



REVISI KEDUA

RENCANA STRATEGIS

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

2020 - 2024



Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

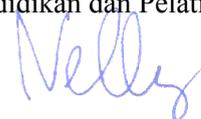
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan limpahan rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Revisi Kedua Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 – 2024. Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan ini berisikan rumusan pernyataan mimpi Pusat Pendidikan dan Pelatihan selama 5 (lima) tahun ke depan, beserta langkah strategis untuk mencapainya.

Secara umum, Renstra merupakan komitmen bersama dalam proses pencapaian harapan di masa yang akan datang, dan diselaraskan dengan Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Renstra BMKG Tahun 2020 – 2024. Salah satu prioritas pembangunan nasional pada periode tersebut yang sangat berkaitan dengan kewenangan Pusat Pendidikan dan Pelatihan adalah pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya sektor pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, strategi utama Pusat Pendidikan dan Pelatihan dalam mendukung hal tersebut yaitu meningkatnya SDM yang memiliki kompetensi dan profesional di bidang MKG mewujudkan melalui pembangunan dan implementasi *BMKG Corporate University*.

Penyesuaian Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan didasarkan pada salah satu prioritas BMKG untuk mencetak 500 tenaga spesialis dengan kualifikasi pendidikan S3 melalui Program SDM Unggul yang telah dirumuskan dalam Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika mengenai Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026 tanggal 20 Juli 2022. Diharapkan Revisi Kedua Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab oleh seluruh jajaran di Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Dengan menjalankan Renstra tersebut, maka diharapkan akan terwujud SDM BMKG yang kompeten, berintegritas dan berdaya saing sesuai dengan kebutuhan lembaga dan pemangku kepentingan lainnya.

Jakarta, 1 Desember 2022
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan



Nelly Florida Riama

DAFTAR ISI

BAB I	2
1.1. Kondisi Umum	2
1.1.1. Kelembagaan	2
1.1.2. Struktur Organisasi	3
1.1.3. Capaian Renstra Tahun 2015 - 2019	3
1.1.4. Analisis Kebutuhan Pencapaian Output	9
1.2. Potensi dan Permasalahan	10
1.2.1. Potensi (Kekuatan dan Peluang)	10
1.2.2. Permasalahan (Kelemahan dan Hambatan)	12
1.2.3. Faktor Keberhasilan Utama	12
BAB II	13
2.1. Visi	14
2.2. Misi	15
2.3. Nilai Dasar	15
2.3. Tujuan Strategis	17
2.5. Sasaran Strategis	17
BAB III	18
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi BMKG	18
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan	20
BAB IV	21
4.1. Target Kinerja	21
4.1.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategi	22
4.1.2. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan	24
4.2. Kerangka Pendanaan	26
BAB V	26

BAB I

PENDAHULUAN

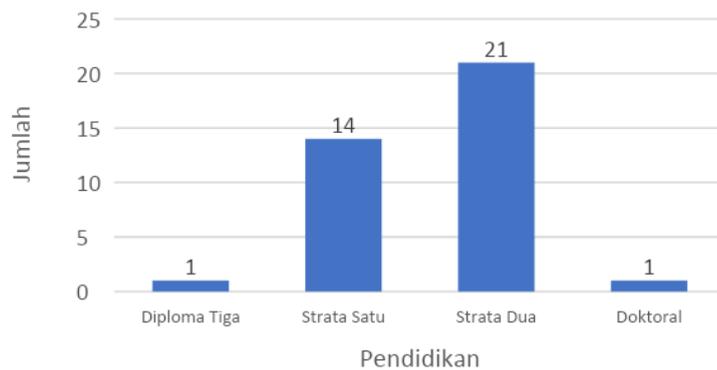
1.1. Kondisi Umum

Negara Indonesia melalui Undang-undang Nomor 31 Tahun 2009 mengamanatkan kepada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) untuk menyelenggarakan layanan informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (MKG). Tugas yang diamanatkan ini menjadikan BMKG memiliki peran signifikan dalam memberikan informasi MKG kepada masyarakat dan stakeholder untuk menyelamatkannya dari ancaman bencana Geo-Hidrometeorologi. Merujuk kepada peran signifikan tersebut, BMKG harus memberikan layanan informasi MKG yang cepat, akurat, mudah dipahami dan luas jangkauannya. Sebagai bentuk upaya mewujudkan layanan MKG tersebut didukung oleh 5 (lima) Balai Besar Wilayah MKG dan 183 Unit Pelaksana Teknis (UPT) MKG yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, serta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Salah satu indikator untuk menentukan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik adalah Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) BMKG.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Indeks Profesionalitas ASN ini dapat diperoleh melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin dengan perhitungan besaran persentase untuk masing-masing dimensi 25%, 40%, 30% dan 5%. Merujuk pada dimensi tersebut maka Pusdiklat memiliki peran dalam peningkatan dimensi kualifikasi dan kompetensi sebesar 65%. Dimensi kualifikasi berhubungan dengan pendidikan dan dapat dicapai melalui peningkatan jumlah pegawai BMKG yang menerima beasiswa pendidikan dari Pusdiklat. Sedangkan dimensi kompetensi berhubungan dengan pengembangan kompetensi yang dapat dilihat melalui peningkatan jumlah pegawai BMKG yang terlatih dan terpenuhinya pengembangan kompetensi minimal 20 JP/ orang/ tahun (menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri) dan 90 JP/ orang/ tahun (menurut Peraturan Kepala Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Nomor KEP,006 Tahun 2009 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika).

Dalam rangka pengembangan kompetensi yang sesuai standar dan selaras dengan pengembangan pola karir, Pemerintah telah memberikan pedoman melalui Pasal 203 Ayat 4a Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri, mengamanatkan pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) merupakan sistem pembelajaran berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi yang didasarkan pada kesenjangan kompetensi individu ASN, kinerja organisasi, dan pencapaian visi misi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Untuk mewujudkan implementasi *corporate university* diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan selaku motor penggerak transformasi BMKG *Corporate University* memerlukan dukungan SDM yang mumpuni baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Ditinjau dari latar belakang pendidikan dan jabatan SDM Pusdiklat BMKG, kondisi saat ini dapat digambarkan dalam Gambar 1.1.



Gambar 1.1. Komposisi SDM Pusat Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan latar belakang pendidikan.

Agar tercapai efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan SDM, perlu diketahui beban kerja dari setiap pegawai, serta kontribusinya dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Analisis beban kerja merupakan proses menghitung beban kerja untuk menyelesaikan pekerjaan pada suatu posisi sehingga dapat diketahui jumlah jam kerja serta jumlah orang yang dibutuhkan secara optimal. Dalam menghitung analisis beban kerja tersebut, perlu dipertimbangkan tidak saja beban kerja rutin operasional namun juga beban kerja tambahan sebagai konsekuensi dari penerapan BMKG Corporate University. Mengacu pada beban kerja yang dihitung dari 5 (lima) tahun sebelumnya dan mempertimbangkan penerapan BMKG Corporate University, maka SDM Pusat Pendidikan dan Pelatihan saat ini berjumlah 37 orang, baru terpenuhi sebanyak kurang lebih 35% dari kebutuhan semestinya yaitu 104 orang.

