-programnya memenuhi standar nasional dan internasional, sehingga lulusannya mampu bersaing di tingkat global.
3. **Mendorong peningkatan pendanaan dan penyertaan pendidikan melalui perluasan kerjasama baik dalam maupun luar negeri di bidang pendidikan dan pelatihan.** Melalui perluasan kerjasama dengan berbagai lembaga dalam dan luar negeri, Pusdiklat BMKG berupaya meningkatkan sumber pendanaan dan partisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan. Kerjasama ini diharapkan dapat



memperkaya sumber belajar dan memberikan akses lebih luas kepada sumber daya dan inovasi pendidikan terkini.

Beberapa misi ini dirancang tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan internal BMKG, tetapi juga untuk memposisikan lembaga dan SDM-nya sebagai pemain kunci di kancah meteorologi, klimatologi, dan geofisika global.

Untuk mewujudkan visi dan misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG, telah dirumuskan tujuan strategis untuk periode 2020-2024 yang berfokus pada pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keahlian dan profesionalisme dalam bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Tujuan ini dinyatakan sebagai **“Terciptanya SDM BMKG yang memiliki kompetensi dan profesional di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, sehingga mampu bersaing secara global”**. Keterkaitan antara visi, misi, dan tujuan ini dijabarkan secara detail dalam Tabel 2.1, yang menampilkan bagaimana setiap elemen dari visi dan misi Pusdiklat diintegrasikan ke dalam tujuan strategis yang spesifik. Tabel ini penting sebagai alat untuk memvisualisasikan dan memastikan semua kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan sejalan dengan target yang ingin dicapai, mendukung upaya Pusdiklat dalam menciptakan SDM yang tidak hanya berkualitas tinggi secara nasional tetapi juga kompetitif di tingkat internasional.

Tabel 2.1. Keterkaitan antara visi, misi dan tujuan strategis Pusdiklat untuk periode 2020-2024.

<b>VISI</b>		
<b>“Terwujudnya SDM BMKG Profesional dan Berdaya Saing”</b>		
<b>MISI</b>		
Mewujudkan BMKG <i>Corporate University</i> sebagai upaya pengembangan SDM BMKG yang profesional dan berdaya saing.	Meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berstandar nasional dan internasional, sehingga mampu bersaing secara global	Mendorong peningkatan pendanaan dan penyertaan pendidikan melalui perluasan kerjasama baik dalam maupun luar negeri di bidang pendidikan dan pelatihan.
<b>TUJUAN</b>		
<b>“Terciptanya SDM BMKG yang Memiliki Kompetensi dan Profesional di Bidang Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, sehingga Mampu Bersaing secara Global.”</b>		

## B. Perjanjian Kinerja Pusdiklat 2024

Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review atas Pelaporan Kinerja

Instansi Pemerintah pada lampirannya menyatakan bahwa Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/ kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui Perjanjian Kinerja, terwujud komitmen antara penerima amanah dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga target kinerja dari Perjanjian Kinerja dapat mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun sebelumnya, yang mengakibatkan terwujudnya kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Sejalan dengan tuntutan tersebut di atas, maka pihak yang diwajibkan menyusun Perjanjian Kinerja adalah Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang meliputi pimpinan tinggi (Gubernur/Bupati/Walikota) dan pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD). Olehnya itu, maka Pusdiklat BMKG menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sebagai dasar pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada tahun tersebut. Dimana pada akhir periode tahunan, dokumen Perjanjian Kinerja ini dipakai sebagai acuan untuk pengukuran pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis (Renstra) organisasi merupakan dokumen penting yang berisi arah dan tujuan jangka panjang yang diharapkan dicapai oleh organisasi selama periode tertentu, biasanya lima tahun. Dalam kaitannya dengan Perjanjian Kinerja, Renstra berperan sebagai kerangka kerja umum yang mengarahkan penyusunan Perjanjian Kinerja tahunan. Sehingga, Penyusunan Perjanjian Kinerja untuk tahun 2024 idealnya harus mempertimbangkan dan mengacu pada Perjanjian Kinerja tahun sebelumnya, yaitu Perjanjian Kinerja tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 2.2, terjadi 2 (dua) revisi penting dalam Perjanjian Kinerja tahun 2023 yang mencerminkan dinamika dan kebutuhan penyesuaian strategis dalam organisasi selama periode tersebut Revisi I adanya penurunan anggaran, sedangkan Revisi II adanya penambahan indikator kinerja. Penurunan anggaran pada Revisi I kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor seperti efisiensi anggaran operasional, atau perubahan dalam prioritas pendanaan. Sedangkan penambahan indikator kinerja pada Revisi II mengidentifikasi upaya untuk meningkatkan pengukuran dan akuntabilitas dalam berbagai aspek operasional. Indikator baru ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan lebih mendalam tentang efektivitas kegiatan organisasi dan memastikan bahwa semua tujuan strategis terpantau dengan baik. Dengan indikator kinerja yang baru dan lebih mendetail, organisasi dapat menilai dengan lebih akurat seberapa baik mereka mencapai tujuan strategis.

Dalam Perjanjian Kinerja tahun 2024, Pusdiklat diharapkan akan melanjutkan adaptasi dan peningkatan strategi berdasarkan hasil evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya, dengan fokus pada penyesuaian anggaran berkelanjutan untuk mendukung efisiensi operasional, peningkatan dan pengembangan indikator kinerja yang lebih inovatif yang mencakup teknologi dan kesejahteraan pegawai, serta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas SDM BMKG. Tahun 2024 juga akan menekankan pada pengintegrasian teknologi digital dan otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi, penggunaan analitik data dalam pengambilan keputusan, serta memperkuat jaringan dan kolaborasi dengan lembaga lain baik di tingkat nasional maupun internasional, dengan tujuan memperluas jangkauan dan kapasitas program. Selain itu,

Perjanjian Kinerja akan memasukkan mekanisme *feedback* yang lebih rutin dan sistematis, serta evaluasi dampak jangka panjang untuk memastikan intervensi yang dilakukan memberikan nilai substansial dan mendukung tujuan strategis organisasi secara keseluruhan.

Apabila dibandingkan dengan pagu anggaran Pusdiklat tahun 2023 yang tercantum pada Perjanjian Kinerja 2023 Revisi II (Tabel 2.2), anggaran yang diterima Pusdiklat tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar 6,46% dari tahun sebelumnya. Kenaikan ini disebabkan oleh penambahan personil Pusdiklat sebanyak 3 (tiga) orang, yang berakibat pada beban anggaran Pusdiklat semakin besar untuk pembayaran gaji dan tunjangan, beserta dengan tunjangan kinerjanya. Selain itu, potensi beberapa pegawai yang mengalami kenaikan pangkat/golongan di tahun 2024 juga turut menambah beban anggaran. Penambahan pegawai ini dilatarbelakangi oleh penambahan beban kerja Pusdiklat, terutama, sejak program SDM Unggul diresmikan menjadi program prioritas oleh Kepala BMKG.

Merujuk pada dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pusdiklat tahun 2024 Revisi 4, pagu anggaran tahun berjalan menurun dari **Rp 71.002.479.000,-** (Tabel 2.2) menjadi **Rp 70.902.479.000,-** (Lampiran 10). Hal ini disebabkan adanya efisiensi anggaran dalam rangka penggunaan sumber daya optimal dan penghematan biaya bagi pemerintah, tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas keluaran. Salah satu bentuk implementasi optimalisasinya adalah penyelenggaraan pelatihan teknis MKG difokuskan diselenggarakan secara dalam jaringan (*daring*), sehingga dapat memangkas beberapa persen biaya penyelenggaraannya. Biaya yang harus disiapkan untuk menyelenggarakan pelatihan luar jaringan (*luring*) berkisar 180 - 380 juta rupiah yang didasarkan pada tema pelatihannya, sedangkan pelatihan *daring* hanya berkisar 50 - 60 juta rupiah, sebagaimana tergambar pada Lampiran 10. Dengan demikian, satu anggaran penyelenggaraan pelatihan *luring* dapat digunakan untuk menyelenggarakan 2 - 5 pelatihan *daring*. Namun, perlu dicatat bahwa tidak semua pelatihan teknis dapat dilaksanakan secara *daring*. Oleh karena itu, penting untuk terlebih dahulu mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai pada setiap pelatihan teknis dan mempertimbangkan apakah materi yang akan disampaikan dapat diserap dengan baik oleh peserta jika dilakukan secara *daring*.

Dalam menghadapi isu strategis yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, optimalisasi dan penghematan anggaran menjadi sesuatu yang penting dilakukan. Dengan efisiensi penggunaan anggaran, alokasi dana dapat difokuskan pada inisiatif-inisiatif yang menjawab isu strategis yang dimaksud. Hal tersebut selaras dengan salah satu *point* dari Visi BMKG yaitu berkelas dunia, diharapkan informasi BMKG menjadi rujukan tingkat regional dan global dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sampai dengan tahun 2024. Pusdiklat menginisiasi berbagai program pengembangan kompetensi sebagai bentuk komitmen untuk menjawab isu strategis berskala global. Program-program ini meliputi peningkatan kualitas pelatihan teknis berbasis standar internasional, kerjasama dengan institusi/ lembaga pendidikan dan pelatihan internasional, serta berperan aktif dalam komunitas keilmuan berskala global.

Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Pusdiklat tahun 2023 dan 2024.

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Kinerja			
			2023			2024
			Awal	Revisi I	Revisi II	
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Jumlah pegawai terdidik	192 org	192 org	192 org	240 org
		Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	500 org	500 org	500 org	350 org
		Jumlah pegawai yang terlatih	1908 org	1908 org	1908 org	2210 org
		Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan	90%	90%	90%	93%
		Rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi	44 JP	44 JP	44 JP	45 JP
		Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	100%	100%	100%	100%
		Realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor	100%	100%	100%	100%
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusdiklat BMKG	Nilai Evaluasi AKIP di Pusdiklat BMKG			A Level	A Level
		Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA)			90%	91%
		Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai	-	-	100%	100%
		Persentase Pembinaan Disiplin Pegawai			-	100%
		Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal			-	70 Nilai
<b>Pagu Anggaran (rupiah)</b>			<b>72.561.175.000,-</b>	<b>68.568.726.000,-</b>	<b>69.197.394.000,-</b>	<b>71.002.479.000,-</b>

# **BAB III**

## **AKUNTABILITAS KINERJA**

### **A. Capaian Kinerja Organisasi**

Akuntabilitas Kinerja Pusdiklat merupakan perwujudan dari pertanggungjawaban Pusdiklat kepada Kepala Pusdiklat kepada Kepala Badan Meteorologi dan Klimatologi melalui Sekretaris Utama, khususnya mengenai pengawasan atas penyelenggaraan tugas pokok di Semester 1 Tahun 2024. Untuk mendapatkan penilaian atas pelaksanaan tugas Pusdiklat dilakukan melalui pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pusdiklat. Pada pengukuran kinerja diuraikan pula secara sistematis mengenai penetapan indikator kinerja, keberhasilan/ kegagalan, hambatan/ kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil dalam pemenuhan indikator kinerja tersebut.

#### **A.1. Rekapitulasi Kinerja**

Pengukuran capaian untuk Indikator Kinerja 1 (IK1) dilakukan dengan memantau pegawai yang sedang menempuh pendidikan magister atau doktor, reflektif terhadap komitmen BMKG dalam mengembangkan keahlian staf secara akademis. Indikator Kinerja 2 (IK2) diukur berdasarkan jumlah pegawai yang sedang menjalani proses persiapan untuk memperoleh beasiswa dari pihak ketiga, yang menunjukkan inisiatif BMKG dalam mendukung pengembangan karir dan pendidikan stafnya lebih lanjut. Sedangkan Indikator Kinerja 3 sampai dengan 5 (IK3-IK5), pengukurannya didasarkan pada kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat, baik yang dilaksanakan secara mandiri maupun melalui kerjasama dengan lembaga atau institusi di tingkat nasional/ internasional. Ini mencerminkan usaha BMKG dalam menyediakan pelatihan yang relevan dan mutakhir, dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan profesional.

Nilai-nilai untuk Indikator Kinerja di Pusdiklat yang merupakan turunan dari sasaran kinerja kedua, diperoleh dari berbagai evaluasi dan audit untuk menilai aspek operasional dan manajemen. Nilai Evaluasi AKIP (IK8) diukur dari hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang menguji efektivitas dan efisiensi manajemen dan layanan. Nilai IKPA dan Nilai Kinerja Anggaran (IK9) diperoleh dari efektivitas penggunaan anggaran dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai (IK10) dan Persentase Pembinaan Disiplin (IK11) menunjukkan ketepatan waktu penilaian kinerja dan efektivitas pembinaan disiplin di Pusdiklat. Sementara itu, Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal (IK12) diukur dari audit internal terhadap keefektifan pengelolaan arsip. Semua nilai ini dikumpulkan melalui proses evaluasi sistematis yang melibatkan baik auditor eksternal maupun tim audit internal, memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen Pusdiklat BMKG.

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Pusdiklat Semester 1 Tahun 2024.

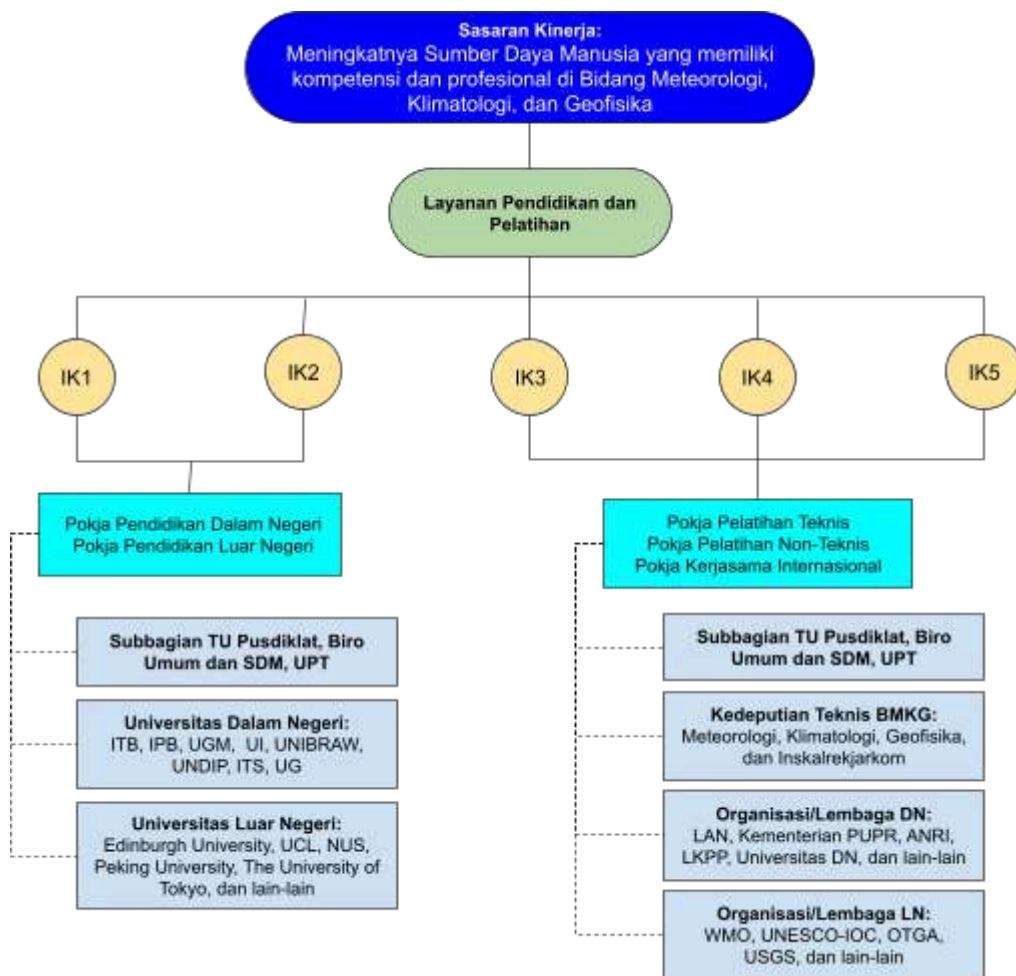
No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi Semester 1	Capaian (%)
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Jumlah pegawai terdidik (IK1)	240 org	345 org	143,75
		Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa (IK2)	350 org	231 org	66,00
		Jumlah pegawai yang terlatih (IK3)	2210 org	7045 org	318,78
		Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan (IK4)	93%	90,67%	97,49
		Rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi (IK5)	45 JP	24,79 JP	55,07
		Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan (IK6)	100%	56,33%	56,33
		Realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor (IK7)	100%	30,16%	30,16
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusdiklat BMKG	Nilai Evaluasi AKIP di Pusdiklat BMKG (IK8)	A Level	-	-
		Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (IK9)	91%	96,76%	Sangat Baik
		Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai (IK10)	100%	-	-
		Persentase Pembinaan Disiplin Pegawai (IK11)	100%	-	-
		Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal (IK12)	70 Nilai	76,12 Nilai	BB (Sangat Baik)

### Peta Potensi *Cross-Cutting* Kinerja Pusdiklat (Layanan Pendidikan dan Pelatihan)

Dalam rangka menghadapi isu strategis yang kompleks, kolaborasi strategis antara berbagai sektor dan disiplin ilmu menjadi sangat penting. Kolaborasi ini memungkinkan pemahaman yang lebih holistik dan responsif terhadap tantangan multidimensi yang tidak bisa diatasi hanya melalui satu bidang atau perspektif saja. Oleh karena itu, Pusdiklat MKG berkomitmen untuk menyediakan layanan pendidikan dan pelatihan yang profesional dan berkualitas guna meningkatkan kompetensi dan profesionalitas SDM. Untuk mengukur keberhasilan program pendidikan dan pelatihan secara objektif, Pusdiklat perlu menetapkan indikator-indikator kinerja yang spesifik, terukur, dan berorientasi hasil. Indikator kinerja ini penting sebagai alat bantu untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas program serta menentukan area yang memerlukan peningkatan. Melalui indikator yang tepat, seperti tingkat pencapaian kompetensi, kepuasan peserta, penerapan ilmu yang dipelajari, perbaikan kinerja

operasional, dan lain-lain, Pusdiklat dapat mengukur secara akurat dampak pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi SDM di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Berdasarkan diagram *cross-cutting* yang ditampilkan pada Gambar 3.1, terlihat bahwa ada beberapa kelompok kerja yang sangat terlibat secara langsung dalam penyediaan layanan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi. Pokja Pendidikan DN dan LN fokus pada penyelenggaraan pendidikan dalam dan luar negeri, yang melibatkan kerjasama dengan berbagai universitas terkemuka baik lokal maupun internasional, seperti ITB, UGM, dan University of Tokyo. Sedangkan, Pokja Teknis, Non-Teknis dan Internasional bertanggung jawab atas pelatihan teknis dan non-teknis, mengintegrasikan keahlian dari lembaga seperti BMKG dan organisasi internasional lainnya. Keterlibatan beberapa kelompok kerja ini berperan penting dalam menciptakan SDM unggul di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, dengan memastikan bahwa tenaga kerja yang terdidik dan terlatih ini tidak hanya memenuhi, tetapi juga melebihi standar kompetensi global yang berlaku. Upaya ini sangat krusial dalam meningkatkan kapabilitas profesional serta mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis di masa depan, mendukung visi pembangunan berkelanjutan dan inovatif.



Gambar 3.1. Diagram *cross-cutting* kinerja Pusdiklat. *Cross-cutting* adalah pendekatan integral yang memerlukan kerja sama sinergis antar berbagai sektor dan disiplin untuk menangani isu-isu kompleks yang terkait satu sama lain.

## **A.2. Uraian Kinerja**

### **A.2.1. Indikator Kinerja 1: Jumlah Pegawai Terdidik**

Berdasarkan tabel di Lampiran 9, Indikator Kinerja 1 diukur berdasarkan pegawai yang sedang menempuh pendidikan S2 atau S3, baik menggunakan pembiayaan mandiri, Pusdiklat/BMKG, atau pihak ketiga. Indikator ini berkorelasi dengan *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang dituangkan dalam Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026. HCDP ini didefinisikan sebagai perencanaan komprehensif mengenai pengembangan SDM berbasis kebutuhan organisasi. Diharapkan HCDP dapat dijadikan sebagai acuan dalam membangun kompetensi SDM hingga tahun 2030.

