



BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

Jl. Angkasa I No. 2, Kemayoran, Jakarta 10720, Telp : (021) 4246321 Fax : (021) 4246703
P. O. BOX 3540 Jkt, Website : <http://www.bmkg.go.id> Email : info@bmkg.go.id

Nomor : e.B/PR.03.02/001/KJF/II/2026

Jakarta, 20 Januari 2026

Sifat : Segera

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Tahun 2025

Yth. Kepala Biro Perencanaan BMKG

di

Tempat

Menindaklanjuti surat Plt. Sekretaris Utama Nomor: e.B/PR.03.02/004/SU/XII/2025, tertanggal 22 Desember 2025, perihal: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Tahun 2025, bersama ini kami sampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Tahun 2025 Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG sebagaimana terlampir. Mohon dapat diproses lebih lanjut.

Demikian disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional
Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika,



Aries Erwanto

Tembusan:

Sekretaris Utama (sebagai laporan)



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2025

PUSAT PEMBINAAN
JABATAN FUNGSIONAL MKG

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja (LAKIP) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Laporan Kinerja ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Pusbin JF MKG atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama Tahun Anggaran 2025, sekaligus sebagai implementasi penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.

Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Pusbin JF MKG Tahun 2025–2029, sekaligus tahun awal penguatan peran Pusbin JF MKG sebagai unit kerja yang terbentuk pada akhir Tahun 2024. Pada periode ini, Pusbin JF MKG memfokuskan kinerjanya pada penataan fondasi tata kelola pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang profesional, transparan, dan akuntabel guna mendukung pencapaian sasaran strategis BMKG. Penyusunan LAKIP ini diharapkan tidak hanya memenuhi kewajiban pelaporan kinerja, tetapi juga menjadi sarana evaluasi dan pembelajaran organisasi dalam rangka peningkatan kinerja berkelanjutan. Informasi kinerja yang disajikan diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, penyempurnaan kebijakan, serta penguatan akuntabilitas kinerja Pusbin JF MKG pada periode selanjutnya.

Kami menyadari bahwa LAKIP Pusbin JF MKG Tahun 2025 ini masih memiliki keterbatasan dan memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, saran dan masukan yang konstruktif dari berbagai pihak sangat diharapkan guna meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja dan tata kelola Pusbin JF MKG di masa mendatang.

Akhir kata, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan LAKIP Pusbin JF MKG Tahun 2025. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bagian dari upaya bersama dalam mewujudkan pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing.

Jakarta, Januari 2026

Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG



Aries Erwanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
RINGKASAN EKSEKUTIF	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Tugas dan Fungsi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.....	3
D. Sumber Daya	4
D.1. Sumber Daya Manusia	5
D.2. Sarana dan Prasarana.....	7
E. Potensi dan Permasalahan.....	8
E.1. Potensi.....	8
E.2. Permasa	10
F. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
A. Rencana Strategis Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG 2025-2029.....	15
A.1. Visi dan Misi.....	15
A.2. Tujuan dan Sasaran Kegiatan	17
A.3. Sasaran Strategis Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.....	18
A.4. Target Kinerja	22
B. Perjanjian Kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG Tahun 2025	23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	26
A. Capaian Kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	26
A.1. Pengukuran Kinerja	26
A.2. Analisis Capaian Kinerja.....	30
A.3. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.....	44
A.4. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	48
A.5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.....	51

B. Realisasi Anggaran Tahun 2025.....	52
C. Kinerja Lain-Lain.....	54
C.1. Persiapan Pelaksanaan Uji Kompetensi JF MKG	54
C.2. Penyusunan Regulasi Standar Kualitas Hasil Kerja dan Pedoman Penilaian Kualitas Hasil Kerja.....	56
BAB IV PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Sasaran	21
Tabel 2.2. Sasaran, indikator, target Pusbin JF MKG Tahun 2025-2029	23
Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025.....	24
Tabel 3.1. Capaian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025.....	28
Tabel 3.2. Capaian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra 2025-2029).....	29
Tabel 3.3. Capaian Indikator Kinerja 1	31
Tabel 3.4. Capaian Indikator Kinerja 2	37
Tabel 3.5. Capaian Indikator Kinerja 3	39
Tabel 3.6. Capaian Indikator Kinerja 4	41
Tabel 3.7. Hasil Perolehan Nilai Kearsipan Pusbin JF MKG Tahun 2025	43
Tabel 3.8. Capaian Indikator Kinerja 5	43
Tabel 3.9. Perhitungan Efisiensi atas Penggunaan Sumber Daya Pusbin JF MKG Tahun 2025.....	49
Tabel 3.10. Perbandingan Pagu, Realisasi, dan Presentasi per jenis belanja.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusbin JF MKG.....	5
Gambar 1.2. Komposisi SDM Pusbin JF MKG berdasarkan Kedudukan.....	6
Gambar 1.3. Komposisi SDM Pusbin JF MKG berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Rentang Usia, dan Golongan	6
Gambar 2.1. Peta Strategis Pusbin JF MKG Tahun 2025-2029	19
Gambar 2.2. Alokasi Anggaran Pusbin JF MKG Tahun 2025	25
Gambar 3.1. Dukungan dan Kontribusi Pimpinan dan Para TF serta dukungan dari Instansi Pembina SDM (KemenPANRB dan BKN) dalam penyelesaian NSPK	33
Gambar 3.2. Tampilan awal survei kepuasan pengguna layanan	35
Gambar 3.3. Tampilan pertanyaan survei kepuasan pengguna layanan	36
Gambar 3.4. Screenshot Laporan Analisis Survei Kepuasan Pengguna Layanan.....	37
Gambar 3.5. Grafik Alokasi Anggaran Per-Data Revisi.....	53
Gambar 3.6. Grafik Penyerapan Anggaran	53
Gambar 3.7. Dokumentasi kegiatan Persiapan Pelaksanaan Uji Kompetensi	56

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja (LAKIP) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) Tahun 2025 disusun sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbin JF MKG selama Tahun Anggaran 2025, sekaligus sebagai instrumen evaluasi dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Tahun 2025 merupakan **tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Pusbin JF MKG 2025–2029** sekaligus tahun awal operasional penuh Pusbin JF MKG sebagai unit kerja yang terbentuk pada akhir Tahun 2024. Fokus kinerja diarahkan pada pembangunan fondasi tata kelola pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang profesional, transparan, dan akuntabel.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, Pusbin JF MKG menetapkan dua sasaran kegiatan utama, yaitu:

- (1) meningkatnya kualitas layanan tata kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG; dan
- (2) meningkatnya kualitas tata kelola organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.

Kedua sasaran tersebut diukur melalui lima indikator kinerja utama.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa **sebagian besar indikator kinerja telah tercapai dengan baik**, bahkan terdapat capaian yang melampaui target.

Pada aspek layanan tata kelola jabatan fungsional :

- 1) Penyusunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Jabatan Fungsional MKG terealisasi sesuai target (100%) dengan tersusunnya tiga dokumen NSPK strategis sebagai landasan kebijakan pembinaan Jabatan Fungsional MKG.
- 2) Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG juga melampaui target (119%), mencerminkan tingkat kepuasan pemangku kepentingan yang sangat baik terhadap layanan Pusbin JF MKG.

Pada aspek tata kelola organisasi:

- 1) Nilai Kearsipan Internal telah tercapai sesuai target (100%).
- 2) Nilai IKPA Pusbin JF MKG belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan (93,38%), yang dipengaruhi antara lain oleh tingginya proporsi

anggaran yang diblokir serta dinamika pengelolaan anggaran pada unit kerja yang masih dalam tahap penguatan kelembagaan.

- 3) Nilai Evaluasi AKIP belum dapat disajikan karena proses evaluasi belum dilaksanakan pada saat penyusunan laporan.

Secara umum, capaian kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 menunjukkan **kinerja yang positif sebagai fondasi awal pelaksanaan Renstra 2025–2029**. Hasil LAKIP ini menjadi dasar bagi Pusbin JF MKG untuk melakukan perbaikan berkelanjutan, memperkuat tata kelola pembinaan Jabatan Fungsional MKG, serta meningkatkan kontribusi strategis dalam mendukung terwujudnya sumber daya manusia BMKG yang profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah menuntut adanya peningkatan akuntabilitas kinerja yang terukur, transparan, dan berorientasi pada hasil. Akuntabilitas kinerja menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu memberikan manfaat nyata bagi organisasi, pemangku kepentingan, dan masyarakat serta selaras dengan visi, misi, dan sasaran strategis organisasi.

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) sebagai lembaga pemerintah non kementerian memiliki mandat strategis dalam penyelenggaraan layanan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang andal, akurat, dan tepat waktu guna mendukung keselamatan jiwa, perlindungan aset, serta pembangunan nasional. Untuk mewujudkan mandat tersebut, BMKG memerlukan dukungan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berintegritas, khususnya melalui pengelolaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan Jabatan Fungsional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) memiliki peran dalam pembinaan, pengelolaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika di lingkungan BMKG. Peran tersebut meliputi penguatan karier dan penilaian kinerja melalui penyusunan kebijakan teknis jabatan fungsional MKG, fasilitasi uji kompetensi pejabat fungsional dan memberikan rekomendasi pengembangan kompetensi pejabat fungsional MKG, serta peningkatan kualitas tata kelola jabatan fungsional MKG yang transparan dan akuntabel. Seluruh peran tersebut dirancang untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dalam Rencana Strategis

(Renstra) BMKG, khususnya pada aspek penguatan kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan BMKG, kebutuhan akan pejabat fungsional MKG yang memiliki standar kompetensi sesuai dengan jabatan menjadi semakin penting. Selain itu, perubahan dan penyesuaian regulasi jabatan fungsional menuntut Pusbin JF MKG untuk menyusun dan menyempurnakan NSPK atau regulasi jabatan fungsional di bidang MKG agar selaras dengan kebijakan nasional dan kebutuhan organisasi.

Dalam rangka memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbin JF MKG berjalan secara terarah dan memberikan hasil yang optimal, ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pusbin JF MKG yang meliputi pemenuhan standar kompetensi pejabat fungsional melalui uji kompetensi, penyusunan NSPK jabatan fungsional, tingkat kepuasan layanan tata kelola jabatan fungsional, kualitas pengelolaan anggaran, penerapan SAKIP, serta pengelolaan kearsipan internal. Pencapaian IKU tersebut menjadi ukuran keberhasilan Pusbin JF MKG dalam mendukung sasaran strategis Renstra BMKG.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2025 sekaligus sebagai sarana evaluasi kinerja organisasi, Pusbin JF MKG menyusun Laporan Kinerja (LAKIP) Tahun 2025. LAKIP Tahun 2025 ini tidak hanya menggambarkan capaian kinerja Pusbin JF MKG berdasarkan IKU yang telah ditetapkan, tetapi juga memuat gambaran umum organisasi Pusbin JF MKG, sumber daya yang dimiliki, serta potensi dan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian, LAKIP Tahun 2025 diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial dan perbaikan serta peningkatan kinerja Pusbin JF MKG pada tahun-tahun selanjutnya.

B. Maksud dan Tujuan

Penyusunan LAKIP Pusbin JF MKG Tahun 2025 dimaksudkan sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang Pusbin JF MKG selama satu tahun anggaran. LAKIP Tahun 2025 ini disusun sebagai bagian dari penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang menekankan keterkaitan antara perencanaan kinerja, pelaksanaan

program dan kegiatan, serta pelaporan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. LAKIP ini juga memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pusbin JF MKG berdasarkan target yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penyusunan LAKIP Pusbin JF MKG Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Menyajikan informasi kinerja Pusbin JF MKG secara sistematis, terukur, dan transparan, meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta capaian kinerja program dan kegiatan selama Tahun 2025.
2. Mengukur dan mengevaluasi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pusbin JF MKG berdasarkan target yang ditetapkan.
3. Menjadi dasar dalam mengidentifikasi keberhasilan, kendala, dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional MKG, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan dan strategi peningkatan kinerja pada periode selanjutnya.
4. Memberikan informasi kepada pimpinan dan pemangku kepentingan sebagai dasar pengambilan kebijakan dan keputusan strategis di bidang pembinaan Jabatan Fungsional MKG.

Dengan tercapainya maksud dan tujuan tersebut, LAKIP Pusbin JF MKG Tahun 2025 diharapkan tidak hanya menjadi dokumen pelaporan formal, tetapi juga berfungsi sebagai alat evaluasi dan pembelajaran organisasi dalam rangka mewujudkan pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang profesional, akuntabel, dan berkelanjutan.

C. Tugas dan Fungsi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Pusbin JF MKG merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BMKG melalui Sekretaris Utama, dan dipimpin oleh Kepala Pusat. Tugas dan fungsi Pusbin JF MKG diatur dalam Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Sesuai peraturan tersebut, Pusbin JF MKG mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan

pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan jabatan fungsional di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusbin JF MKG menyelenggarakan fungsi:

1. pelaksanaan pengelolaan Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika;
2. pengembangan profesi Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika;
3. pengelolaan standardisasi dan sertifikasi Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika;
4. pengelolaan sistem informasi Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi dan geofisika;
5. pelaksanaan fasilitasi pengembangan Jabatan Fungsional meteorologi, klimatologi, dan geofisika; dan
6. pelaksanaan urusan tata usaha Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbin JF MKG tersebut menjadi landasan utama dalam penyusunan LAKIP Pusbin JF MKG Tahun 2025 sebagai dokumen pertanggungjawaban kinerja yang menggambarkan tingkat keberhasilan Pusbin JF MKG dalam mewujudkan tata kelola pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang akuntabel dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis BMKG.

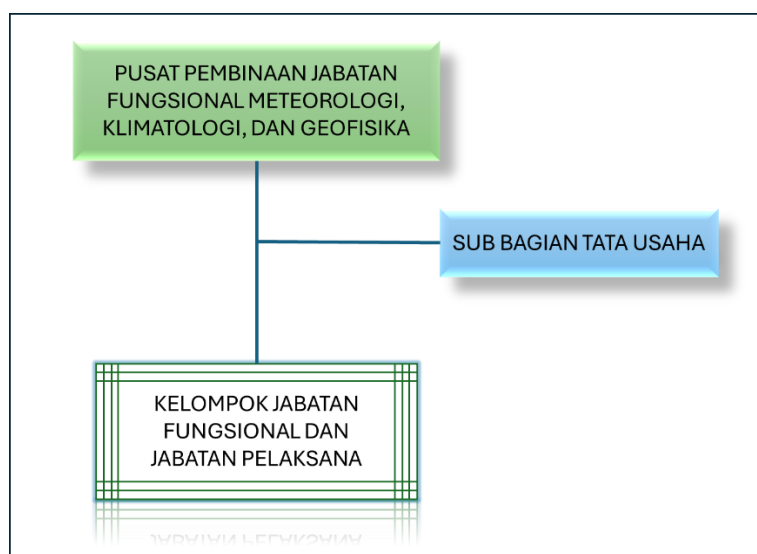
D. Sumber Daya

Keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi, dan pencapaian kinerja Pusbin JF MKG sangat ditentukan oleh ketersediaan dan pengelolaan sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana pendukung. Pengelolaan sumber daya tersebut diarahkan untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pusbin JF MKG serta memastikan pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional MKG berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel.

D.1. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, SDM Pusbin JF MKG terdiri atas :

- a. Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG;
- b. Kepala Subbagian Tata Usaha; dan
- c. Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.