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) berkomitmen untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Pegawai BMKG sebagai komponen utama penggerak organisasi selalu didorong untuk berkembang sehingga menjadi lebih produktif dan inovatif. Pergeseran perspektif tentang unsur manusia dalam organisasi yang sebelumnya hanya sebatas sumber daya (*human resources*) dan kini berubah menjadi modal atau aset utama dalam organisasi (*human capital*) memberikan dorongan untuk menitikberatkan pembangunan organisasi pada pengembangan pegawai. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin masif saat ini mengharuskan lembaga pendidikan dan pelatihan melakukan inovasi dalam sistem pembelajaran.

Pada tanggal 20 Juli 2022 ditetapkan Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika mengenai Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026. Peraturan tersebut mengusung sebuah strategi baru dalam pengembangan *Smart Human Capital* BMKG melalui program SDM Unggul BMKG 2022 - 2026. Program ini ditetapkan sebagai salah satu program prioritas di BMKG dan sebagai upaya akselerasi transformasi SDM BMKG menjadi Smart ASN BMKG dengan capaian utamanya yaitu menghasilkan 500 Doktor yang terdistribusi merata sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit organisasi. Tantangan utama yang dihadapi Pusat Pendidikan dan Pelatihan untuk mencetak 500 Doktor yaitu ketersediaan pegawai lulusan S2 lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi beasiswa pada Semester 1 Tahun 2022, jumlah lulusan S2 adalah sebanyak 335 orang yang berada di usia kurang dari 40 tahun.

1.1.1. Kelembagaan

Sesuai dengan Peraturan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika 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 di bidang pendidikan dan pelatihan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama. 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.

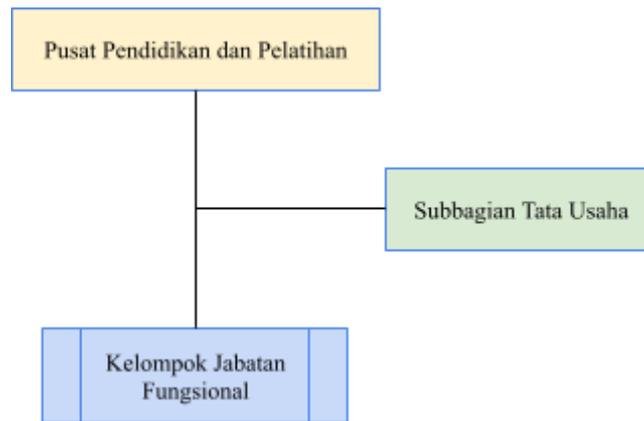
Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana telah disebutkan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi-fungsi, sebagai berikut:

1. 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;
2. penyiapan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan dalam jabatan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika, serta substansi umum; dan
3. pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, keuangan, dan kepegawaian.

1.1.2. Struktur Organisasi

Pusat Pendidikan dan Pelatihan terdiri atas 2 (dua) komponen penting, yaitu Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan kerumahtanggaan. Sedangkan Kelompok Jabatan Fungsional memiliki tugas memberikan pelayanan teknis fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Namun dalam pelaksanaan tugas Kelompok Jabatan Fungsional ditetapkan Koordinator Pelaksana Fungsi Pelayanan Fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama masing-masing. Dalam pelaksanaan tugas teknis fungsional di Pusat Pendidikan dan Pelatihan didukung oleh Koordinator Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Penjaminan Mutu, serta Koordinator Bidang Penyelenggaraan.

Hubungan antara kedua komponen tersebut dalam lingkup kerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan tersirat pada Gambar 1.2. Masing-masing komponen bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan.



Gambar 1.2. Struktur Organisasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

(Sumber: Peraturan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika)

1.1.3. Capaian Renstra Tahun 2015 - 2019

Sebagai unsur pelaksana di bidang pendidikan dan pelatihan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan berperan penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan BMKG. Berkaitan dengan hal tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, pelatihan kepemimpinan, pelatihan fungsional dan pelatihan teknis meteorologi, klimatologi dan geofisika. Selain itu, menyelenggarakan tugas belajar dan mengelola ijin belajar bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan BMKG.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan sebagai lembaga yang mempunyai fungsi strategis dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan *knowledge*, *skills* dan *attitude* SDM BMKG, harus secara sinergi dan terus menerus melakukan reformasi baik internal maupun eksternal. Kapasitas Pusat Pendidikan dan Pelatihan semakin berkembang seiring dengan bertambahnya anggaran, jumlah kegiatan yang dilaksanakan, dan SDM yang dimiliki. Selama periode renstra sebelumnya, Pusat Pendidikan dan Pelatihan telah menunjukkan kinerja yang baik khususnya dalam rangka meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia BMKG untuk mendukung terwujudnya visi dan misi BMKG sebagaimana diamanatkan dalam Rencana Strategis BMKG Tahun 2015 - 2019 melalui kegiatan kediklatan maupun pendukungnya.

Peningkatan kualitas pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan sebagai pengelola maupun penyelenggara diklat, baik secara kuantitas dan kualitas menjadi modal dasar dalam pembangunan sistem diklat yang berorientasi pada *outcome*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan harus mampu berpikir kreatif, inovatif, dan visioner. Proses pembelajaran yang dikembangkan dalam kegiatan kediklatan diarahkan pada pemanfaatan/ penggunaan teknologi informasi yang dapat mempercepat pemenuhan kompetensi MKG di seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) BMKG. Selain itu, Pusat Pendidikan dan Pelatihan selalu berinovasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pengembangan bahan ajar berbasis multimedia dan secara terus menerus mengembangkan diri menjadi tenaga profesional melalui pembelajaran secara elektronik dengan sistem *e-learning* yang dapat diakses oleh seluruh pegawai BMKG di seluruh Indonesia tanpa batas.

Untuk mengukur dan menilai kinerja organisasi secara lebih komprehensif, penyusunan

Rencana Strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan menggunakan pendekatan metode Balance Score Card (BSC) dengan 4 (empat) perspektif yang terdiri dari *stakeholder perspective, customer perspective, internal process perspective, serta learning and growth perspective*. Namun metode tersebut baru mulai digunakan pada tahun 2016. Sehingga, capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 dapat diketahui pada 2 (dua) tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Capaian IKU Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2015.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatkan SDM yang profesional dan memiliki kompetensi di bidang MKKuG sesuai standar (SS1)	Jumlah SDM yang profesional dan memiliki kompetensi di bidang MKKuG sesuai standar	648 pegawai	1901 pegawai	280,3%
2	Meningkatkan SDM yang memiliki kompetensi di bidang administrasi sesuai standar (SS2)	Jumlah SDM yang memiliki kompetensi di bidang administrasi sesuai standar	170 pegawai	170 pegawai	100%
3	Meningkatkan SDM yang profesional memiliki wawasan PNS (SS3)	Jumlah SDM yang profesional memiliki wawasan PNS	360 pegawai	315 pegawai	87,5%
4	Meningkatkan SDM yang memiliki wawasan kepemimpinan (SS4)	Jumlah SDM yang memiliki wawasan kepemimpinan	64 pegawai	62 pegawai	96,8%
5	Meningkatkan metode diklat MKKuG yang dikembangkan (SS5)	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah informasi kediklatan (paket) Jumlah SDM Pusdiklat yang berkualitas sesuai dengan standar kediklatan (pegawai) 	<ul style="list-style-type: none"> 5 paket 48 pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> 4,5 paket 38 pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> 90% 79,1%
6	Menyediakan Layanan Perkantoran (SS6)	Jumlah layanan perkantoran (bulan)	12 bulan	12 bulan	100%

Tabel 1.2. Capaian IKU Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016 - 2019.