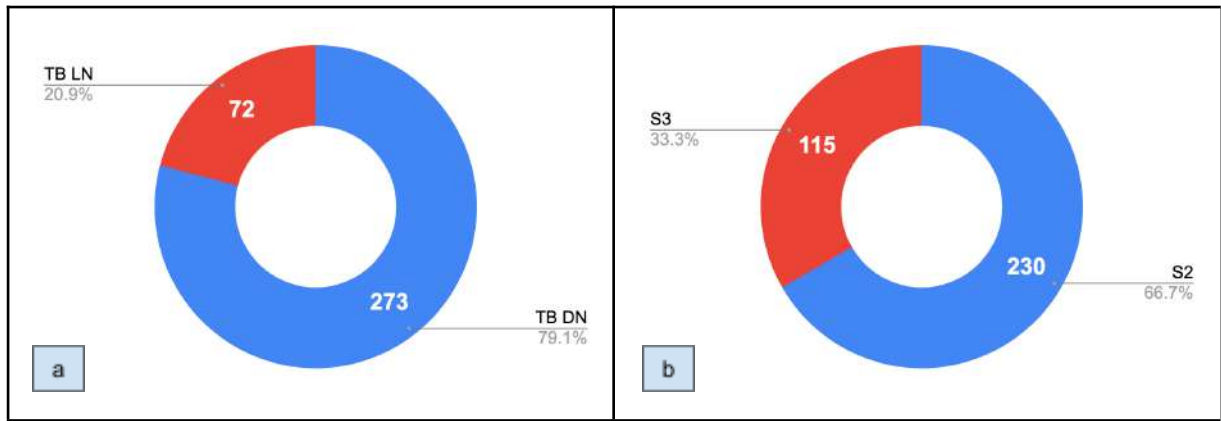
Salah satu program yang mendukung terwujudnya HCDP adalah program SDM Unggul. Upaya Pusdiklat dalam mewujudkan program SDM Unggul yaitu dengan membuka sebesar-besarnya kesempatan bagi pegawai BMKG untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang Magister (S2) atau Doktor (S3), baik di universitas dalam negeri maupun luar negeri. Target utama yang ingin dicapai program ini adalah tersedianya 500 pegawai BMKG dengan kualifikasi pendidikan doktor di tahun 2026.

Namun, kesempatan melanjutkan pendidikan pada universitas dalam negeri mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan kebijakan dari pimpinan, yaitu pegawai dengan usia di bawah 35 tahun diarahkan melanjutkan pendidikan S2/S3 ke luar negeri. Kebijakan ini, ditetapkan dengan pertimbangan, disebabkan oleh pegawai yang lebih muda memiliki masa kerja yang lebih panjang di organisasi, sehingga investasi pendidikan dapat memberikan manfaat jangka panjang. Selain itu, kebijakan tersebut membantu dalam pengembangan karir dan pembinaan talenta muda, sehingga diharapkan dapat membentuk pemimpin masa depan dengan wawasan global dan kompetensi internasional yang penting bagi perkembangan organisasi.

Pendanaan pendidikan tidak hanya berasal dari anggaran Pusdiklat, namun juga berasal dari pihak ketiga seperti Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) atau lembaga pemberi bantuan beasiswa lainnya. Dukungan lembaga-lembaga ini sangat penting dalam membantu meningkatkan kualifikasi pendidikan pegawai tanpa membebani APBN. Beasiswa dari pihak ketiga memberikan peluang lebih luas bagi pegawai untuk mengakses program pendidikan berkualitas di dalam maupun luar negeri. Dengan adanya pendanaan pihak ketiga, organisasi dapat memastikan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tetap berjalan optimal dan berkelanjutan.

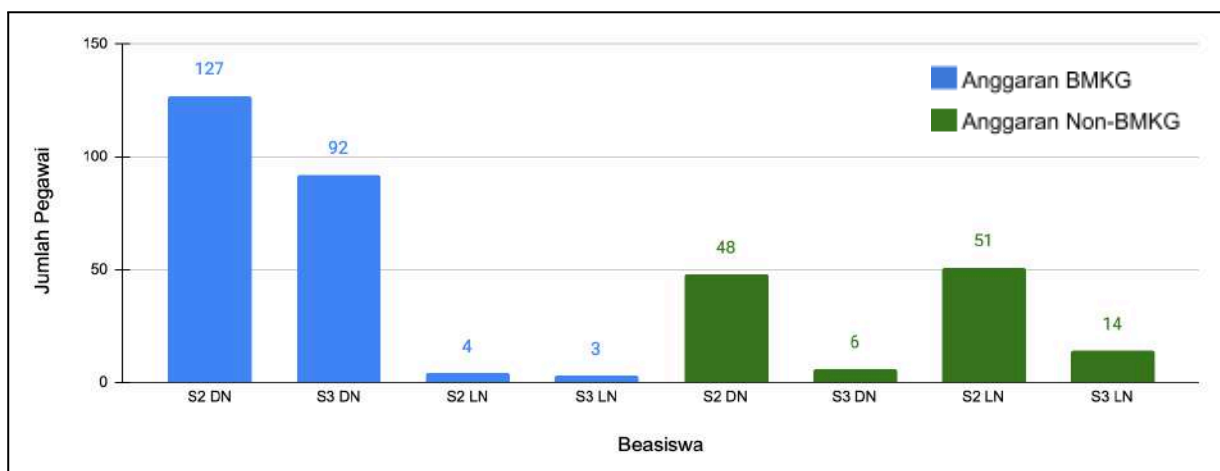
Pada periode Semester 1 Tahun 2024, terdapat 345 pegawai yang sedang menempuh pendidikan S2 dan S3, dengan 79,1% di antaranya melanjutkan studi di universitas dalam negeri, sebagaimana terlihat pada Gambar 3.2. Berdasarkan data ini, realisasi pada indikator ini lebih besar dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, dengan capaian sebesar 143,75%. Apabila dikaji berdasarkan jenjang pendidikan, 66,7% dari jumlah keseluruhan sedang menempuh pendidikan S2 dan sisanya menempuh pendidikan S3.



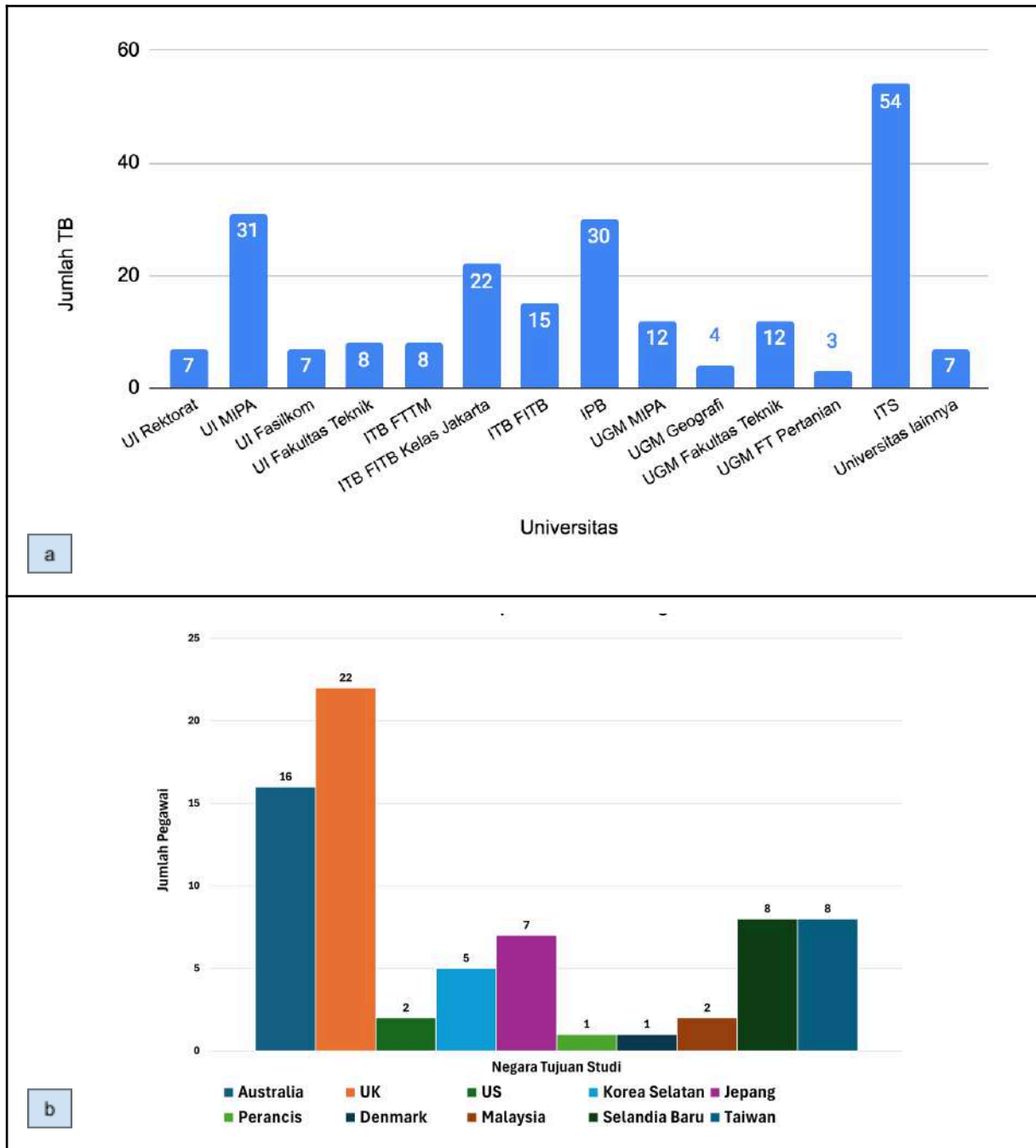


Gambar 3.2. Pola sebaran pegawai tugas belajar Semester 1 Tahun 2024 berdasarkan (a) lokasi pendidikan (dalam negeri dan luar negeri), dan (b) jenjang pendidikan yang diambil (S2 dan S3).

Gambar 3.3 memberikan rincian lebih lanjut mengenai pembiayaan pendidikan pegawai. Dari 273 pegawai yang menempuh pendidikan di dalam negeri, 219 orang dibiayai oleh BMKG dan 54 orang dibiayai oleh non-BMKG. Adapun jumlah pegawai tugas belajar melalui pendanaan BMKG di setiap universitas di dalam negeri maupun luar negeri yang telah bekerjasama dengan BMKG secara rinci dapat dilihat pada Gambar 3.4. Sedangkan pendidikan di luar negeri, dari 72 pegawai, 7 orang dibiayai oleh BMKG dan 65 orang dibiayai oleh non-BMKG. Hal ini menunjukkan bahwa sumber pembiayaan untuk tugas belajar dalam negeri didominasi berasal dari BMKG. Akibatnya, dominasi pembiayaan oleh BMKG untuk tugas belajar dalam negeri menunjukkan komitmen organisasi dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai melalui alokasi anggaran internal. Namun, hal ini juga berarti bahwa BMKG perlu memastikan pengelolaan anggaran yang efisien dan efektif untuk dapat terus mendanai pendidikan dalam negeri.



Gambar 3.3. Pola distribusi pegawai BMKG yang menempuh pendidikan S2 dan S3 berdasarkan lokasi dan sumber pembiayaan pada Semester 1 Tahun 2024. Catatan, DN: Dalam Negeri; LN: Luar Negeri.



Gambar 3.4. (a) Jumlah pegawai tugas belajar melalui pendanaan BMKG di setiap universitas dalam negeri yang telah bekerjasama dengan BMKG; dan (b) Jumlah pegawai tugas belajar luar negeri di setiap negara yang telah bekerjasama dengan BMKG.

### ***Faktor Keberhasilan dan Kegagalan***

Apabila dikaji lebih rinci, pegawai yang baru mengikuti tugas belajar pada periode Semester 1 Tahun 2024 berjumlah 83 orang di dalam negeri dan 21 orang di luar negeri. Sisa pegawai tugas belajar lainnya merupakan pegawai yang sudah dibiayai atau menerima beasiswa pada tahun sebelumnya dan masih melanjutkan pendidikan sampai saat ini. Dari jumlah keseluruhan tugas belajar ini, sebanyak 119 orang yang telah melaporkan kemajuan akademiknya, dimana 91,6% berhasil mencapai nilai akademik sangat baik (IPK di atas 3,5),

dan 8,4% di antaranya mendapatkan penghargaan akademik baik (IPK antara 3,0-3,5). Selanjutnya, jumlah publikasi yang telah dihasilkan pada periode ini sebanyak 23 publikasi, baik di jurnal nasional maupun internasional.

**Keberhasilan yang dicapai pada Indikator Kinerja 1** tidak luput dari adanya dukungan dari pimpinan dan pihak terkait (stakeholder internal dan eksternal) dalam setiap kegiatan yang dilakukan, baik dari sisi regulasi dan ketersediaan sumber daya. Selain itu, kolaborasi dan koordinasi antar anggota tim yang kuat, khususnya dalam hal dukungan antar anggota tim. Selanjutnya yang tidak kalah penting adalah ketersediaan teknologi pendukung berupa tersedianya perangkat lunak yang mendukung pekerjaan sehingga bisa dilaksanakan dengan lebih efisien. Di balik keberhasilan yang telah dicapai oleh Pusdiklat, **terdapat beberapa kendala yang dihadapi selama ini**, diantaranya:

- penentuan topik penelitian yang belum semuanya mengacu pada kebutuhan organisasi;
- kebutuhan akses data penelitian yang belum semuanya terjangkau;
- fasilitas penunjang penelitian masih terbatas;
- kurangnya kemampuan pegawai TB dalam membuat tulisan ilmiah.
- kemampuan berkomunikasi dengan pembimbing universitas yang perlu ditingkatkan.
- tantangan dari pribadi, seperti daya juang, inisiatif, ketahanan mental, dan lain-lain.
- perlu peningkatan kolaborasi dan kerjasama antar sesama TB.
- perlu dilakukan pengukuran sejauh mana hasil lulusan TB mampu memberikan dampak pada BMKG.

Untuk memastikan kelancaran program tugas belajar ini di masa mendatang, diperlukan beberapa langkah penting. Dalam kegiatan penelitian dan akademik, perlu dilakukan kolaborasi penelitian antara program S3 dan S2 yang disebut penelitian payung, serta mengadakan sesi berbagi pengalaman dari mahasiswa tugas belajar dalam negeri yang sudah lulus kepada pegawai BMKG. Untuk pengembangan dan dukungan pegawai, penting untuk memberikan pembekalan mental kepada pegawai tugas belajar dan menyiapkan calon penerima beasiswa yang sesuai dengan kebutuhan melalui perbaikan proses seleksi penerimaan beasiswa. Selain itu, monitoring dan evaluasi berkala harus dilakukan untuk memastikan program berjalan sesuai rencana. Dalam hal pengelolaan dan administrasi beasiswa, perlu dilakukan pembaruan aplikasi beasiswa sesuai dengan kebutuhan dan pembuatan standar baku untuk pelaksanaan beasiswa.

### ***Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya***

Tabel 3.2 menyajikan perbandingan antara target dan realisasi jumlah pegawai yang menempuh pendidikan S2 dan S3, baik di dalam negeri maupun luar negeri, untuk tahun 2023 dan Semester 1 tahun 2024. Pada tahun 2023, target jumlah pegawai yang menempuh pendidikan adalah 192 orang, sementara realisasinya mencapai 347 orang, atau 180,73% dari target. Perinciannya menunjukkan bahwa setiap kategori (S2 DN, S2 LN, S3 DN, dan S3 LN) mencapai target melebihi 100%. Pada tahun 2024, target jumlah pegawai yang menempuh pendidikan meningkat menjadi 240 orang, dengan realisasi mencapai 345 orang, atau 143,75% dari target. Perinciannya juga menunjukkan bahwa setiap kategori mencapai target 100%, dengan 175 orang untuk S2 dalam negeri, 55 orang untuk S2 luar negeri, 98 orang

untuk S3 dalam negeri, dan 17 orang untuk S3 luar negeri. Hal ini menunjukkan adanya efektifitas dalam pelaksanaan program tugas belajar. Selain itu, peningkatan target dari 192 orang di tahun 2023 menjadi 240 di tahun 2024 menegaskan komitmen Pusdiklat untuk mendukung tersedianya 500 Doktor yang mampu berkompetisi di tingkat internasional.

Tabel 3.2. Matriks perbandingan Indikator Kinerja 1, Jumlah Pegawai Terdidik, antara Tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Uraian		2023			2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
S2	DN	192 org	129 org	180,73%	240 org	175 org	143,75%
	LN		93 org			55 org	
S3	DN		91 org			98 org	
	LN		34 org			17 org	
<b>Total</b>		<b>192 org</b>	<b>347 org</b>	<b>180,73%</b>	<b>240 org</b>	<b>345 org</b>	<b>143,75%</b>

Tabel 3.3 memberikan informasi mengenai target dan realisasi anggaran untuk beasiswa S2 dan S3. Pada tahun 2023, target anggaran untuk pendidikan dalam negeri adalah Rp 18.294.307.000,- dengan realisasi Rp 18.194.836.000,- atau capaian 99,46%. Untuk pendidikan luar negeri, target anggaran adalah Rp 16.600.000.000,- dengan realisasi Rp 1.979.168.323,- atau capaian 11,92%. Pada tahun 2024, target anggaran untuk pendidikan dalam negeri adalah Rp 14.445.200.000,- dengan realisasi Rp 9.436.533.788,- atau capaian 65,33%. Sementara itu, untuk pendidikan luar negeri, target anggaran adalah Rp 16.600.000.000,- dengan realisasi Rp 1.979.168.323,- atau capaian 11,92%. Satu hal yang perlu ditekankan bahwa sumber pendanaan tidak hanya berasal dari anggaran BMKG, namun berasal dari beasiswa pihak ketiga atau pendanaan pribadi. Jumlah pegawai yang menggunakan anggaran BMKG sebanyak 226 pegawai tugas belajar (rincian dapat dilihat di Tabel 3.2).

Faktor penting yang menjadi kunci keberhasilan capaian Indikator Kinerja 1 yang signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu melakukan koordinasi lebih awal pada tahun 2024 dengan universitas yang memiliki kerjasama dengan BMKG. Sampai dengan Juni 2024 telah dilakukan kesepakatan kerjasama pendidikan untuk tahun ajar 2024 dengan UI pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Komputer, dan Rektorat UI untuk beberapa jurusan pada fakultas lainnya di UI; IPB pada Program Magister Program Klimatologi Terapan, ITB dengan FITB dan FTTM; UGM dengan Fakultas MIPA, Fakultas Geografi, Fakultas Teknik dan Fakultas Teknik Pertanian; dan ITS pada program Magister.

Tabel 3.3. Perbandingan target dan realisasi anggaran beasiswa S2 dan S3, baik dalam negeri maupun luar negeri, antara tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Uraian	2023			2024		
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
DN	18.294.307.000	18.194.836.000	99,46	14.445.200.000	9.436.533.788	65,33
LN				16.600.000.000	1.979.168.323	11,92
<b>Total</b>	<b>18.294.307.000</b>	<b>18.194.836.000</b>	<b>99,46</b>	<b>31.045.200.000</b>	<b>11.415.702.111</b>	<b>36,77</b>

Beberapa upaya Pusdiklat yang telah dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan anggaran beasiswa di tahun 2024, sebagai berikut:

- Pengembangan aplikasi beasiswa Pusdiklat telah dikembangkan dan dapat diakses melalui tautan: <https://beasiswa.bmkg.go.id/>, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.5. Aplikasi ini berfungsi sebagai media monitoring dan evaluasi pegawai tugas belajar, database pegawai tugas belajar, acuan penyusunan Sistem Kinerja Pegawai (SKP) pegawai tugas belajar, dasar acuan pembiayaan beasiswa BMKG, serta media kolaborasi dan knowledge sharing. Proses pembiayaan beasiswa untuk komponen penelitian, publikasi, seminar, dan tunjangan lainnya selain biaya kuliah dilakukan melalui aplikasi ini. Aplikasi ini memudahkan dalam memantau perkembangan studi dan pembiayaan beasiswa Pusdiklat.
- Pada tahun 2024, dijadwalkan untuk dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dengan setiap kampus terkait dan mahasiswanya. Monev ini bertujuan untuk mendorong mahasiswa lulus tepat waktu, membantu mengatasi kendala yang mungkin menghambat studi, dan menjadi acuan dalam menjalankan program agar lebih baik. Dari Januari hingga Juni, monev telah dilakukan dengan Fasilkom UI dan UGM pada bulan Februari, IPB pada bulan Maret, ITB pada bulan Mei, dan ITS pada bulan Juni. Hasil monev menunjukkan bahwa perlu dorongan lebih bagi mahasiswa untuk lulus tepat waktu dengan memberikan pendampingan dan pembekalan teknis di bidang terkait, melakukan pendekatan personal bagi mahasiswa dengan hasil evaluasi di bawah standar, serta merencanakan monev ke depan secara berkala.
- Penyusunan panduan beasiswa tugas belajar BMKG. Secara keseluruhan, panduan beasiswa merupakan instrumen kunci dalam memberikan akses, kesempatan, dan dukungan bagi individu yang berhasrat untuk meningkatkan pendidikan mereka. Dengan demikian, panduan ini memiliki dampak positif yang signifikan pada pembangunan sosial, ekonomi, dan intelektual di tingkat lokal maupun global. Adapun tujuan tersedianya panduan ini adalah untuk memastikan program dan pembiayaan pegawai tugas belajar berjalan dengan baik dan terstandar, telah dibuat panduan terkait Beasiswa Tugas Belajar BMKG. Panduan ini telah diperbarui dengan dukungan

pembiayaan untuk publikasi dan seminar, di mana publikasi tidak hanya untuk jurnal Q1 dan Q2, tetapi juga mengakomodir jurnal Q3 dan Q4 serta SINTA 1-4. Sedangkan untuk seminar, mencakup seminar internasional dan nasional.