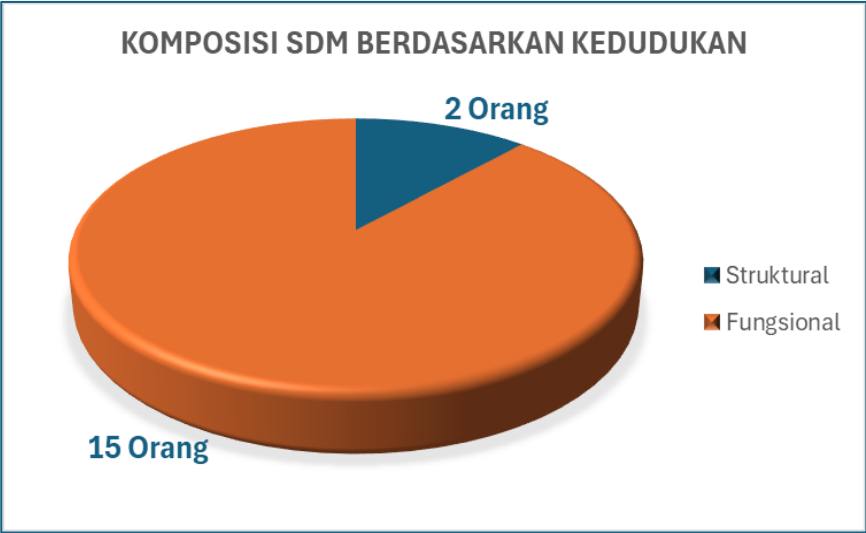
Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusbin JF MKG

Pusbin JF MKG telah terbentuk secara resmi dengan struktur organisasi dan uraian tugas yang jelas, sehingga mampu menjadi wadah koordinasi dalam pengelolaan jabatan fungsional di bidang MKG.

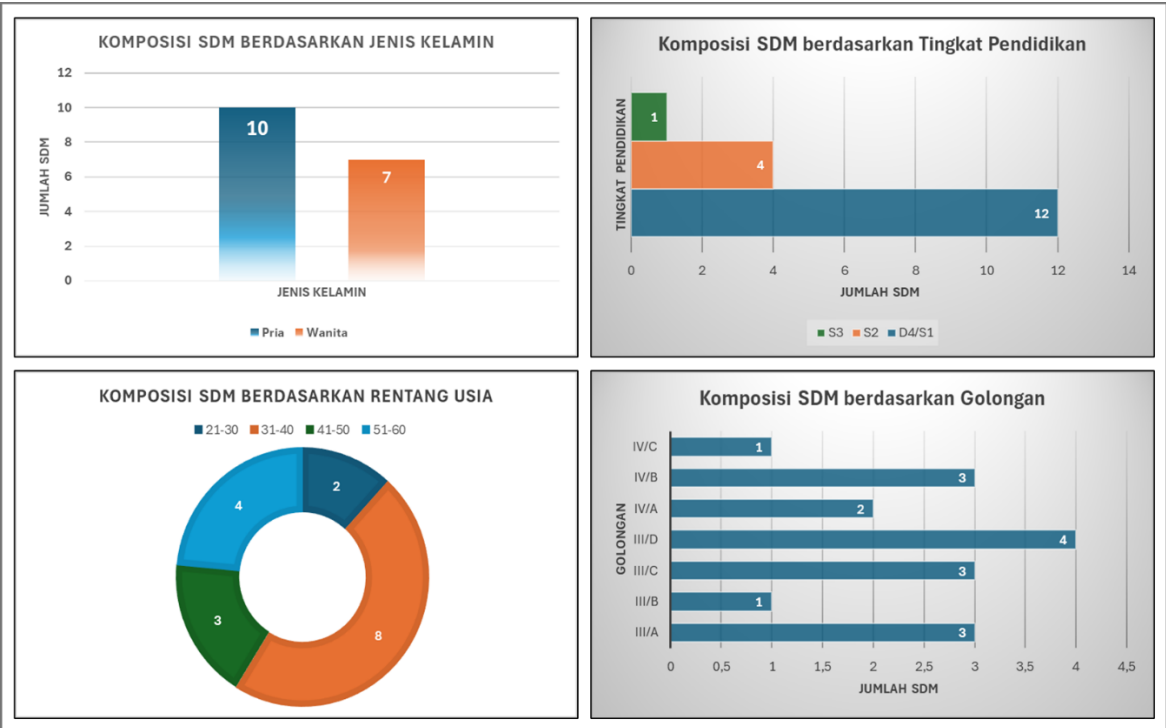
Pada tahun 2025, SDM Pusbin JF MKG berjumlah orang, meliputi 2 (dua) pejabat struktural, 15 pejabat fungsional dan 0 pelaksana. Komposisi SDM Pusbin JF MKG berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 10 pria (59%) dan 7 wanita (41%). Komposisi SDM berdasarkan tingkat pendidikan terdiri atas 12 orang D4/S1 (71%), 4 orang S2 (4%), 1 orang S3 (6%). Komposisi SDM berdasarkan golongan terdiri atas 3 orang dengan golongan III/a (18%), 1 orang dengan golongan III/b (6%), 3 orang dengan golongan III/c (18%), 4 orang dengan golongan III/d (24%), 2 orang dengan golongan IV/a (12%), 3 orang dengan golongan IV/b (18%), 1 orang dengan golongan IV/c (6%). Komposisi SDM berdasarkan rentang usia terdiri atas 2 orang

rentang usia 21-30 tahun (12%), 8 orang rentang usia 31-40 tahun (47%), 3 orang rentang usia 41-50 tahun (18%), 4 orang rentang usia 51-60 tahun (24%).

Komposisi SDM Pusbin JF MKG secara lengkap dapat ditunjukkan melalui gambar di bawah ini:



Gambar 1.2. Komposisi SDM Pusbin JF MKG berdasarkan Kedudukan



Gambar 1.3. Komposisi SDM Pusbin JF MKG berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Rentang Usia, dan Golongan

Dalam pengelolaan SDM, Pusbin JF MKG juga memperhatikan aspek pemerataan beban kerja dan pelaksanaan tugas. Keterbatasan jumlah SDM dibandingkan dengan kompleksitas tugas pembinaan Jabatan Fungsional MKG menjadi tantangan yang perlu dikelola melalui penguatan koordinasi, peningkatan efisiensi proses kerja, serta optimalisasi peran setiap pegawai sesuai dengan kompetensinya.

D.2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan sumber daya pendukung yang berperan penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas Pusbin JF MKG. Sarana dan prasarana tersebut meliputi fasilitas perkantoran, peralatan kerja, teknologi informasi dan komunikasi, serta sistem aplikasi yang digunakan dalam pengelolaan data dan informasi Jabatan Fungsional MKG.

Sebagai unit kerja yang baru terbentuk pada Oktober 2024, sarana dan prasarana sebagai sumber daya pendukung yang dimiliki Pusbin JF MKG sampai dengan Desember 2025 adalah sebagai berikut:

- a. Gedung (Lantai 3 Gedung A)
 - Ruang Kepala Pusat, Ruang KTU, Ruang PPK dan Bendahara, Ruang Rapat, Ruang Staf, Ruang Shalat dan Pantry
- b. Sarpras Perkantoran
 - Meubelair (Kursi dan Meja Staf)
 - Perangkat TIK:
 - PC All in One : 3 unit
 - Laptop : 2 unit
 - Smart TV : 1 unit
 - Interactive Display : 1 unit
 - Perangkat Zoom : 2 unit
 - Printer/Scanner : 4 unit
 - Voice Recorder : 5 unit
 - Paper Shredder : 1 unit
 - Pantry (Kulkas dan Dispenser)
- c. Sarpras Kendaraan
 - 1 unit Kendaraan Roda 4 Eselon II
 - 1 unit Kendaraan Roda 4 setara Eselon IV

Pengelolaan sarana dan prasarana Pusbin JF MKG diarahkan untuk mendukung pencapaian IKU Pusbin JF MKG. Oleh karena itu, pemeliharaan, pengamanan, dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana dilakukan secara berkelanjutan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan perkembangan teknologi.

E. Potensi dan Permasalahan

Dalam rangka mendukung pencapaian Sasaran Strategis sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis serta Perjanjian Kinerja Pusbin JF MKG, pelaksanaan tugas dan fungsi pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika didukung oleh sejumlah potensi yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, masih terdapat permasalahan yang perlu diidentifikasi dan dikelola secara terencana, terukur, dan berkelanjutan agar tidak menghambat pencapaian target kinerja serta Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan.

E.1. Potensi

Secara kelembagaan, berdasarkan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja BMKG, khususnya Pasal 100, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BMKG melalui Sekretaris Utama. Dalam menjalankan peran strategis tersebut, Pusbin JF MKG memiliki berbagai potensi dan kekuatan utama sebagai berikut:

1. Dari sisi regulasi, pembinaan Jabatan Fungsional di bidang MKG telah memiliki landasan hukum yang kuat, terpadu, dan saling mendukung, mulai dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2024 tentang BMKG, Peraturan Menteri PANRB Nomor 23 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional di Bidang MKG, hingga Peraturan BMKG Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja BMKG, serta Peraturan BMKG Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis BMKG Tahun 2025–2029. Kerangka regulasi tersebut memberikan kepastian arah, kewenangan, serta keberlanjutan pembinaan Jabatan Fungsional MKG secara sistematis dan terukur.

2. Dari sisi komitmen pimpinan dan kelembagaan, terdapat dukungan yang kuat dari pimpinan dan seluruh penanggung jawab di lingkungan BMKG terhadap pengembangan sumber daya manusia berbasis sistem merit. Komitmen ini menjadi fondasi penting dalam menjamin proses pembinaan Jabatan Fungsional MKG berjalan objektif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi serta kinerja aparatur.
3. Dari sisi sumber daya manusia, BMKG memiliki tenaga ahli di bidang meteorologi, klimatologi, geofisika, dan instrumentasi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Ketersediaan SDM yang kompeten ini menjadi basis yang sangat kuat dalam pengembangan dan penguatan Jabatan Fungsional MKG, seiring dengan tren peningkatan jumlah pejabat fungsional setiap tahunnya.
4. Dari sisi peran strategis, Jabatan Fungsional MKG memegang posisi yang sangat penting dalam mendukung penyelenggaraan layanan meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang bersifat strategis dan vital bagi keselamatan masyarakat, ketahanan nasional, serta pembangunan nasional. Hal ini menjadikan pembinaan JF MKG sebagai prioritas organisasi yang berdampak langsung pada kinerja layanan publik BMKG.
5. Dari sisi teknologi dan sistem, Pusbin JF MKG didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, yang memungkinkan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pembinaan SDM fungsional di bidang MKG dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.
6. Dari sisi dukungan pembiayaan, tersedianya dukungan anggaran jangka menengah melalui DIPA BMKG memberikan kepastian pembiayaan bagi kegiatan operasional serta pelaksanaan program strategis Pusbin JF MKG, sehingga keberlanjutan program pembinaan dapat terjaga dengan baik.
7. Selain itu, dari sisi jejaring dan penguatan kapasitas, pelaksanaan benchmarking ke instansi pembina serta koordinasi yang berkelanjutan dengan unit teknis terkait menjadi potensi penting dalam memperkaya praktik terbaik (best practices) serta memperkuat perencanaan dan pengelolaan pembinaan SDM fungsional di bidang MKG.

8. Dari sisi tata kelola kinerja, penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan BMKG menjadi peluang strategis bagi Pusbin JF MKG untuk terus meningkatkan kualitas perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja, sehingga seluruh proses pembinaan Jabatan Fungsional MKG dapat terkelola secara akuntabel dan berorientasi hasil.

E.2. Permasalahan

Di samping berbagai potensi tersebut, Unit Pengelola Jabatan Fungsional tidak hanya berperan sebagai pelaksana administrasi penilaian. Lebih dari itu, unit ini berfungsi sebagai arsitek sistem pengembangan karier profesional yang terintegrasi, pengendali mutu kompetensi jabatan fungsional, serta mitra strategis pimpinan dalam mewujudkan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis kinerja, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan organisasi.

Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) masih menghadapi sejumlah permasalahan yang memerlukan perhatian dan penanganan secara serius, antara lain sebagai berikut:

1. Keterbatasan sumber daya manusia (SDM) Pusbin JF MKG yang sesuai dengan kompetensi di bidang SDM Aparatur. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan fungsi pembinaan jabatan fungsional di bidang MKG. Permasalahan tersebut antara lain disebabkan oleh:
 - Jumlah SDM pengelola jabatan fungsional yang terbatas dan tidak seluruhnya memiliki kompetensi di bidang SDM Aparatur, seperti kebijakan ASN, manajemen talenta, dan pengelolaan jabatan fungsional.
 - Ruang lingkup pengelolaan yang mencakup seluruh jabatan fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang bersifat sangat spesifik dan teknis.
 - Fokus SDM pengelola yang masih didominasi oleh pekerjaan rutin dan administratif akibat keterbatasan personel.

- Terbatasnya kapasitas dalam melakukan perencanaan pengembangan kompetensi yang berbasis pada kebutuhan riil di bidang MKG.

Kondisi tersebut berdampak pada:

- Kebijakan pembinaan jabatan fungsional yang cenderung bersifat administratif dan reaktif, serta belum sepenuhnya strategis.
 - Terjadinya keterlambatan dalam penyesuaian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), penyusunan pedoman teknis, serta respons terhadap perubahan regulasi nasional.
 - Belum terkelolanya peta karier jabatan fungsional MKG secara sistematis dan berkelanjutan.
2. Pengembangan kompetensi jabatan fungsional MKG belum dilaksanakan secara terencana dan berbasis kesenjangan kompetensi (competency gap). Pelaksanaan pengembangan kompetensi masih bersifat sporadis dan belum didukung oleh pemetaan kebutuhan kompetensi yang komprehensif. Hal ini diperberat oleh dinamika regulasi jabatan fungsional MKG, baik yang bersumber dari kebijakan nasional maupun penyesuaian internal organisasi, yang menuntut Pusbin JF MKG untuk melakukan penyesuaian kebijakan secara cepat, tepat, dan konsisten.
 3. Sistem pembinaan karier jabatan fungsional belum berjalan optimal, khususnya dalam aspek promosi, penilaian angka kredit, serta pelaksanaan uji kompetensi yang belum dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan.
 4. Belum meratanya tingkat kompetensi dan kualitas pejabat fungsional MKG. Terdapat pejabat fungsional yang telah memiliki kompetensi sangat baik, namun masih terdapat pula pejabat yang tertinggal akibat berbagai keterbatasan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan kemampuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, yang pada akhirnya berpotensi menyebabkan perbedaan kualitas layanan MKG antarwilayah.
 5. Ketidaksesuaian antara jumlah pejabat fungsional MKG dengan kebutuhan organisasi, yang berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi di berbagai unit kerja.

6. Belum tersedianya sistem informasi pembinaan jabatan fungsional MKG yang terintegrasi, sehingga proses pemetaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pejabat fungsional belum dapat dilakukan secara optimal dan menyeluruh.
7. Perlunya peningkatan budaya kinerja dan pemahaman terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara menyeluruh di lingkungan internal Pusbin JF MKG. Kondisi ini berpengaruh terhadap kualitas perencanaan kinerja, konsistensi pengukuran capaian kinerja, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.
8. Belum terbentuknya organisasi profesi yang menaungi jabatan fungsional MKG, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 50 Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023. Keberadaan organisasi profesi sangat penting dalam mendukung pembinaan jabatan fungsional, antara lain melalui penyusunan kode etik dan kode perilaku profesi, pemberian advokasi, serta pemeriksaan dan pemberian rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi.
9. Belum memadainya sarana dan prasarana teknis maupun pendukung, yang berpotensi menghambat pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional MKG secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Permasalahan-permasalahan tersebut perlu ditangani dan dikelola secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Apabila tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat menghambat peran Pusbin JF MKG dalam mewujudkan pembinaan jabatan fungsional MKG yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

F. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 8 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BMKG, LAKIP Pusbin JF MKG 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 Tahun 2025 dan Target Kinerja Tahun 2025.

3. Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

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 tahun 2025;
- 2) Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025;
- 3) Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- 4) Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah (2025-2029) yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategi organisasi;
- 5) Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional (jika ada);
- 6) Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
- 7) Analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
- 8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

C. Kinerja Lain-lain

Pada sub bab ini menampilkan kinerja lainnya yang belum tertampung pada capaian indikator kinerja serta prestasi yang diperoleh dalam mewujudkan kinerja organisasi dan belum dilaporkan.

4. Bab IV Penutup

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

5. Lampiran

- a. Perjanjian Kinerja dan Pengukuran Kinerja;
- b. SK Tim Penyusun LAKIP;
- c. Lain-lain yang dianggap perlu.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG 2025-2029

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang disusun sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbin JF MKG dalam kurun waktu lima tahun. Renstra ini merupakan penjabaran dari Renstra Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) serta Renstra Sekretariat Utama BMKG, yang disusun untuk mendukung pencapaian visi BMKG sebagai penyelenggara meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang andal dan terpercaya dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045.