No	Indikator Kinerja	2016		2017		2018		2019	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
STAKEHOLDER PERSPECTIVE									
1	Terwujudnya SDM MKG yang Kompeten (SS1)								

No	Indikator Kinerja	2016		2017		2018		2019	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Persentase alumni diklat yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi	86%	29,07%	86%	47,67%	86%	100,58%	86	76,79%
	Persentase alumni diklat yang menerapkan hasil diklat	86%	58,14%	86%	69,77%	86%	100,56%	86	84,72%
CUSTOMER PERSPECTIVE									
2	Lulusan Diklat Berkualitas Tinggi Sesuai dengan kebutuhan (SS2)								
	Jumlah pegawai yang terdiklat	1800	161,38%	1800	162%	1800	312,56%	1800	173,67%
	Persentase lulusan diklat dengan nilai kualifikasi minimal Baik Sekali	86%	103,14%	86%	109,09%	86%	103,02%	86%	101,67%
3	Kepuasan Pengguna Layanan yang Tinggi (SS3)								
	Penilaian kualitas layanan penyelenggaraan diklat	4,2 SL	100,71%	4,2 SL	100,48%	4,4 SL	100,23%	4,51 SL	100,22%
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE									
4	Kebutuhan Diklat yang Teridentifikasi (SS4)								
	Jumlah laporan kajian internal Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) eksternal kebutuhan diklat	1	100%	1	100%	1	100,00%	1	100%
	Jumlah laporan kajian	1	100%	1	100%	1	100,00%	1	100%
5	Program Diklat yang Akomodatif (SS5)								
	Jumlah kurikulum diklat teknis dan diklat fungsional	4	200%	4	100%	4	100,00%	4	275%
	Jumlah modul yang dihasilkan	10	120%	20	150%	10	170,00%	10	150%
	Jumlah buletin yang dihasilkan	4	25%	4	50%	4	50,00%	2	100%

No	Indikator Kinerja	2016		2017		2018		2019	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
6	Pembelajaran yang Kreatif, Efektif dan Inovatif (SS6)								
	Persentase diklat yang terealisasi	100%	100%	100%	100%	100%	100,00%	100%	100%
	Jumlah seminar <i>on-line</i> yang diselenggarakan	16	75%	16	131,25%	16	162,50%	16	168,75%
	Jumlah pegawai penerima beasiswa Pusdiklat BMKG	5	100%	5	360%	4	450,00%	5	860%
7	Penjaminan Mutu yang Berkelanjutan (SS7)								
	Persentase evaluasi diklat terhadap penyelenggaraan	100%	100%	100%	100%	100%	100,00%	100%	100%
	Jumlah seminar online yang terevaluasi	16	75%	16	131,25%	16	162,50%	16	168,75%
	Persentase pengajar mutu yang berkelanjutan	78	106,67%	78	126,13%	84	100,92%	86	102,60%
LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE									
8	SDM mempunyai Standard Kualifikasi dan Kompetensi (SS8)								
	Persentase pengelola diklat yang mempunyai sertifikat <i>MoT</i>	100%	-	60%	41,67%	80%	41,67%	66,67%	66,67%
	Persentase penyelenggara diklat yang mempunyai sertifikat <i>ToC</i>	60%	41,67%	60%	101,17%	80%	101,17%	100%	100%
	Persentase widyaiswara yang memenuhi kualifikasi pendidikan	60%	100%	60%	155,50%	80%	155,50%	100%	100%
	Persentase widyaiswara yang memenuhi kualifikasi kompetensi	60%	116,67%	60%	100%	80%	100,00%	100%	94,74%
9	Organisasi yang Sehat (SS9)								
	Penilaian LAKIP	B	100%	B	100%	B	100,00%	A	100%
	Persentase SOP yang	100%	100%	100%	100%	100%	100,00%	100%	94,5%

No	Indikator Kinerja	2016		2017		2018		2019	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	telah diimplementasikan								
	Persentase kedisiplinan pegawai	100%	95%	100%	95%	100%	95,00%	100%	98,54%
	Persentase program diklat yang terakreditasi	100%	50%	100%	100%	100%	100,00%	100%	100%
10	Sarana Prasarana dan TIK yang Memenuhi Standard (SS10)								
	Penilaian sarana prasarana	4,4 SL	100%	4,4 SL	90,91%	4,4 SL	90,91%	4,4 SL	102,73%
	Jumlah kapasitas akses pengguna <i>e-learning</i>	50	100%	50	100%	50	100,00%	50	400%
11	Pengelolaan Keuangan yang Optimal dan Akuntabel (SS11)								
	Persentase penyerapan anggaran	100%	89,98%	100%	92%	100%	95,15%	100%	96,72%

Di samping capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan telah menghasilkan kinerja-kinerja lain yang belum dalam Indikator Kinerja Utama, namun tetap menjadi capaian organisasi terkait tugas dan fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Keberhasilan ini sangat penting karena menjadi kebanggaan institusi sebagai wujud keterlibatan aktif dari bagian kegiatan. Adapun kinerja-kinerja tersebut adalah kinerja yang mengukur kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang bekerja sama maupun berhubungan dengan pihak-pihak baik internal di BMKG maupun eksternal yang melibatkan instansi dalam dan luar negeri antara lain:

1) Online Training of Essential Management (Management by E-learning Essentials of Management Training Course)

Sejak tahun 2015 hingga 2019, secara konsisten sebanyak 4 orang Widyaiswara dan pimpinan di lingkungan Pusdiklat BMKG telah berpartisipasi dan lulus dalam pelatihan ini. Materi pembelajaran yang diberikan diantaranya yaitu Working Team Management, Time Management, Planning, Performance Management, Negotiation dll. Sedangkan 2 orang Widyaiswara sedang "on progress" mengikuti pelatihan pada periode 2019-2020.

2) Training of Trainers on Climate Field School

Kegiatan ini berlangsung dari tanggal 16 sd 23 Juni 2019 di Pusdiklat BMKG Citeko, training ini diikuti oleh 19 peserta dari Bangladesh, Indonesia, Lao PDR, Myanmar, Nepal, Papua Nugini, Srilanka dengan Tim Pengajar dari Pusdiklat dan Pusyanklim BMKG. Training ini terselenggara atas kerjasama Pusdiklat - Biro Hukum dan Kerjasama dan Pusat Layanan Informasi Iklim BMKG dengan Biro Kerjasama Teknik

Luar Negeri Sekretariat Negara, The Colombo Plan dan The South-South Cooperation.

3) Information and Communication Technologies for Meteorological Services (Local Training, Indonesia)

Sebanyak 50 orang peserta yang mengikuti pelatihan ini berasal dari berbagai negara asia seperti Bhutan, Bangladesh, Maldives, Sri Lanka, Laos dan Indonesia. Kegiatan ini adalah tindak lanjut pelatihan sebelumnya sebagai First Year Course yang diikuti oleh pegawai BMKG. 2 Action plan peserta dari BMKG pada First year Course tersebut selanjutnya dievaluasi pada kegiatan *Forum Group Discussion* sehari setelah pelatihan selesai.