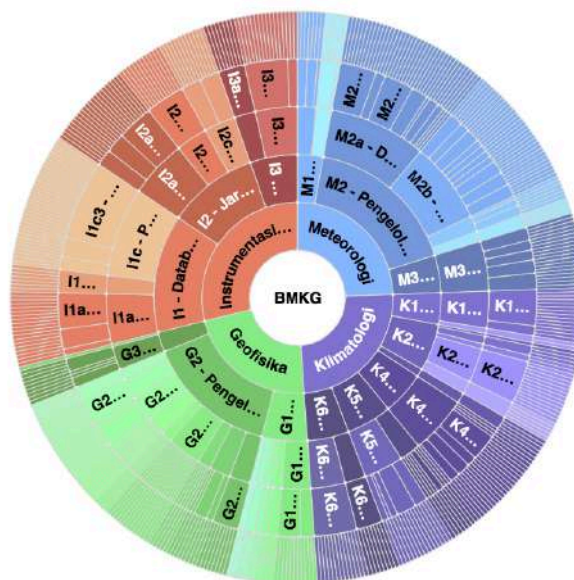


*Buku Panduan ini telah publish secara elektronik dan dapat diakses oleh semua mahasiswa.*

*Saat ini merupakan **versi terakhir** yang disusun tidak dengan mempertimbangkan kebijakan-kebijakan terbaru mengenai beasiswa, dan masukan dari mahasiswa guna mempermudah dan memperjelas alur **pengajuan, pelaksanaan dan pelaporan** yang terintegrasi dengan sistem beasiswa:*

***beasiswa.bmkg.go.id***

- Bagian terpenting dari program ini adalah memastikan keselarasan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, peta kepakaran BMKG untuk bidang Meteorologi, Klimatologi, Geofisika, dan Instrumentasi (MKGI) disusun. Peta ini menjadi pedoman bagi pegawai tugas belajar dalam menentukan topik penelitian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Saat ini, peta tersebut telah mulai disosialisasikan kepada mahasiswa tugas belajar dan calon mahasiswa.



Gambar 3.5. Bentuk peta kepakaran yang tersedia dalam aplikasi beasiswa BMKG.

### ***Identifikasi dan Pemetaan Potensi Cross Cutting Kinerja Baik secara Nasional maupun Lintas Sektor/Unit Kerja***

Program pendidikan dalam negeri tidak bisa berdiri sendiri dalam melaksanakan kegiatan, berikut daftar stakeholder terkait:

- a. Stakeholder Internal: Tim IT Pusdiklat, Tim Keuangan Pusdiklat, Bagian SDM BMKG, Biro Hukum BMKG, Bagian operasional kedeputusan tenis MKGI, Unit kerja Pegawai Tugas belajar, Para talent SDM Unggul
- b. Stakeholder Eksternal: universitas dalam negeri (UI, ITB, IPB, UGM, ITS, UNDIP dan UNIBRAW), LPDP, BPPK, Kementerian Keuangan, serta universitas luar negeri (Edinburgh University, Massachusetts Institute of Technology (MIT), University of Oxford, Stanford University, Harvard University, University of Cambridge, dan lain-lain)

Dengan melibatkan stakeholder ini, berbagai kegiatan dilakukan untuk menunjang program pendidikan dalam negeri, sebagai berikut:

- Kegiatan monitoring dan evaluasi dengan universitas terkait, dimana dapat dilihat dari aspek jumlah pegawai yang lulus tepat waktu, prestasi akademik, dan kepuasan peserta.
- Koordinasi dengan Unit Kerja pegawai TB berupa penilaian SKP pegawai TB mengacu pada hasil monev.
- Pelaksanaan pelatihan penunjang pendidikan dengan universitas terkait.
- Pengembangan aplikasi melibatkan tim IT, talent SDM Unggul
- Pembiayaan beasiswa BMKG melibatkan tim keuangan selaku pengelola dana, Kementerian Keuangan dan BPPK sebagai acuan pelaksanaan pembayaran; melibatkan juga LPDP selaku sumber pendanaan pihak ke-3
- Kegiatan penelitian dan publikasi memerlukan kolaborasi dengan pihak teknis sebagai pendamping dari BMKG agar penelitian atau publikasi sesuai dengan kebutuhan BMKG dan pihak universitas sebagai menyelenggara.
- Penyusunan perjanjian kerjasama melibatkan Biro Hukum dan Organisasi dalam merumuskan rancangan PKS agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- Penetapan pegawai yang menerima beasiswa melibatkan bagian SDM BMKG dalam melihat latar belakang serta kinerja pegawai yang mengajukan beasiswa.

#### **A.2.2. Indikator Kinerja 2: Jumlah Pegawai yang Mengikuti Persiapan Beasiswa**

Berdasarkan tabel di Lampiran 9, Indikator Kinerja 2 diukur berdasarkan jumlah pegawai yang mengikuti pendampingan beasiswa, baik dalam kemampuan bahasa Inggris dan substansi. Kegiatan pendampingan beasiswa lebih difokuskan bagi pegawai BMKG yang akan melanjutkan pendidikan S2 atau S3 ke universitas luar negeri. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, sumber utama beasiswa luar negeri berasal dari pihak ketiga. Oleh karena itu, kegiatan pendampingan ini diharapkan dapat memperbesar kesempatan pegawai BMKG untuk memperoleh beasiswa dari pihak ketiga. Dengan adanya pendampingan yang intensif, pegawai diharapkan dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh penyedia beasiswa dan meningkatkan peluang mereka untuk diterima dalam program beasiswa tersebut.

Pendampingan beasiswa yang telah dilakukan oleh Pusdiklat mencakup pelatihan bahasa Inggris intensif dan workshop persiapan akademik sesuai dengan bidang studi yang akan diambil. Selain itu, pendampingan juga melibatkan bimbingan dalam proses aplikasi beasiswa, termasuk penulisan esai, persiapan wawancara, dan penyusunan dokumen pendukung lainnya. Dengan adanya pendampingan, diharapkan pegawai dapat memenuhi persyaratan beasiswa, meningkatkan peluang untuk diterima dalam program beasiswa, dan siap menghadapi tantangan akademis serta administrasi di lingkungan internasional. Pendampingan ini juga bertujuan untuk memastikan pegawai dapat mengoptimalkan pengalaman belajar mereka di luar negeri, membangun jaringan internasional, dan membawa pulang pengetahuan yang berharga untuk diterapkan dalam konteks nasional.

Pusdiklat telah menetapkan **target 350 pegawai** untuk mengikuti persiapan beasiswa, namun **baru 231 pegawai** yang mencapainya sehingga menghasilkan persentase **capaian sebesar 66%**. Meski ini menunjukkan upaya signifikan, terdapat kesenjangan 34% yang perlu diatasi. Faktor utama yang mempengaruhi pencapaian ini adalah kesiapan dan motivasi pegawai untuk melanjutkan studi S2/S3 ke luar negeri, serta kemampuan bahasa Inggris yang belum memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Perlu dicatat bahwa pencapaian ini belum final karena masih dalam satu semester. Walaupun demikian, tetap diperlukan perencanaan strategi untuk meningkatkan capaian ini.

### ***Pendampingan Kemampuan Bahasa Inggris***

Program tugas belajar di luar negeri biasanya berlangsung dalam lingkungan akademis yang menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa utama. Oleh karena itu, kemampuan bahasa Inggris yang kuat menjadi pondasi utama kesuksesan akademis. Dengan mencapai skor IELTS yang baik, calon mahasiswa dapat memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan bahasa Inggris yang memadai untuk mengikuti kuliah, berkomunikasi dengan dosen dan teman sekelas, serta menyelesaikan tugas-tugas akademis dengan baik. Selain itu, persiapan bahasa IELTS juga membantu mahasiswa mengatasi tantangan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks sosial, kemampuan berkomunikasi dengan baik dalam bahasa Inggris akan membantu mereka beradaptasi lebih cepat dan memanfaatkan semua aspek pengalaman belajar di luar negeri, mulai dari interaksi dengan teman sekelas hingga partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Persiapan bahasa IELTS tidak hanya membantu dalam menghadapi ujian, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk memahami dan berpartisipasi dalam kehidupan akademis dan sosial di negara tujuan studi. Hal ini juga memberikan kepercayaan diri kepada mahasiswa, membuat mereka siap menghadapi tantangan belajar yang mungkin muncul di lingkungan internasional. Dengan persiapan bahasa IELTS yang baik, calon mahasiswa dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya memenuhi persyaratan masuk program tugas belajar, tetapi juga siap mengoptimalkan pengalaman belajar mereka di luar negeri, membangun jaringan internasional, dan membawa pulang pengetahuan yang berharga untuk diterapkan dalam konteks nasional mereka.

Bahasa Inggris selaku bahasa internasional memiliki salah satu komponen penting yang wajib dikuasai oleh para pegawai BMKG yang ingin berkuliah di luar negeri. Persiapan bahasa IELTS yang komprehensif merupakan kunci utama bagi calon mahasiswa yang ingin sukses dalam program tugas belajar di luar negeri. Dengan menguasai bahasa Inggris, mereka



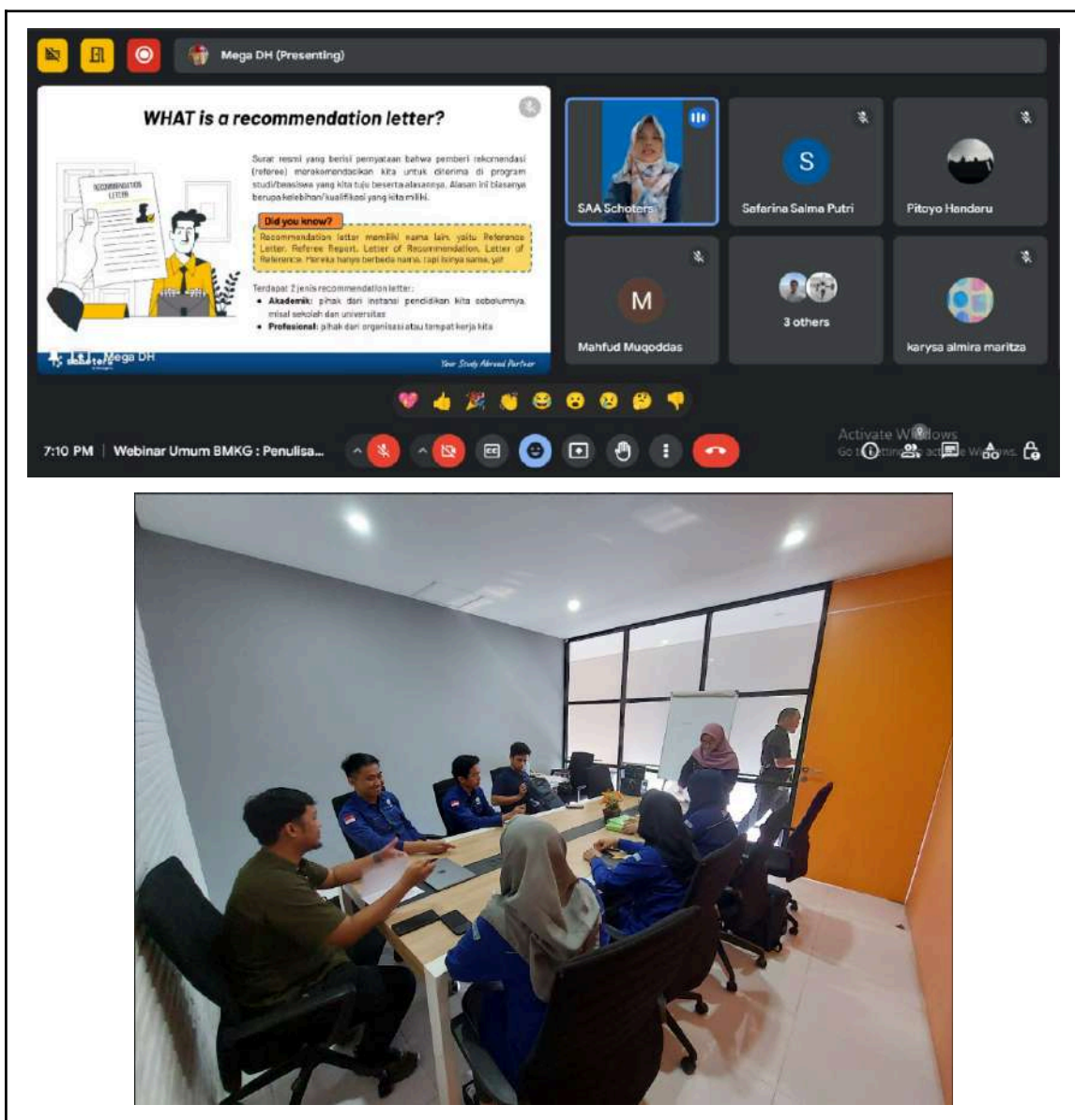
tidak hanya mampu mengikuti perkuliahan dan menyelesaikan tugas akademis dengan baik, tetapi juga dapat berkomunikasi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari dan beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan baru. Keterampilan bahasa Inggris yang kuat memberikan kepercayaan diri untuk menghadapi berbagai tantangan akademis dan sosial, serta membuka peluang untuk membangun jaringan internasional. Dengan demikian, persiapan IELTS yang baik tidak hanya memenuhi persyaratan masuk, tetapi juga memaksimalkan pengalaman belajar di luar negeri dan membawa dampak positif yang berkelanjutan dalam karier dan kehidupan pribadi di masa depan.

### ***Pendampingan Beasiswa dengan Schoters***

Pusdiklat BMKG bekerja sama dengan Schoters dalam melaksanakan pembimbingan bagi para pegawai BMKG yang tengah mempersiapkan diri untuk melanjutkan studi ke luar negeri. Secara garis besar, program pembimbingan yang dilakukan oleh Schoters dibagi menjadi 2 (dua) jenis program utama. Kedua program tersebut adalah Bimbingan Schoters IELTS dan Bimbingan Schoters *Study Abroad Academy* (SAA). Kedua program tersebut dimaksudkan untuk dapat mematangkan amunisi para pegawai BMKG yang akan mendaftar kampus di luar negeri dan juga dalam mendaftar berbagai peluang beasiswa ke luar negeri. Tahapan dari proses pembimbingan dengan Schoters adalah diawali dengan Bimbingan Schoters IELTS. Pelaksanaan Bimbingan Schoters IELTS dilakukan secara daring/*online* antara peserta bimbingan dan pengajar selama jangka waktu tertentu yang sudah ditentukan. Kemudian jika waktu bimbingan IELTS sudah selesai, peserta bimbingan akan diarahkan untuk mengambil *Official IELTS Test*. Setelah itu apabila peserta bimbingan berhasil mendapatkan nilai IELTS sebesar minimal 6.5, maka akan dilanjutkan dengan Bimbingan Schoters SAA serta mengakhiri Bimbingan Schoters IELTS sebelumnya. Tahapan berikutnya dalam Bimbingan Schoters SAA adalah para peserta bimbingan akan dipandu dan dibimbing oleh pengajar/instruktur dari Schoters yang akan membantu peserta dalam mendapatkan informasi berbagai beasiswa, membantu dalam mempersiapkan persyaratan yang diperlukan untuk mendaftar berbagai beasiswa, dan membantu dalam persiapan pendaftaran serta seleksi berbagai beasiswa.

Rincian jumlah peserta bimbingan dari kedua program tersebut adalah sebagai berikut: Pada Januari hingga Juni tahun 2023, Jumlah Peserta Bimbingan Schoters SAA, berjumlah sebanyak 242 peserta. Dan Jumlah Peserta Bimbingan Schoters IELTS, berjumlah sebanyak 186 peserta. Untuk periode Januari hingga Juni 2024, rinciannya jumlah peserta bimbingan dengan Schoters sebagai berikut: Jumlah Peserta Bimbingan Schoters SAA sebanyak 167 peserta. Dan Jumlah Peserta Bimbingan Schoters IELTS sebanyak 77 peserta. Jika dibandingkan jumlah peserta bimbingan di kedua program tersebut, pada Semester 1 Tahun 2024 memiliki jumlah yang lebih sedikit dibanding pada semester I tahun 2023. Hal ini adalah wajar, disebabkan oleh masih ada sebagian peserta bimbingan IELTS sebelumnya yang masih belum mendapatkan nilai minimal 6.5. Maka dari itu masih ada peserta bimbingan IELTS di tahun sebelumnya, yang masih belajar dan mempersiapkan diri hingga saat ini. Penjelasan terkait jumlah peserta bimbingan SAA di Semester 1 Tahun 2024 lebih sedikit dibanding semester I tahun 2023, kurang lebihnya sama dengan prinsip bimbingan IELTS sebelumnya. Yaitu masih ada sebagian peserta bimbingan SAA sebelumnya yang masih belum mendapatkan beasiswanya.

Dalam pelaksanaannya Schoters juga membuat program pengembangan dari kedua program pembimbingan yang sudah disebutkan sebelumnya. Salah satu program pengembangan dari Bimbingan Schoters IELTS adalah dengan terselenggaranya program Intensif IELTS Offline Class yang telah dilaksanakan di Kampung Inggris, Pare, Kediri pada rentang pertengahan Mei hingga pertengahan Juni selama 1 bulan lamanya (Gambar 3.5). Program tersebut diikuti oleh 30 orang pegawai BMKG yang telah disaring oleh tim dari Pendidikan Luar Negeri dan tim Schoters berdasarkan keaktifan dan komitmen para kandidat peserta dalam belajar IELTS di program Bimbingan Schoters IELTS sebelumnya. Pelaksanaan program Intensif IELTS Offline Class tersebut difasilitasi oleh Schoters bekerja sama dengan Lembaga Kursus Bahasa Inggris Global English.



Gambar 3.5. Dokumentasi kegiatan peningkatan keterampilan bahasa Inggris: (a) Bimbingan dengan Schoters; (b) Pelatihan intensif IELTS Offline Class Pare, Kediri.

### ***Pembimbingan untuk Memperkuat Substansi Teknis***

Selain pembimbingan yang dilakukan melalui kerja sama dengan Schoters, para talenta SDM Unggul telah diplot dengan memberikan seorang *Coach* yang berasal dari para pegawai BMKG senior yang memiliki banyak pengalaman dalam hal melanjutkan studi. Harapan dari dipasangkannya seorang peserta talenta SDM unggul dengan seorang *coach* adalah untuk memantau dan mengevaluasi setiap progres yang sudah dilakukan oleh peserta bimbingan. Harapannya adalah akan ada seseorang yang senantiasa mengingatkan perihal persiapan pendaftaran beasiswa, dan juga menjadi seseorang yang dapat memberikan banyak masukan ilmu-ilmu berkaitan. Disamping itu, peran *coach* juga penting dalam menjadi seorang teman diskusi para peserta bimbingan, dan agar dapat menyiapkan mental peserta bimbingan dalam menghadapi setiap tahapan seleksi beasiswa yang tengah dijalani.

Dalam pelaksanaannya, satu orang *coach* dapat membimbing lebih dari satu peserta bimbingan. Sebanyak 55 orang coach terpilih dari berbagai macam background keilmuan dan kepakarannya. Para peserta pendaftar beasiswa khususnya pendaftar beasiswa LPDP telah ditentukan mendapatkan pembagian coach. Harapan ke depannya adalah para coach tersebut dapat menjadi suatu katalis dalam persiapan dan proses pendaftaran beasiswa.



Gambar 3.6. Dokumentasi peresmian pembentukan forum Coach

### **A.2.3. Indikator Kinerja 3: Jumlah Pegawai Terlatih**

Berdasarkan data yang terdapat di Lampiran 9, Indikator Kinerja 3 diukur berdasarkan jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan dalam periode tertentu, mencakup pelatihan teknis dan non-teknis baik di tingkat nasional maupun internasional, serta partisipasi dalam Online Group Discussion (OGD) dan Regional Forum Discussion (RFG). Efektivitas indikator ini terlihat jelas dalam mencerminkan peningkatan kompetensi karyawan melalui keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Menurut Tabel 3.4, pada Semester 1 Tahun 2024, capaian realisasi dari indikator ini telah mencapai 72,53%, yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah target tahunan telah terpenuhi. Pencapaian ini menandakan suksesnya program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta mendukung pertumbuhan profesional mereka dalam jangka panjang.

Tabel 3.4. Matriks perbandingan Indikator Kinerja 3, Jumlah Pegawai Terlatih, antara Tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Indikator Kinerja	2023			2024		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Jumlah pegawai terlatih	1908 org	2046 org	107%	2210 org	1643 org	74,34%

Apabila dibandingkan dengan realisasi pada tahun sebelumnya, adanya peningkatan signifikan terhadap target jumlah pegawai terlatih pada tahun 2024 sebesar 15,83%. Peningkatan target yang signifikan pada tahun 2024 mungkin merupakan refleksi dari keberhasilan program pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2023, realisasinya melampaui target dengan 2046 pegawai terlatih dengan capaian sebesar 107%. Berdasarkan analisis data kinerja pelatihan pegawai di Semester 1 Tahun 2024 menunjukkan capaian yang menarik meskipun belum memenuhi target tahunan. Dari target yang ditetapkan sebanyak 2210 pegawai, realisasi pelatihan hingga semester pertama mencapai 1643 pegawai, atau sekitar 74,34% dari target. Ini menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam upaya pelatihan, mengingat ini hanya mencakup paruh pertama tahun tersebut. Pencapaian ini menggambarkan adanya komitmen yang kuat terhadap pengembangan keterampilan pegawai, sekaligus menyoroti potensi untuk mencapai atau bahkan melampaui target tahunan dengan pelaksanaan yang lebih intensif dan terfokus di semester kedua.