Sebagai unit kerja yang memiliki mandat strategis dalam pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional di bidang MKG, Renstra Pusbin JF MKG diarahkan untuk memperkuat kualitas, kompetensi, dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur melalui pembinaan jabatan fungsional yang terencana, sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Dengan demikian, Renstra Pusbin JF MKG berfungsi sebagai instrumen strategis yang menjembatani arah kebijakan dan sasaran strategis BMKG dengan implementasi pembinaan jabatan fungsional di tingkat operasional, sekaligus menjadi acuan dalam mewujudkan tata kelola pembinaan jabatan fungsional MKG yang profesional, akuntabel, dan adaptif terhadap dinamika kebutuhan organisasi dan tuntutan pelayanan publik.

A.1. Visi dan Misi

Pusbin JF MKG menetapkan **visi** pada Renstra Tahun 2025-2029 yang berorientasi pada :

*“Terwujudnya Pejabat Fungsional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang **profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing**, guna mendukung visi BMKG sebagai pemain global penyelenggara Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang andal dan terpercaya.”*

Visi tersebut dirumuskan dengan penekanan empat kata kunci utama sebagai arah pengembangan organisasi, yaitu:

Profesional mencerminkan komitmen untuk membentuk pejabat fungsional di bidang MKG yang memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai standar yang ditetapkan. Profesional berarti mampu melaksanakan tugas dengan kredibilitas, konsistensi, dan tanggung jawab tinggi, sehingga hasil kerjanya diakui dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks Renstra, profesionalisme menjadi dasar dalam menyusun kebijakan pembinaan, uji kompetensi, serta pengembangan karier pejabat fungsional.

Integritas merupakan nilai fundamental yang mengedepankan kejujuran, etika, transparansi, dan akuntabilitas. Aparatur dengan integritas akan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi maupun kelompok. Pusbin JF MKG perlu menanamkan budaya integritas melalui tata kelola pembinaan yang adil, terbuka, dan berbasis aturan, sehingga menghasilkan pejabat fungsional yang dipercaya publik dan mampu menjaga nama baik BMKG.

Inovatif berarti mampu mengembangkan metode pembinaan yang adaptif terhadap perubahan zaman, termasuk pemanfaatan teknologi digital, data analitik, dan sistem informasi. Dalam Renstra, aspek inovatif diwujudkan melalui penyusunan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan organisasi, pemanfaatan *platform* pembelajaran daring, hingga digitalisasi proses pembinaan dan uji kompetensi. Hal ini penting agar pejabat fungsional tidak hanya mengikuti perkembangan, tetapi juga menjadi penggerak transformasi di bidang MKG.

Berdaya saing berarti mendorong peningkatan kualitas pejabat fungsional di bidang MKG agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini mencakup peningkatan kemampuan bahasa asing, penguasaan teknologi, publikasi ilmiah, hingga keterlibatan dalam forum internasional. Dengan daya saing yang kuat, pejabat fungsional di bidang MKG tidak hanya relevan di dalam negeri, tetapi juga dapat berkontribusi dalam kerja sama global di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Visi di atas merupakan gambaran umum cita-cita dan tujuan ideal yang diharapkan dapat terwujud di akhir periode perencanaan sebagai unit kerja yang berperan strategis dalam mendukung kinerja BMKG.

Untuk mewujudkan visi tersebut, Pusbin JF MKG menetapkan **misi** yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan, yaitu:

1. Menyelenggarakan pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional MKG yang profesional, transparan, dan akuntabel berbasis teknologi informasi, guna meningkatkan kualitas dan kompetensi pejabat fungsional di bidang MKG.
2. Mengembangkan tata kelola organisasi yang efektif, modern, dan berbasis teknologi informasi untuk mewujudkan layanan pembinaan jabatan fungsional MKG yang efisien, terintegrasi, dan akuntabel.

Misi menyelenggarakan pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional MKG yang profesional, transparan, dan akuntabel berbasis teknologi informasi, guna meningkatkan kualitas dan kompetensi pejabat fungsional, dimaksudkan untuk memastikan seluruh proses pembinaan jabatan fungsional MKG mulai dari pengangkatan, pengembangan kompetensi, penilaian angka kredit, hingga uji kompetensi, berjalan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi instrumen utama untuk mempercepat layanan, meningkatkan akurasi, serta mendukung dokumentasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Sementara misi mengembangkan tata kelola organisasi yang efektif, modern, dan berbasis teknologi informasi untuk mewujudkan layanan pembinaan jabatan fungsional MKG yang efisien, terintegrasi, dan akuntabel bertujuan untuk memperkuat kelembagaan Pusbin JF MKG agar mampu mengelola program dan layanan pembinaan secara lebih efisien, terintegrasi, dan adaptif terhadap perkembangan kebutuhan organisasi. Tata kelola yang modern diwujudkan melalui penerapan prinsip-prinsip *good governance*, pemanfaatan sistem informasi terintegrasi, serta peningkatan kualitas manajemen kinerja, keuangan, dan arsip organisasi. Dengan demikian, Pusbin JF MKG dapat menjadi unit kerja yang efektif, responsif, serta mendukung tercapainya standar akuntabilitas kinerja yang tinggi.

A.2. Tujuan dan Sasaran Kegiatan

Tujuan Pusbin JF MKG merupakan arah yang ingin dicapai dalam periode perencanaan strategis, sebagai penjabaran dari visi dan misi. Tujuan tersebut antara lain:

1. Meningkatkan kualitas layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG.
2. Meningkatkan kualitas tata kelola organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.

Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan Pusbin JF MKG, diperlukan sasaran kegiatan yang terukur dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Sasaran Kegiatan Pusbin JF MKG disusun sebagai turunan langsung dari tujuan Sekretariat Utama yang telah ditetapkan dalam Renstra Sekretariat Utama 2025–2029.

Sasaran ini dirumuskan dengan mempertimbangan hasil evaluasi pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional PMG sebelumnya dan isu-isu/dinamika pengembangan SDM khususnya penatakelolaan Jabatan Fungsional.

Pusat Pusbin JF MKG menetapkan dua sasaran kegiatan, yang merupakan bentuk konkret dari tujuan Sekretariat Utama, sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG
2. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

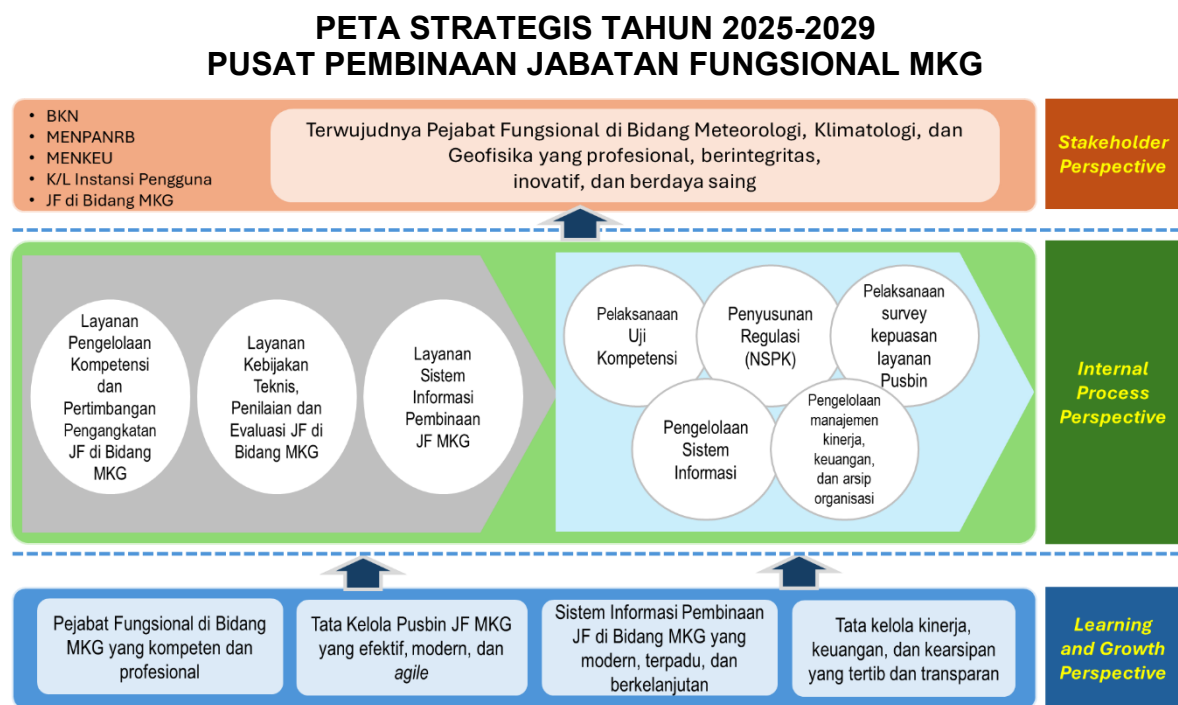
Untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian sasaran kegiatan di atas, maka disusunlah indikator sasaran kegiatan meliputi:

1. Persentase pejabat fungsional di bidang MKG yang memenuhi standar kompetensi melalui uji kompetensi.
2. Jumlah penyusunan NSPK jabatan fungsional di bidang MKG yang terselesaikan.
3. Indeks kepuasan layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG.
4. Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.
5. Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.
6. Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.

A.3. Sasaran Strategis Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Terwujudnya Pejabat Fungsional di Bidang MKG yang profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing, guna mendukung visi BMKG sebagai pemain global penyelenggaraan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang andal dan terpercaya

merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Pusbin JF MKG sebagai suatu *outcome* yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Pusbin JF MKG menjabarkan dua misi dan menggunakan pendekatan metode **Balanced Scorecard (BSC)** yang dibagi dalam tiga perspektif, serta menjaga keterpaduan antara visi, misi, tujuan, dan sasaran, yakni *stakeholders perspective*, *internal process perspective* dan *learning and growth perspective* sebagai berikut:



Gambar 2.1. Peta Strategis Pusbin JF MKG Tahun 2025-2029

- 1. Perspektif Pemangku Kepentingan (*Stakeholders Perspective*):** memastikan bahwa kinerja Pusbin JF MKG memberikan manfaat dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik dengan indikator:
 - Terwujudnya Pejabat Fungsional Bidang MKG yang profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing
- 2. Perspektif Proses Internal (*Internal Process Perspective*):** mencerminkan proses-proses utama yang dijalankan oleh Pusbin JF MKG untuk memberikan layanan bernilai tinggi kepada pemangku kepentingan. Proses internal difokuskan pada peningkatan efektivitas pembinaan, pengembangan, dan tata kelola jabatan fungsional MKG serta sistem informasi yang memadai melalui serangkaian kegiatan strategis,

- Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG,
- Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG,
- Meningkatnya Layanan Sistem Informasi Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.

3. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (*Learning and Growth Perspective*): untuk melaksanakan pencapaian sasaran kegiatan sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan *input* yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan *output* dan *outcome* BMKG antara lain:

- Terwujudnya ASN Pusbin JF MKG yang berkompeten, Profesional dan berkepribadian,
- Terwujudnya Tata kelola yang efektif, modern, agile dan Berorientasi pada Layanan Prima,
- Terwujudnya sistem informasi Pembinaan JF MKG yang Modern, terpadu dan berkelanjutan,
- Terkelolanya anggaran yang efisien dan akuntabel serta kearsipan yang tertib dan transparan

Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) ini memastikan bahwa sasaran strategis Pusbin JF MKG tidak hanya fokus pada *output* (seperti tersusunnya NSPK atau persentase kelulusan uji kompetensi), tetapi juga *outcome* berupa kepuasan pemangku kepentingan serta penguatan kapasitas internal. Dengan demikian, visi “Terwujudnya Pejabat Fungsional di Bidang MKG yang profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing” dapat dicapai secara lebih terarah, terukur, dan seimbang.

Dari masing-masing tujuan dan sasaran kegiatan di atas, ditetapkan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai alat ukur sekaligus pemantauan pencapaian sasaran. KPI pada masing-masing sasaran dan tujuan strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Sasaran

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran
Terwujudnya Pejabat Fungsional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing, guna mendukung visi BMKG sebagai pemain global penyelenggara Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang andal dan terpercaya	Menyelenggarakan pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional MKG yang profesional, transparan, dan akuntabel berbasis teknologi informasi, guna meningkatkan kualitas dan kompetensi pejabat fungsional di bidang MKG	Meningkatkan kualitas layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG	Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	Persentase pejabat fungsional di bidang MKG yang memenuhi standar kompetensi melalui uji kompetensi
				Jumlah penyusunan NSPK jabatan fungsional di bidang MKG yang terselesaikan
				Indeks kepuasan layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG
	Mengembangkan tata kelola organisasi yang efektif, modern, dan berbasis teknologi informasi untuk mewujudkan layanan pembinaan jabatan fungsional MKG yang efisien, terintegrasi, dan akuntabel	Meningkatkan kualitas tata kelola organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	Nilai IKPA Pusbin JF MKG
				Nilai Evaluasi AKIP Pusbin JF MKG
				Nilai Kearsipan Internal Pusbin JF MKG

A.4. Target Kinerja

Target kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) disusun sebagai tolok ukur pencapaian sasaran strategis dalam pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional di bidang MKG selama periode Rencana Strategis Tahun 2025–2029. Target kinerja ini merupakan penjabaran operasional dari tujuan dan sasaran kegiatan yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya, serta menjadi instrumen pengendali untuk memastikan pelaksanaan program dan kegiatan berjalan secara terarah, terukur, dan berkelanjutan.

Penetapan target kinerja didasarkan pada indikator kinerja sasaran yang relevan, terukur, dan realistis, dengan memperhatikan kondisi awal organisasi, kapasitas kelembagaan, serta tantangan dan peluang strategis yang dihadapi Pusbin JF MKG. Target kinerja dirumuskan secara tahunan untuk menggambarkan capaian yang diharapkan pada setiap tahun perencanaan, sekaligus mencerminkan progres pencapaian sasaran strategis secara kumulatif dalam jangka menengah.

Target kinerja Pusbin JF MKG menjadi acuan utama dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, serta berfungsi sebagai dasar dalam pengukuran keberhasilan pelaksanaan program pembinaan jabatan fungsional di bidang MKG. Melalui target kinerja yang jelas dan terukur, diharapkan pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional dapat dilaksanakan secara efektif dan akuntabel, serta memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas tata kelola jabatan fungsional dan penguatan kinerja organisasi Pusbin JF MKG secara keseluruhan.

Berikut indikator kinerja sasaran strategis Pusbin JF MKG yang akan dicapai:

Tabel 2.2. Sasaran, indikator, target Pusbin JF MKG Tahun 2025-2029

Sasaran	Indikator	Target					Satuan
		2025	2026	2027	2028	2029	
Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	Persentase pejabat fungsional di bidang MKG yang memenuhi standar kompetensi melalui uji kompetensi	0	70	75	80	85	%
	Jumlah penyusunan NSPK jabatan fungsional di bidang MKG yang terselesaikan	3	5	5	5	5	Dokumen
	Indeks kepuasan layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG	3	3,1	3,2	3,3	3,4	Skala Likert
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	90	90	90	90	90	Nilai
	Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	BB	BB	BB	A	A	Nilai
	Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	77	77	77	78	78	Nilai

B. Perjanjian Kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG Tahun 2025

Perjanjian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 merupakan dokumen kesepakatan kinerja antara Kepala Pusbin JF MKG dengan pimpinan di atasnya di lingkungan BMKG yaitu Sekretaris Utama BMKG. Perjanjian Kinerja ini memuat komitmen untuk mencapai target kinerja tahunan yang ditetapkan berdasarkan Renstra Pusbin JF MKG dan Renstra BMKG Tahun 2025–2029.