4) Joint CALMet/ Eumetcal Conference

Kegiatan WMO ToT Online dilaksanakan setiap dua tahun dan sudah berlangsung sejak tahun 2014 yang ditujukan bagi para praktisi bidang kediklatan meteorologi kompetensi dalam merancang, menyusun, menyelenggarakan dan mengevaluasi pelaksanaan diklat dalam bentuk *Training Development Plan* (TDP).

1.1.4. Analisis Kebutuhan Pencapaian Output

Keberhasilan capaian output sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, perlu mendapat dukungan dari berbagai aspek seperti Sumber Daya Manusia (SDM) dan sarana teknis. Capaian aspek selama periode Rencana Strategi 2015 - 2019, sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan unsur terpenting dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, Pusdiklat BMKG telah mampu menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Adapun Sumber Daya Manusia Pusdiklat BMKG terdiri dari tenaga struktural dan fungsional. Pada akhir tahun 2019 berjumlah 37 (tiga puluh empat) orang dengan latar belakang pendidikan dengan kualifikasi sarjana, magister yang beragam dan doktor, yang masing-masing memiliki kompetensi bidang Meteorologi, Klimatologi, Geofisika, Komputer dan Jaringan, Komunikasi, Administrasi dan Manajemen. Dengan jumlah Widyaiswara sebanyak 21 orang, terdiri dari 4 Orang Widyaiswara Utama, 11 orang Widyaiswara Madya. Adapun tingkat pendidikan sumber daya manusia di Pusat Pendidikan dan Pelatihan adalah 1 (satu) Doktor, S-2 sebanyak 21 orang, S-1 sebanyak 14 orang dan D-III sebanyak 1 (satu) orang.

2) Fasilitas Sarana dan Prasarana Pendukung

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

Pada periode 2015 – 2019, Pusat Pendidikan dan Pelatihan telah memiliki beberapa fasilitas sarana dan prasarana pendukung, seperti:

1. *Learning Management System* (LMS) Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kunci keberhasilan dari penyelenggaraan pelatihan dalam jaringan di lingkungan BMKG.
2. Pada tahun 2019, Pusat Pendidikan dan Pelatihan telah meluncurkan web SIMDIKLAT yang bermanfaat untuk membantu proses pengadministrasian kegiatan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan, seperti pendaftaran peserta pelatihan secara *online*, serta sarana pengarsipan data-data yang digunakan untuk data dukung penyusunan laporan penyelenggaraan dan laporan evaluasi pelatihan.
3. Fasilitas pembelajaran berupa *display* interaktif di dalam kelas, dan *display* informasi di ruang sekretariat.
4. Sarana *fitness center* yang terletak di Gedung Serbaguna Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG, Citeko.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Apabila mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) untuk lima tahun ke depan sampai dengan tahun 2024, prioritas pemerintahan Presiden Joko Widodo adalah pembangunan SDM. Sebagai unit kerja yang berkaitan erat dengan pembangunan SDM, Pusat Pendidikan dan Pelatihan perlu mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang dimiliki saat ini agar mampu menghadapi isu strategis yang akan berkembang selama lima tahun ke depan.

1.2.1. Potensi (Kekuatan dan Peluang)

Secara kelembagaan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan sebagai satuan kerja (satker) mandiri merupakan bagian integral dari BMKG secara keseluruhan. Adapun potensi yang dimiliki Pusat Pendidikan dan Pelatihan, sebagai berikut:

1. Adanya Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai dasar adanya hak Aparatur Sipil Negara untuk memperoleh kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga kebutuhan diklat bagi ASN semakin besar.
2. Adanya Undang – undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sebagai landasan penyelenggaraan program dan kegiatan Pusdiklat BMKG.
3. Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengamanatkan pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*).
4. Adanya Peraturan Kepala Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Nomor KEP. 01 Tahun 2012 tentang Rincian Tugas Unit Kerja di lingkungan Kantor Pusat BMKG.
5. Adanya Peraturan Kepala Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Nomor 27 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Tahun 2017 - 2041 sebagai pedoman dalam pembuatan Renstra Pusdiklat BMKG

dalam tahapan 5 tahun ke depan.

6. Adanya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah sebagai acuan dalam Akreditasi lembaga diklat dan program diklat.
7. Adanya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Training Needs Assessment/ TNA) sebagai acuan dasar TNA di Pusdiklat BMKG.
8. Adanya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan (Training Officer Course/ TOC) sebagai acuan dalam sertifikasi pelaksanaan penyelenggaraan diklat.
9. Adanya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 tahun 2013 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengelola Diklat (Management of Training/ MOT) sebagai acuan dalam sertifikasi pengelola diklat di Pusdiklat BMKG.
10. Adanya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).
11. Adanya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 44/K.1/PDP.07/2019 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I.
12. Adanya Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 311/K.1/PDP.07/2019 Tanggal 19 November 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II.
13. Adanya Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1007/K.1/PDP.07/2019 Tanggal 30 November 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrasi.
14. Adanya Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1005/K.1/PDP.07/2019 Tanggal 30 November 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.
15. Pusat Pendidikan dan Pelatihan mendapatkan Akreditasi A sebagai penyelenggara program pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
16. Pusat Pendidikan dan Pelatihan mendapatkan Akreditasi B sebagai penyelenggara program pendidikan dan pelatihan Tingkat III dan Tingkat IV dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
17. Pusat Pendidikan dan Pelatihan mendapatkan Akreditasi A sebagai penyelenggara program Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III dan Golongan II dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
18. Memiliki *learning management system* berbasis elektronik sehingga sangat memudahkan dalam penyelenggaraan pelatihan dalam jaringan (*online*) maupun luar jaringan (klasikal).
19. Memiliki sarana dan prasarana pembelajaran serta metode pembelajaran yang modern, inovatif dan efektif.
20. Memiliki wadah komunikasi untuk menuangkan ide/ gagasan mengenai pendidikan dan pelatihan bagi seluruh pegawai BMKG, khususnya pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan.
21. Jumlah tenaga pengajar/ widyaiswara yang cukup banyak, serta mayoritas memiliki

- pengalaman mengajar yang cukup lama yaitu sejak dari tahun 2007.
22. Kerjasama dengan institusi dalam dan luar negeri di bidang Pendidikan dan Pelatihan, antara lain:
 - a. Institusi dalam negeri seperti Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Gajah Mada (UGM), Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), Universitas Diponegoro (UNDIP), Institut Pertanian Bogor (IPB) dan Universitas Indonesia (UI).
 - b. Institusi luar negeri seperti The World Meteorological Organization (WMO), The OceanTeacher Global Academy (OTGA), The United States Geological Survey (USGS), Colombo Plan, Korea International Cooperation Agency (KOICA), dan Chiba University.
 23. Pemerintah mengamanatkan kewajiban pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

1.2.2. Permasalahan (Kelemahan dan Hambatan)

Adapun permasalahan-permasalahan yang selama ini terjadi dan masih menjadi pekerjaan rumah bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan untuk diselesaikan, antara lain:

1. Jumlah tenaga kediklatan yang tidak proporsional dengan beban kerja yang dimiliki saat ini, khususnya yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan dan administrasi.
2. Belum lengkapnya pedoman/ ketentuan pelaksanaan/ ketentuan teknis untuk melaksanakan beberapa tugas dan fungsi di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan.
3. Belum tersedianya kurikulum pelatihan yang terfokus pada bidang teknis tertentu yang ditetapkan secara resmi oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan.
4. Belum beragamnya *feature* yang terdapat dalam sistem informasi kediklatan, sehingga perlu pengembangan lebih lanjut lagi.
5. Belum tersedianya sistem informasi kediklatan yang dapat mengetahui jumlah pembelajaran yang telah terpenuhi setiap tahun untuk setiap pegawai secara riil.
6. Belum terlaksananya kegiatan penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara optimal.
7. Belum terwujudnya sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) dalam rangka penyelarasan antara pengembangan kompetensi dengan kesenjangan kompetensi individu ASN, kinerja organisasi, dan pencapaian visi misi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
8. Belum terealisasinya sistem mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berstandar nasional dan internasional.