Dengan terpilihnya Pusdiklat menjadi Indonesia sebagai Regional Training Center (RTC) WMO di wilayah Pasifik Barat Daya dan Specialised Training Center (STC) OTGA IOC UNESCO, serta peran penting Kepala Pusdiklat, Dr. Nelly Florida Riama, sebagai Chair of Data Buoy Cooperation Panel (DBCP), Pusdiklat memiliki komitmen pengembangan kompetensi di bidang meteorologi dan oseanografi di wilayah tersebut. Implementasi komitmen Pusdiklat mencakup penyediaan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan yang didukung dengan kurikulum berstandar internasional dan modul yang komprehensif. Komitmen ini juga menggarisbawahi pentingnya kerja sama regional dalam pertukaran pengetahuan, peningkatan kapasitas teknis, dan peningkatan kapabilitas dalam pemantauan serta mitigasi bencana alam, yang semakin kritis di kawasan Pasifik Barat Daya.

Berkenaan dengan hal demikian, Pusdiklat kini harus memperluas jangkauannya melalui penyelenggaraan serangkaian pelatihan internasional yang tidak hanya menarik peserta dari kawasan tersebut, tetapi juga dari berbagai belahan dunia. Sehingga pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat tidak hanya berkolaborasi dengan lembaga pelatihan/ para pakar dalam negeri, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.5 mengenai daftar pelatihan yang dimaksud.

Tabel 3.5. Daftar pelatihan teknis maupun non-teknis yang telah berhasil diselenggarakan oleh Pusdiklat pada Semester 1 Tahun 2024.

No	Uraian	JP	Jumlah Peserta (org)
<b>Pelatihan Teknis</b>			
<b>Nasional</b>			
1	Pelatihan Teknis Karya Tulis ilmiah Angkatan 1	77	20
2	Pelatihan Teknis Karya Tulis ilmiah Angkatan 2	77	20
3	Pelatihan Teknis GMP	35	2
4	Pelatihan Teknis Impact Based Forecast	145	30
5	Pelatihan Teknis Pemrograman Python	149	31
6	Pelatihan Teknis Visualisasi dan Pakaging Informasi Iklim dan KU	150	41
7	Pelatihan Teknis Aloptama BMKG_AWOS	150	33
8	Pelatihan IDRIP-Pengembangan Karakter	60	40
9	Pelatihan IDRIP-REIS	96	40
10	Pelatihan IDRIP-HPC	60	40
11	Pelatihan IDRIP-OG Angk 4	67	40
12	Pelatihan IDRIP-OG Angk 3	60	40
13	Pelatihan IDRIP-OG Angk 2	60	40
14	Pelatihan IDRIP-OG Angk 1	72	40
<b>Internasional</b>			
1	UNEP 2023 AWS Site Inspections and Post-installation Calibration 2	50	4
2	UNEP Hands-on Training - AWS Calibration and Maintenance	50	4
3	INDFIN Training - Radar and Lidar Ceilometer Interpretation	120	6
4	INDFIN Training - Radar Maintenance and Development of Maintenance SOP	120	5
5	INDFIN Training - Lidar Ceilometer Maintenance and Development of Maintenance SOP	120	5
6	INDFIN Training - Aviation Weather Forecast and Development of Roadmap on Aviation Weather Services	10	3
7	INDFIN Training - NWP Development	140	3
8	Capacity Building for Operational Weather Forecaster Course - KMA	20	2
<b>Pelatihan Non-Teknis</b>			
1	Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja	55	42
2	Pelatihan How Leaders Can Respond to Build a Better Organization	10	30
<b>OGD/RFG</b>			
1	Training on the Utilization and Interpretation of the Ground Based Remote Sensing (Weather Radar and Lidar) and Aviation Weather Service	3	264

2	Joint Indonesian Korean Australian VLab CoEs Regional Focus Group Meeting on Fog Detection and Analysis using Satellite Meteorology	3	193
3	Regional Focus Group Meeting - Utilization of Satellite Meteorology for Meteorological Operations	3	312
4	Online Group Discussion (Semester 1)/ <b>(18 Kegiatan)</b>	3	313
<b>Total</b>		<b>1965</b>	<b>1643</b>

Dari pelaksanaan pelatihan tersebut, Pusdiklat berhasil melatih sebanyak 1643 orang, dimana 457 orang mengikuti pelatihan teknis substansi MKG (nasional), 32 orang mengikuti pelatihan teknis substansi MKG (internasional), 72 orang mengikuti pelatihan non-teknis, dan 1082 orang mengikuti OGD/ RFG. Metode pembelajaran yang digunakan dapat berupa daring, luring, atau *blended*. Gambar 3.7 memperlihatkan contoh aktivitas pembelajaran ketika di dalam maupun luar kelas.



Gambar 3.7. Dokumentasi beberapa pelatihan yang telah diselenggarakan pada Semester 1 Tahun 2024.

Secara terperinci, Pusdiklat berhasil melaksanakan kegiatan Pelatihan Orientasi PPPK Angkatan I Tahun 2024 secara *blended learning* dari tanggal 26 Januari sampai dengan 1 Maret 2024 yang diikuti oleh 42 PPPK. Kurikulum pelatihan ini disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi PPPK sebagai ASN yang profesional dan berkarakter berlandaskan pada *core values* ASN BerAkhhlak sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat pemersatu bangsa. Gambar 3.8 memperlihatkan sekumpulan dokumentasi selama proses pembelajaran berlangsung.



Gambar 3.8. Dokumentasi Pelatihan Orientasi PPPK Angkatan I Tahun 2024. Metode pembelajaran yang digunakan memungkinkan dilakukan di dalam kelas dan luar kelas.

### ***Faktor Keberhasilan dan Kegagalan***

Dalam penyelenggaraan pelatihan, beberapa faktor keberhasilan dan kegagalan dapat sangat mempengaruhi hasil akhir dari program tersebut. Berikut ini adalah ringkasan dari faktor-faktor tersebut:

- **Faktor Keberhasilan**

- Perencanaan yang Baik: Menyusun tujuan yang jelas, kurikulum yang relevan, dan sumber daya yang memadai.
- Keterlibatan Semua Stakeholder: Mendapatkan dukungan penuh dari manajemen, baik pimpinan maupun kedeputian teknis, serta memastikan partisipasi aktif peserta.
- Desain yang Efektif: Pengembangan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta, menggunakan metode pembelajaran yang interaktif, dan teknologi yang tepat.
- Fasilitator dan Instruktur Berkualitas: Memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk menyampaikan materi dengan efektif.
- Evaluasi dan Umpan Balik: Melakukan evaluasi berkala untuk mengukur efektivitas pelatihan dan menyediakan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan.

- **Faktor Kegagalan**

- Kurangnya Dukungan Manajemen: Ketidakhadiran dukungan dari manajemen dapat menghambat implementasi dan kesuksesan pelatihan.
- Kurangnya Keterlibatan Peserta: Partisipasi peserta yang rendah atau tidak aktif dapat mengurangi efektivitas pelatihan.
- Desain Kurang Relevan: Materi atau metode pembelajaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau pemahaman peserta.
- Evaluasi yang Tidak Efektif: Tidak adanya evaluasi atau umpan balik yang efektif dan konstruktif dapat menyebabkan kurangnya peningkatan di masa depan.
- Kurangnya Sumber Daya: Keterbatasan dalam anggaran, waktu, atau fasilitas yang membatasi efektivitas pelatihan.

Mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat membantu meningkatkan kesuksesan penyelenggaraan pelatihan dan menghindari potensi kegagalan.

### ***Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya***

Berdasarkan Tabel 3.6 yang disajikan, efisiensi penggunaan anggaran untuk pelatihan di Pusdiklat pada Semester 1 Tahun 2024 menunjukkan variasi yang signifikan antar jenis pelatihan. Pelatihan teknis MKG (nasional) nyaris mencapai target penggunaannya dengan realisasi anggaran sebesar 46,33%, menandakan pengelolaan anggaran yang sangat efisien dan pemakaian dana yang hampir terpenuhi setengahnya. Sementara itu, pelatihan non-teknis juga menunjukkan penggunaan anggaran yang baik dengan realisasi sebesar 36,74%, menunjukkan pemanfaatan dana yang belum optimal sesuai dengan yang direncanakan. Namun, pelatihan teknis internasional dan OGD/RFG (Online Group Discussion/Regional Forum Group) memiliki capaian tidak terlalu tinggi dibandingkan lainnya. Capaian untuk pelatihan teknis internasional dan OGD/RFG sangat rendah, masing-masing yaitu 9,72% dan 23.32%.

Jika dikaitkan dengan jumlah pegawai yang terlatih (Tabel 3.5), kegiatan OGD/RFG memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian target indikator kinerja ini dibandingkan dengan kegiatan lainnya, meskipun anggaran yang digunakan paling kecil. Hal ini disebabkan karena model penyelenggaraannya berupa seminar *online* yang memberikan kesempatan sangat luas kepada seluruh pegawai untuk berpartisipasi. Selain itu, pegawai dapat mengikuti kegiatan ini tanpa harus memenuhi persyaratan yang rumit. Walaupun demikian, kegiatan pelatihan tidak mampu digantikan fungsinya oleh seminar *online* karena tujuan dari pelatihan dan seminar berbeda. Bobot materi yang disampaikan dalam seminar lebih bersifat pada peningkatan wawasan, sedangkan pelatihan biasanya fokus pada pengembangan keterampilan praktis dan spesifik. Ini berkaitan dengan seminar idealnya berlangsung dalam waktu singkat, mulai dari beberapa jam hingga satu atau dua hari. Penyelenggaraan kegiatan seminar *online* di Pusdiklat dilaksanakan sekitar 135 menit atau 3 Jam Pelajaran (JP).



Tabel 3.6. Capaian anggaran Indikator 1, Jumlah Pegawai Terlatih, pada Semester 1 Tahun 2024.

Uraian	Target (Rp)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Pelatihan Teknis MKG (nasional)	2.514.941.000,-	1.165.268.264,-	46,33
Pelatihan Teknis MKG (internasional)	3.708.707.000,-	1.362.631.269,-	9,72
Pelatihan Non-Teknis (struktural, latsar, fungsional, dan lain-lain)	6.462.098.000,-	628.062.210,-	36,74
Seminar <i>online</i> (OGD/RFG)	89.520.000,-	20.880.000,-	23,32

**Identifikasi dan Memetakan Potensi Crosscutting Kinerja Baik secara Nasional maupun Lintas Sektor/ Unit Kerja**

Identifikasi dan pemetaan potensi *cross-cutting* kinerja, baik secara nasional maupun lintas sektor atau unit kerja, adalah proses krusial untuk mengoptimalkan kolaborasi dan efisiensi di semua tingkatan organisasi. Program pelatihan yang diinisiasi oleh Pusdiklat, yang berkolaborasi dengan berbagai lembaga dan sektor, berupaya untuk menyediakan pelatihan terstruktur untuk meningkatkan keterampilan lintas disiplin. Salah satu implementasinya adalah Pelatihan Teknis *High Performance Computing* (HPC) yang tidak hanya terfokus pada satu bidang tertentu, namun seluruh pegawai dari berbagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dapat mengikutinya. Melalui program ini, telah dicapai peningkatan signifikan dalam jumlah pegawai yang terlatih, memungkinkan organisasi untuk lebih efektif dalam memanfaatkan keahlian yang beragam, memperkuat kerja sama tim, dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang dinamis dan tantangan global.

Selain itu, Pusdiklat juga aktif berkolaborasi dengan para pakar dari Kedeputian Teknis serta lembaga domestik dan internasional (DN dan LN). Kolaborasi ini bertujuan untuk memperkaya materi dan metodologi pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan yang disediakan. Kerjasama ini memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan teknik terbaru yang relevan dengan kebutuhan spesifik dan tantangan sektor yang dihadapi oleh para pegawai, sehingga membantu dalam mengembangkan kompetensi yang lebih luas dan mendalam di antara tenaga kerja.

**A.2.4. Indikator Kinerja 4: Persentase Pegawai yang Lulus Pelatihan dengan Kualifikasi Minimal Memuaskan**

Berdasarkan data yang terdapat di Lampiran 9, Indikator Kinerja 4 diukur berdasarkan persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan menggunakan persamaan di bawah ini.

$$PL = \frac{x}{n} \times 100\% \dots\dots\dots \text{Pers. (1)}$$

dimana,

PL= Persentase pegawai yang lulus pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat dengan kualifikasi minimal memuaskan

x = Jumlah Pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan

n = Jumlah pegawai yang lulus pelatihan

Pemenuhan indikator kinerja ini mencakup pelatihan teknis dan non-teknis, serta partisipasi dalam Online Group Discussion (OGD) dan Regional Forum Discussion (RFG). Untuk mengukur keberhasilan peserta secara kuantitatif dalam program pelatihan, sangat penting untuk memberikan kualifikasi kepada peserta. Kualifikasi ini berfungsi sebagai ukuran objektif yang menandakan pencapaian kompetensi yang diharapkan dari setiap peserta. Adapun kualifikasi penilaian evaluasi akhir peserta mengacu pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7. Kualifikasi penilaian evaluasi akhir peserta yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 677/K.1/PDP.07.9/2019 tentang Jenis dan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Teknis Tahun 2019.

Skor	Kategori	Kriteria Kelulusan
90,01 - 100	Sangat Memuaskan	Lulus
80,01 - 90,00	Memuaskan	
70,01 - 80,00	Baik	
60,01 - 70,00	Kurang Baik	Tidak Lulus
≤ 60,00	Tidak Memenuhi Kualifikasi	

Menurut Tabel 3.8, pada Semester 1 Tahun 2024, capaian realisasi dari Indikator Kinerja 4 telah mencapai 97,49%, yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah target tahunan telah terpenuhi. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2023, adanya peningkatan capaian realisasi sebesar 0,51%. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kualitas pelatihan dan mungkin juga dalam proses seleksi atau persiapan pegawai yang mengikuti pelatihan. Konsistensi tingkat capaian yang tinggi di atas 97% dalam kedua periode juga menunjukkan keefektifan program pelatihan dalam memenuhi atau mendekati standar yang diharapkan. Ini menandakan suksesnya program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta mendukung pertumbuhan profesional mereka dalam jangka panjang.

Tabel 3.8. Matriks perbandingan Indikator Kinerja 4, Persentase Pegawai yang Lulus Pelatihan dengan Kualifikasi Minimal Memuaskan, antara Tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Indikator Kinerja	2023			2024		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pegawai yang Lulus Pelatihan dengan Kualifikasi Minimal Memuaskan	90%	87,6%	97%	93%	90,67%	97,49%

### ***Faktor Keberhasilan dan Kegagalan***

Keberhasilan dalam pencapaian persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan sangat bergantung pada kualitas pelatihan yang diberikan. Pelatihan berkualitas tinggi yang relevan dengan kebutuhan industri dan disampaikan oleh instruktur yang kompeten dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta. Faktor lain seperti motivasi dan kesiapan peserta, serta dukungan kuat dari manajemen juga memainkan peran penting. Penggunaan teknologi modern dalam penyampaian materi pelatihan dapat lebih meningkatkan interaksi dan pemahaman materi, memberikan pengalaman belajar yang lebih efektif bagi peserta.

Di sisi lain, beberapa faktor dapat menyebabkan kegagalan dalam pencapaian target tersebut. Metode pengajaran yang kurang menarik atau tidak sesuai dengan preferensi belajar peserta bisa mengurangi efektivitas pelatihan. Kurangnya persiapan dan pemahaman awal yang baik tentang materi yang diajarkan juga bisa mempengaruhi hasil pelatihan. Selain itu, kurangnya dukungan pascapelatihan bisa menyulitkan pegawai dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari, sementara keterbatasan sumber daya seperti waktu dan dana dapat menjadi penghambat serius dalam mencapai hasil pelatihan yang memuaskan. Identifikasi dan mengatasi masalah ini adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan lebih banyak pegawai mencapai kualifikasi yang memuaskan.

### **A.2.5. Indikator Kinerja 5: Rata-Rata Jumlah Jam Pelatihan/Orang/Tahun dalam Mengikuti Pengembangan Kompetensi**

Berdasarkan data yang terdapat di Lampiran 9, Indikator Kinerja 5 diukur berdasarkan rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun menggunakan persamaan di bawah ini.

$$JP = \frac{\sum_{i=1}^{i=p} m_i \times n_i}{\sum_{i=1}^{i=p} n_i}$$

dimana,

JP = Rata-rata jumlah jam pelajaran/ orang/ tahun

m = Jumlah jam pelajaran pada pelatihan tertentu

n = Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan

p = Jumlah penyelenggaraan pelatihan, baik luar jaringan maupun dalam jaringan

Pemenuhan indikator kinerja ini mencakup pelatihan teknis dan non-teknis baik di tingkat nasional maupun internasional, serta partisipasi dalam Online Group Discussion (OGD) dan Regional Forum Discussion (RFG). Mengukur rata-rata jumlah jam pelatihan memberikan gambaran mengenai seberapa besar investasi yang dilakukan oleh Pusdiklat untuk meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan BMKG. Selain itu, data tersebut membantu dalam evaluasi efektivitas program pelatihan.

Menurut Tabel 3.9, pada Semester 1 Tahun 2024, capaian realisasi dari Indikator Kinerja 5 telah mencapai 56,18%. Agar capaian realisasi di semester kedua dapat memenuhi target selama 1 (satu) periode tahun, Pusdiklat dapat mengadopsi beberapa strategi yang ditujukan untuk mengatasi hambatan/ kendala yang kemungkinan mempengaruhi kinerja di semester pertama. Langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan melakukan analisis mendalam terhadap hasil evaluasi penyelenggaraan berdasarkan perspektif peserta untuk mengungkap area kritis yang perlu diperbaiki, seperti kualitas materi pelatihan atau metode penyelenggaraan pelatihannya. Selain itu, hasil evaluasi tersebut didiskusikan dengan Kedeputan Teknis terkait atau unit kerja/ lembaga yang terlibat dalam proses perencanaan sampai dengan pelaksanaan pelatihannya.

Tabel 3.9. Matriks perbandingan Indikator Kinerja 5, Rata-Rata Jumlah Jam Pelatihan/Orang/Tahun dalam Mengikuti Pengembangan Kompetensi, antara Tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Indikator Kinerja	2023			2024		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Rata-Rata Jumlah Jam Pelatihan/Orang/Tahun dalam Mengikuti Pengembangan Kompetensi	44 JP	56 JP	127%	45 JP	29,51 JP	56,18

Kendala utama yang dihadapi oleh Pusdiklat selama proses pelaksanaan anggaran indikator kinerja selama satu semester terkait dengan pergantian personel keuangan, termasuk Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), bendahara, dan Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM). Pergantian ini menimbulkan beberapa hambatan signifikan karena personel baru perlu waktu untuk menguasai prosedur, sistem, dan standar yang berlaku dalam organisasi. Hal ini sering kali mengakibatkan penundaan dalam proses administrasi keuangan.

Keterlambatan ini dapat menghambat pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembelajaran yang direncanakan, mempengaruhi efektivitas serta efisiensi penggunaan anggaran. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan yang memadai dan mempercepat proses orientasi untuk personel keuangan baru, serta menyediakan dukungan yang kuat dari tim yang lebih berpengalaman untuk memastikan kelancaran kegiatan dan pemenuhan target indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2023, Pusdiklat mencapai realisasi yang mengesankan dalam jumlah jam pelatihan per orang dengan total 56 jam, melampaui target tahunan sebanyak 44 jam dan mencatat capaian sebesar 127%, menandakan efektivitas tinggi dalam pelaksanaan program pelatihan. Sebaliknya, pada semester pertama tahun 2024, realisasi jam pelatihan adalah 29,52 jam per orang yang jika dihitung terhadap target tahunan sebesar 45 jam, mencapai 56,18%. Meskipun tampak sebagai penurunan dibandingkan dengan tahun 2023, capaian di tahun 2024 sebenarnya menggambarkan prestasi yang cukup baik karena hanya mengacu pada semester pertama. Ini menunjukkan bahwa jika tren ini dapat dipertahankan atau ditingkatkan di semester kedua, Pusdiklat berpotensi mencapai atau bahkan melebihi target tahunan mereka, menunjukkan bahwa pemahaman awal tentang penurunan ini memerlukan konteks waktu yang lebih lengkap untuk evaluasi yang akurat.

### ***Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya***

Melakukan efisiensi penggunaan sumber daya menghasilkan manfaat signifikan seperti peningkatan biaya efektivitas, yang memungkinkan organisasi mengalokasikan anggaran lebih strategis dan mendukung inisiatif lain dengan dana yang tersimpan. Ini juga mengoptimalkan hasil, meningkatkan produktivitas dan efektivitas program, serta meningkatkan kepuasan stakeholder, termasuk peserta pelatihan dan pemangku kepentingan lainnya. Efisiensi memperkuat ketahanan organisasi, mempersiapkannya untuk menghadapi kondisi keuangan yang sulit, dan mempromosikan inovasi melalui evaluasi dan optimasi sumber daya yang berkelanjutan. Selain itu, upaya ini membantu mengurangi limbah dan dampak lingkungan, mendukung keberlanjutan, serta meningkatkan kepercayaan publik dan transparansi, memperkuat reputasi organisasi dalam jangka panjang.