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 disusun sebagai dasar pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja Pusbin JF MKG selama Tahun 2025, serta menjadi acuan dalam penyusunan Laporan Kinerja (LAKIP) Pusbin JF MKG Tahun 2025. Pengukuran kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 dilakukan berdasarkan Perjanjian Kinerja (PK) Pusbin JF MKG yang telah ditetapkan pada tanggal 2 Januari 2025, kemudian dilakukan penyesuaian pada tanggal 1 Juli 2025 dengan penambahan 2 (dua) indikator kinerja pada Sasaran Kinerja “Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG”, yaitu Nilai Evaluasi AKIP dan Nilai Kearsipan Internal, dan terakhir disesuaikan kembali pada

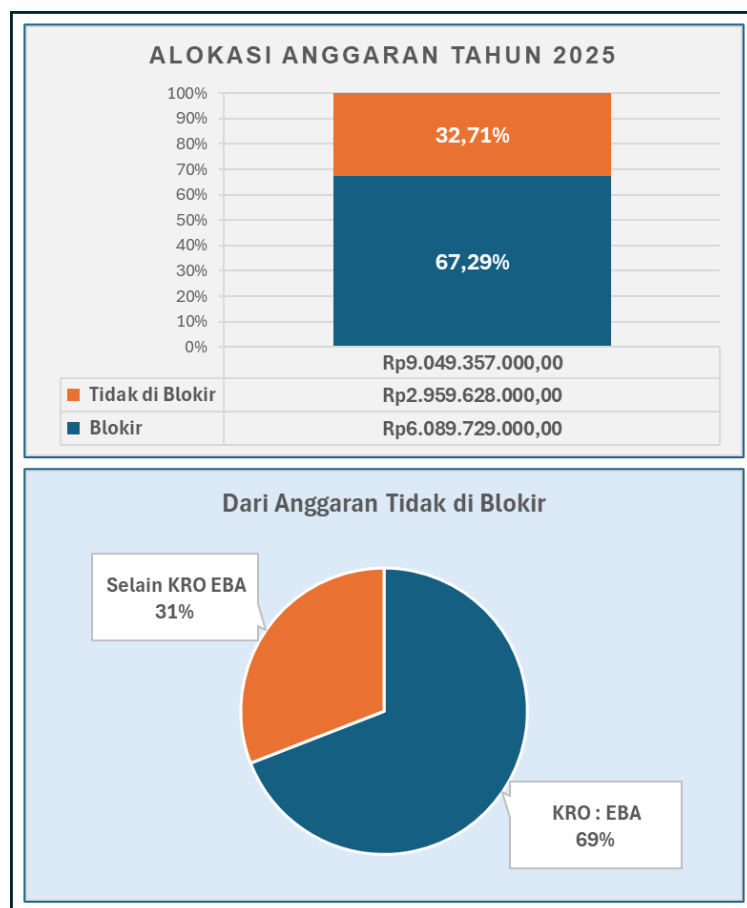
tanggal 10 November 2025 dikarenakan adanya perubahan Anggaran semula Rp. 9.914.096.000,- menjadi Rp. 9.049.357.000,-.

Pusbin JF MKG telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang mencakup sasaran, indikator kinerja serta target yang ingin dicapai seperti dituangkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	1. Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan	3 Dokumen
		2. Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG	3 Skala Likert
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	3. Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	90 Nilai
		4. Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	BB Nilai
		5. Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	77 Nilai

Untuk mewujudkan target yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja tersebut, terangkum dalam kegiatan Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofiska dengan menggunakan alokasi anggaran yang tercantum dalam DIPA BMKG Tahun 2025 sebesar Rp. 9.049.357.000,-



Gambar 2.2. Alokasi Anggaran Pusbin JF MKG Tahun 2025

Dari alokasi anggaran yang tercantum dalam DIPA BMKG Tahun 2025 sebesar Rp. 9.049.357.000,-, alokasi **diblokir** sebesar Rp. 6.089.729.000 (**67,29 %**), **tidak diblokir** sebesar Rp. 2.959.628.000 (**32,71 %**).

Dari alokasi anggaran yang tidak diblokir sebesar Rp. 2.959.628.000, Rp. 2.045.292.000 (**69,11 %**) digunakan untuk **Layanan Dukungan Manajemen Internal** (KRO : EBA) seperti Gaji dan Tunjangan, Operasional dan Pemeliharaan Kantor. Sisanya sebesar 914.336.000 (**30,89 %**) digunakan untuk **selain Layanan Dukungan Manajemen Internal** untuk mendukung pencapaian target kinerja Pusbin JF MKG seperti Penyusunan NSPK (KRO : AFA), Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi (Untuk Memenuhi Kebutuhan Dasar Satker Baru) (KRO : CAN), dan Layanan Sarana dan Prasarana Internal (KRO : EBB) untuk memenuhi kebutuhan dasar Satker baru).

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menyajikan capaian kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) Tahun 2025 sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan strategis BMKG dan Sekretariat Utama. Penyajian Bab III dimaksudkan untuk memberikan informasi yang komprehensif, terukur, dan transparan mengenai tingkat pencapaian sasaran kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja, khususnya yang selaras dengan Rencana Strategis Pusbin JF MKG Tahun 2025–2029. Akuntabilitas kinerja disajikan secara sistematis dengan mengacu pada prinsip Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang mencakup pengukuran capaian kinerja organisasi, analisis ketercapaian target dan faktor yang memengaruhinya, keterkaitan antara kinerja dengan realisasi anggaran, serta penilaian kinerja pendukung lainnya. Dengan demikian, bab ini diharapkan dapat menggambarkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas penyelenggaraan program dan kegiatan Pusbin JF MKG sebagai dasar evaluasi dan perbaikan kinerja berkelanjutan.

A. Capaian Kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

A.1. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusbin JF MKG) Tahun 2025 dilaksanakan sebagai bagian dari penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk menilai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi. Pengukuran kinerja dimaksudkan sebagai dasar pertanggungjawaban kinerja Pusbin JF MKG atas pelaksanaan tugas dan fungsi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), serta sebagai bahan evaluasi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2025.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 dengan realisasi kinerja yang dicapai pada akhir periode pelaporan. Target kinerja tersebut disusun berdasarkan sasaran kegiatan dan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Pusbin JF MKG Tahun 2025–2029 dan selaras dengan tujuan Sekretariat Utama BMKG. Dengan demikian, pengukuran kinerja memastikan adanya keterkaitan yang konsisten antara perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, dan pelaporan kinerja.

Indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran kinerja telah memenuhi prinsip *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound (SMART)* serta berorientasi pada hasil (*result oriented*). Indikator kinerja mencakup indikator *output* dan indikator *outcome* yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran kegiatan, khususnya peningkatan kualitas layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika serta peningkatan kualitas tata kelola organisasi Pusbin JF MKG.

Pengumpulan data kinerja dilaksanakan melalui mekanisme pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala dengan memanfaatkan sistem informasi kinerja internal BMKG (e-Kinerja). Proses pemantauan dan evaluasi dilakukan mulai dari penetapan Perjanjian Kinerja, penyusunan rencana aksi kinerja, hingga pelaksanaan revaluasi capaian kinerja secara periodik. Hasil pengukuran dan evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar penyusunan Laporan Kinerja, bahan pengambilan keputusan manajerial, serta dasar perumusan langkah perbaikan kinerja berkelanjutan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Pusbin JF MKG sesuai dengan prinsip SAKIP KemenPANRB.

Capaian kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	1. Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan	3 Dokumen	3 Dokumen	100%
		2. Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG	3 Skala Likert	3,58 Skala Likert	119%
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	3. Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	90 Nilai	84,04 Nilai	93,38%
		4. Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	BB Nilai *)	-	-
		5. Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	77 Nilai	77 Nilai	100%

*) *Belum dilakukan evaluasi, karena LAKIP Tahun 2025 baru disusun di tahun ini*

Metode pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menghitung perbandingan antara realisasi dan target pada masing-masing indikator kinerja. Capaian kinerja dinyatakan dalam bentuk persentase, yang menunjukkan tingkat keberhasilan pencapaian target. Untuk indikator yang bersifat kualitatif, seperti indeks kepuasan layanan, pengukuran dilakukan menggunakan Skala Likert yang hasilnya kemudian dikonversi ke dalam persentase capaian kinerja.

Dalam Tahun 2025, Pusbin JF MKG menetapkan dua Sasaran Kegiatan utama, yaitu: (1) meningkatnya kualitas layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG, dan (2) meningkatnya kualitas tata kelola organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG. Masing-masing sasaran kegiatan diukur melalui beberapa indikator kinerja yang relevan dengan karakteristik dan ruang lingkup tugas Pusbin JF MKG.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja telah mencapai target yang ditetapkan, bahkan terdapat indikator yang melampaui target. Namun demikian, terdapat pula indikator yang capaian kinerjanya belum optimal yaitu Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG, yang menjadi bahan evaluasi dan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan kinerja pada tahun berikutnya.

Secara keseluruhan, pengukuran kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tingkat pencapaian sasaran kegiatan, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan analisis capaian kinerja, evaluasi penggunaan sumber daya, serta perumusan langkah-langkah perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi ke depan.

Sebagaimana yang sudah disampaikan pada Renstra Pusbin JF MKG Tahun 2025, bahwa Pusbin JF MKG baru terbentuk di akhir Tahun 2024 sebagai tindak lanjut dari penguatan kelembagaan dan pembinaan sumber daya manusia di bidang MKG, maka struktur kinerja dan anggaran baru disusun di tahun 2025 untuk periode jangka menengah 2025-2029.

Dengan telah disusunnya struktur kinerja dan anggaran tersebut, maka LAKIP Tahun 2025 merupakan LAKIP tahun pertama dari pencapaian kinerja Pusbin JF MKG untuk periode Renstra 2025-2029, sehingga dalam LAKIP Pusbin JF MKG Tahun 2025, belum dapat membandingkan target, realisasi, dan capaian tahun 2025 dengan target, realisasi, dan capaian tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir.

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra 2025-2029)

No.	Sasaran Indikator Kinerja	Tahun 2025			Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Target	Target	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG							
	1. Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan	3 Dokumen	3 Dokumen	100%	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen
	2. Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG	3 Skala Likert	3,58 Skala Likert	119%	3,1 Skala Likert	3,2 Skala Likert	3,3 Skala Likert	3,4 Skala Likert
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG							
	3. Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	90 Nilai	84,04 Nilai	93,38%	90 Nilai	90 Nilai	90 Nilai	90 Nilai
	4. Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	BB Nilai *)	-	-	BB Nilai	BB Nilai	A Nilai	A Nilai
	5. Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	77 Nilai	77 Nilai	100%	77 Nilai	77 Nilai	78 Nilai	78 Nilai

*) Belum dilakukan evaluasi, karena LAKIP Tahun 2025 baru disusun di tahun ini

A.2. Analisis Capaian Kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, secara umum Pusbin JF MKG telah menunjukkan capaian kinerja yang baik. Pada Sasaran Kegiatan meningkatnya kualitas layanan tata kelola Jabatan Fungsional di bidang MKG, seluruh indikator kinerja dapat dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan salah satu indikator menunjukkan capaian yang melampaui target.

Sasaran Kegiatan 1

Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG

Sasaran kegiatan Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG ditetapkan dengan tujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembinaan Jabatan Fungsional di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kebutuhan pemangku kepentingan. Sasaran ini diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh proses tata kelola Jabatan Fungsional MKG, mulai dari perencanaan kebutuhan, pembinaan, hingga pemberian layanan teknis dan administratif, dilaksanakan secara sistematis, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Melalui sasaran kegiatan ini, Pusbin JF MKG berupaya menyediakan landasan kebijakan, norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang jelas dan komprehensif sebagai pedoman bagi unit kerja dan pejabat fungsional di bidang MKG. Ketersediaan NSPK yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kepastian hukum, keseragaman pemahaman, serta konsistensi dalam pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional MKG di seluruh lingkungan kerja.

Selain itu, sasaran kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan kepada para pemangku kepentingan, khususnya pejabat fungsional dan unit pengelola kepegawaian, melalui penyelenggaraan layanan tata kelola yang responsif, tepat waktu, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan. Peningkatan kualitas layanan tersebut diukur tidak hanya dari terpenuhinya target output, tetapi juga dari persepsi dan tingkat kepuasan penerima layanan terhadap kinerja Pusbin JF MKG.

Dengan tercapainya sasaran kegiatan ini, diharapkan tata kelola Jabatan Fungsional di bidang MKG dapat mendukung pengembangan karier pejabat fungsional secara berkelanjutan, meningkatkan kinerja organisasi, serta

berkontribusi pada terwujudnya manajemen aparatur sipil negara yang profesional dan berdaya saing sesuai dengan arah kebijakan reformasi birokrasi.

Indikator Kinerja 1

Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan

Indikator ini mengukur jumlah dokumen Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang berhasil disusun/diselesaikan dalam rangka mendukung pengelolaan jabatan fungsional di bidang MKG. Penyusunan NSPK bertujuan untuk menyediakan dasar hukum, pedoman teknis, serta acuan operasional dalam pelaksanaan tugas dan pembinaan jabatan fungsional MKG, termasuk pengangkatan, kenaikan jenjang, penilaian angka kredit, pengembangan karier, dan sebagainya. Dari sisi Pusbin JF MKG, kalimat berhasil disusun/diselesaikan terbatas pada penyelesaian rancangan yang tersampaikan kepada Unit Kerja Biro Hukum, Humas dan Kerjasama untuk selanjutnya proses pengesahan dilakukan di Biro Hukum, Humas, dan Kerjasama.

Tabel 3.3. Capaian Indikator Kinerja 1

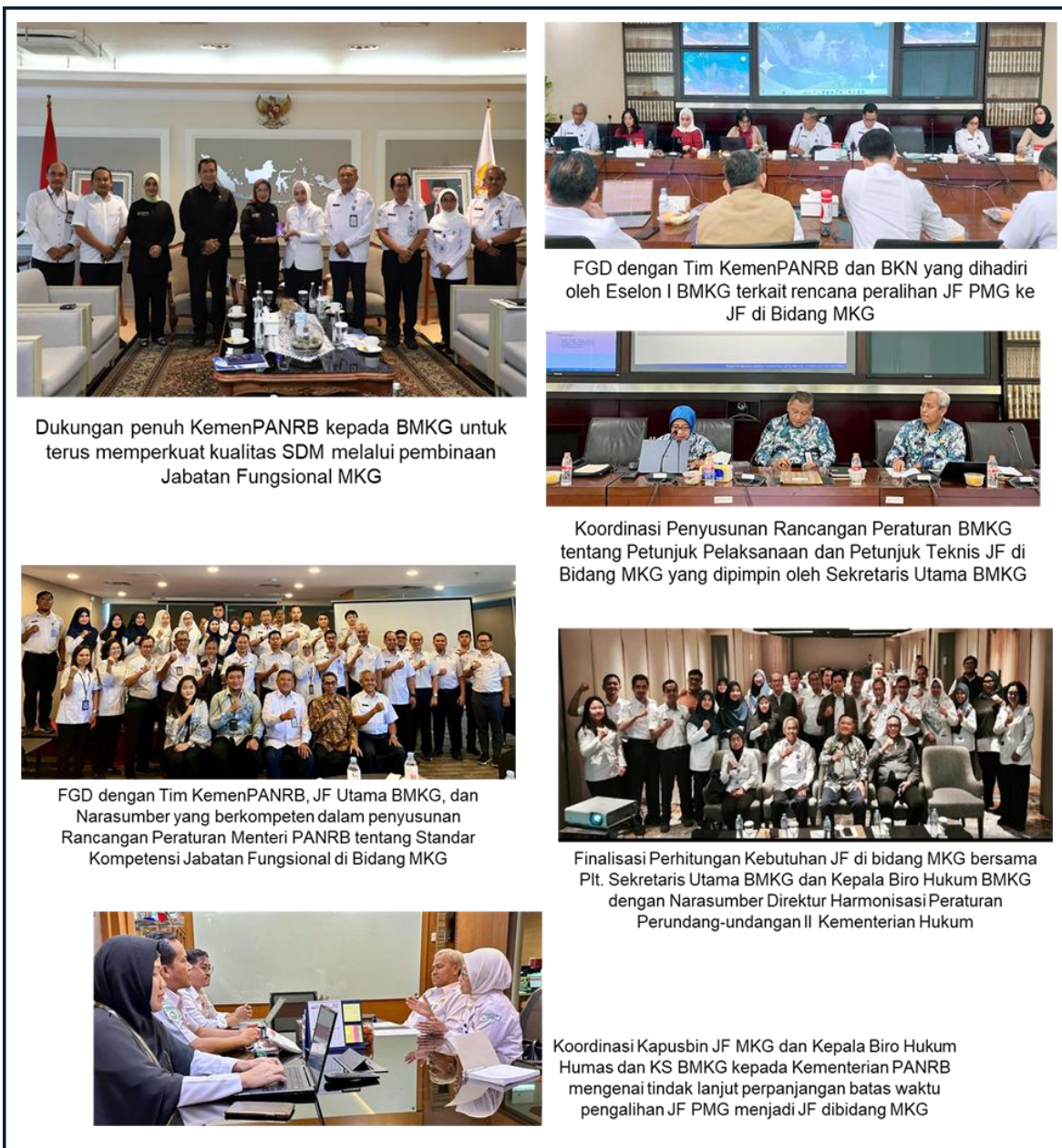
Indikator Kinerja 1 Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan		
<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Capaian</i>
3 Dokumen	3 Dokumen	100%

Indikator jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di bidang MKG mencapai target secara penuh dengan realisasi sebanyak 3 (tiga) dokumen NSPK yang berhasil disusun. Ketiga dokumen tersebut meliputi:

- (1) Rancangan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional di Bidang MKG;
- (2) Rancangan Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; dan
- (3) Rancangan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG.