1.2.3. Faktor Keberhasilan Utama

Mengacu pada potensi dan permasalahan, maka berikut adalah faktor-faktor keberhasilan utama yang dapat diidentifikasi pada periode Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020–2024, yaitu:

1. Peningkatan SDM baik dari jumlahnya maupun kualitas dan kualifikasinya, yang

akan menjadi faktor kunci utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan-tujuan yang diuraikan pada dokumen Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 - 2024. Disajikan banyaknya kesempatan untuk dapat meningkatkan kapasitas SDM melalui *short term training* dan *degree level training* di dalam dan di luar negeri.

2. Terwujudnya sistem pembelajaran yang terintegrasi (*corporate university*) sebagai upaya mendukung tercapainya visi misi Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika.
3. Terealisasinya sistem mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang mampu mengukur kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta kredibilitas organisasi sehingga mampu bersaing dalam level nasional maupun internasional.
4. Sistem informasi manajemen kediklatan yang lengkap dan mumpuni, sehingga mampu membantu dalam pengelolaan program pelatihan maupun pengelolaan tata kelola di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan.
5. Pusat Pendidikan dan Pelatihan memiliki program pelatihan maupun pengembangan kompetensi unggulan lainnya yang mampu memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai BMKG dalam menghasilkan produk - produk BMKG yang berkualitas.

BAB II

VISI, MISI DAN TUJUAN

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:

**“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*)
dalam mendukung Visi BMKG”**

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 dioperasionalkan;
7. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) BMKG; dan
8. Jumlah unit kerja yang pengelolaan keuangannya menggunakan mekanisme Badan Layanan Umum (BLU).

Untuk mewujudkan Visi Sekretariat Utama yang telah ditetapkan tersebut, maka Sekretariat Utama telah merumuskan dan menetapkan beberapa Misi yang harus diemban sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi dan pelaksanaan penyusunan dokumen di bidang perencanaan, anggaran dan monitoring evaluasi serta pelaksanaan anggaran.
2. Melakukan koordinasi dan pelaksanaan penyusunan dokumen hukum, penataan organisasi dan membangun jaringan kerjasama serta pelayanan informasi melalui media humas.
3. Melakukan koordinasi dan pelaksanaan tata usaha, tata kelola keuangan, BMN, dan SDM.
4. Melakukan pembinaan pengawasan internal dan pengendalian kinerja dan anggaran di lingkungan Sekretariat Utama (SPIP).

Agar dapat merealisasikan Visi dan Misi dari Sekretariat Utama, maka perlu dirumuskan tujuan Sekretariat Utama 2020 - 2024 yang dapat menggambarkan terlaksananya dan tercapainya Visi dan Misi tersebut. Rumusan tujuan Sekretariat Utama adalah:

**“Terwujudnya Lembaga dengan Tata Kelola Yang Transparan, Bersih, Akuntabel
dan Berkualitas, serta Mampu Mewujudkan Layanan Premium Menuju
Penguatan Kemandirian Keuangan BMKG”**

2.1. Visi

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 diklat 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.

2.2. Misi

Mewujudkan visi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh segenap jajaran Pusdiklat BMKG, tidak terkecuali jajaran pada level yang paling bawah sekalipun. Oleh karena itu, ditetapkan misi yang menggambarkan tindakan nyata sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta kewenangannya.

Adapun Misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika dirumuskan sebagai berikut:

1. Mewujudkan BMKG *Corporate University* sebagai upaya pengembangan SDM BMKG yang profesional dan berdaya saing.
2. Meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berstandar nasional dan internasional, sehingga mampu bersaing secara global.
3. Mendorong peningkatan pendanaan dan penyertaan pendidikan melalui perluasan kerjasama baik dalam maupun luar negeri di bidang pendidikan dan pelatihan.

Pelaksanaan Misi Pusdiklat BMKG dilakukan dengan menetapkan tujuan strategis yang teridentifikasi dari isu-isu strategis, serta dengan memperhatikan manfaat dan nilai tambah yang dapat diberikan oleh Pusdiklat BMKG untuk organisasi, negara dan bangsa Indonesia.

2.3. Nilai Dasar

Sebagaimana yang diamanatkan Presiden Republik Indonesia melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara, dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class government*) serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 tentang nilai dasar dan Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN. Sehingga pada tanggal 27 Juli 2021 Presiden Republik Indonesia telah meluncurkan ***core values* (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN "Bangga Melayani Bangsa"**.

Core Values ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun juga pada tingkat daerah. **BerAKHLAK** merupakan panduan perilaku bagi ASN yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Unsur-unsur yang terkandung di dalamnya diantaranya:

1. **Berorientasi** Pelayanan maksudnya adalah komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Panduan perilakunya yaitu:
 - a. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - b. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 - c. melakukan perbaikan tiada henti.
2. **Akuntabel** maksudnya adalah bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan. Panduan perilakunya yaitu:
 - a. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi;
 - b. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; dan
 - c. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
3. **Kompeten** maksudnya adalah terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Panduan perilakunya yaitu:
 - a. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - b. membantu orang lain belajar; dan
 - c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
4. **Harmonis** maksudnya adalah saling peduli dan menghargai perbedaan. Panduan perilakunya yaitu:
 - a. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - b. suka menolong orang lain; dan
 - c. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
5. **Loyal** maksudnya adalah berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Panduan perilakunya yaitu:

- a. memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah;
 - b. menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara; dan
 - c. menjaga rahasia jabatan dan negara.
6. Adaptif maksudnya adalah terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan. Panduan perilakunya yaitu:
- a. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - b. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 - c. bertindak proaktif.
7. Kolaboratif maksudnya adalah membangun kerja sama yang sinergis. Panduan perilakunya yaitu:
- a. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - b. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 - c. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

2.3. Tujuan Strategis

Untuk merealisasikan Visi dan Misi dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan, maka perlu dirumuskan tujuan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 - 2024 yang dapat menggambarkan terlaksananya dan tercapainya Visi dan Misi tersebut. Rumusan tujuan Pusat Pendidikan dan Pelatihan adalah:

“Terciptanya SDM BMKG yang Memiliki Kompetensi dan Profesional di Bidang Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, sehingga Mampu Bersaing secara Global.”

Adapun keterkaitan antara visi, misi dan tujuan dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1.
Keterkaitan Visi, Misi dan Tujuan Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

VISI		
“Terwujudnya SDM BMKG Profesional dan Berdaya Saing”		
MISI		
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.
TUJUAN		
“Terciptanya SDM BMKG yang Memiliki Kompetensi dan Profesional di Bidang Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, sehingga Mampu Bersaing secara Global.”		