Mengoptimalkan pelatihan teknis dengan metode pembelajaran *online* merupakan strategi efisien yang membawa banyak manfaat bagi organisasi. Metode ini memungkinkan perluasan akses ke pelatihan dengan biaya yang lebih rendah, menghilangkan kebutuhan akan perjalanan dan logistik yang terkait dengan pelatihan tatap muka. Ini secara signifikan mengurangi biaya operasional dan menghemat waktu, baik untuk peserta maupun penyelenggara. Berdasarkan realisasi anggaran Semester 1 Tahun 2024, biaya yang harus disiapkan untuk menyelenggarakan pelatihan luar jaringan (luring) berkisar 180 - 380 juta rupiah, sedangkan pelatihan daring hanya berkisar 50 - 60 juta rupiah. Satu anggaran penyelenggaraan pelatihan luring dapat digunakan untuk menyelenggarakan 2 - 5 pelatihan daring. Selain itu, pembelajaran *online* menawarkan fleksibilitas yang besar, memungkinkan peserta untuk belajar pada waktu dan kecepatan yang sesuai untuk mereka, yang dapat meningkatkan tingkat retensi dan keberhasilan pelatihan.

### A.2.6. Indikator Kinerja 6: Realisasi Pembayaran Gaji dan Tunjangan

Berdasarkan tabel di Lampiran 9, Indikator Kinerja 6 diukur berdasarkan realisasi pembayaran gaji dan tunjangan menggunakan persamaan, sebagai berikut:

$$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah aktual yang dibayarkan}}{\text{Jumlah yang direncanakan}} \times 100\% \dots\dots\dots \text{Pers. (3)}$$

Merujuk pada hasil perhitungan menggunakan persamaan ini, efisiensi penggunaan anggaran untuk pembayaran gaji dan tunjangan telah mencapai setengah dari pagu yang tersedia (Tabel xx). Satu hal yang perlu menjadi perhatian adalah memastikan anggaran yang tersedia saat ini dapat memenuhi kebutuhan pembayaran gaji dan tunjangan di semester mendatang. Oleh karena itu, pentingnya melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap ketersediaan anggaran, memastikan setiap pengeluaran terpantau dengan baik, serta mengidentifikasi mobilitas penambahan/ pengurangan jumlah pegawai dan kenaikan pangkat/ golongan. Apabila diperlukan, melakukan penyesuaian terhadap pagu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.10. Matriks perbandingan Indikator Kinerja 6, Realisasi Pembayaran Gaji dan Tunjangan, antara tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
2023	7.858.013.000,-	7.040.462.629,-	89,60
2024	8.812.200.000,-	4.703.325.449,-	53,38

Apabila dibandingkan dengan pagu/target pada tahun sebelumnya maka terdapat peningkatan pagu anggaran belanja pegawai sebesar 12,14%. Merujuk pada Tabel 3.10, terdapat potensi capaian di akhir tahun 2024 lebih tinggi dibandingkan tahun 2023, bahkan kemungkinan memerlukan persiapan melakukan penyesuaian pagu anggaran. Peningkatan pagu belanja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kenaikan gaji dan tunjangan, penambahan jumlah pegawai baru, promosi dan kenaikan pangkat yang disertai peningkatan remunerasi, pembayaran tunjangan khusus seperti tunjangan kinerja dan tunjangan profesi, serta penyesuaian kebijakan kepegawaian. Selain itu, kompensasi keterlambatan pembayaran gaji atau tunjangan dari periode sebelumnya, penyesuaian gaji berdasarkan inflasi dan peningkatan biaya hidup, serta investasi dalam program pelatihan dan pengembangan pegawai juga berkontribusi terhadap peningkatan pagu belanja pegawai. Faktor-faktor ini, baik secara kolektif maupun individu, dapat menyebabkan peningkatan anggaran belanja pegawai dari tahun ke tahun.

#### **Faktor Keberhasilan dan Kegagalan**

Sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian yang telah diraih, keberhasilan pelaksanaan anggaran belanja pegawai menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengelola sumber daya keuangan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk melakukan identifikasi secara rinci mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan optimalisasi capaian

realisasi anggaran. Faktor-faktor tersebut meliputi pengelolaan anggaran yang efisien, di mana setiap alokasi dana digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; perencanaan yang baik dan matang sejak awal tahun, memastikan bahwa anggaran dialokasikan dan digunakan dengan tepat sesuai kebutuhan; serta peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan workshop mengenai tema terkait, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Di satu sisi, seringkali teridentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam mencapai target anggaran belanja pegawai. Adapun faktor-faktor yang dimaksud, seperti perubahan kebijakan/ prioritas yang menyebabkan alokasi anggaran tidak sesuai perencanaan, dan keterlambatan dalam proses administrasi yang berdampak terhadap keterlambatan dalam realisasi anggaran. Walaupun ditemui beberapa faktor yang kemungkinan dapat menyebabkan penghalang tercapainya efisiensi dan optimalisasi, kinerja terkait pelaksanaan anggaran belanja pegawai pada Semester 1 tahun 2024 cenderung stabil. Dengan memahami dan mengoptimalkan faktor keberhasilan maupun kegagalan tersebut, diharapkan pencapaian kinerja anggaran belanja pegawai dapat terus ditingkatkan di semester berikutnya.

Dalam menghadapi semester depan, Pusdiklat harus bersiap untuk mengatasi berbagai kendala/ tantangan yang mungkin muncul. Adapun potensi kendala/ tantangan yang ditemui yaitu Prosedur administrasi yang panjang dan kompleks dapat memperlambat realisasi anggaran dan menghambat pencapaian target, perubahan kebijakan atau prioritas dari pihak manajemen atau pemerintah bisa menyebabkan pergeseran alokasi anggaran yang tidak sesuai dengan rencana awal, regulasi yang ketat atau birokrasi yang berlebihan dapat menghambat fleksibilitas dan efisiensi dalam pengelolaan anggaran, kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat berdampak negatif pada anggaran yang tersedia dan kemampuan organisasi untuk mencapai target keuangan, dan keterbatasan keterampilan personil keuangan dalam mengoperasikan sistem pengelolaan keuangan yang dikembangkan oleh Kementerian Keuangan.

Untuk mengatasi berbagai kendala dan tantangan yang mungkin muncul pada semester depan, Pusdiklat dapat mengambil beberapa strategi. Pertama, menyederhanakan prosedur administrasi untuk mempercepat realisasi anggaran dan memastikan pencapaian target. Kedua, mengembangkan fleksibilitas dalam alokasi anggaran untuk menyesuaikan dengan perubahan kebijakan atau prioritas dari manajemen atau pemerintah. Ketiga, mengurangi birokrasi yang berlebihan dan menerapkan regulasi yang lebih efisien untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi pengelolaan anggaran. Keempat, memperkuat ketahanan keuangan dengan mengantisipasi kondisi ekonomi yang tidak stabil melalui perencanaan keuangan yang lebih baik. Terakhir, meningkatkan keterampilan personil keuangan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk memastikan mereka mampu mengoperasikan sistem pengelolaan keuangan yang dikembangkan oleh Kementerian Keuangan.

#### **A.2.7. Indikator Kinerja 7: Realisasi Penyediaan Layanan Operasional dan Pelayanan Kantor**

Penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor yang efektif sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional sehari-hari sebuah organisasi. Dengan manajemen keuangan yang baik, pengelolaan SDM yang efektif, serta pengadaan dan pemeliharaan aset yang optimal, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Layanan TI

dan logistik yang handal mendukung keberlanjutan operasional dan keamanan data. Selain itu, layanan resepsionis, kebersihan, keamanan, serta fasilitas kesehatan dan kesejahteraan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai. Dengan demikian, penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor yang komprehensif dan efisien adalah kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan tabel di Lampiran 9, Indikator Kinerja 7 diukur berdasarkan realisasi pembayaran gaji dan tunjangan menggunakan Persamaan 1. Merujuk pada hasil perhitungan menggunakan persamaan ini, efisiensi penggunaan anggaran untuk penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor hampir mencapai setengah dari pagu yang tersedia (Tabel 3.11). Pada tahun 2023, target dan realisasi belanja pegawai mencapai Rp 1.321.306.000,- dengan capaian 100%. Namun, pada semester 1 tahun 2024, dari target Rp 1.362.071.000,-, realisasi hanya mencapai Rp 552.343.601,- atau 40,55%. Ini mengindikasikan bahwa pada tahun 2024, pencapaian realisasi anggaran masih jauh dari target, dan perlu ada langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran di semester berikutnya.

Tabel 3.11. Matriks perbandingan Indikator Kinerja 7, Realisasi Penyediaan Layanan Operasional dan Pelayanan Kantor, antara tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
2023	1.321.306.000,-	1.321.306.000,-	100
2024	1.362.071.000,-	552.343.601,-	40,55

Dalam penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor, terdapat beberapa kendala yang umumnya dihadapi, termasuk fluktuasi kebutuhan sumber daya, ketidakefisienan proses bisnis, dan kurangnya integrasi teknologi. Salah satu kendala utama adalah kecenderungan penumpukan tugas pada periode tertentu yang dapat mengakibatkan tekanan berlebih pada sumber daya manusia dan infrastruktur teknologi. Solusi untuk ini meliputi penerapan sistem manajemen sumber daya yang lebih dinamis dan adaptif, yang memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih responsif terhadap permintaan yang berfluktuasi.

Selain itu, penggunaan teknologi informasi yang tidak terintegrasi seringkali menyebabkan redundansi data dan kesulitan dalam akses informasi yang efisien. Untuk mengatasi ini, implementasi sistem informasi terpadu yang dapat mengotomasi alur kerja dan meningkatkan komunikasi antar departemen sangat dianjurkan. Integrasi ini tidak hanya mempercepat proses bisnis tetapi juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam operasional kantor. Ketersediaan pelatihan reguler tentang penggunaan teknologi baru dan praktik terbaik manajemen operasional juga krusial untuk memastikan bahwa semua anggota tim dapat memanfaatkan infrastruktur yang telah diperbaharui secara maksimal.



### **A.2.8. Indikator Kinerja 8: Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Pusdiklat BMKG**

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

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

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

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

### **A.2.9. Indikator Kinerja 9: Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA)**

Berdasarkan tabel di Lampiran 9, Indikator Kinerja 9 dihitung menggunakan indikator yang telah ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas

kinerja pelaksanaan anggaran belanja satuan kerja Kementerian Negara/Lembaga. Menurut Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran adalah sebuah ukuran yang diterapkan oleh Kementerian Keuangan sebagai Bendahara Umum Negara untuk menilai efektivitas pelaksanaan anggaran belanja pada Kementerian Negara/Lembaga. Ini termasuk evaluasi terhadap ketepatan pelaksanaan anggaran sesuai dengan yang direncanakan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DIPA), serta kualitas dalam eksekusi dan hasil dari penggunaan anggaran tersebut. Untuk Semester 1 Tahun 2024, Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) mencapai 96.76%, dan berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga termasuk ke dalam kategori **Sangat Baik**.

Apabila dikaji dengan membandingkan nilai IKPA tahun sebelumnya, adanya peningkatan nilai IKPA Semester 1 Tahun 2024 dibandingkan tahun 2023 yang menunjukkan kemajuan signifikan (Tabel 3.12). Kenaikan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, termasuk peningkatan efisiensi dalam proses pengelolaan dan eksekusi anggaran yang lebih akurat, serta penerapan teknologi informasi yang memperbaiki transparansi dan akurasi data anggaran. Selain itu, adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi para pegawai terkait manajemen anggaran turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan anggaran, yang tercermin dalam skor IKPA yang lebih tinggi. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan dalam mengawasi dan mengatur pelaksanaan anggaran secara nasional mulai membuahkan hasil yang positif.

Tabel 3.12. Matriks perbandingan Indikator Kinerja 9, Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA), antara tahun 2023 dan Semester 1 Tahun 2024.

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian
2023	90	79,03	Cukup
2024	91	96,76	Sangat Baik

Dalam proses peningkatan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), beberapa kendala yang dihadapi mencakup keterlambatan dalam pengalokasian dana, kurangnya koordinasi antar departemen, dan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola anggaran. Solusi yang efektif untuk mengatasi hal ini termasuk peningkatan sistem pengawasan untuk memastikan alokasi dana tepat waktu, memperkuat koordinasi antar departemen melalui rapat rutin dan sistem informasi yang terintegrasi, serta pelaksanaan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan anggaran. Langkah-langkah ini bertujuan untuk mengurangi hambatan administratif dan teknis, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan anggaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai IKPA.

Analisis keberhasilan dan kegagalan dalam peningkatan atau penurunan kinerja masing-masing indikator IKPA menunjukkan faktor-faktor kunci seperti kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan anggaran, kepatuhan terhadap regulasi, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan anggaran. Kendala lain termasuk capaian output yang tidak sesuai dengan harapan, fluktuasi dalam pagu anggaran, dan perubahan jadwal kegiatan. Salah satu solusi yang bisa diterapkan adalah dengan menyusun kalender kegiatan yang jelas untuk satuan kerja dalam satu tahun anggaran, yang akan menjadi dasar dalam penetapan rencana penarikan dana. Kalender kegiatan yang tepat dan konsisten akan mendukung penyerapan anggaran yang efisien dan membantu mencapai capaian output sesuai dengan target yang ditetapkan.

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya adalah langkah krusial dalam mengukur kinerja yang akuntabel dan transparan. Dengan membandingkan realisasi output dengan realisasi anggaran, dapat diketahui seberapa efisien dan efektif sumber daya yang diberikan dalam mendukung kegiatan. Analisis ini memberikan wawasan penting tentang area yang mungkin memerlukan penyesuaian atau peningkatan dalam pengelolaan sumber daya, memastikan bahwa setiap unit kerja beroperasi dengan optimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **A.2.10. Indikator Kinerja 10: Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel di Lampiran 9, Indikator Kinerja 10 dihitung oleh Bagian SDM atau unit kepegawaian di organisasi. Indikator Kinerja 10, yang mencakup Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai, adalah metrik penting yang dihitung oleh Bagian SDM atau unit kepegawaian dalam suatu organisasi. Indikator ini mengukur seberapa efisien dan tepat waktu sebuah organisasi dalam menilai kinerja stafnya, yang merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Pengukuran ini tidak hanya menunjukkan kualitas proses administratif yang terkait dengan penilaian kinerja, tetapi juga menggambarkan komitmen organisasi terhadap pengembangan dan pengakuan terhadap kontribusi pegawainya. Ketepatan dalam penilaian kinerja sangat penting karena memiliki dampak langsung terhadap motivasi karyawan dan strategi pengembangan profesional mereka.

Namun, terdapat beberapa kendala yang bisa mempengaruhi pencapaian ketepatan waktu dalam penilaian kinerja. Kendala ini termasuk kurangnya sumber daya manusia dalam Bagian SDM, sistem pengelolaan data kinerja yang belum terintegrasi dengan baik, serta kurangnya standarisasi prosedur penilaian kinerja yang seragam di seluruh departemen atau unit. Kurangnya SDM dapat menyebabkan penundaan dalam pengolahan penilaian kinerja, sementara sistem data yang tidak efisien dapat menghambat akses tepat waktu ke informasi yang relevan. Selain itu, tanpa prosedur yang standar, penilaian kinerja bisa menjadi subyektif dan inkonsisten.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, beberapa solusi dapat diterapkan. Pertama, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kapasitas SDM di Bagian SDM dengan pelatihan yang memadai dan, jika perlu, penambahan personel. Kedua, pengembangan dan penerapan sistem pengelolaan data kinerja yang terintegrasi akan sangat membantu dalam mempercepat proses penilaian kinerja serta memastikan data tersimpan secara akurat dan mudah diakses. Terakhir, standarisasi prosedur penilaian kinerja harus diterapkan di seluruh organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan dinilai dengan kriteria yang sama, meningkatkan

keadilan dan objektivitas dalam proses tersebut. Implementasi solusi-solusi ini diharapkan dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam penilaian kinerja pegawai dan, pada gilirannya, meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

#### **A.2.11. Indikator Kinerja 11: Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai Presentase Pembinaan Disiplin**

Berdasarkan tabel di Lampiran 9, Indikator Kinerja 11 diukur oleh bagian SDM atau unit kepegawaian. Mereka memantau ketepatan waktu dalam pelaksanaan pembinaan disiplin, termasuk sesi pembinaan, pelatihan disiplin, dan tindakan lain yang terkait dengan disiplin pegawai. Indikator Kinerja 11 mengukur Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai Presentase Pembinaan Disiplin, yang menjadi tanggung jawab bagian SDM atau unit kepegawaian dalam sebuah organisasi. Fokus utama dari indikator ini adalah memantau seberapa tepat waktu sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatan pembinaan disiplin. Pembinaan disiplin ini mencakup berbagai aktivitas seperti sesi pembinaan, pelatihan disiplin, serta tindakan disipliner lainnya yang berkaitan dengan pemeliharaan atau peningkatan disiplin pegawai.

Pentingnya indikator ini terletak pada kemampuannya untuk mengukur efektivitas kebijakan disiplin organisasi dan seberapa cepat tindakan disipliner dilaksanakan setelah identifikasi kebutuhan. Ini mencerminkan komitmen organisasi terhadap pemeliharaan standar kerja dan perilaku pegawai, yang krusial untuk menjaga integritas dan efisiensi operasional. Ketepatan waktu dalam pembinaan disiplin juga mempengaruhi persepsi keadilan dan konsistensi di antara pegawai, yang dapat berdampak signifikan terhadap moral dan produktivitas.

Namun, implementasi dan pemantauan indikator ini sering menghadapi tantangan, seperti kurangnya sumber daya di bagian SDM, kurangnya pelatihan yang memadai untuk pengelola SDM dalam mengelola isu disiplin, dan kemungkinan resistensi dari pegawai terhadap kebijakan disiplin. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi dapat meningkatkan pelatihan untuk pengelola SDM, mengintegrasikan teknologi dalam pemantauan dan pelaporan tindakan disiplin, dan mengembangkan kebijakan yang lebih transparan dan konsisten terkait dengan pembinaan disiplin. Melalui pendekatan tersebut, organisasi dapat meningkatkan kepatuhan dan efektivitas dalam pembinaan disiplin, memastikan semua tindakan disipliner dilakukan secara tepat waktu dan adil.

#### **A.2.12. Indikator Kinerja 12: Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal**

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

Pengawasan kearsipan merupakan tugas dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa penyelenggaraan kearsipan di seluruh instansi pemerintah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

berlaku. Di tingkat internal, pengawasan dilakukan oleh Tim Pengawas Kearsipan Internal dari Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, yang dibentuk oleh Biro Umum dan SDM dan difasilitasi oleh Bagian Tata Usaha dan Protokol sebagai Unit Kearsipan I. Tugas mereka meliputi memonitoring pelaksanaan kegiatan kearsipan di unit-unit terkait, memastikan bahwa proses penciptaan, pemeliharaan, dan penyusutan arsip dijalankan dengan benar.

Pada tahun 2024, Pusdiklat mengimplementasikan kegiatan kearsipan yang mencakup penciptaan, penggunaan, pemeliharaan, dan penyusutan arsip, yang semuanya dievaluasi melalui audit kearsipan internal. Audit ini menilai Pusdiklat tidak hanya sebagai unit pengolah, tetapi juga sebagai Unit Kearsipan II, berfokus pada kesesuaian proses penciptaan arsip dengan tata naskah dinas dan pengelolaan arsip yang efektif. Hasil dari audit ini menunjukkan bahwa Pusdiklat berhasil mencapai skor 76,12, melampaui target nilai audit yang ditetapkan sebesar 70. Ini menunjukkan keberhasilan Pusdiklat dalam mengimplementasikan sistem kearsipan yang efisien dan efektif, sejalan dengan regulasi kearsipan nasional, mencerminkan komitmen kuat mereka terhadap pengelolaan arsip yang memadai.

Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Semester 1 Tahun 2024 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, sebagai berikut:

- Pada tahun 2024 realisasi kinerja untuk Audit Sistem Kearsipan Internal adalah sebesar 76,12 nilai, nilai ini mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan nilai Audit Sistem Kearsipan Internal pada tahun 2022 yang sebesar 74,02 nilai. Tahun 2024 menunjukkan peningkatan realisasi kinerja sebesar 2,1 poin persentase dibandingkan dengan tahun 2022. Penyusunan target dan strategi implementasi yang lebih efektif pada tahun 2024 kemungkinan besar berkontribusi pada peningkatan ini.

a. Nilai Pengawasan Unit Pengolah

No	Sub Aspek	Nilai Tahun 2022	Nilai Tahun 2024
1.	Pengelolaan Arsip Dinamis	42,26	45,05
2.	Sumber Daya Kearsipan	41,15	39,18
3.	Total	83,41	84,23

b. Nilai Pengawasan Unit Kearsipan

No	Sub Aspek	Nilai Tahun 2022	Nilai Tahun 2024
1.	Pengelolaan Arsip Dinamis	41,52	44,73
2.	Sumber Daya Kearsipan	23,11	23,29
3.	Total	64,63	68,02

- Peningkatan nilai total ini disumbang dari kegiatan penyusutan arsip yang dilaksanakan oleh Pusdiklat BMKG pada tahun 2024. Kegiatan penyusutan arsip ini adalah kegiatan pemusnahan arsip yang sudah habis masa retensinya. Kegiatan ini baik dilaksanakan setiap tahun terhadap arsip yang habis masa retensinya agar tidak terjadi penumpukkan arsip dan agar ruangan untuk penyimpanan arsip trus ada.