Penyusunan ketiga regulasi tersebut dimaksudkan sebagai landasan teknis dalam rangka rencana peralihan dan/atau penyesuaian Jabatan Fungsional Pengamat Meteorologi dan Geofisika (PMG) menjadi Jabatan Fungsional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (MKG). Dokumen NSPK tersebut disusun secara komprehensif dengan mengacu pada kebutuhan organisasi, pengembangan karier jabatan fungsional, serta arah kebijakan reformasi birokrasi dan manajemen ASN sebagai amanah dalam rencana mengimplementasikan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 23 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Pasal 22, di mana Pusbin JF MKG sebagai Instansi Pembina mempunyai tugas : menyusun pedoman formasi, menyusun standar kompetensi, dan menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional MKG.

Penyusunan dilakukan mulai dari mempelajari dan mengumpulkan regulasi-regulasi yang sejenis sebagai referensi, menyusun draf awal, melakukan pembahasan dan koordinasi secara intens dengan unit kerja yang terkait di internal BMKG (Kedeputan Teknis dan UPT, Biro Hukum Humas dan Kerjasama, Biro SDMO, PPSDM, STMKG), koordinasi dan konsolidasi dengan pihak eksternal BMKG (KemenPANRB, BKN, benchmarking dengan K/L lainnya), hingga menyusun draf final untuk selanjutnya proses pengesahan NSPK dilakukan oleh Biro Hukum Humas dan Kerjasama. Dalam penyusunannya, Pusbin JF MKG juga senantiasa berkoordinasi kepada pimpinan berkaitan dengan point-point yang memerlukan arahan dan kebijakan pimpinan.



Gambar 3.1. Dukungan dan Kontribusi Pimpinan dan Para TF serta dukungan dari Instansi Pembina SDM (KemenPANRB dan BKN) dalam penyelesaian NSPK

Indikator Kinerja 2

Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG

Indikator **Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG** digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap kualitas penyelenggaraan layanan tata kelola Jabatan Fungsional MKG yang dilaksanakan oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG. Indikator ini merepresentasikan persepsi pemangku kepentingan terhadap berbagai aspek pelayanan, antara lain kejelasan prosedur, kemudahan akses layanan, ketepatan waktu, kompetensi

petugas, serta kualitas hasil layanan. Pengukuran indikator ini bertujuan untuk menilai secara objektif mutu layanan yang diberikan, menjadi dasar evaluasi kinerja dan perbaikan berkelanjutan, serta mendukung terwujudnya tata kelola Jabatan Fungsional MKG yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan pengguna.

Pengukuran Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG penting dilakukan sebagai instrumen untuk menilai kualitas layanan secara objektif dari perspektif pengguna layanan, sekaligus sebagai wujud akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengukuran ini memberikan umpan balik yang terukur mengenai kesesuaian layanan dengan kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, sehingga menjadi dasar evaluasi kinerja dan perbaikan layanan secara berkelanjutan.

Teknik atau metode survei yang digunakan untuk mencari indeks kepuasan layanan merujuk kepada Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat. Dari 12 (dua belas) unsur pelayanan yang terdapat dalam Peraturan Kepala BMKG tersebut, Pusbin JF MKG menetapkan 9 (sembilan) unsur pelayanan yang digunakan sebagai data dalam melakukan perhitungan hasil survey.

Adapun 9 unsur pelayanan yang ditetapkan oleh Pusbin JF MKG dan digunakan dalam mengukur indeks kepuasan layanan antar lain:

1. Persyaratan pelayanan
2. Informasi yang diperoleh
3. Prosedur pelayanan
4. Waktu pelayanan
5. Penanganan pengaduan, saran, dan masukan
6. Kriteria petugas/pelaksana layanan
7. Kompetensi pelaksana
8. Perilaku pelaksana
9. Keamanan dan kenyamanan sarana dan prasarana pelayanan

Jawaban atas kuesioner yang diisi oleh responden dimulai dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Penilaian atas jawaban dibagi ke dalam 4 (empat) kategori, meliputi :

- a. Tidak setuju, diberi nilai persepsi 1;
- b. Kurang setuju, diberi nilai persepsi 2;
- c. Setuju, diberi nilai persepsi 3; atau
- d. Sangat setuju, diberi nilai persepsi 4.

Metode pelayanan data dan jawaban atau tanggapan dari pengguna layanan dihitung dengan menggunakan Skala Likert. Pengolahan data survei layanan tata kelola JF MKG dilakukan dengan pengolahan komputer sistem database yang dikelola oleh Direktorat Data dan Komputasi yang saat ini masih menggunakan *IP Local* melalui tautan <http://172.19.2.187/login>.

Gambar 3.2. Tampilan awal survei kepuasan pengguna layanan

Pertanyaan	Tingkat Kepuasan				Tingkat Kepentingan			
	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	Tidak Penting	Kurang Penting	Penting	Sangat Penting
Persyaratan pelayanan								
Persyaratan pelayanan disusun secara terbuka, jelas dan mudah dipenuhi oleh pengguna layanan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informasi yang diperoleh								
Informasi kegiatan atau pelayanan yang disajikan mudah diakses, relevan, dan terkini	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prosedur pelayanan								
Alur kegiatan atau pelayanan disusun secara jelas dan sederhana sesuai prosedur serta mendukung pencegahan KKN.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Waktu pelayanan								
Kecepatan merespon pertanyaan, permintaan, atau pengaduan dari peserta kegiatan atau pengguna layanan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Penanganan pengaduan, saran, dan masukan								
Sikap dan tutur kata petugas dalam menangani pengaduan, keluhan, saran dan masukan dari peserta kegiatan atau pengguna layanan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kriteria petugas/pelaksana layanan								
Keberadaan petugas saat pelaksanaan kegiatan atau pelayanan jelas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kompetensi pelaksana								
Pemahaman petugas terhadap substansi kegiatan atau pelayanan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Perilaku pelaksana								
Sikap dan perilaku petugas saat pelaksanaan kegiatan atau pelayanan baik dan bertanggung jawab	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Keamanan dan kenyamanan sarana prasarana pelayanan								
Sarana dan prasarana saat pelaksanaan kegiatan atau pelayanan aman, nyaman dan mudah dijangkau	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Gambar 3.3. Tampilan pertanyaan survei kepuasan pengguna layanan

Berbeda dengan aplikasi SKM BMKG yang ditujukan keseluruhan masyarakat pengguna layanan BMKG, aplikasi ini ditujukan kepada pengguna layanan Pusbin JF MKG diantaranya para Pejabat Fungsional MKG di Pusat dan Daerah. Aplikasi tersebut baru selesai disusun di bulan September 2025, *deploy* ke sistem database di bulan Oktober 2025, dan baru dilakukan tahap uji coba survei di bulan November

2025 dengan total responden sampai dengan bulan Desember 2025 sejumlah 70 responden.

LAPORAN ANALISIS SURVEY KEPUASAN	
Periode: 01/01/2025 - 31/12/2025	
Dibuat pada: 08/12/2025 04:08	
1. STATISTIK UMUM	
Jumlah Responden	70
Rata-rata Kepuasan	3.5
Rata-rata Kepentingan	3.66
Gap Keseluruhan	0.16

Gambar 3.4. Screenshot Laporan Analisis Survei Kepuasan Pengguna Layanan

Berdasarkan hasil pengolahan survei kepuasan terhadap layanan tata kelola jabatan fungsional MKG, dari 70 responden, diperoleh hasil analisis perhitungan mencapai nilai 3,58 dari target 3 pada skala Likert.

Tabel 3.4. Capaian Indikator Kinerja 2

Indikator Kinerja 2		
Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG		
Target	Realisasi	Capaian
3 Skala Likert	3,58 Skala Likert	119%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum pengguna layanan menilai kualitas layanan tata kelola Jabatan Fungsional MKG berada pada tingkat yang sangat baik dan telah memenuhi bahkan melampaui standar kualitas layanan yang ditetapkan. Namun aplikasi ini masih perlu disempurnakan dan jumlah responden juga perlu ditingkatkan. Penyempurnaan aplikasi khususnya terkait perhitungan nilai menggunakan “nilai rata-rata tertimbang” masing-masing unsur pelayanan dan menambahkan hasil perhitungan Nilai Interval Indeks Kepuasan Layanan agar diperoleh nilai terhadap Mutu Pelayanan (A: Sangat Baik / B: Baik / C: Kurang Baik / D: Tidak Baik).

Sasaran Kegiatan 2

Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Organisasi Yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional di Bidang MKG

Pada Sasaran Kegiatan meningkatnya kualitas tata kelola organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG, capaian kinerja menunjukkan hasil yang bervariasi. Nilai IKPA mencapai 93,38% dari target yang ditetapkan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran telah berjalan cukup baik namun masih memerlukan peningkatan. Indikator nilai kearsipan internal berhasil mencapai target secara penuh (100%), sedangkan indikator nilai evaluasi AKIP belum dapat dinilai karena Pusbin JF MKG baru menyusun LAKIP Tahun 2025 dan evaluasi LAKIP Tahun 2025 akan dilaksanakan di Tahun 2026 oleh Biro Perencanaan.

Indikator Kinerja 3

Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Indikator kinerja pelaksanaan anggaran yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan melalui aplikasi OMSPAN untuk menilai kualitas pengelolaan anggaran satuan kerja. Nilai ini mencerminkan tingkat kepatuhan, efektivitas, dan efisiensi pelaksanaan anggaran Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG dalam satu tahun anggaran. Nilai IKPA menjadi representasi keterkaitan antara perencanaan anggaran, pelaksanaan kegiatan, serta pengendalian dan pelaporan keuangan. Pengukuran indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan anggaran pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG dilaksanakan secara tertib, efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, indikator ini juga berfungsi sebagai alat evaluasi atas kualitas manajemen anggaran dan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Nilai IKPA juga berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, karena kualitas pelaksanaan anggaran yang baik akan berdampak langsung pada kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan pembinaan Jabatan Fungsional MKG. Ukuran keberhasilan indikator ini ditentukan berdasarkan capaian nilai IKPA dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan, di mana semakin mendekati atau melampaui target menunjukkan semakin baik kualitas pelaksanaan anggaran.

Penghitungan Nilai IKPA dilakukan berdasarkan komponen penilaian kinerja pelaksanaan anggaran yang mencakup antara lain kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan anggaran, ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, kepatuhan terhadap regulasi pengelolaan keuangan, kualitas pelaksanaan revisi anggaran, serta ketertiban dan ketepatan penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan. Data penilaian diperoleh dari sistem pengelolaan keuangan yang terintegrasi dan dievaluasi secara periodik untuk menghasilkan nilai akhir IKPA sebagai cerminan kualitas pelaksanaan anggaran pada satuan kerja.

Tabel 3.5. Capaian Indikator Kinerja 3

Indikator Kinerja 3 Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG		
Target	Realisasi	Capaian
90 Nilai	84,04 Nilai	93,38%

Pada tahun 2025, indikator Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG ditetapkan dengan target sebesar **90 nilai**, sementara realisasi yang dicapai adalah **84,04 nilai**, sehingga capaian kinerja mencapai **93,38 persen**. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pelaksanaan anggaran tergolong baik, meskipun belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Nilai ini mencerminkan bahwa secara umum pengelolaan anggaran telah dilaksanakan sesuai ketentuan, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam aspek-aspek tertentu yang mempengaruhi kualitas pelaksanaan anggaran.

Belum tercapainya target Nilai IKPA secara optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- Ketidaksesuaian antara alokasi anggaran TA 2025 dengan rencana pelaksanaan kegiatan, dimana proses penyusunan anggaran dilakukan pada tahun 2024 sebelum ditetapkannya sasaran kegiatan dan indikator kinerja Pusbin JF MKG secara definitif. Hal ini menyebabkan perencanaan anggaran belum sepenuhnya berbasis kinerja dan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan riil pelaksanaan kegiatan. Kondisi tersebut berdampak pada efektifitas pengelolaan anggaran, khususnya dalam menjaga konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian

anggaran, seperti melakukan beberapa kali penyesuaian melalui mekanisme revisi anggaran baik kewenangan KPA dan revisi DIPA (Kanwil).

Kondisi anggaran tahun 2025 yang sebagian besar mengalami pemblokiran sehingga tidak dapat direalisasikan sesuai dengan rencana. Pemblokiran anggaran tersebut berdampak pada tertundanya pelaksanaan sejumlah kegiatan, rendahnya realisasi anggaran, serta terbatasnya fleksibilitas satuan kerja dalam melakukan penyesuaian pelaksanaan program dan kegiatan. Kondisi ini turut mempengaruhi komponen penilaian IKPA, khususnya yang berkaitan dengan penyerapan anggaran dan kesesuaian antara perencanaan dan realisasi kegiatan.

Sebagai upaya untuk meminimalkan dampak terhadap kinerja pelaksanaan anggaran dan menjaga kualitas pengelolaan keuangan, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG telah melakukan berbagai alternatif solusi, antara lain melalui optimalisasi pelaksanaan kegiatan pada anggaran yang tidak terblokir, peningkatan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka percepatan pembukaan blokir anggaran, penyesuaian perencanaan kegiatan agar lebih adaptif terhadap kondisi anggaran, serta penguatan pengendalian internal dan kepatuhan administrasi keuangan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap pelaksanaan anggaran terus dilakukan sebagai dasar perbaikan manajemen anggaran pada periode berikutnya, sehingga diharapkan kualitas pelaksanaan anggaran dan capaian Nilai IKPA dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Indikator Kinerja 4

Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG adalah hasil penilaian Inspektorat BMKG terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG. Penilaian ini mencerminkan sejauh mana unit kerja mampu menyusun perencanaan kinerja yang selaras dengan tujuan organisasi, mengukur dan melaporkan kinerja secara akurat, menggunakan informasi kinerja dalam pengambilan keputusan, serta melaksanakan program/kegiatan dengan efektif, efisien, dan berorientasi hasil. Ukuran keberhasilan meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Nilai

Evaluasi AKIP ditetapkan oleh Inspektorat BMKG melalui proses evaluasi tahunan berdasarkan :

- Perencanaan kinerja (keselarasan tujuan, sasaran, dan indikator)
- Pengukuran Kinerja (kualitas indikator dan capaian kinerja)
- Pelaporan Kinerja (ketepatan, kelengkapan, dan analisis capaian)
- Evaluasi internal (pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan)
- Cascading Kinerja dan Anggaran (keterkaitan anggaran dengan hasil)

Tujuan penetapan indikator Nilai Evaluasi AKIP adalah untuk mendorong penguatan akuntabilitas kinerja organisasi serta memastikan bahwa seluruh proses perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan selaras dengan sasaran strategis organisasi. Manfaat dari pencapaian indikator ini antara lain meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja, memperkuat transparansi dan akuntabilitas penggunaan anggaran, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial dan perbaikan berkelanjutan.

Teknik atau metode yang digunakan dalam pengukuran indikator ini adalah melalui penyusunan dan implementasi dokumen SAKIP yang meliputi perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, pengukuran dan pelaporan kinerja tahunan (LAKIP), serta reviu internal atas keselarasan indikator, sasaran, dan capaian kinerja.