2.5. Sasaran Strategis

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diinformasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai dan rasional. untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun

ke depan. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, dengan demikian, sebuah tujuan dapat dijabarkan ke dalam lebih dari satu sasaran.

Dalam penyusunan Sasaran Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 2 (dua) perspektif, yaitu *stakeholder perspective*, dan *internal process perspective*, sebagai berikut:

- ***Stakeholders Perspective***

Menjabarkan mengenai *output* yang akan dicapai oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi satu-satunya Sasaran Strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan yaitu “Meningkatnya Sumber Daya Manusia yang memiliki Kompetensi dan Profesional di bidang Meteorologi Klimatologi dan Geofisika”, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Jumlah pegawai yang terdidik.
- 2) Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan.
- 3) Jumlah jam pelajaran/ orang/ tahun.
- 4) Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan.
- 5) Realisasi penyediaan layanan operasional dan pemeliharaan kantor.

Seiring dengan ditetapkannya program SDM Unggul dalam Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika mengenai Rencana Pengembangan Modal Insani Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2022-2026 Nomor 4 Tahun 2022, indikator kinerja untuk tahun 2023 sampai dengan 2024 dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Jumlah pegawai yang terdidik.
- 2) Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa.
- 3) Jumlah pegawai yang terlatih
- 4) Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan.
- 5) Jumlah jam pelajaran/ peserta/ tahun.
- 6) Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan.
- 7) Realisasi penyediaan layanan operasional dan pemeliharaan kantor.

- ***Internal Process Perspective***

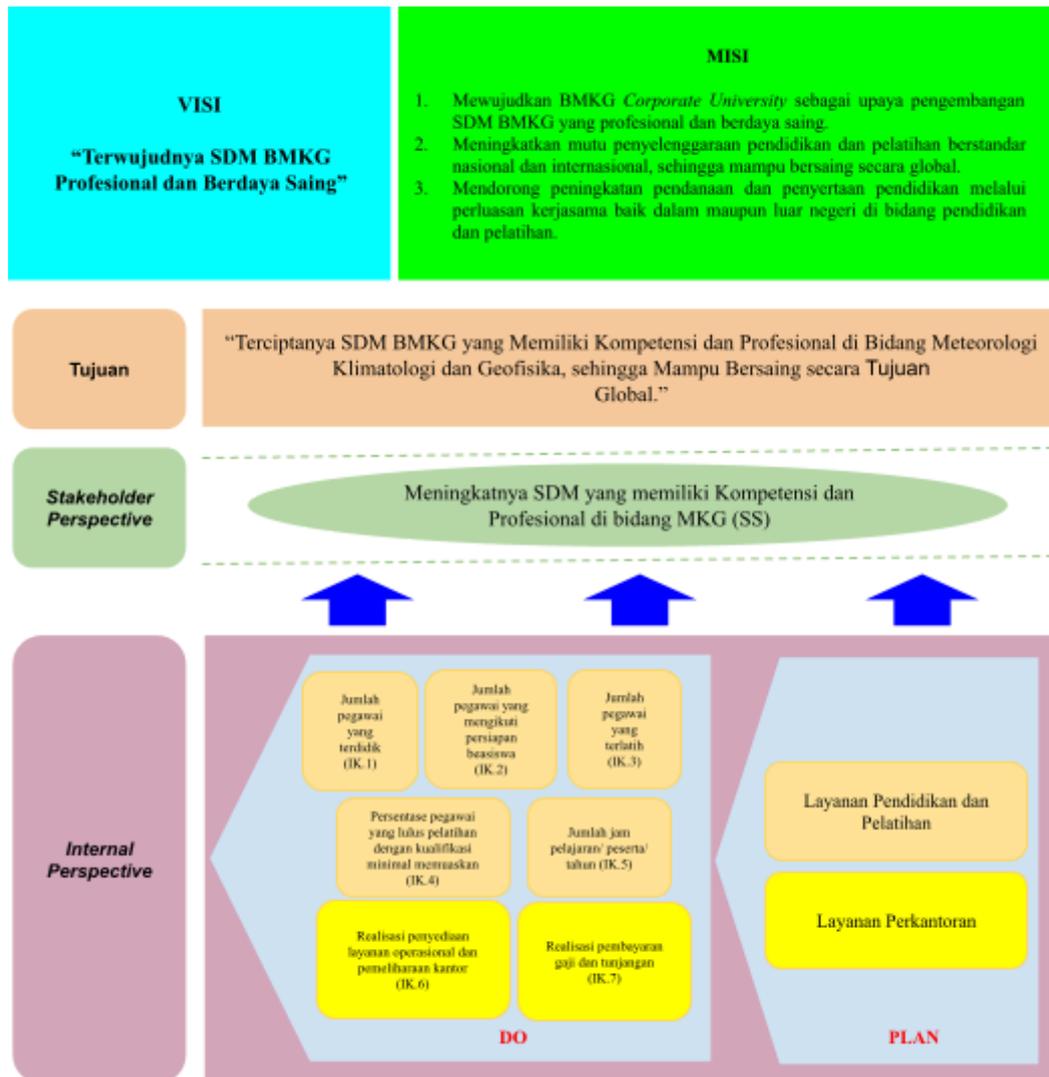
Sasaran pada perspektif ini merupakan inti proses yang harus dilakukan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan untuk mendukung tercapainya Sasaran Strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan, sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya layanan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai yang terdidik dan terlatih.
- 2) Meningkatnya layanan perkantoran di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan, baik dalam lingkup pemenuhan hak pegawai maupun penyediaan layananan operasional dan pemeliharaan kantor.

Bentuk implementasi sasaran strategis tersebut akan mempengaruhi proses kediklatan yang meliputi pola, materi dan evaluasi kediklatan yang akan dilaksanakan. Proses kediklatan merupakan bagian proses integral yang sistematis dalam sistem pengelolaan organisasi. Organisasi yang terkelola pasti didukung oleh SDM yang kompeten, berintegritas, dan profesional dalam suatu sistem organisasi yang prima dengan infrastruktur yang memadai. Oleh karenanya, di setiap periode waktu, perubahan lingkungan organisasi memerlukan adaptasi dengan tingkat respon yang tinggi. Arah perubahan organisasi yang adaptif ini akan mempengaruhi kebijakan pengembangan

SDM dan setiap kebijakan pengembangan SDM selalu berdampak pada program kediklatan yang segera harus diterapkan untuk SDM tersebut.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi, Pusat Pendidikan dan Pelatihan merumuskan perencanaan kinerja secara visual yang digambarkan dalam peta strategis, dapat dilihat pada Gambar 1. Peta strategis menghubungkan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai sasaran strategis dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Selain itu, peta strategis juga mengekspresikan sudut pandang organisasi dari perspektif internal maupun eksternal.



Gambar 2.1. Peta strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 – 2024.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi BMKG

Dalam rangka mewujudkan Visi Indonesia menjadi negara mandiri, maju, adil dan makmur pada tahun 2025 sebagaimana yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJMN) tahun 2005 – 2025, strategi pembangunan nasional yang terkait dengan tugas BMKG yaitu membangun lingkungan hidup, serta meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim. Oleh karena itu, arah kebijakan BMKG lebih diprioritaskan pada **“Penanganan Perubahan Iklim dan Penyediaan Informasi Iklim dan Informasi Kebencanaan”**. Mengingat bahwa Indonesia termasuk ke dalam negara yang sangat rentan mengalami bencana alam, termasuk bencana karena perubahan iklim, gempa bumi dan tsunami.