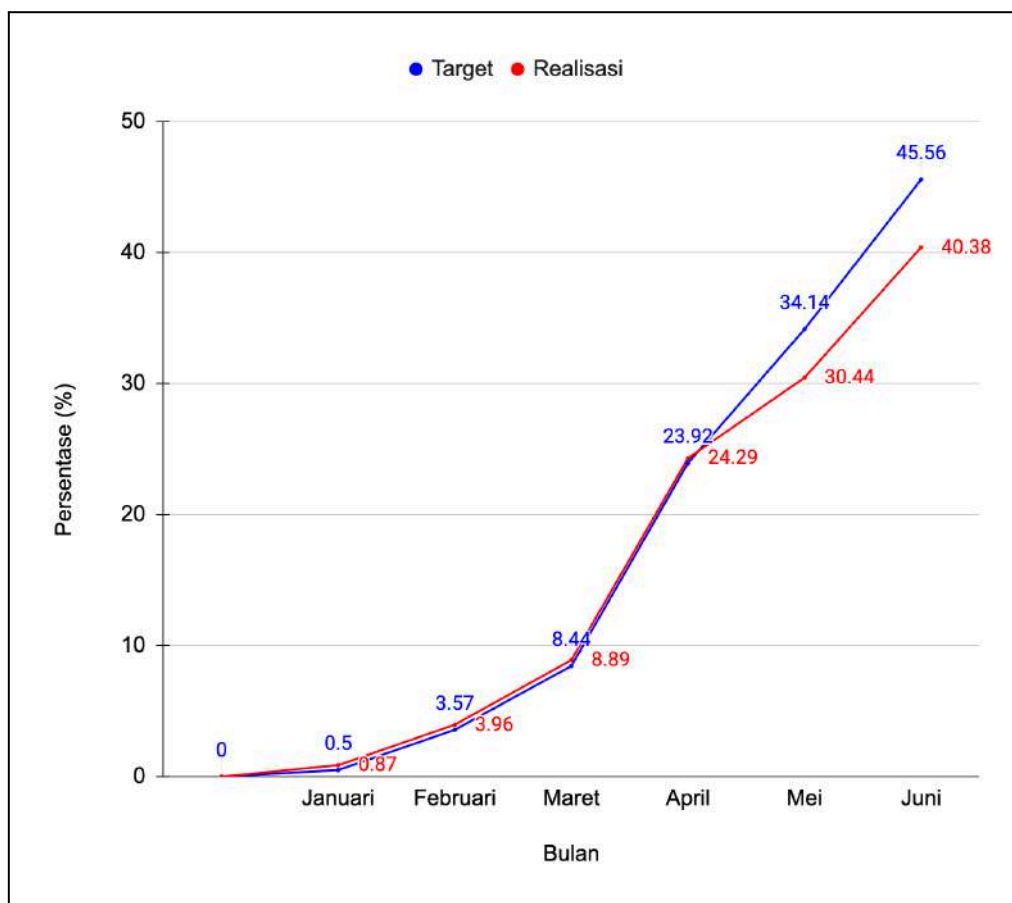
### ***Faktor Keberhasilan dan Kegagalan***

Dalam penyelenggaraan pelatihan, keberhasilan dan kegagalan program sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Faktor keberhasilan meliputi efektivitas strategi implementasi, yang terdiri dari pengaturan target yang realistis, alokasi sumber daya yang memadai, dan pemantauan progres secara teratur. Kualitas manajemen juga sangat berpengaruh, yang mencakup kemampuan manajerial dalam mengkoordinasikan dan memimpin pelaksanaan aktivitas. Selain itu, dukungan dan komitmen dari arsiparis dan pimpinan dalam mencapai target yang telah ditetapkan merupakan faktor penting lainnya yang menunjang kesuksesan pelatihan.

Namun, terdapat juga beberapa faktor kegagalan yang perlu diantisipasi, seperti keterbatasan prasarana yang dapat menghambat implementasi strategi pelatihan. Keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi keterampilan maupun jumlah personel, juga dapat menjadi penghalang dalam melaksanakan tugas terkait. Terakhir, perubahan kebijakan atau kondisi eksternal yang tidak terduga dapat berdampak signifikan terhadap pencapaian target. Mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor kegagalan ini penting untuk memastikan keberhasilan dan efektivitas pelatihan dalam jangka panjang.

### **B. Realisasi Anggaran**

Berdasarkan kurva S pada Semester 1 Tahun 2024 Pusdiklat, realisasi anggaran selalu berada di bawah target yang ditetapkan, sebagaimana tersaji pada Gambar 3.9. Kurva S adalah grafik yang menunjukkan akumulasi biaya atau progres proyek dari waktu ke waktu, berbentuk seperti huruf "S" yang mencerminkan tahap-tahap awal, pertumbuhan cepat, dan fase penyelesaian. Pada bulan Januari, realisasi dan target tidak jauh berbeda, dengan deviasi negatif sebesar 0,37%, yang disebabkan oleh pengeluaran lebih difokuskan pada pemenuhan pembayaran gaji dan tunjangan pegawai. Begitu juga dengan bulan-bulan berikutnya, dimana deviasi negatif terus berlanjut, dan deviasi negatif terbesar pada bulan Juni sebesar 5,16%. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian target anggaran yang mungkin disebabkan oleh penundaan kegiatan, efisiensi pengeluaran, kendala administrasi, atau adanya revisi anggaran. Pentingnya kurva S terletak pada kemampuannya untuk memberikan visualisasi yang jelas mengenai perbandingan antara target dan realisasi anggaran atau progres proyek, sehingga memudahkan identifikasi deviasi dan pengambilan tindakan korektif yang tepat waktu.



Gambar 3.9. Perbandingan antara target dan realisasi anggaran Pusdiklat Semester 1 Tahun 2024 menggunakan Kurva S.

Berdasarkan Tabel 3.13, realisasi anggaran Semester 1 Tahun 2024 secara keseluruhan sebesar 40,38% dari pagu yang tersedia. Sektor layanan perkantoran menunjukkan efisiensi yang cukup baik dengan realisasi 56,33%, sementara layanan pendidikan dan pelatihan baru mencapai 38,50%. Rendahnya capaian di sektor layanan pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh rendahnya capaian pada komponen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang belum mencapai setengah dari pagu yang tersedia, sehingga diperlukan perhatian terkait dengan penggunaan anggarannya untuk semester mendatang. Sedangkan pada sektor sistem informasi integrasi belum menunjukkan realisasi anggaran (0%), sehingga memerlukan perhatian lebih untuk mengaktifkan penggunaan anggaran yang dialokasikan. Meskipun efisiensi penggunaan anggaran secara keseluruhan kurang dari 50%, capaian setiap indikator kinerja cenderung lebih dari 50% seperti diperlihatkan pada Tabel 3.1. Walaupun demikian, monitoring dan evaluasi secara berkala tetap perlu dilakukan agar anggaran yang tersedia digunakan secara efisien dan optimal sesuai dengan perencanaannya.

Tabel 3.13. Capaian realisasi anggaran Pusdiklat Semester 1 Tahun 2024.

Uraian	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Layanan Perkantoran	10.173.359.000,-	4.963.419.989,-	56,33
Layanan Pendidikan dan Pelatihan	60.046.242.000,-	23.115.128.934,-	38,50
a) Perencanaan, pengembangan dan penjaminan mutu	1.757.985.000,-	1.197.900.037,-	68,14
b) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	58.288.257.000,-	21.917.228.897,-	37,60
Sistem informasi Integrasi Pusdiklat	682.878.000,-	0	0
<b>Total</b>	<b>70.902.479.000,-</b>	<b>28.630.892.524,-</b>	<b>40,38</b>

### C. Kinerja Lain-lain

Selain berbagai kegiatan yang telah tertampung pada capaian indikator kinerja, terdapat pula sejumlah kinerja lain yang signifikan namun belum terakomodasi secara rinci. Kinerja ini mencakup berbagai aktivitas pendukung yang esensial dalam menjaga kelancaran operasional Pusdiklat. Misalnya, kegiatan pengembangan kompetensi yang bekerjasama dengan lembaga/ institusi internasional, kegiatan internal yang bertujuan meningkatkan komitmen personil Pusdiklat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, dan lain sebagainya.

#### *Diskusi Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Internal Tahun 2023*

Sebagai tindak lanjut surat dari Sekretaris Utama Nomor B/HM.02.00/051/SU/VI/2024 tentang Penyampaian Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 Eselon I dan II di Lingkungan BMKG dan Tindak Lanjutnya, perlunya diskusi untuk menelaah temuan evaluasi secara mendalam dan merumuskan langkah strategi yang harus diambil. Diskusi ini bertujuan untuk memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi AKIP dapat diimplementasikan dengan efektif, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi di semester mendatang. Dengan melibatkan seluruh Koordinator Tim Kelompok Kerja, diskusi ini diharapkan dapat menghasilkan solusi yang komprehensif dan berkelanjutan, serta mendorong budaya kerja yang lebih transparan dan bertanggung jawab.

Diskusi pembahasan tindak lanjut hasil evaluasi AKIP internal tahun 2023 diselenggarakan pada tanggal 5 Juli 2024. Pembahasan ini menghasilkan beberapa rencana aksi tindak lanjut dan progres penyelesaian, beserta data dukungnya dalam bentuk matriks, dapat dilihat pada Lampiran 11. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan kesalahan-kesalahan yang terjadi di tahun sebelumnya tidak terulang di tahun ini. Adapun dokumentasi kegiatan ini ditampilkan pada Gambar 3.10.





Gambar 3.10. Dokumentasi diskusi pembahasan tindak lanjut hasil evaluasi AKIP internal tahun 2023.

### ***Dialog Kinerja antara Kapusdiklat dan Pegawai***

Menindaklanjuti rekomendasi dari Inspektorat mengenai “*agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja*”, perlunya dialog kinerja antara Kepala Pusdiklat dan pegawainya. Dialog kinerja berfungsi sebagai alat penting dalam manajemen kinerja untuk mengevaluasi pencapaian pegawai, menetapkan tujuan spesifik dan terukur, serta memberikan umpan balik konstruktif. Melalui dialog ini, Kepala Pusdiklat dan pegawai merencanakan strategi pencapaian target kinerja, serta mengidentifikasi keberhasilan dan area perbaikan. Selain itu, dialog kinerja meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka dan memastikan bahwa tujuan individu selaras dengan strategi organisasi. Adapun kegiatan dialog kinerja dilaksanakan pada tanggal 2 Juli 2024 yang diikuti oleh seluruh pegawai Pusdiklat, di mana dokumentasi kegiatan ini ditampilkan pada Gambar 3.11. Dalam kegiatan ini, Kapusdiklat memaparkan mengenai Hasil Pengukuran Kinerja Pusdiklat Tahun 2023.



Gambar 3.11. Dokumentasi dialog kinerja antara kapusdiklat dan pegawai.

### ***Kegiatan Kerjasama Internasional***

Pada Semester 1 tahun 2024, Pusdiklat BMKG telah melaksanakan beberapa kegiatan internasional yang terdiri dari kegiatan pelatihan dan implementasi proyek kerja sama internasional, sebagai berikut:

- 1) Implementasi proyek kegiatan kerja sama antara BMKG dan *United Nations Environment Programme* (UNEP) tentang peningkatan kapasitas sumber daya manusia negara Timor Leste di bidang observasi cuaca, yang didanai oleh Green Climate Fund (GCF). Pada Semester 1 Tahun 2024, kegiatan yang telah dilaksanakan di bawah proyek kerja sama internasional ini adalah sebagai berikut:
  - a) *Automatic Weather Station (AWS) Site Inspections and Post-Installation Calibration 2*. Kegiatan ini dilaksanakan oleh 4 orang tenaga ahli dari Pusat Instrumentasi, Kalibrasi, dan Rekayasa di *Direcção Nacional Meteorologia e Geofísica* Timor Leste (DNMG) pada tanggal 29 Januari s.d. 2 Februari 2024.
  - b) *Hands-on Training for AWS Calibration and Maintenance*. Materi pelatihan tentang kalibrasi dan pemeliharaan peralatan AWS telah diberikan oleh 4 orang tenaga ahli BMKG dari Pusat Instrumentasi, Kalibrasi, dan Rekayasa kepada staf DNMG di Timor Leste pada tanggal 29 Januari s.d. 2 Februari 2024.
  - c) *Evaluation of Action Plan for 2023 Training*. Kegiatan ini bertujuan untuk mengevaluasi kegiatan training yang dilaksanakan pada tahun 2023 dan dilaksanakan oleh 4 orang tenaga ahli dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan serta Pusat Instrumentasi, Kalibrasi, dan Rekayasa dan 15 orang peserta dari DNMG di kantor DNMG di Timor Leste, pada tanggal 28 April s.d. 3 Mei 2024.
  - d) *Hands-on Training and On Job Training - AWOS and AWS Maintenance 2024*. Materi pelatihan dan praktek langsung tentang pemeliharaan peralatan *Automatic Weather Observing System* (AWOS) dan AWS telah diberikan oleh 7 orang tenaga ahli BMKG dari Pusat Instrumentasi, Kalibrasi, dan Rekayasa kepada 3 orang staf DNMG di fasilitas training BMKG di Citeko, kantor pusat BMKG di Jakarta, serta Stasiun Meteorologi Kertajati Jawa Barat, Indonesia, pada tanggal 4 Juni s.d. 1 Juli 2024.



Gambar 3.12. Dokumentasi proyek kegiatan kerja sama antara BMKG dan *United Nations Environment Programme (UNEP)*.

- 2) Implementasi proyek kegiatan kerja sama INDFIN antara BMKG dan Finnish Meteorological Institute (FMI) tentang peningkatan kapasitas sumber daya manusia BMKG di bidang meteorologi dan klimatologi, yang didanai oleh Kementerian Luar Negeri Pemerintah Republik Finlandia. Pada Semester 1 Tahun 2024, kegiatan yang telah dilaksanakan di bawah proyek kerja sama internasional ini adalah sebagai berikut:
  - a) *Training on Radar and Ceilometer Lidar Interpretation*. Materi pelatihan ini diberikan oleh tenaga ahli dari FMI dan diikuti oleh 6 orang peserta dari Pusat Meteorologi Publik dan Pusat Meteorologi Penerbangan serta beberapa orang peserta dari seluruh stasiun meteorologi BMKG di seluruh Indonesia yang mengikuti secara *online*. Pelatihan dilaksanakan secara *hybrid* dari kantor pusat BMKG dan Stasiun Meteorologi Soekarno Hatta di Jakarta, Indonesia, pada tanggal 15-25 Januari 2024.
  - b) *Training on Radar and Ceilometer Lidar Maintenance and Development of Radar and Ceilometer Lidar Maintenance Standard Operating Procedures (SOP) in BMKG*. Materi pelatihan ini diberikan oleh tenaga ahli dari FMI dan diikuti oleh 5 orang peserta dari Pusat Instrumentasi, Kalibrasi, dan Rekayasa BMKG. Pelatihan dilaksanakan secara *offline* di kantor pusat BMKG, Stasiun Meteorologi Cengkareng di Jakarta, dan Stasiun Meteorologi Curug di Bogor, Jawa Barat, Indonesia, pada tanggal 15-25 Januari 2024.
  - c) *Training on Aviation Weather Forecast (including TAF production) and Development of Roadmap on Aviation Weather Services including TAF production in BMKG*. Pelatihan diikuti oleh 3 orang staf dari Pusat Meteorologi Penerbangan dan beberapa orang staf dari Stasiun Meteorologi Penerbangan di seluruh Indonesia yang mengikuti secara *online*. Pelatihan dilaksanakan secara *hybrid* dari kantor Pusat BMKG dan Stasiun Meteorologi Cengkareng di Jakarta, Indonesia, pada tanggal 22-25 Januari 2024.
  - d) *Training on Numerical Weather Prediction Development*. Pelatihan ini diikuti oleh 3 orang staf BMKG dari Pusat Penelitian dan Pengembangan dan Pusat Layanan Informasi Iklim Terapan, di kantor FMI di Helsinki, Finlandia, pada tanggal 5-15 Februari 2024.
  - e) *(Bimtek) Training on the Utilization and Interpretation of the Ground Based Remote Sensing (Weather Radar and Lidar) and Aviation Weather Service*. Dalam kegiatan ini,

3 orang staf BMKG dari Pusat Meteorologi Publik dan Pusat Meteorologi Penerbangan yang telah mendapatkan pelatihan tentang Interpretasi data Radar and Ceilometer Lidar pada bulan Januari 2024 (didampingi oleh tenaga ahli dari FMI) memberikan pelatihan yang sama kepada 269 peserta yang terdiri dari 264 orang staf BMKG di seluruh Indonesia dan 5 orang dari negara lain (2 orang dari Malaysia Meteorological Department dan 3 orang dari DNMG Timor Leste)

- f) *Training on Setting Up the System for Integrated modelling of Atmospheric composition (SILAM) Forecast at BMKG.* Pelatihan ini diikuti oleh 3 orang staf BMKG dari Pusat Layanan Informasi Iklim Terapan, di kantor FMI di Helsinki, Finlandia, pada tanggal 2-20 Mei 2024.
- g) *Training on the Improvement of Air Quality Network at BMKG.* Pelatihan ini diikuti oleh 3 orang staf BMKG dari Pusat Layanan Informasi Iklim Terapan, di kantor FMI di Helsinki, Finlandia, pada tanggal 3-7 Juni 2024.
- h) *Pertemuan High Level BMKG-FMI.* Pertemuan ini dilaksanakan pada tanggal 17-20 Juni 2024 di Helsinki, Finlandia, dan dihadiri oleh 8 orang Pejabat dan expert BMKG.



Gambar 3.13. Dokumentasi proyek kegiatan kerja sama INDFIN antara BMKG dan Finnish Meteorological Institute (FMI).

3) Kegiatan Indonesian Virtual Laboratory Center of Excellence for Education and Training in Satellite Meteorology (VLab CoE). Pada Semester 1 Tahun 2024, Pusdiklat BMKG dalam kapasitasnya sebagai WMO VLab CoE telah melaksanakan beberapa kegiatan, sebagai berikut:

- a) *Regional Focus Group Meeting on Significant/Favorite Events of the Year 2023.* Kegiatan ini merupakan RFG pertama yang diselenggarakan oleh VLab CoE Indonesia sejak pendiriannya pada bulan Juli 2023 yang lalu. Kegiatan ini dilaksanakan secara online pada tanggal 25 Januari 2024 bekerja sama dengan *Australian Bureau of Meteorology (BoM)* dan diikuti oleh 180 orang peserta dari Indonesia, New Zealand, Australia, Japan, Solomon Islands, dan USA.
- b) *Regional Focus Group Meeting on Fog Detection and Analysis using Satellite Meteorology.* Kegiatan ini dilaksanakan secara online pada tanggal 3 April 2024 bekerja sama dengan *Australian Bureau of Meteorology (BoM)* dan *Korea Meteorological Administration (KMA)* dan diikuti oleh 193 orang peserta dari Indonesia, Australia, Japan, Korea, USA, dan Philippines.
- c) *Regional Focus Group Meeting on the Utilization of Satellite Meteorology for Meteorological Operations.* Kegiatan ini dilaksanakan secara online pada tanggal

29 Mei 2024 bekerja sama dengan *Australian Bureau of Meteorology* (BoM) dan diikuti peserta dari Indonesia, Australia, Japan, Korea, dan USA.

- d) Kegiatan Indonesia Regional Training Center of WMO (Ina-RTC WMO). Pada Semester 1 Tahun 2024, Pusdiklat BMKG dalam kapasitasnya sebagai Ina-RTC WMO telah melaksanakan beberapa kegiatan, sebagai berikut:
- e) *Workshop* penyusunan Training Development Plan untuk Green House Gasses Training dan Marine Satellite Training yang akan dilaksanakan pada tahun 2024. Kegiatan ini diikuti oleh 10 orang tenaga ahli dari Pusdiklat dan unit teknis terkait di BMKG (Pusat Meteorologi Maritim, Pusat Meteorologi Publik, Pusat Meteorologi Penerbangan, dan Pusat Layanan Informasi Iklim Terapan) serta dilaksanakan secara offline di Jakarta, pada tanggal 28-29 Februari 2024.
- f) Workshop Ina-RTC BMKG-PUPR. Kegiatan ini dilaksanakan secara hybrid dari Bekasi, Jawa Barat, pada tanggal 18-20 Maret 2024 dan diikuti secara offline oleh perwakilan dari Pusdiklat BMKG dan perwakilan dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (dalam kapasitasnya sebagai Ina-RTC komponen hidrologi), serta oleh perwakilan WMO yang hadir secara online.
- g) *Online-Phase of the International Training Course on Green House Gasses Monitoring and Data Analysis*. Kegiatan ini dilaksanakan secara online pada tanggal 25 Juni s.d. 11 Juli 2024 dan diikuti oleh 62 peserta dari 28 negara (Indonesia, Nepal, Iran, Rusia, Pakistan, Solomon Islands, Australia, Vietnam, Thailand, Bhutan, Mongolia, Sri Lanka, China, Maldives, Japan, Brunei Darussalam, PNG, Malaysia, New Zealand, Korea, Fiji, Bangladesh, Singapore, India, Hong Kong, Kazakhstan, UK, dan Myanmar).