Tabel 3.6. Capaian Indikator Kinerja 4

Indikator Kinerja 4 Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG		
<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Capaian</i>
BB Nilai	Belum ada penilaian	

Pada tahun laporan 2025, realisasi dan capaian indikator belum dapat ditampilkan, mengingat **LAKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG baru pertama kali disusun pada Tahun 2025 dan belum dilakukan evaluasi AKIP oleh instansi penilai (Inspektorat BMKG), sehingga belum tersedia nilai evaluasi resmi.**

Indikator Kinerja 5

Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG merupakan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kualitas penyelenggaraan kearsipan internal, meliputi aspek kebijakan dan organisasi kearsipan, pengelolaan arsip dinamis aktif, sumber daya kearsipan, serta sarana dan prasarana pendukung. Indikator ini bertujuan untuk mewujudkan tertib arsip sejak awal pembentukan unit kerja serta memastikan tersedianya arsip yang autentik, andal, dan mudah diakses sebagai bagian dari akuntabilitas administrasi dan kinerja.

Tujuan penetapan indikator Nilai Kearsipan Internal adalah untuk mendorong terwujudnya tertib arsip, meningkatkan kualitas tata kelola administrasi, serta memastikan bahwa seluruh arsip yang dihasilkan dan diterima oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG dikelola secara sistematis dan sesuai standar. Manfaat yang diperoleh dari pencapaian indikator ini antara lain mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, memperkuat akuntabilitas kinerja, serta meminimalkan risiko kehilangan atau kerusakan arsip. Ukuran keberhasilan indikator dinyatakan melalui nilai hasil penilaian kearsipan internal, yang disusun berdasarkan unsur-unsur penilaian kearsipan.

Hasil penilaian terhadap pengelolaan kearsipan di lingkungan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG sesuai standar dan ketentuan internal BMKG. Penilaian ini mencerminkan tingkat kepatuhan unit kerja dalam menerapkan prinsip tertib arsip, mulai dari penciptaan, penggunaan, pemeliharaan, hingga penyusutan arsip.

Tabel 3.7. Hasil Perolehan Nilai Kearsipan Pusbin JF MKG Tahun 2025

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) 2025							
NO	ASPEK	NILAI STANDAR	NILAI	BOBOT SUB-ASPEK	NILAI SUB-ASPEK	BOBOT ASPEK	NILAI AKHIR
1	ASPEK PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	900			100	0.7	70
	1.1. SUBASPEK PENCIPTAAN ARSIP	400		0.28	28		
	1.2. SUBASPEK PENGGUNAAN ARSIP	100		0.28	28		
	1.3. SUBASPEK PEMELIHARAAN ARSIP	400		0.44	44		
	1.4. SUBASPEK PENYUSUTAN ARSIP	0		0	0		
2	ASPEK SUMBER DAYA KEARSIPAN	300			23.33333333	0.3	7
	2.1. SUBASPEK SUMBER DAYA MANUSIA KEARSIPAN	300		1	23.33333333		
	2.2. SUBASPEK PRASARANA DAN SARANA KEARSIPAN	0		0	0		
TOTAL NILAI STANDAR/ NILAI/ BOBOT ASPEK/ NILAI AKHIR						1	77 BB (SANGAT BAIK)

REFERENSI NILAI DAN LEVEL		
NO	LEVEL	SKOR
1	0	0
2	1	20
3	2	50
4	3	70
5	4	100

Pengukuran indikator dilakukan melalui penilaian kearsipan internal menggunakan instrumen yang telah ditetapkan, dengan menilai unsur kebijakan kearsipan, pengelolaan arsip dinamis, ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya kearsipan, serta sarana pendukung.

Tabel 3.8. Capaian Indikator Kinerja 5

Indikator Kinerja 5 Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG		
Target	Realisasi	Capaian
77 Nilai	77 Nilai	100%

Pada tahun pelaporan 2025, target indikator ditetapkan sebesar **77 nilai** dan berhasil direalisasikan sebesar **77 nilai**, sehingga capaian kinerja mencapai **100 persen**. Dalam pelaksanaannya, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG sebagai unit kerja yang **baru berdiri** di akhir Tahun 2024 belum menghasilkan arsip inaktif. Oleh karena itu, fokus pengelolaan kearsipan diarahkan pada **arsip aktif**, yang dikelola secara tertib melalui **e-office untuk penomoran naskah dinas** serta **aplikasi SRIKANDI** sebagai sistem pengelolaan arsip elektronik.

A.3. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Sasaran Kegiatan 1

Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG

Sasaran kegiatan Meningkatkan Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG ditetapkan untuk memastikan terselenggaranya layanan pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang berkualitas, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan pemangku kepentingan. Sasaran ini diarahkan untuk memperkuat aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi layanan tata kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG agar berjalan secara sistematis dan berkelanjutan. Tingkat pencapaian sasaran diukur melalui indikator-indikator kinerja yang merepresentasikan kualitas regulasi, kepuasan pengguna layanan, serta ketertiban pengelolaan anggaran sebagai bagian dari akuntabilitas kinerja organisasi.

Indikator Kinerja 1

Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan

Keberhasilan pencapaian indikator *Penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG* dengan realisasi sebanyak 3 (tiga) dokumen NSPK dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling mendukung, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pengelolaan sumber daya.

Pertama, keberhasilan tersebut didukung oleh **perencanaan kinerja yang jelas dan terarah**, di mana penyusunan NSPK telah ditetapkan sebagai prioritas utama dalam Perjanjian Kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025. Penetapan target yang spesifik dan terukur mendorong fokus organisasi dalam mengalokasikan waktu, sumber daya, dan perhatian manajerial secara optimal pada kegiatan penyusunan regulasi.

Kedua, dari aspek sumber daya manusia, proses penyusunan NSPK dihadapkan pada **tantangan keterbatasan kompetensi SDM Pusbin JF MKG**, khususnya belum tersedianya SDM yang memiliki kompetensi sebagai **Analisis SDM Aparatur**. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri mengingat penyusunan regulasi Jabatan Fungsional membutuhkan pemahaman yang mendalam mengenai manajemen ASN, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta perumusan standar kompetensi

jabatan. Meskipun demikian, keterbatasan tersebut dapat dikelola melalui optimalisasi SDM yang ada, pembagian peran secara efektif, serta penguatan koordinasi dan konsultasi dengan unit dan pemangku kepentingan terkait yang memiliki kompetensi di bidang manajemen SDM aparatur. Upaya tersebut memungkinkan proses penyusunan NSPK tetap dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan, sekaligus menjadi pembelajaran organisasi dalam memperkuat kapasitas SDM ke depan.

Ketiga, keberhasilan indikator ini juga dipengaruhi oleh **koordinasi dan sinergi yang efektif** dengan pemangku kepentingan terkait, baik di lingkungan internal BMKG maupun dengan instansi eksternal. Proses penyusunan NSPK dilakukan melalui pembahasan, konsultasi, dan penyelarasan substansi sehingga dokumen yang dihasilkan mampu mengakomodasi kebutuhan organisasi dan arah kebijakan nasional di bidang jabatan fungsional.

Keempat, adanya **dukungan manajemen dan kepemimpinan** turut berperan penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan. Dukungan tersebut tercermin dalam pengambilan keputusan yang tepat waktu, fasilitasi proses penyusunan, serta pengawalan terhadap tahapan kegiatan sehingga target penyusunan NSPK dapat diselesaikan sesuai rencana.

Meskipun seluruh dokumen NSPK telah berhasil disusun sesuai target dan jadwal yang ditetapkan, implementasi lebih lanjut dari regulasi-regulasi dimaksud belum dapat dilaksanakan. Hal ini disebabkan adanya kebijakan pemerintah terhadap keterbatasan anggaran dan fiskal nasional sehingga membatasi ruang alokasi anggaran yang berdampak pada beberapa Kementerian/Lembaga dalam melakukan penguatan SDM Fungsional, salah satunya BMKG yaitu terhadap rencana peralihan dari JF PMG menjadi JF di Bidang MKG, hingga berakhirnya masa berlaku Peraturan Menteri PANRB Nomor 23 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika pada tanggal 29 Desember 2025 peralihan dan/atau penyesuaian dari Jabatan Fungsional PMG ke Jabatan Fungsional di Bidang MKG belum dapat dilakukan.

Namun demikian, capaian kinerja pada indikator ini tetap dinilai optimal karena Pusbin JF MKG telah melaksanakan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam menyiapkan seluruh dokumen NSPK yang diperlukan sebagai bentuk kesiapan

regulasi. Dokumen yang telah disusun tersebut dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dan dasar penyesuaian kebijakan di masa mendatang apabila kebijakan peralihan Jabatan Fungsional di Bidang MKG kembali diberlakukan.

Indikator Kinerja 2

Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh adanya standarisasi dan kejelasan tata kelola layanan, peningkatan kompetensi petugas dalam memberikan layanan dan pendampingan kepada pengguna, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi yang memudahkan akses serta mempercepat proses layanan, serta komitmen organisasi untuk memberikan pelayanan prima dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan. Meskipun capaian kinerja indikator ini tergolong sangat baik, masih terdapat tantangan yang perlu diperhatikan, khususnya terkait keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi khusus dalam analisis dan pengembangan tata kelola Jabatan Fungsional.

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas layanan ke depan, berbagai alternatif solusi telah dan terus dilakukan, antara lain melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, penyempurnaan sistem dan mekanisme layanan berbasis digital, penguatan koordinasi dengan unit kerja dan pemangku kepentingan terkait, serta pemanfaatan hasil Survei Kepuasan Masyarakat sebagai dasar perbaikan layanan secara berkelanjutan.

Sasaran Kegiatan 2

Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Organisasi Yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional di Bidang MKG

Sasaran kegiatan Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG ditetapkan dalam rangka membangun tata kelola organisasi yang akuntabel, transparan, dan tertib administrasi, sejalan dengan penguatan kelembagaan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG. Sasaran ini menekankan pada penerapan prinsip akuntabilitas kinerja dan ketertiban administrasi sebagai fondasi penyelenggaraan organisasi yang baik. Pencapaian sasaran diukur melalui indikator kinerja yang menggambarkan kualitas sistem akuntabilitas kinerja dan pengelolaan kearsipan internal sebagai bagian integral dari tata kelola organisasi.

Indikator Kinerja 3

Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Belum tercapainya target Nilai IKPA secara optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kondisi anggaran tahun 2025 yang sebagian besar **mengalami pemblokiran (67,29 %)** sehingga tidak dapat direalisasikan sesuai dengan rencana. Pemblokiran anggaran tersebut berdampak pada tertundanya pelaksanaan sejumlah kegiatan, rendahnya realisasi anggaran, serta terbatasnya fleksibilitas satuan kerja dalam melakukan penyesuaian pelaksanaan program dan kegiatan. Kondisi ini turut mempengaruhi komponen penilaian IKPA, khususnya yang berkaitan dengan penyerapan anggaran dan kesesuaian antara perencanaan dan realisasi kegiatan.

Sebagai upaya untuk meminimalkan dampak terhadap kinerja pelaksanaan anggaran dan menjaga kualitas pengelolaan keuangan, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG telah melakukan berbagai alternatif solusi, antara lain:

- optimalisasi pelaksanaan kegiatan pada anggaran yang tidak terblokir,
- peningkatan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka peningkatan pengetahuan tata kelola pelaksanaan anggaran dan percepatan pembukaan blokir anggaran,
- peningkatan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka percepatan pembukaan blokir anggaran,
- penyesuaian perencanaan kegiatan agar lebih adaptif terhadap kondisi anggaran, serta
- penguatan pengendalian internal dan kepatuhan administrasi keuangan.
- evaluasi berkala terhadap pelaksanaan anggaran terus dilakukan sebagai dasar perbaikan manajemen anggaran pada periode berikutnya, sehingga diharapkan kualitas pelaksanaan anggaran dan capaian Nilai IKPA dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Indikator Kinerja 4

Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Belum tersedianya nilai realisasi dan capaian indikator tersebut bukan disebabkan oleh kegagalan kinerja, melainkan sebagai konsekuensi dari tahapan awal penerapan SAKIP di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG.

Sebagai upaya mitigasi dan alternatif solusi, langkah-langkah yang telah dan sedang dilakukan antara lain penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja secara lebih sistematis, peningkatan pemahaman SDM terhadap prinsip SAKIP, serta penguatan koordinasi dengan unit pembina SAKIP di lingkungan BMKG. Upaya tersebut diharapkan dapat menjadi fondasi yang kuat dalam mendukung pelaksanaan evaluasi AKIP pada periode berikutnya, sehingga target nilai BB dapat dicapai secara bertahap dan berkelanjutan.

Indikator Kinerja 5

Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Keberhasilan pencapaian target indikator dipengaruhi oleh komitmen unit kerja dalam menerapkan ketentuan kearsipan sejak awal operasional, pemanfaatan sistem digital untuk pengelolaan arsip aktif, serta dukungan koordinasi internal dalam penyediaan bukti dukung penilaian. Kondisi belum adanya arsip inaktif tidak menjadi hambatan pencapaian kinerja, karena pengelolaan arsip aktif telah dilaksanakan secara sistematis dan sesuai ketentuan. Adapun tantangan yang dihadapi ke depan adalah perlunya peningkatan kapasitas SDM kearsipan dan kesiapan pengelolaan arsip inaktif seiring bertambahnya usia dan volume arsip unit kerja.

Sebagai alternatif solusi dan upaya perbaikan berkelanjutan, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG melakukan penguatan pemahaman kearsipan, optimalisasi pemanfaatan *e-office* dan aplikasi SRIKANDI, serta persiapan penataan arsip inaktif secara bertahap guna menjaga dan meningkatkan kualitas kearsipan internal pada periode selanjutnya.

A.4. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan untuk menilai sejauh mana pemanfaatan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, anggaran, maupun sarana dan prasarana, telah digunakan secara optimal dalam mendukung pencapaian kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG (Pusbin JF MKG) Tahun 2025.

A.4.a. Efisiensi Anggaran

Efisiensi didefinisikan sebagai suatu hubungan antara hasil (*output*) yang ingin dicapai dengan sumber daya (*input*) yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dalam pencapaian output tersebut menggunakan input seminimal mungkin.

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan rumus efisiensi dari Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 dengan rumus sebagai berikut:

$$E = \frac{(AA \times CSS) - RA}{n} + 100\%$$

Di mana:

E = Efisiensi

AA = Alokasi anggaran sasaran strategis

RA = Realisasi anggaran sasaran strategis

CSS = Capaian kinerja sasaran strategis

N = Jumlah alokasi anggaran sasaran strategis

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh hasil efisiensi tahun 2025 sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 3.9. Perhitungan Efisiensi atas Penggunaan Sumber Daya Pusbin JF MKG Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Capaian Sasaran Strategis (CSS)	Alokasi Anggaran (AA) <i>[di anggaran yang tidak di blokir]</i>	Realisasi Anggaran (RA)	AA x CSS	(AA x CSS) - RA
1	Meningkatnya kualitas layanan tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG	103,10%	2.959.628.000,00	2.801.762.396,00	3.051.228.486,60	249.466.090,60
					8,18%	

Berdasarkan tabel di atas, kategori efisiensi anggaran Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG (Pusbin JF MKG) Tahun 2025 sebesar **8,18%** menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilaksanakan dengan tingkat efisiensi yang **cukup baik**, di mana capaian kinerja dapat diraih dengan penggunaan anggaran yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan alokasi yang direncanakan.

A.4.b. Efisiensi SDM

Efisiensi sumber daya manusia dianalisis untuk melihat sejauh mana jumlah, kompetensi, dan pemanfaatan pegawai di Pusbin JF MKG telah mampu mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Pada tahun 2025, Pusbin JF MKG masih memiliki keterbatasan jumlah SDM, terutama pada posisi yang memerlukan analisis kebijakan dan SDM Aparatur di bidang pembinaan jabatan fungsional.

Dalam kondisi tersebut, Pusbin JF MKG menerapkan strategi efisiensi SDM melalui pengaturan prioritas kerja, pembagian tugas yang adaptif dan proporsional, serta optimalisasi peran pegawai sesuai dengan fungsi dan kompetensinya. Pelaksanaan tugas dilakukan secara multi-tasking dengan tetap memperhatikan akuntabilitas dan kualitas hasil kerja, sehingga kegiatan utama tetap dapat dilaksanakan meskipun dengan jumlah SDM yang terbatas. Selain itu, efisiensi SDM juga didukung melalui peningkatan koordinasi internal lintas unit kerja di lingkungan BMKG.