Berkenaan dengan upaya tersebut, BMKG menentukan arah kebijakan yang mencakup lima bidang, antara lain:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM)
 - Mewujudkan sistem MERIT di BMKG
 - Mewujudkan penerapan *integrated talent management system*
 - Penguatan Sekolah Tinggi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika
 - Menjamin ketersediaan data pengelolaan SDM yang komprehensif, terintegrasi dan dapat diandalkan
- b. Organisasi
 - Penataan ulang organisasi sesuai dengan kondisi geografis dan ancaman risiko fenomena MKG (ancaman bencana hidrometeorologi dan geofisika) sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan kepada masyarakat
 - Penataan organisasi tingkat provinsi (UPT BMKG) dan daerah strategis dalam operasional dan pelayanan MKG
- c. Layanan
 - Mewujudkan layanan prima meteorologi, klimatologi dan geofisika
- d. Infrastruktur Operasional Peralatan
 - Mewujudkan integrasi sistem otomatisasi observasi, sistem produksi dan diseminasi informasi MKG berbasis teknologi terkini
 - Menjaga keberlanjutan peralatan operasional MKG
- e. Data
 - Mengintegrasikan sistem pengelolaan data MKG dalam mendukung layanan MKG terkini

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta (*private sector*) maupun di organisasi publik (*public sector*). Sumber Daya Manusia menjadi tulang punggung bagi pergerakan roda organisasi. Selain Sumber Daya Manusia, faktor lain yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia tersebut. Dalam era perang talenta seperti ini, dibutuhkan keterampilan untuk mengelola pegawai-pegawai yang bertalenta (*talent management*).

Penyusunan strategi dan langkah operasional Pusat Pendidikan dan Pelatihan mengacu pada Arah Kebijakan BMKG yang terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu mewujudkan penerapan *integrated talent management system*. *Integrated talent management system* merupakan sebuah sistem yang terstruktur dan terintegrasi untuk mengelola *talent* dalam suatu organisasi secara efektif. Proses yang ada sistem tersebut berlangsung secara menyeluruh mulai dari rekrutmen, penempatan, sampai pada pengembangan dan perencanaan agar dapat mengembangkan kompetensi pegawai ke arah yang lebih baik.

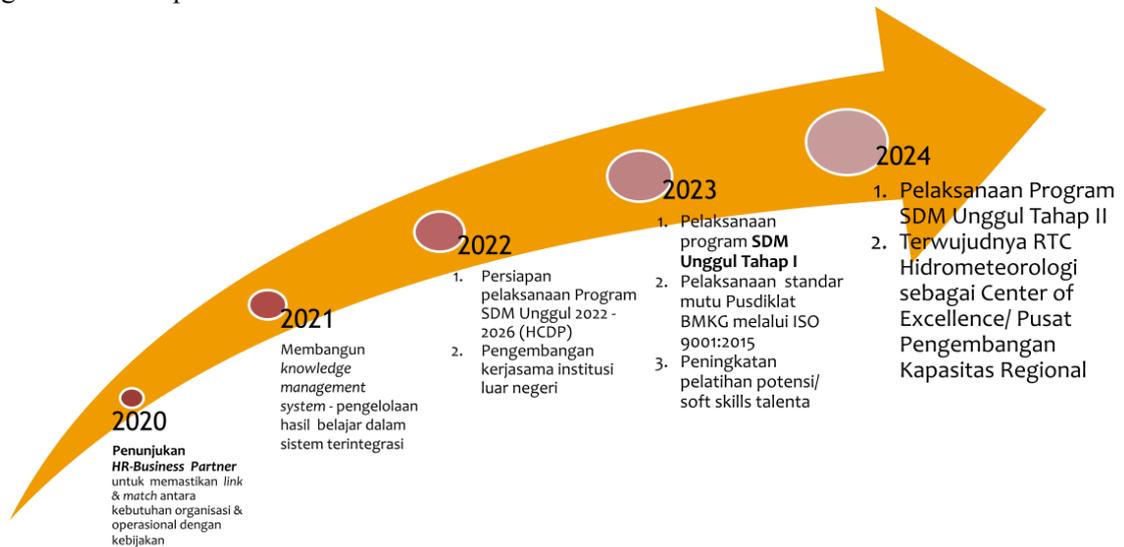
Apabila mengacu pada struktur kelembagaan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan BMKG. Sebagaimana telah dinyatakan sebelumnya bahwa sasaran strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan mengarah pada meningkatnya SDM yang memiliki kompetensi dan profesional di bidang MKG. Untuk mencapai sasaran strategi yang dimaksud, strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan untuk 5 (lima) tahun yaitu pembangunan BMKG *Corporate University*. Pembangunan BMKG *Corporate University* mengacu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Apabila didefinisikan, BMKG *Corporate University* merupakan strategi pengembangan kompetensi yang lebih berorientasikan kepada peningkatan kinerja pegawai dan konvergen terhadap tujuan organisasi. Adapun langkah operasional yang akan dilakukan Pusat Pendidikan dan Pelatihan tersaji pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2.

Strategi dan langkah operasional Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 – 2024.

Tahun	Strategi	Langkah Operasional
2020	Pembangunan BMKG <i>Corporate University</i>	Penunjukan HR- Business Partner untuk memastikan <i>link & match</i> antara kebutuhan organisasi & operasional dengan kebijakan SDM
2021		Membangun <i>knowledge management system</i> – pengelolaan hasil belajar dalam sistem terintegrasi
2022		<ul style="list-style-type: none"> • Persiapan pelaksanaan Program SDM Unggul 2022 - 2026 (HCDP) • Pengembangan kerjasama institusi luar negeri
2023		<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan program SDM Unggul Tahap I • Pelaksanaan standar mutu Pusdiklat BMKG melalui ISO 9001:2015 • Peningkatan pelatihan potensi/ soft skills talenta
2024		<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan Program SDM Unggul Tahap II • Terwujudnya <i>RTC Hidrometeorologi sebagai Center of Excellence/ Pusat Pengembangan Kapasitas Regional</i>

Agar lebih menggambarkan proses kerja Pusdiklat BMKG untuk mewujudkan SDM BMKG yang profesional dan berdaya saing, langkah-langkah operasional Pusdiklat BMKG divisualisasikan dalam bentuk milestone Pusdiklat BMKG. Milestone merupakan *management tools* yang sangat berguna untuk menggambarkan prioritas kegiatan selama periode tertentu. Milestone juga bermanfaat sebagai pelaporan dan evaluasi perkembangan pekerjaan, sehingga hasil akhir dari tahapan pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat tercapai. Adapun strategi dan langkah operasional yang dimaksud dapat dilihat dalam Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Milestone Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 – 2024.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Tolok ukur keberhasilan pelaksanaan Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 - 2024 diukur dengan berbagai indikator kinerja beserta target kinerjanya. Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dan satuan hasil yang akan dicapai dari setiap indikator kinerja, baik indikator kinerja sasaran strategis, indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan.

4.1.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategi

Merujuk pada arah kebijakan dan sasaran strategis tahun 2020 - 2024, target kinerja tercermin dalam indikator kinerja sasaran strategis Pusdiklat BMKG yang akan dicapai, sebagaimana tersaji pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2.