Gambar 3.14. Dokumentasi Kegiatan Indonesian Virtual Laboratory Center of Excellence for Education and Training in Satellite Meteorology (VLab CoE).

- 4) Selain melaksanakan kegiatan internasional, sepanjang Semester 1 Tahun 2024 tim Pusdiklat BMKG juga menghadiri beberapa kegiatan pertemuan internasional, sebagai berikut:
  - a) *The 25th Session of WMO Regional Association V (South West Pacific) Management Group Twenty-fifth Session* yang dilaksanakan secara online pada tanggal 23 Januari 2024. Delegasi Pusdiklat yang hadir sebagai bagian dari delegasi Indonesia pada pertemuan ini sebanyak 3 orang.

- b) *The third session of the Commission for Weather, Climate, Hydrological, Marine and Related Environmental Services and Applications of WMO (SERCOM-3)*. Pertemuan ini diselenggarakan oleh Pemerintah Indonesia cq. BMKG secara hybrid di Bali, Indonesia, pada tanggal 4-9 Maret 2024. Delegasi Pusdiklat yang hadir sebagai bagian dari delegasi Indonesia pada pertemuan SERCOM-3 ini sebanyak 3 orang.
- c) *International Indian Ocean Science Conference (IIOSC)-2024* yang dilaksanakan di Lombok, Indonesia, pada tanggal 4-8 Maret 2024, dan dihadiri oleh 3 orang peserta dari Pusdiklat dan 1 orang peserta dari Pusat Penelitian dan Pengembangan BMKG.
- d) *GOOS Regional Alliance Meeting* yang dilaksanakan di Barcelona pada tanggal 8-9 April 2024. Delegasi Pusdiklat yang hadir pada pertemuan ini sebanyak 1 orang.
- e) *2024 Ocean Decade Conference* yang dilaksanakan di Barcelona pada tanggal 10-12 April 2024. Delegasi Pusdiklat yang hadir pada pertemuan ini sebanyak 1 orang.
- f) *GOOS Steering Committee Meeting* yang dilaksanakan di Barcelona pada tanggal 14-17 April 2024. Delegasi Pusdiklat yang hadir pada pertemuan ini sebanyak 1 orang.
- g) *WMO Executive Council Capacity Development Panel (EC CDP) Meeting* yang dilaksanakan secara online pada tanggal 24-26 April 2024. Delegasi Pusdiklat yang hadir sebagai bagian dari delegasi Indonesia pada pertemuan ini sebanyak 3 orang.
- h) *The third session of the Commission for Observation, Infrastructure, and Information Systems of WMO (INFCOM-3)* yang dilaksanakan di Jenewa, Swiss, pada tanggal 15-20 April 2024. Delegasi Pusdiklat yang hadir sebagai bagian dari delegasi Indonesia pada pertemuan ini sebanyak 1 orang.
- i) Kunjungan Administrator U.S. Department of Commerce National Oceanic and Atmospheric Administration (NOAA), Richard W. Spinrad, ke BMKG pada tanggal 18 April 2024. Delegasi BMKG yang hadir pada kegiatan ini berjumlah 12 orang termasuk 1 orang perwakilan dari Pusdiklat.
- j) *The 2nd UN Ocean Decade Regional Conference & 11th WESTPAC International Marine Science Conference* yang dilaksanakan pada tanggal 22-25 April 2024 di Bangkok, Thailand. Peserta BMKG yang hadir sebanyak 3 orang dari Pusdiklat dan 7 orang dari unit teknis terkait.
- k) *The 10th World Water Forum* yang dilaksanakan pada tanggal 18-24 Mei 2024 di Bali, Indonesia. Delegasi Pusdiklat yang hadir pada pertemuan dimaksud sebanyak 4 orang.
- l) *The 78th session of the WMO Executive Council (EC-78)* yang dilaksanakan pada tanggal 10-14 Juni 2024 di Jenewa, Swiss. Delegasi Pusdiklat yang hadir pada pertemuan ini sebanyak 1 orang.
- m) *WCSSP Southeast Asia 6th Regional Science Meeting* yang dilaksanakan pada tanggal 11-14 Juni 2024 di Penang, Malaysia, dan didahului oleh *Diagnostics and Monitoring Tools Training* pada tanggal 10 Juni 2024. Peserta dari BMKG yang hadir pada pertemuan ini sebanyak 1 orang dari Pusdiklat dan 9 orang dari unit teknis terkait.
- n) *4th Session of IOC/OTGA: OceanTeacher Global Academy Steering Group Meeting* yang dilaksanakan pada tanggal 11-13 Juni 2024 di Belgia. Peserta dari Pusdiklat yang hadir dalam pertemuan ini sebanyak 1 orang.

- o) *21st Annual Meeting of the Asia Oceania Geosciences Society (AOGS 2024)* yang dilaksanakan pada tanggal 23 - 28 Juni 2024 di Pyeongchang, Gangwon-do, Korea. Peserta dari Pusdiklat yang hadir dalam pertemuan ini sebanyak 1 orang.



Gambar 3.15. Dokumentasi Kegiatan Pertemuan Internasional.

- 5) Pada semester I tahun 2024 ini Pusdiklat BMKG juga telah mendapatkan kesempatan untuk menjadi koordinator dalam penyelenggaraan 2 kegiatan gender conference yang bertujuan untuk meningkatkan keseimbangan gender dalam sistem peringatan dini multi bencana yang salah satunya melalui penguatan kapasitas kepemimpinan perempuan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Kegiatan dimaksud sebagai berikut:
- WMO Gender Conference of SERCOM-3*. Kegiatan ini merupakan salah satu rangkaian kegiatan SERCOM-3 WMO dan diselenggarakan pada tanggal 7 Maret 2024 oleh Indonesia cq. BMKG berkolaborasi dengan sekretariat WMO dan dikoordinasikan oleh Pusdiklat BMKG dalam penyelenggaraannya. Tim panitia penyelenggara kegiatan ini terdiri dari perwakilan dari seluruh unit kerja di BMKG serta para Kepala UPT di seluruh wilayah Indonesia.
  - BMKG Gender Conference 2024. Kegiatan ini dilaksanakan di Yogyakarta pada tanggal 8 Mei 2024 sebagai salah satu rangkaian kegiatan Rapat Koordinasi Nasional (RAKORNAS) BMKG Tahun Anggaran 2024. Peserta yang hadir pada kegiatan ini adalah seluruh Kepala UPT serta para Anggota Dharma Wanita Persatuan BMKG di seluruh Indonesia yang hadir pada kegiatan Rakornas BMKG TA 2024.



Gambar 3.16. Dokumentasi Kegiatan *Gender Conference*.

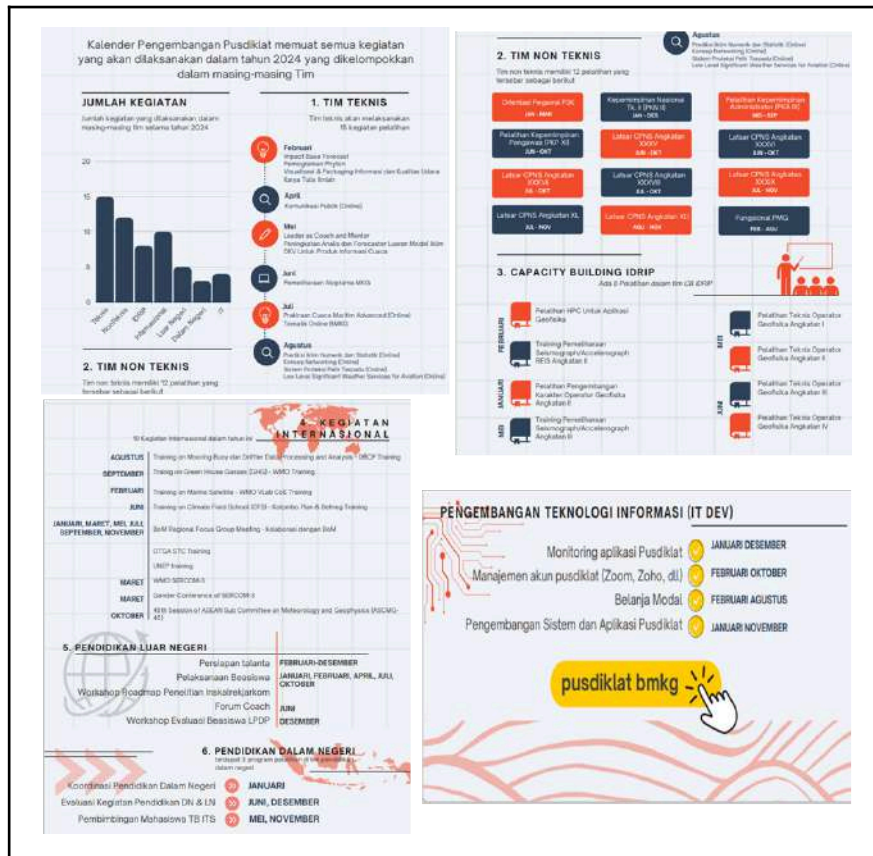
### ***Diseminasi Informasi Pendidikan dan Pelatihan***

Diseminasi informasi pendidikan dan pelatihan merupakan proses penting yang memastikan penyebaran informasi yang tepat waktu dan efektif tentang program-program yang ditawarkan, hasil pelatihan, dan segala kegiatan terkait kepada peserta yang relevan dan pemangku kepentingan lainnya. Tujuan utama dari diseminasi ini adalah untuk meningkatkan kesadaran, partisipasi, dan efektivitas dari program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan. Berikut adalah beberapa strategi dan alat yang digunakan dalam diseminasi informasi pendidikan dan pelatihan:

#### 1) Kalender Diklat

Setiap menjelang akhir tahun Pusdiklat BMKG selalu membuat perencanaan kegiatan diklat yang akan dilaksanakan di depannya. Perencanaan tersebut harus dibuat secara sistematis sehingga pada setiap kegiatan tidak terjadi tumpang tindih dan dilaksanakan secara terencana. Perencanaan diklat dituangkan dalam bentuk Kalender Diklat yang menjadi pedoman waktu pelaksanaan setiap kegiatan pelatihan teknis, non teknis, kepemimpinan dan Latsar.

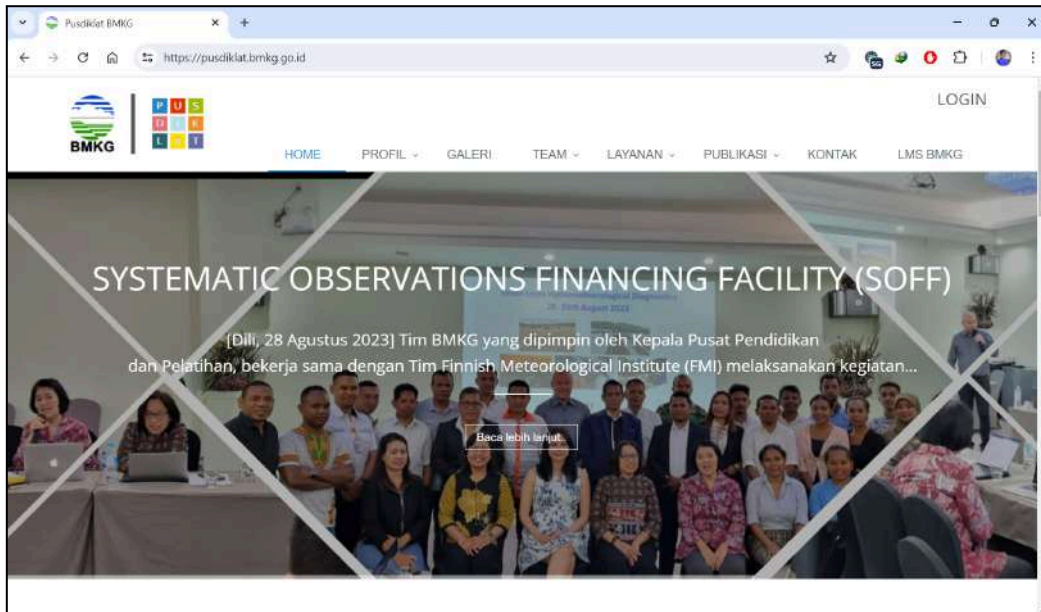




Gambar 3.17. Tampilan kalender pendidikan dan pelatihan di website Pusdiklat.

## 2) Sistem Manajemen Kediklatan

Sistem Manajemen Kediklatan di Pusdiklat berfungsi sebagai platform sentral untuk menyebarkan informasi penting mengenai pendidikan dan pelatihan. Platform ini diwujudkan dalam bentuk halaman informasi online yang tersedia bagi seluruh pegawai. Dengan menggunakan akun pribadi, pegawai dapat mengakses sistem ini dari lokasi manapun melalui koneksi internet. Ini memudahkan akses ke informasi terkini dan relevan tentang jadwal pelatihan, materi kursus, dan update terbaru terkait aktivitas pelatihan, sehingga setiap pegawai tetap terinformasi dan dapat merencanakan partisipasi mereka dalam berbagai sesi diklat secara efektif. Platform ini juga membantu memastikan bahwa semua informasi terkait diklat diorganisir dan tersedia secara terpusat, meningkatkan efisiensi dalam komunikasi dan pengelolaan sumber daya pendidikan di BMKG.



Gambar 3.18. Tampilan sistem manajemen kediklat berbasis website yang dimiliki oleh Pusdiklat BMKG.

### 3) Instagram Pusdiklat

Instagram merupakan alat diseminasi yang penting dan efektif bagi Pusdiklat BMKG, digunakan untuk menyebarkan informasi yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, serta update kegiatan lainnya yang penting. Sebagai platform media sosial yang populer, Instagram memungkinkan Pusdiklat BMKG tidak hanya menjangkau semua anggota internal BMKG tetapi juga masyarakat umum secara luas. Tujuan utama penggunaannya adalah untuk memastikan bahwa informasi esensial tersedia dengan luas dan dapat diakses dengan mudah oleh siapa saja yang membutuhkan. Hal ini mencakup pengumuman tentang program pelatihan yang akan datang, berita terkini dari Pusdiklat, serta berbagai sumber daya pendidikan yang dapat menunjang pengembangan profesional anggota BMKG dan peningkatan kesadaran publik mengenai aktivitas dan inisiatif Pusdiklat BMKG. Dengan menggunakan Instagram, Pusdiklat BMKG berharap untuk meningkatkan interaksi dan keterlibatan baik dari internal organisasi maupun dari masyarakat umum, memperkuat pengaruh dan jangkauan informasi yang disebarkan.



*Instagram Pusklat (Pusklat Bmkg)*

#### 4) Online Group Discussion (OGD)

Online Group Discussion (OGD) merupakan sarana diseminasi informasi Pusklat yang paling banyak diikuti oleh insan BMKG. OGD dilaksanakan 1 kali setiap minggunya kecuali ada hal-hal tertentu sehingga waktunya digeser. Dalam setiap pelaksanaan OGD jumlah peserta yang mengikuti sangat banyak, berkisar antara 100 - 300 orang bahkan dalam momen-momen tertentu bisa mencapai lebih dari 300 orang peserta, sehingga OGD merupakan salah satu solusi dalam menjembatani setiap pegawai BMKG dalam memperoleh hak dan kewajibannya untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan minimal 20 jam pelatihan (JP) per orang per tahun.



Gambar 3.19. Dokumentasi Online Group Discussion.

### *ISO 9001-2015 (Quality Management Systems) pada penyelenggaraan Pelatihan*

Untuk meningkatkan layanan mutu/kualitas kegiatan pelatihan, pada Tahun 2024 pusdiklat BMKG telah melakukan sertifikasi ISO 9001-2015 dengan tujuan melakukan penjaminan kualitas layanan, produk dan jasa lainnya yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan. Tujuan dari sertifikasi ISO ini adalah untuk menjamin kualitas layanan, meningkatkan produktivitas organisasi, meningkatkan motivasi kerja, moral dan kinerja pegawai, serta meningkatkan efisiensi dan peran positif organisasi. Proses pengajuan sertifikasi ISO 9001:2015 ini dilaksanakan selama 5 bulan, dimulai sejak Januari 2024 sampai dengan bulan Juni 2024. Persiapan ini meliputi pengumpulan dokumen-dokumen yang dibutuhkan ISO, dan koordinasi-koordinasi. Dari proses Audit Stage I tanggal 27 Maret 2024, dan dilanjutkan dengan Audit Stage II yang telah dilakukan pada tanggal 22 Mei 2024 oleh Tim Assessor ISO, Pusdiklat berhasil mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2015.

ISO 9001-2015 merupakan standar yang diakui secara internasional terkait manajemen mutu layanan. Dengan telah memiliki sertifikasi tersebut, Pusdiklat BMKG diharapkan mampu berperan dalam meningkatkan kompetensi seluruh pegawai BMKG dalam skala nasional, tetapi juga mempunyai kontribusi internasional dalam bidang meteorologi, klimatologi, geofisika, dan bidang-bidang lain yang terkait dengan tupoksi BMKG. Sertifikasi ISO 9001-2015 yang dimiliki Pusdiklat BMKG saat ini, memastikan bahwa pusdiklat BMKG menjadi lembaga pelatihan yang mampu bersaing bukan saja skala nasional, tetapi juga bersaing dalam skala global.



Confirmed Certified Organization Name:

**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BADAN METEOROLOGI  
KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA**

Confirmed Scope of the Certification:

**Penyelenggaraan Pelatihan terkait Bidang Meteorologi, Klimatologi  
dan Geofisika**

Gambar 3.20. Penyampain hasil audit proses sertifikasi ISO 9001:2015.

# BAB IV

## PENUTUP

Demikianlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Semester 1 Tahun 2024 ini kami susun sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Laporan ini juga mencerminkan komitmen kami dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja instansi guna mencapai tujuan strategis yang ditetapkan.

Dalam periode laporan ini, terdapat capaian signifikan yang sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan. Beberapa catatan penting tersebut antara lain:

1. Capaian IKU 1: Jumlah pegawai terdidik, capaiannya 345 pegawai (79,1%)
2. Capaian IKU 2: Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa capaiannya mencapai 231 pegawai atau setara 66%.
3. Capaian IKU 3: Jumlah pegawai terlatih, dimana capaiannya berkisar 318,78% sebesar 7045 orang.
4. Capaian IKU 4: Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi memuaskan, dimana capaiannya sudah 90,67%.
5. Capaian IKU 5: Rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi, capaiannya sebesar 55,07%.
6. Capaian IKU 6: Realisasi Pembayaran Gaji dan Tunjangan, capaian sebesar 89,60% dengan realisasi pembayaran sebesar Rp.7.040.462.629,-
7. Capaian IKU 7: Realisasi Penyediaan Layanan Operasional dan Pelatihan, capaiannya sebesar 40,55%
8. Capaian IKU 8: Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP Pusdiklat), dari capaian sebelumnya BB, maka diperlukan langkah-langkah perbaikan terutama pelaporan dalam capaian kinerja Pusdiklat secara lengkap disertai dengan analisisnya.
9. Capaian IKU 9: Nilai IKPA Pusdiklat, perlu dilakukan monitoring terhadap perencanaan anggaran, realisasi, dan revisi anggaran, sehingga dapat mempertahankan nilai NKA yang baik.
10. Capaian IKU 11: Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai, dimana capaian sementara didapatkan bahwa tidak ada pelanggaran disiplin pegawai pusdiklat.
11. Capaian IKU 11: Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Disiplin Pegawai, dimana untuk evaluasi kinerja akan dilakukan pada evaluasi Semester I. Secara umum pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik.
12. Capaian IKU 12: Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal, dalam semester I tahun 2024 ini belum dilakukan penilaian atas kearsipan, akan tetapi Pusdiklat sudah melakukan pendokumentasian, dan penatalaksanaan arsip yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku sesuai standar ANRI.

Kami juga menyadari bahwa dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pusdiklat Tahun 2024 ini, memiliki tantangan dan kendala yang dihadapi. Adapun rekomendasi dari pelaksanaan kegiatan kinerja semester I sebagai berikut:

1. Kegiatan Pelatihan internasional agar dimaksimalkan dalam pelaksanaan dan realisasi penyerapan anggarannya.
2. Diperlukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap capaian di Semester I pada masing-masing indikator kinerja utama (IKU) Pusdiklat.
3. Dari hasil realisasi sementara terhadap anggaran Pusdiklat, agar terus dilakukan upaya-upaya untuk merealisasikan anggaran sesuai perencanaan yang telah disusun, dan apabila diperlukan, agar dilakukan revisi pada halaman III DIPA secara berkala.

Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama periode Semester 1 Tahun 2024. Semoga laporan ini dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi perbaikan kinerja di masa mendatang dan dapat meningkatkan akuntabilitas serta transportasi instansi kami. Kami berharap, semoga segala upaya yang telah dilakukan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi.