A.4.c. Efisiensi Sarana dan Prasarana

Analisis efisiensi sarana dan prasarana dilakukan untuk menilai pemanfaatan fasilitas kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG (Pusbin JF MKG) Tahun 2025.

Sebagai unit kerja yang baru terbentuk pada Oktober 2024, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG (Pusbin JF MKG) masih memiliki keterbatasan sarana dan prasarana sebagai sumber daya pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sejak April 2025, Pusbin JF MKG menempati **Lantai 3 Gedung A** yang dimanfaatkan secara optimal sebagai ruang kerja terpadu.

Efisiensi sarana dan prasarana juga tercermin dari pemanfaatan sarana perkantoran yang tersedia secara optimal dan bersama. Meubelair berupa kursi dan meja staf digunakan sesuai kebutuhan kerja harian, sementara perangkat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang dimiliki masih terbatas jumlahnya. Dengan keterbatasan tersebut, penerapan pola penggunaan bersama dan bergantian, khususnya terhadap printer dan perangkat pendukung rapat, menjadi strategi utama dalam menjaga kelancaran pelaksanaan kegiatan sekaligus menekan kebutuhan belanja tambahan.

Dalam mendukung kelancaran tugas individu, sebagian besar pegawai Pusbin JF MKG masih memanfaatkan laptop pribadi yang secara umum telah berusia lama. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan sarana kerja individual, namun sekaligus mencerminkan upaya efisiensi sarana prasarana yang dilakukan organisasi dengan tetap mengedepankan keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi.

Secara keseluruhan, efisiensi sarana dan prasarana Pusbin JF MKG Tahun 2025 tercermin dari kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan fasilitas yang tersedia secara bersama, terkoordinasi, dan proporsional. Meskipun dengan keterbatasan jumlah dan kondisi sarana prasarana, Pusbin JF MKG tetap mampu melaksanakan program dan kegiatan utama secara efektif. Kondisi ini menjadi dasar penting dalam perencanaan pengadaan sarana dan prasarana pada tahun berikutnya agar lebih tepat sasaran, berorientasi kebutuhan riil, serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

A.5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang dirancang pada Tahun 2025 pada dasarnya difokuskan untuk mendukung fungsi utama Pusbin JF MKG, yaitu pembinaan, pengelolaan, dan peningkatan kualitas tata kelola jabatan fungsional di bidang MKG. Kegiatan-kegiatan seperti penyusunan kebijakan teknis, fasilitasi pembinaan jabatan fungsional, koordinasi kelembagaan, serta dukungan administrasi dan tata kelola internal menjadi faktor utama yang menunjang pencapaian kinerja.

Keberhasilan pencapaian sebagian indikator kinerja dipengaruhi oleh adanya komitmen pimpinan dan pegawai dalam memastikan program prioritas tetap terlaksana meskipun terdapat keterbatasan sumber daya. Koordinasi yang intensif dengan unit kerja terkait, instansi pembina SDM, dan instansi lainnya turut mendukung tercapainya output kegiatan sesuai dengan rencana.

Namun demikian, terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pencapaian pernyataan kinerja. Keterbatasan SDM yang memiliki kompetensi spesifik, khususnya di bidang analisis SDM aparatur dan analisis kebijakan, menjadi salah satu kendala utama dalam pelaksanaan kegiatan yang bersifat strategis. Selain itu, dinamika penyesuaian organisasi sebagai satuan kerja

baru berdampak pada keterlambatan pelaksanaan beberapa kegiatan, terutama yang memerlukan dukungan administratif dan anggaran secara penuh.

Kondisi anggaran yang masih mengalami penyesuaian, termasuk adanya blokir anggaran, juga mempengaruhi kelancaran pelaksanaan program/kegiatan. Hal ini berdampak pada keterbatasan ruang gerak dalam merealisasikan kegiatan secara optimal, meskipun perencanaan telah disusun secara memadai.

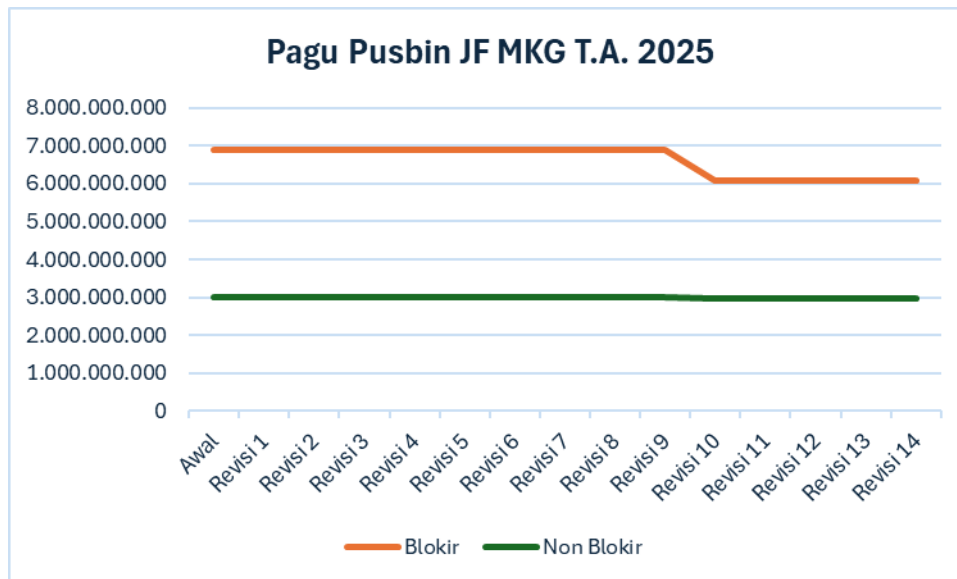
Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan Pusbin JF MKG Tahun 2025 pada prinsipnya telah dirancang selaras dengan pernyataan kinerja yang ditetapkan. Keberhasilan pencapaian kinerja didukung oleh komitmen internal, koordinasi, dan adaptasi terhadap keterbatasan yang ada, sementara faktor kegagalan atau keterlambatan pencapaian kinerja terutama dipengaruhi oleh keterbatasan SDM, dinamika pembentukan organisasi baru, serta kendala dalam pengelolaan anggaran. Temuan ini menjadi bahan penting untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun berikutnya.

B. Realisasi Anggaran Tahun 2025

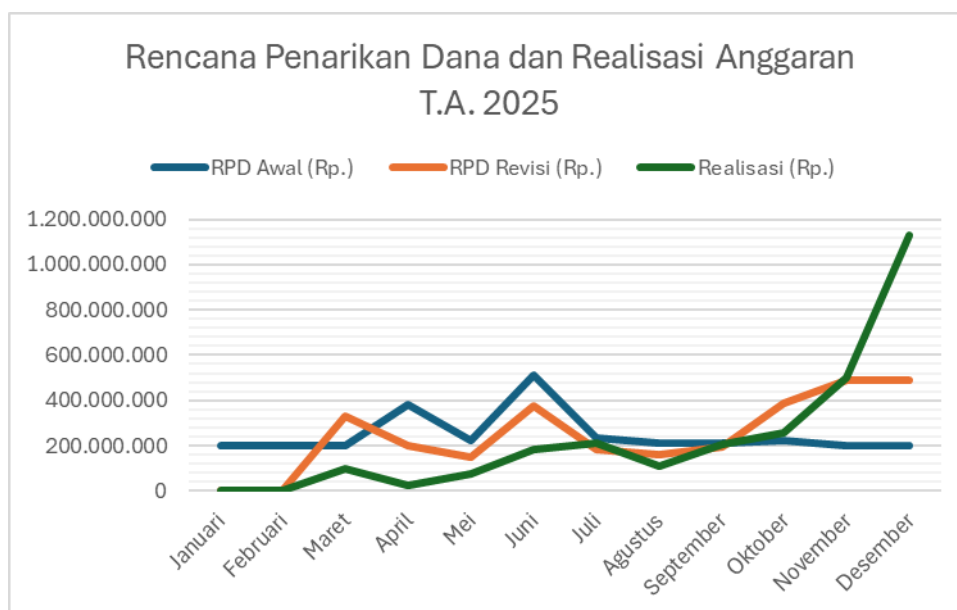
Pada Tahun Anggaran 2025, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG mengelola pagu anggaran awal sebesar Rp9.914.096.000 yang setelah dilakukan penyesuaian menjadi pagu akhir sebesar Rp9.049.357.000. Dari pagu akhir tersebut, alokasi anggaran yang dapat direalisasikan (nonblokir) sebesar **Rp2.959.628.000** sebagaimana pada tabel distribusi alokasi dan realisasi anggaran Pusbin JF MKG Tahun 2025.

Tabel 3.10. Perbandingan Pagu, Realisasi, dan Presentasi per jenis belanja

No.	Jenis Belanja	Pagu Awal (Rp.)			Pagu Akhir (Rp.)			Realisasi	
		Seluruhnya	Blokir	Non Blokir	Seluruhnya	Blokir	Non Blokir	Rp.	%
1	Belanja Pegawai (51)	2.365.115.000	0	2.365.115.000	1.500.376.000	0	1.500.376.000	1.402.671.000	93,49
2	Belanja Barang (52)	6.517.981.000	6.010.885.000	507.096.000	6.381.981.000	5.258.729.000	1.123.252.000	1.066.632.896	94,96
3	Belanja Modal (53)	1.031.000.000	895.000.000	136.000.000	1.167.000.000	831.000.000	336.000.000	332.458.500	98,95
Jumlah		9.914.096.000	6.905.885.000	3.008.211.000	9.049.357.000	6.089.729.000	2.959.628.000	2.801.762.396	94,67



Gambar 3.5. Grafik Alokasi Anggaran Per-Data Revisi



Gambar 3.6. Grafik Penyerapan Anggaran

Hingga akhir tahun anggaran, realisasi belanja mencapai **Rp2.801.762.396** atau **94,67%** dari pagu nonblokir. Capaian ini menunjukkan kinerja pelaksanaan anggaran yang **sangat baik**, mencerminkan perencanaan yang realistis serta pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien. Tingginya tingkat serapan pada seluruh jenis belanja menunjukkan bahwa program dan kegiatan pembinaan jabatan fungsional MKG telah dilaksanakan secara optimal sesuai dengan prioritas dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan perkembangan pagu anggaran Pusbin JF MKG TA 2025 (Gambar 3.5), dapat disampaikan bahwa dilakukannya beberapa kali revisi anggaran merupakan bagian dari upaya penyesuaian perencanaan dengan dinamika pelaksanaan kegiatan dan kebijakan pengelolaan anggaran pemerintah seperti: penyesuaian kebutuhan pelaksanaan kegiatan, penyesuaian rencana penarikan dana, dan adanya kebijakan relaksasi anggaran khususnya terkait perubahan antara anggaran yang diblokir dan non-blokir. Penyesuaian tersebut merupakan bentuk pengelolaan dan pengendalian anggaran yang adaptif agar perencanaan dan pelaksanaan anggaran Pusbin JF MKG tetap relevan, akuntabel, dan selaras dengan kebutuhan serta kebijakan pengelolaan keuangan negara.

Secara keseluruhan, pengelolaan anggaran Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG Tahun Anggaran 2025 telah dilaksanakan secara tertib, akuntabel, dan bertanggung jawab serta tetap mendukung pencapaian sasaran kinerja organisasi, meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan ruang fiskal akibat besarnya porsi anggaran yang diblokir.

C. Kinerja Lain-Lain

Selain yang tertuang dalam 5 (lima) indikator kinerja dengan capaian kinerja yang telah dijelaskan diatas, BMKG juga memiliki kinerja lain-lain yang telah dicapai selama tahun 2025. Kinerja lain-lain merupakan kinerja yang tidak termuat dalam Perjanjian Kinerja 2025 namun masih berkaitan dengan tugas dan fungsi Pusbin JF MKG, antara lain : Persiapan Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional MKG yang akan segera diberlakukan dan penyusunan.

C.1. Persiapan Pelaksanaan Uji Kompetensi JF MKG

Dalam rangka menjamin terselenggaranya Uji Kompetensi Jabatan Fungsional MKG yang objektif, transparan, dan sesuai dengan standar kompetensi jabatan, Pusbin JF MKG melaksanakan berbagai kegiatan persiapan yang meliputi penyusunan regulasi, penyusunan perangkat uji, serta pengembangan bahan ajar.

Penyusunan regulasi dilakukan untuk memberikan landasan hukum dan pedoman operasional pelaksanaan Uji Kompetensi JF MKG agar selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta kebijakan pembinaan jabatan fungsional nasional. Regulasi tersebut dirancang untuk memastikan keseragaman

mekanisme, akuntabilitas proses, serta kejelasan peran para pihak yang terlibat dalam pelaksanaan uji kompetensi.

Selain itu, Pusbin JF MKG juga melakukan penyusunan bank soal uji kompetensi yang disusun secara sistematis berdasarkan standar kompetensi jabatan, jenjang jabatan, dan ruang lingkup tugas JF MKG. Soal-soal uji dikembangkan dengan memperhatikan aspek validitas, reliabilitas, dan relevansi terhadap tuntutan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pejabat fungsional MKG.

Sebagai bentuk dukungan terhadap kesiapan peserta uji kompetensi dan peningkatan kapasitas SDM, Pusbin JF MKG turut menyusun bahan ajar yang terstruktur dan berbasis kompetensi. Bahan ajar ini dirancang sebagai referensi pembelajaran bagi pejabat fungsional MKG dalam memahami standar kompetensi, ruang lingkup pengujian, serta capaian pembelajaran yang diharapkan pada setiap jenjang jabatan.

Keseluruhan rangkaian persiapan ini menjadi langkah strategis dalam membangun sistem uji kompetensi JF MKG yang kredibel dan berkelanjutan, sekaligus mendukung pengembangan karier dan profesionalisme pejabat fungsional MKG.

Berbagai langkah yang dilakukan dalam kegiatan ini diantaranya:

- *Benchmarking* Tata Kelola Uji Kompetensi ke beberapa Pusbin Kementerian/Lembaga lain seperti ke Pusbin JF Perdagangan yang tujuannya untuk mempelajari secara komprehensif praktik terbaik dalam tata kelola uji kompetensi, mulai dari perencanaan, penyusunan instrument asesmen, mekanisme pelaksanaan, hingga metode evaluasi yang diterapkan.
- Koordinasi dengan Kedeputian Teknis untuk penyusunan soal ujian praktik dan soal-soal JF MKG.
- Koordinasi dengan Kedeputian Teknis untuk identifikasi dan inventarisasi modul bahan ajar sesuai kompetensi JF di Bidang MKG.
- Koordinasi dengan Unit Kerja terkait dalam rangka penyusunan rancangan pedoman uji kompetensi.



Gambar 3.7. Dokumentasi kegiatan Persiapan Pelaksanaan Uji Kompetensi

C.2. Penyusunan Regulasi Standar Kualitas Hasil Kerja dan Pedoman Penilaian Kualitas Hasil Kerja

Dalam rangka memperkuat sistem manajemen kinerja Jabatan Fungsional MKG, Pusbin JF MKG melaksanakan penyusunan draf regulasi mengenai Standar Kualitas Hasil Kerja serta Pedoman Penilaian Kualitas Hasil Kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan acuan yang jelas, terukur, dan objektif dalam menilai kualitas output kinerja pejabat fungsional MKG.

Penyusunan standar kualitas hasil kerja dilakukan dengan mengidentifikasi dan merumuskan kriteria mutu atas produk dan layanan yang dihasilkan oleh pejabat fungsional MKG sesuai dengan karakteristik tugas dan jenjang jabatan. Standar ini diharapkan mampu menjadi tolok ukur dalam menjamin konsistensi kualitas kinerja serta mendorong peningkatan profesionalisme dan akuntabilitas individu.