Tabel 4.1. Sasaran strategis, indikator dan target Pusat Pendidikan dan Pelatihan untuk Tahun 2020 – 2022.

Tujuan	Sasaran Strategis/ Program	Indikator	Target		
			2020	2021	2022
Terciptanya SDM BMKG yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, sehingga mampu bersaing secara global	Meningkatnya SDM yang memiliki Kompetensi dan Profesional di bidang MKG (SS)	IK.1. Jumlah pegawai yang terdidik dan terlatih.	2000 org	2200 org	2400 org
		IK.2. Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan.	75%	78%	81%
		IK.3. Jumlah jam pelajaran/ orang/ tahun.	38 JP	40 JP	42 JP
		IK.4. Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan.	100%	100%	100%
		IK.5. Realisasi penyediaan layanan operasional dan pemeliharaan kantor	100%	100%	100%

Tabel 4.1. Sasaran strategis, indikator dan target Pusat Pendidikan dan Pelatihan untuk Tahun 2023 - 2024.

Tujuan	Sasaran Strategis/ Program	Indikator	Target	
			2023	2024
Terciptanya SDM BMKG yang memiliki kompetensi dan profesional di Bidang Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, sehingga mampu bersaing secara global	Meningkatnya SDM yang memiliki Kompetensi dan Profesional di bidang MKG (SS)	IK.1. Jumlah pegawai yang terdidik	192 org	225 org
		IK.2. Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	500 org	350 org
		IK.3. Jumlah pegawai yang terlatih	1908 org	2475 org
		IK.4. Persentase pegawai yang lulus pelatihan dengan kualifikasi minimal memuaskan.	90 %	93 %
		IK.5. Jumlah jam pelajaran/ peserta/ tahun.	44 JP	45 JP
		IK.6. Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan.	100 %	100 %
		IK.7. Realisasi penyediaan layanan operasional dan pemeliharaan kantor	100 %	100 %

4.1.2. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, maka dalam kurun waktu 2020 – 2024, Pendidikan dan Pelatihan akan menjalankan 2 (dua) program generik. Adapun program yang akan dijalankan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan dalam kurun waktu 2020 - 2024 ditunjukkan dalam Tabel 4.3 dan Tabel 4.4.

Tabel 4.3. Sasaran program dan target Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 – 2022.

Sekretariat Utama		Target			Satuan
		2020	2021	2022	
A.	Program				
	Program Dukungan Manajemen dan				

Sekretariat Utama		Target			Satuan
		2020	2021	2022	
	Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BMKG				
	Meningkatnya Tata Kelola Yang Baik				
B.	Kegiatan				
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia BMKG				
	Sasaran Kegiatan				
	Meningkatnya SDM yang memiliki Kompetensi dan Profesional di bidang MKG				
	Output Kegiatan 1				
	966 Layanan Pendidikan dan Pelatihan				
	01 Jumlah pegawai terdidik dan terlatih	2000	2200	2400	orang
	02 Persentase lulusan pelatihan dengan nilai minimal Memuaskan	75	78	81	%
	03 Jumlah jam pelajaran/ orang/ tahun	38	40	42	JP
	Output Kegiatan 2				
	994 Layanan Perkantoran				
	01 Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	100	100	100	%
	02 Realisasi penyediaan layanan operasional dan pemeliharaan kantor	100	100	100	%

Tabel 4.4. Sasaran program dan target Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2023 – 2024.

Sekretariat Utama		Target		Satuan	
		2023	2024		
A.	Program				
	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BMKG				
	Meningkatnya Tata Kelola Yang Baik				
B.	Kegiatan				
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia BMKG				
	Sasaran Kegiatan				
	Meningkatnya SDM yang memiliki Kompetensi dan Profesional di bidang MKG				
	Output Kegiatan 1				
	966	Layanan Pendidikan dan Pelatihan			
	01	Jumlah pegawai terdidik	192	225	orang
	02	Jumlah pegawai yang mengikuti persiapan beasiswa	500	350	orang
	03	Jumlah pegawai terlatih	1908	2475	orang
	04	Persentase lulusan pelatihan dengan nilai minimal Memuaskan	90	93	%
	05	Jumlah jam pelajaran/ peserta/ tahun	44	45	JP
	Output Kegiatan 2				
	994	Layanan Perkantoran			
	01	Realisasi pembayaran gaji dan tunjangan	100	100	%
	02	Realisasi	100	100	%

Sekretariat Utama				Target		Satuan
				2023	2024	
			penyediaan layanan operasional dan pemeliharaan kantor			

4.2. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan merupakan kebutuhan pendanaan secara keseluruhan untuk mencapai sasaran strategis Pusdiklat BMKG. Adapun kerangka pendanaan yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan keseluruhan program dan kegiatan Pusdiklat BMKG adalah, sebagai berikut:

Tabel 4.5. Kerangka pendanaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 – 2024.

Sumber Dana	Alokasi 5 Tahun (rupiah)	Tahun (rupiah)				
		2020	2021	2022	2023	2024
APBN Rupiah Murni	179.699.199	31.733.603	34.768.899	36.633.899	37.498.899	39.063.899

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Pusdiklat BMKG Tahun 2020 - 2024 merupakan penjabaran dari visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Pusdiklat BMKG dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai unit yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Dokumen ini menjadi pedoman bagi Pusdiklat BMKG dalam mewujudkan visi **“Terwujudnya SDM BMKG Profesional dan Berdaya Saing dalam mendukung Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*)”**.

Dokumen ini adalah dasar rencana operasional Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 – 2024 pada semua bidang di Pusdiklat BMKG, meliputi Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Penjaminan Mutu Diklat, Bidang Penyelenggaraan, dan Subbagian Tata Usaha. Rencana strategis ini juga dapat menjadi landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuatan keputusan, menggunakan keleluasaan yang maksimum terhadap bidang-bidang yang berada di bawah kontrol organisasi, memecahkan masalah utama organisasi, memperbaiki kinerja organisasi, menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif, serta membangun kerja kelompok dan keahlian.

Dalam keadaan terjadi perubahan strategis dalam lingkungan di luar prediksi sehingga rencana strategis mengalami kendala besar dalam implementasinya, dapat dilakukan perubahan atas inisiatif Kepala Pusdiklat BMKG dengan persetujuan Kepala BMKG. Rencana Strategis ini selanjutnya akan dijabarkan dalam roadmap yang dilengkapi dengan target-target indikator kinerja untuk memantau keberhasilan tujuan dan sasaran yang tercantum dalam rencana strategis ini.

Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 - 2024 membutuhkan komitmen yang tinggi dari seluruh jajaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Keinginan kuat untuk melakukan perubahan yang bersifat strategis di level Pusat Pendidikan dan Pelatihan merupakan bentuk nyata dari komitmen yang tinggi tersebut. Seluruh insan Pusat Pendidikan dan Pelatihan menyadari perlunya komitmen yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan, serta memiliki budaya untuk menghasilkan kinerja tinggi sebagaimana yang tercermin dalam *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara.

Indikator kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 - 2024 ini dapat diraih dan akan memberikan dampak kepada kesuksesan seluruh program pemerintah dalam RPJMN kelima periode 2020 - 2024. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya untuk memandu bakti Pusdiklat BMKG kepada nusa dan bangsa.

Jakarta, 1 Desember 2022
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Nelly Florida Riama