# LAMPIRAN

1. Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika
2. Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026
3. Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan 2023 versi Awal
4. Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan 2023 Revisi I
5. Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan 2023 versi Revisi II
6. Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan 2024
7. Surat Tugas Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor B.1/001/ST/KDL/I/2024 tanggal 2 Januari 2024 mengenai Penunjukan dan Penugasan Koordinator Tim dan Anggota Tim
8. Surat Tugas Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor B.1/002/ST/KDL/I/2024 tanggal 2 Januari 2024 mengenai Tim Taskforce di Lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika
9. Pengukuran Indikator Kinerja Pusdiklat BMKG Tahun 2020-2024.
10. Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Internal Tahun 2023 Unit Kerja: Pusat Pendidikan Dan Pelatihan.
11. Indikator Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023 dan 2024.

PERATURAN  
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 5 TAHUN 2020  
TENTANG  
ORGANISASI DAN TATA KERJA  
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan organisasi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang lebih proporsional, efektif, dan efisien, perlu melakukan penataan organisasi dan tata kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
- b. bahwa penataan organisasi dan tata kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a telah mendapat persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui surat Nomor: B/856/M.KT.01.2020 Tanggal 13 Juli 2020;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;



- e. pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, keuangan dan kepegawaian.

Bagian Kedua  
Susunan Organisasi

Pasal 77

Pusat Penelitian dan Pengembangan terdiri atas:

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

Bagian Ketiga  
Subbagian Tata Usaha

Pasal 78

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan kerumahtanggaan.

BAB X  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Bagian Kesatu  
Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Pasal 79

- (1) Pusat Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang tugas dan fungsi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika di bidang pendidikan dan pelatihan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama.
- (2) Pusat Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Pusat.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 17 November 2020

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

Ttd.

DWIKORITA KARNAWATI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 23 November 2020

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

Ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 1370

Salinan ini sesuai dengan aslinya,  
Biro Hukum dan Organisasi





# BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 203 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu disusun rencana pengembangan modal insani pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika dalam jangka waktu tertentu;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5058);
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2014 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 208, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5579);

MEMUTUSKAN:

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

Pasal 1

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

Pasal 2

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

Pasal 3

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 20 Juli 2022

KEPALA BADAN METEOROLOGI,  
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA  
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

DWIKORITA KARNAWATI



Salinan ini sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Hukum dan Organisasi

MUHAMMAD MUSLIHUDDIN

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

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

Nama : Dr. Nelly Florida Riama, M.Si

Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Prof. Ir. Dwikorita Karnawati, M.Sc, Ph.D

Jabatan : Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 02 Januari 2023

Pihak Kedua,  
Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan  
Geofisika

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Prof. Ir. Dwikorita Karnawati, M.Sc, Ph.D  
NIP. 196406061990032002

Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
NIP. 196910161998032001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

<b>NO</b>	<b>SASARAN KINERJA</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Jumlah pegawai yang terdidik	192 Orang
		Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	500 Orang
		Jumlah pegawai yang terlatih	1908 Orang
		Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan	90 %
		Rata-rata jumlah jam pelajaran/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi	44 Jam Pelajaran
		Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	100 %
		Realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor	100 %

**Kegiatan**

1. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia BMKG

**Anggaran**

Rp. 72.561.175.000,-

Jakarta, 02 Januari 2023

Pihak Kedua,  
Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika



Prof. Ir. Dwikorita Karnawati, M.Sc, Ph.D  
NIP. 196406061990032002

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan



Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
NIP. 196910161998032001

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
REVISI I**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

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

Nama : Dr. Nelly Florida Riama, M.Si

Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Prof. Ir. Dwikorita Karnawati, M.Sc, Ph.D

Jabatan : Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 04 Agustus 2023

Pihak Kedua,  
Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan  
Geofisika

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Prof. Ir. Dwikorita Karnawati, M.Sc, Ph.D  
NIP. 196406061990032002

Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
NIP. 196910161998032001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
REVISI I**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Jumlah pegawai yang terdidik	192 Orang
		Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	500 Orang
		Jumlah pegawai yang terlatih	1908 Orang
		Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan	90 %
		Rata-rata jumlah jam pelajaran/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi	44 Jam Pelajaran
		Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	100 %
		Realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor	100 %

**Kegiatan**

1. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia BMKG


**Anggaran**

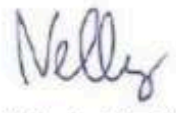
Rp. 68.568.726.000,-

Jakarta, 04 Agustus 2023

Pihak Kedua,  
Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

  
Prof. Ir. Dwikorita Karnawati, M.Sc, Ph.D  
NIP. 196406061990032002

  
Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
NIP. 196910161998032001



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
REVISI II**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

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

Nama : Dr. Nelly Florida Riama, M.Si

Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Ir. Dwi Budi Sutrisno, M.Sc

Jabatan : Sekretaris Utama

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 07 November 2023

Pihak Kedua,  
Sekretaris Utama

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Ir. Dwi Budi Sutrisno, M.Sc  
NIP. 196410091990031001

Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
NIP. 196910161998032001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
REVISI II**

<b>NO</b>	<b>SASARAN KINERJA</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Jumlah Jam Pelatihan/Orang/tahun	44 Jam Pelajaran
		Jumlah pegawai yang terdidik	192 Orang
		Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	500 Orang
		Jumlah pegawai yang terlatih	1908 Orang
		Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan	90 %
		Rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi	44 Jam Pelajaran
		Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	100 %
		Realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor	100 %
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusdiklat BMKG	Nilai Evaluasi AKIP diPusdiklat BMKG	A Level
		Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	90 %
		Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai	100 %

**Kegiatan**

1. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia BMKG

**Anggaran**

Rp. 69.197.394.000,-

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**

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

Nama : Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Ir. Dwi Budi Sutrisno, M.Sc  
Jabatan : Sekretaris Utama

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 14 Desember 2023

Pihak Kedua,  
Sekretaris Utama

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan



Ir. Dwi Budi Sutrisno, M.Sc  
NIP. 196410091990031001



Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
NIP. 196910161998032001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Jumlah pegawai yang terdidik	240 Orang
		Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	350 Orang
		Jumlah pegawai yang terlatih	2210 Orang
		Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan	93 %
		Rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi	45 Jam Pelajaran
		Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	100 %
		Realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor	100 %
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusdiklat BMKG	Nilai Evaluasi AKIP diPusdiklat BMKG	A Level
		Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	91 %
		Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai	100 %
		Presentase Pembinaan Disiplin	100 %
		Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal	70 Nilai

**Kegiatan**

1. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia BMKG

**Anggaran**

Rp. 71.002.479.000,-

Jakarta, 14 Desember 2023

Pihak Kedua,  
Sekretaris Utama

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan




Ir. Dwi Budi Sutrisno, M.Sc  
NIP. 196410091990031001

Dr. Nelly Florida Riama, M.Si  
NIP. 196910161998032001



# BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

## PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. Angkasa I No. 2, Kemayoran, Jakarta Pusat 10720  
Telp. (021) 6586 7058, Fax. (021) 6586 7058, Website : <http://www.bmkg.go.id>

### **SURAT TUGAS**

**Nomor: B.1/002/ST/KDL/II/2024**

### **KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

- Menimbang :
- a. bahwa penerapan sistem kerja di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan melalui Penunjukan dan Penugasan Koordinator Tim dan Anggota Tim telah ditetapkan berdasarkan Surat Tugas Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor B.1/001/ST/KDL/I/2024 Tanggal 2 Januari 2024;
  - b. Bahwa mempertimbangkan adanya perubahan/ penambahan pegawai mutasi ke lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan sesuai Surat Keputusan Mutasi yang ditetapkan oleh Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika pada Tahun 2024;
  - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Surat Tugas Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Tentang Perubahan Pembentukan Tim Kerja di Lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024.
- Dasar :
- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
  - b. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi,

- d. Biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Surat Tugas ini dibebankan pada DIPA Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2024.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 2 Februari 2024

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika



Nelly Florida Riama

Tembusan :

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

**DAFTAR KOORDINATOR TIM  
 PUSAT PESIDIKAN DAN PELATIHAN  
 BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA**

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	KORRELATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
ii	iii	iv	v	vi
1	Arisman, M.Si NIP.1978060320281541003	Widyaiswara Ahl Madya	Koordinator Tim Ranbarogas dan Kebijakan Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan;</li> <li>• Membagi peran setiap anggota Tim dan menetapkan siapa di antara peran hasil tim;</li> <li>• Melaksanakan kegiatan sesuai rencana;</li> <li>• Melaksanakan monitoring kegiatan;</li> <li>• Memberikan umpan balik pada anggota secara berkala;</li> <li>• Melakukan umpan balik terhadap pengalaman dinas sebelum diserahkan ke Pejabat Pembuat Komitmen dan Kapasdiklat;</li> <li>• Melaporkan hasil kerja pada Kapasdiklat;</li> <li>• Menyampaikan usulan perbaikan Sistem Kerja Pegawai sebagai bahan pertimbangan Kapasdiklat;</li> <li>• Menghormati kontribusi pada individu /</li> </ul>
2	Rita Anjita Susanto, M.Si NIP.1980070520060431004	Widyaiswara Ahl Madya	Koordinator Tim Pendidikan Dalam Negeri	
3	Adrianusman, S.Si., MM NIP.1984061620040441004	Widyaiswara Ahl Madya	Koordinator Tim Pendidikan Luar Negeri	
4	Pudji Setiadi, M.Si NIP.197310221995032001	Widyaiswara Ahl Madya	Koordinator Tim Pelatihan Teknis Meteorologi, Klimatologi, dan Inkubatoriklat (MKI)	
5	Asep Jumarudin Muliq, S.Si., M.Pd NIP.1981121220281541001	Widyaiswara Ahl Madya	Koordinator Tim Pelatihan Non Teknis Meteorologi, Klimatologi, Geofisika dan	

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	KORRELATUR KOORDINATOR TIM	URAIAN TUGAS
ii	iii	iv	v	vi
			Inkubatoriklat (MKI)	<p>jumlah). Ditinjau informasi untuk                      Kembangkan Kegiatan Pendidikan dan latihan                      sosial media dan dip tin,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghormati hak-hak anggota (SOS, ISO, Akreditasi, dan SPP dan Dip tin)</li> <li>• Melaksanakan kolaborasi dan sinergitas dalam pelaksanaan kegiatan;</li> <li>• Melaksanakan pembagian individu yang diberikan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan;</li> <li>• Memberikan data dukung yang ditunjukkan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan sebagai bahan dalam pengendalian kegiatan dan strategi serta pelaporan kerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan.</li> </ul>
6	Rany Santoso, ST., MT NIP.198102202008121001	Widyaiswara Ahl Madya	Koordinator Tim Capacity Building CBIP	
7	Awi Anwarul Fitriyay, S.Si., M.Si NIP.1981092220050321001	Praktisi Hukum Madya	Koordinator Tim Kegiatan Internasional	
8	Burhanudin, ST., M.Si NIP.198305021992021001	Widyaiswara Ahl Madya	Koordinator Tim Diseminasi Informasi FOPD, Jurnal, Buletin, Media, Media web, Kebudayaan dan IT)	
9	Rini Praningsih, Aulis, S.Ti NIP.1982010420212101001	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahl Pertama	Koordinator Tim Pengembangan Teknologi Informasi	



# BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

## PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. Angkasa I No. 2, Kemayoran, Jakarta Pusat 10720  
Telp. (021) 6586 7058, Fax. (021) 6586 7058, Website : <http://www.bmkg.go.id>

### SURAT TUGAS

Nomor: B.1/002/ST/KDL/I/2024

### KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka melaksanakan tugas dalam hal Perencanaan Strategis, Penyusunan dan Pelaporan Kinerja, Penyusunan dan Perubahan Kertas Kerja Anggaran, Manajemen Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi, serta Reformasi Birokrasi di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, perlu membentuk Tim Taskforce di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2024;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Tim Taskforce di Lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
- Dasar :
- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  - b. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5058);
  - c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;



- c. Melaksanakan Surat Penugasan ini dengan penuh tanggung jawab dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
- d. Biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Surat Tugas ini dibebankan pada DIPA Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2024.

Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal 2 Januari 2024  
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan  
Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

  
Nelly Florida Riama

Tembusan :

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

Lampiran 1 Surat Tugas  
 Nomor : B.1/002/ST/KDL/1/2024  
 Tanggal : 2 Januari 2024

**DAFTAR TIM TASKFORCE  
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
 BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIK**

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>1. Tim Taskforce Anggaran dan PNBP</b>			
1	Kadnan, M.Si NIP.197905042006041007	Widyaiswara Ahli Madya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyiapkan bahan - bahan rapat terkait anggaran dan PNBP yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan kegiatan Pusdiklat;</li> <li>Melakukan koordinasi dengan Tim Taskforce Anggaran BMKG melalui Biro Perencanaan dan Direktorat Jenderal Anggaran sesuai kebutuhan;</li> <li>Memberikan usulan, masukan terkait kebutuhan dan penggunaan anggaran dan PNBP serta pelaporan kepada Kepala Pusdiklat;</li> <li>Melakukan revisi, telaah dan pembaruan kertas kerja anggaran sesuai arahan Kepala Pusdiklat;</li> <li>Menyiapkan, menyusun dokumen Renja/RKT (Rencana Kinerja Tahunan) dan ADIK (Aplikasi</li> </ul>
2	Septian Bagus Wibisono, S.Kom., MTI NIP. 199407312023211007	Pranata Komputer Pertama	

NO	NAMA NIP	JABATAN FUNGSIONAL	URAIAN TUGAS
(1)	(2)	(3)	(4)
Penataan Arsitektur dan Informasi Kinerja) tahun berjalan dengan berkoordinasi dengan Taskforce Rencana Strategis; <ul style="list-style-type: none"> <li>Menyiapkan bahan, data dukung dan berkoordinasi dengan Taskforce RENSTRA dalam penyusunan dokumen matriks kinerja anggaran untuk kebutuhan RENSTRA;</li> <li>Berkoordinasi dengan Koordinator Tim Kerja dan Tim Taskforce Pusdiklat yang lain;</li> </ul>			
<b>2. Tim Taskforce Rencana Strategis</b>			
1	Madona, M.Si NIP.198112272006042005	Widyaiswara Ahli Madya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyiapkan bahan masukan, telaah, dan revisi atas Dokumen RENSTRA BMKG;</li> <li>Menyiapkan bahan - bahan terkait penetapan ataupun penyusunan rencana strategis, kebijakan dan pohon kinerja Pusdiklat;</li> <li>Mengumpulkan bahan - bahan yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Pusdiklat serta menyusun LAKIP;</li> <li>Melakukan revisi/telaah, atas dokumen ADIK (Aplikasi Penataan Arsitektur dan Informasi Kinerja) Pusdiklat</li> </ul>
2	Arisman, M.Si NIP.197906302006041005	Widyaiswara Ahli Madya	
3	Adityawarman, S.Si., MM NIP.198006162006041006	Widyaiswara Ahli Madya	

**PENGUKURAN INDIKATOR KINERJA  
DI LINGKUNGAN PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BMKG  
TAHUN 2020 - 2024**

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Jumlah pegawai yang terdidik	Untuk mengukur jumlah pegawai yang terdidik dengan menghitung pegawai yang sedang menempuh pendidikan S2 atau S3, baik menggunakan pembiayaan mandiri maupun pihak ketiga.
		Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	Untuk mengukur jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa dengan menghitung pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa, baik persiapan kemampuan bahasa inggris maupun substansi.
		Jumlah pegawai yang terlatih	Untuk mengukur jumlah pegawai yang terlatih dengan menghitung pegawai yang telah mengikuti pelatihan pada periode tertentu.
		Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan	Untuk mengukur persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan menggunakan persamaan di bawah ini.  $PL = \frac{x}{n} \times 100\%$ <p>PL = Persentase pegawai yang lulus pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat dengan kualifikasi minimal memuaskan            x = Jumlah Pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan            n = Jumlah pegawai yang lulus pelatihan</p>

		Rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun dalam mengikuti pengembangan kompetensi	<p>Untuk mengukur rata-rata jumlah jam pelatihan/orang/tahun menggunakan persamaan di bawah ini.</p> $JP = \frac{\sum_{i=1}^{i=p} m_i \times n_i}{\sum_{i=1}^{i=p} n_i}$ <p>JP = Rata-rata jumlah jam pelajaran/ orang/ tahun  m = Jumlah jam pelajaran pada pelatihan tertentu  n = Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan  p = Jumlah penyelenggaraan pelatihan, baik luar jaringan maupun dalam jaringan</p>
		Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	<p>Untuk mengukur realisasi pembayaran gaji dan tunjangan menggunakan persamaan di bawah ini.</p> $\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah aktual yang dibayarkan}}{\text{Jumlah yang direncanakan}} \times 100\%$
		Realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor	<p>Untuk mengukur realisasi penyediaan layanan operasional dan pelayanan kantor menggunakan persamaan di bawah ini.</p> $\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah aktual yang dibayarkan}}{\text{Jumlah yang direncanakan}} \times 100\%$
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusdiklat BMKG	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Pusdiklat BMKG	Nilai evaluasi AKIP dihitung dan dikeluarkan oleh Kementerian PAN-RB. Kementerian ini bertanggung jawab untuk menilai kinerja dari berbagai instansi pemerintah.
		Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	Nilai IKPA di Pusdiklat BMKG dihitung menggunakan indikator yang telah ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja satuan

			kerja Kementerian Negara/Lembaga.
		Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai	Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai diukur oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM) atau unit kepegawaian di Pusdiklat BMKG.
		Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai Presentase Pembinaan Disiplin	Persentase Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Pegawai Presentase Pembinaan Disiplin diukur oleh bagian SDM atau unit kepegawaian. Mereka memantau ketepatan waktu dalam pelaksanaan pembinaan disiplin, termasuk sesi pembinaan, pelatihan disiplin, dan tindakan lain yang terkait dengan disiplin pegawai.
		Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal	Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal diukur oleh auditor internal atau unit pengawasan internal yang bertanggung jawab untuk menilai dan memastikan kepatuhan terhadap standar kearsipan yang berlaku, yaitu Biro Umum.

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Dr. Nelly Florida Riama

**MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKIP INTERNAL TAHUN 2023**  
**UNIT KERJA : PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

No.	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Progres Penyelesaian	Data Dukung	Nama TF LAKIP
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Agar setiap pegawai memahami dan peduli hasil pengukuran kinerja	Konsolidasi dengan semua tim kerja terkait hasil pengukuran kinerja dalam rangka mendapatkan data dukung yang valid untuk mendukung hasil pengukuran kinerja yang lebih baik	Menyampaikan hasil penilaian kinerja ke Pimpinan dan Kepala KSTUD selaku koordinator dalam tim LAKIP.	Surat disposisi hasil penilaian kinerja dari pimpinan ke semua ketua tim kerja	Madona, M.Si
2.	Agar melakukan tindak lanjut hasil evaluasi LAKIP tahun sebelumnya	Menjadikan semua catatan dalam rekomendasi LHE menjadi fokus analisis kinerja di tahun yang akan datang	Menyampaikan hasil penilaian kinerja ke Pimpinan dan Kepala KSTUD selaku koordinator dalam tim LAKIP.	Laporan LAKIP Tahun 2023	
3.	Agar melakukan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja yang memadai	Melakukan analisis yang mendalam/detail dalam menjawab poin efisiensi kedalam penjabaran penggunaan anggaran kegiatan di laporan LAKIP	Menyampaikan hasil penilaian kinerja ke Pimpinan dan Kepala KSTUD selaku koordinator dalam tim LAKIP.	Laporan Keuangan Pusdiklat Tahun 2023	

4.	Agar Perjanjian Kinerja pada Bab II disesuaikan dengan Perjanjian Kinerja yang dilampirkan	Melakukan telaah laporan LAKIP menyesuaikan dengan setiap perubahan PK Pusdiklat	Menyampaikan hasil penilaian kinerja ke Pimpinan dan Kepala KSTUD selaku koordinator dalam tim LAKIP.	Laporan LAKIP Tahun 2023	
5.	Agar dokumen Laporan Kinerja menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya	Melakukan reformulasi template pelaporan menyesuaikan dengan perubahan organisasi yang menerapkan pola tim kerja	Menyampaikan hasil penilaian kinerja ke Pimpinan dan Kepala KSTUD selaku koordinator dalam tim LAKIP.	Laporan LAKIP Tahun 2023 sebagai bahan acuan dalam penyusunan laporan LAKIP 2024 yang lebih komprehensif	
6.	Agar membuat analisa faktor keberhasilan/kegagalan	Melakukan telaah laporan LAKIP apa saja yang menjadi poin acuan dalam menilai keberhasilan/kegagalan untuk dijabarkan dalam laporan	Menyampaikan hasil penilaian kinerja ke Pimpinan dan Kepala KSTUD selaku koordinator dalam tim LAKIP.	Laporan LAKIP Tahun 2023 sebagai bahan acuan dalam penyusunan laporan LAKIP 2024 yang lebih komprehensif	

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Dr. Nelly Florida Riama



INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : JUNI

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran					Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM	Capaian Output			
1	133	075	667587	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BMKG	Nilai	100.00	59.27	72.98	95.52	100.00	100.00	100.00	55.83	79.03	100%	79.03
					Bobot	10	10	20	10	10	10	5	25			
					Nilai Akhir	10.00	5.93	14.60	9.55	10.00	10.00	5.00	13.96			
					Nilai Aspek	79.64		93.70					55.83			



INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : JUNI

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dipensiasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	133	075	667587	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BMKG	Nilai	100.00	87.48	93.17	100.00	100.00	100.00	100.00	66.76	100%	0.00	96.76
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	13.12	18.63	10.00	10.00	10.00	25.00				
					Nilai Aspek	93.74		98.26				100.00				