Sementara itu, pedoman penilaian kualitas hasil kerja disusun untuk memberikan panduan teknis bagi pejabat penilai dan tim penilai dalam melakukan evaluasi kinerja secara objektif, transparan, dan berkeadilan. Pedoman ini memuat indikator penilaian, mekanisme penilaian, serta tata cara pemberian nilai kualitas hasil kerja yang selaras dengan kebijakan penilaian kinerja aparatur sipil negara.

Beberapa hal yang dilakukan dalam kegiatan ini mencakup:

- Inventarisasi dan analisis regulasi terkait,
- Brainstorming dengan beberapa Kementerian/Lembaga seperti dengan Kementerian PPN/Bappenas, Kementerian Perhubungan, Kementerian Perdagangan, BRIN.

- Perumusan draf awal standar kualitas hasil kerja, serta pembahasan teknis internal sebagai dasar penyempurnaan pada tahap selanjutnya, sehingga regulasi SKHK yang disusun dapat menjadi acuan awal dalam pengembangan sistem penilaian kinerja yang terukur, objektif, dan selaras dengan kebijakan manajemen kinerja aparatur.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (LAKIP Pusbin JF MKG) Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbin JF MKG selama tahun anggaran 2025, sekaligus sebagai instrumen evaluasi kinerja dalam rangka penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Berdasarkan hasil pengukuran dan analisis kinerja sebagaimana diuraikan pada Bab III, secara umum Pusbin JF MKG telah menunjukkan kinerja yang baik pada tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Pusbin JF MKG Tahun 2025–2029. Dari dua sasaran kegiatan yang ditetapkan, sebagian besar indikator kinerja berhasil mencapai target, bahkan terdapat indikator yang melampaui target yang telah ditetapkan.

Pada sasaran meningkatnya kualitas layanan tata kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG, capaian kinerja menunjukkan hasil yang sangat positif. Indikator jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG terealisasi sesuai target dengan tersusunnya tiga dokumen NSPK sebagai landasan kebijakan pembinaan Jabatan Fungsional MKG. Selain itu, Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG melampaui target yang ditetapkan, yang mencerminkan persepsi positif pemangku kepentingan terhadap kualitas layanan Pusbin JF MKG.

Pada sasaran meningkatnya kualitas tata kelola organisasi yang baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG, capaian kinerja secara umum juga menunjukkan hasil yang baik. Indikator Nilai Kearsipan Internal telah tercapai sesuai target, sedangkan capaian Nilai IKPA Pusbin JF MKG belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Kondisi ini dipengaruhi antara lain oleh tingginya proporsi anggaran yang diblokir serta dinamika pengelolaan anggaran pada unit kerja yang baru terbentuk. Sementara itu, Nilai Evaluasi AKIP Pusbin JF MKG belum dapat disajikan karena proses evaluasi belum dilaksanakan pada saat penyusunan LAKIP.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025 mencerminkan komitmen organisasi dalam membangun fondasi tata kelola pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Sebagai unit kerja yang baru terbentuk pada akhir tahun 2024, pencapaian ini menjadi modal awal yang penting dalam mendukung pencapaian sasaran strategis BMKG, khususnya pada aspek penguatan kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

B. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja Pusbin JF MKG pada periode selanjutnya serta menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja Tahun 2025, beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dan rekomendasi ke depan antara lain sebagai berikut:

1. Penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia, khususnya pada aspek kompetensi pengelolaan SDM aparatur dan pembinaan Jabatan Fungsional, agar peran Pusbin JF MKG tidak hanya bersifat administratif tetapi semakin strategis dalam pengelolaan karier dan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional MKG.
2. Penyempurnaan perencanaan dan pengelolaan anggaran, termasuk peningkatan koordinasi dengan unit terkait, guna meminimalkan dampak anggaran yang diblokir dan meningkatkan capaian Nilai IKPA pada tahun-tahun berikutnya.
3. Pengembangan dan penguatan sistem informasi pembinaan Jabatan Fungsional MKG yang terintegrasi, guna mendukung proses pemetaan, monitoring, dan evaluasi kinerja Jabatan Fungsional secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.
4. Peningkatan kualitas penerapan SAKIP secara konsisten, melalui penguatan perencanaan kinerja, pemantauan dan evaluasi yang lebih sistematis, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan dan pengambilan keputusan manajerial.
5. Penguatan sinergi dan koordinasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal, termasuk instansi pembina dan unit teknis terkait, dalam rangka penyempurnaan kebijakan, NSPK, serta pelaksanaan pembinaan

Jabatan Fungsional MKG yang adaptif terhadap dinamika regulasi dan kebutuhan organisasi.

Dengan dilaksanakannya langkah-langkah perbaikan tersebut secara berkelanjutan, diharapkan kinerja Pusbin JF MKG pada tahun-tahun mendatang dapat semakin optimal, serta mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan pejabat fungsional di bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang profesional, berintegritas, inovatif, dan berdaya saing.

LAMPIRAN

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA

PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Aries Erwanto, S. Kom., MM

Jabatan : Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Guswanto, S.Si, M.Si

Jabatan : Plt. Sekretaris Utama

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama

Pihak Pertama,
Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

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

Aries Erwanto, S. Kom., MM
NIP. 197103221992021001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan	3 Dokumen
		Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3 Skala Likert
2	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Baik	Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	90,5 Nilai

Kegiatan

1. Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

Anggaran

Rp. 9.914.096.000,-

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama



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

Jakarta, 2 Januari 2025

Pihak Pertama,
Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG



Aries Erwanto, S. Kom., MM
NIP. 197103221992021001

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
REVISI I



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Aries Erwanto, S. Kom., MM

Jabatan : Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Guswanto, S.Si, M.Si

Jabatan : Plt. Sekretaris Utama

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 01 Juli 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama

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

Pihak Pertama,
Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Aries Erwanto, S. Kom., MM
NIP. 197103221992021001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA REVISI I

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan	3 Dokumen
		Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3 Skala Likert
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	90 Nilai
		Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	BB Nilai
		Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	77 Nilai

Kegiatan

1. Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

Anggaran

Rp. 9.914.096.000,-

Jakarta, 01 Juli 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama

Pihak Pertama,
Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG



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



Aries Erwanto, S. Kom., MM
NIP. 197103221992021001

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
REVISI II



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Aries Erwanto, S. Kom., MM

Jabatan : Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Guswanto, S.Si, M.Si

Jabatan : Plt. Sekretaris Utama

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 10 November 2025

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama

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

Pihak Pertama,
Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Aries Erwanto, S. Kom., MM
NIP. 197103221992021001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA REVISI II

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG	Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan	3 Dokumen
		Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG	3 Skala Likert
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	90 Nilai
		Nilai Evaluasi AKIP Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	BB Nilai
		Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	77 Nilai

Kegiatan

1. Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

Anggaran

Rp. 9.049.357.000,-

Pihak Kedua,
Plt. Sekretaris Utama



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

Jakarta, 10 November 2025

Pihak Pertama,
Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG



Aries Erwanto, S. Kom., MM NIP. 197103221992021001



BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA

Jl. Angkasa I No. 2, Kemayoran, Jakarta 10720, Telp. : (021) 4246321 Fax. : (021) 4246703
P.O. Box 3540 Jkt, Website : <http://www.bmkg.go.id> Email : info@bmkg.go.id

KEPUTUSAN
KUASA PENGGUNA ANGGARAN SEKRETARIAT UTAMA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
NOMOR: KEP.23/KPA/I/2025
TENTANG
SATUAN TUGAS (*TASK FORCE*) PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PERJANJIAN KINERJA BADAN
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
TAHUN ANGGARAN 2025

KUASA PENGGUNA ANGGARAN SEKRETARIAT UTAMA
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan transparansi dan akuntabilitas kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, perlu menetapkan Satuan Tugas (*Task Force*) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Perjanjian Kinerja;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran Sekretariat Utama Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tentang Satuan Tugas (*Task Force*) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Perjanjian Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun Anggaran 2025;

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

2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

3. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2024 tentang Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 25);

4. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
5. Peraturan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 365);
6. Keputusan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor KEP.65/SEKUT/KB/VII/BMKG/2019 tentang Penunjukan Pejabat Kuasa Pengguna Anggaran dan/atau Kuasa Pengguna Barang di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor KEP.30/SEKUT/KB/II/2024 tentang Perubahan Keempat atas Keputusan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor KEP.65/SEKUT/KB/VII/2019 tentang Penunjukan Pejabat Kuasa Pengguna Anggaran dan/atau Kuasa Pengguna Barang di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KUASA PENGGUNA ANGGARAN SEKRETARIAT UTAMA BADAN TENTANG SATUAN TUGAS (*TASK FORCE*) PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PERJANJIAN KINERJA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA TAHUN ANGGARAN 2025.

KESATU : Membentuk Satuan Tugas (*Task Force*) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Perjanjian Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun Anggaran 2025 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Satuan Tugas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU mempunyai tugas:

- a. melakukan inventarisasi data dukung penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025;
- b. melaksanakan pembahasan dan penyusunan LAKIP Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025; dan
- c. melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Badan melalui Sekretaris Utama.

- KETIGA : Satuan Tugas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertugas selama 12 (dua belas) bulan.
- KEEMPAT : Segala biaya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan tugas Satuan Tugas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA dibebankan pada Anggaran Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 6 Januari 2025

KUASA PENGGUNA ANGGARAN
SEKRETARIAT UTAMA,
BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,



SURADIYANTO

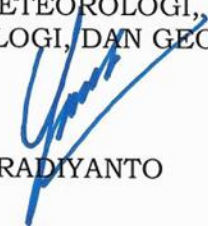
LAMPIRAN
KEPUTUSAN KUASA PENGGUNA ANGGARAN
SEKRETARIAT UTAMA BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
NOMOR: KEP.23/KPA/I/2025
TENTANG
SATUAN TUGAS (*TASK FORCE*) PENYUSUNAN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DAN PERJANJIAN KINERJA BADAN
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
TAHUN ANGGARAN 2025

SUSUNAN KEANGGOTAAN
SATUAN TUGAS (*TASK FORCE*) PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PERJANJIAN KINERJA BADAN
METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
TAHUN ANGGARAN 2025

- | | | | |
|------|------------------|---|--|
| I. | Penanggung Jawab | : | Kepala Biro Perencanaan |
| II. | Ketua | : | Nadia Naja |
| III. | Wakil Ketua I | : | Bobby Hartanto |
| IV. | Sekretaris | : | Eko Aprianto Nugoho |
| IV. | Anggota | : | <ol style="list-style-type: none">1. Jeni Maria Renata2. Awal Bayu Dewo3. R. Anggoro Wibowo4. Erlina Ramayanti5. Hikmah Harkat Hakiki6. Riris Adriyanto7. Ressa Mahardika8. Yuli Kartiningsih9. Vina Sabrina10. Harry Tirto Djatmiko11. Indra Gustari12. Alifi Maria Ulfah13. Ajat Sudrajat14. Suci Dewi Anugrah15. Oriza Sativa16. Bowo Prakoso17. Suci Anggrayani18. Tiar Prasetya19. Marlita Aulia Rahman20. M. Tito Pradipta21. Alif Kurniawan |

22. Muhammad Aziz Lazuardi
23. Romi Marsell
24. Rian Anggraeni
25. Madonna
26. Desi Kurniawati
27. Adihan Yulanda Widyaningsih

KUASA PENGGUNA ANGGARAN
SEKRETARIAT UTAMA,
BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA,



SURADIYANTO

LAPORAN PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA



TAHUN 2025

SASARAN STRATEGIS													
NO	INDIKATOR SASARAN	BULAN	KINERJA								TARGET TAHUNAN	SATUAN	
			RENCANA AKSI	TARGET	REALISASI	(%)	JUSTIFIKASI	PAGU	REALISASI PAGU (Rp)	REALISASI PAGU (%)			TINDAK LANJUT
2025													
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional di Bidang MKG												
1.1	Jumlah penyusunan NSPK Jabatan Fungsional di Bidang MKG yang terselesaikan	Januari	(1) Penyiapan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Penyiapan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Penyiapan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	(1) Persiapan penyusunan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG dan menyampaikan draf peraturan kepada Biro Hukum, Humas, dan Kerjasama; (2) Persiapan penyusunan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Persiapan penyusunan draf Peraturan Menteri PAN- RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG				(1) Akan dilakukan pembahasan penyusunan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG dan menyampaikan draf peraturan kepada Biro Hukum, Humas, dan Kerjasama; (2) Perlu pembahasan penyusunan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;	3	Dokumen
		Februari	(1) Pembahasan Lampiran Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Penyusunan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;	2	2	100	Pada bulan ini hanya dilakukan pembahsan untuk 2 rancangan pedoman yang saling berkaitan. draf/rancangan pedoman standar kompetensi akan dibahas setelah ada kejelasan terkait matriks penghitungan yang akan dituangkan dalam pedoman formasi.				Akan dilakukan pembahsan lebih lanjut terkait 2 pedoman, yaitu Pedoman Formasi dan Pedoman Juklak Juknis		
		Maret	(1) Pembahasan lanjutan Lampiran Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;	2	2	100	(1) Telah dilakukan Pembahasan lanjutan Lampiran Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG dan menyampaikan draf peraturan kepada Biro Hukum, Humas, dan Kerjasama; (2) Telah dilakukan Pembahasan draf Peraturan				Koordinasi ke Kementerian PANRB terkait Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG ; (2) Koordinasi internal terkait draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;		

						BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;						
April	(1) Pembahasan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;	2	2	100	Telah dilakukan koordinasi dengan Kementerian PANRB dan tim internal terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;				Akan dilakukan koordinasi dengan Kementerian PANRB dan tim internal terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;			
Mei	(1) Pembahasan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Pembahasan lanjutan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Telah dilakukan koordinasi dengan Kementerian PANRB dan tim internal terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;				Koordinasi dengan Instansi terkait (KemenPANRB) dalam rangka progres Peralihan JF di Bidang MKG			
Juni	(1) Pembahasan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Pembahasan lanjutan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Telah dilakukan koordinasi dengan tim internal seperti dengan Biro Hukum dan Organisasi dan para TF terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;				Akan dilakukan koordinasi dengan Kementerian PANRB dan tim internal terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;			

		Juli	(1) Pembahasan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Pembahasan lanjutan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Telah dilakukan koordinasi dengan Kementerian PANRB dan tim internal terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;				Akan dilakukan koordinasi dengan tim internal seperti dengan Biro Hukum dan Organisasi dan para TF terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; hasil koordinasi dengan Tim Kemenparb		
		Agustus	(1) Pembahasan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Pembahasan lanjutan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Telah dilakukan koordinasi dengan Kementerian PANRB dan tim internal terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG				Akan dilakukan koordinasi dengan tim internal seperti dengan Biro Hukum dan Organisasi dan para TF terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; hasil koordinasi dengan Tim Kemenparb		
		September	(1) Pembahasan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Pembahasan lanjutan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Telah dilakukan koordinasi dengan tim internal seperti dengan Biro Hukum dan Organisasi dan para TF terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;				Akan dilakukan koordinasi dengan tim internal seperti dengan Biro Hukum dan Organisasi dan para TF terkait, dan dengan Tim Eksternal seperti dengan Kemenpanrb, BKN, dll : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG;		

		Oktober	(1) Pembahasan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Pembahasan lanjutan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Telah dilakukan koordinasi dengan tim eksternal (Kemenpan RB) dan tim internal seperti dengan Biro Hukum dan Organisasi dan para TF, terkait : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG dan Draf Keputusan Menpan RB tentang Standar Kompetensi JF di Bidang MKG;				Akan dilakukan koordinasi dengan tim internal seperti dengan Biro Hukum dan Organisasi dan para TF terkait, dan dengan Tim Eksternal seperti dengan Kemenpanrb, BKN, dll : (1) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; dan proses pengesahan untuk (3) Rancangan Keputusan Menpan RB tentang Standar Kompetensi JF di Bidang MKG;		
		November	(1) Pembahasan lanjutan Draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Pembahasan lanjutan draf Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Pembahasan lanjutan draf Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Telah dilakukan pembahasan 3 NSPK (Pedoman Perhitungan Kebutuhan JF MKG, Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis JF MKG, dan Standar Kompetensi JF MKG) sebagaimana terlampir (rancangan peraturan dan notulennya) dengan mengundang para Taskforce internal dan Narasumber dari KemenpanRB.				Finalisasi 3 NSPK untuk disampaikan ke Biro Hukum dan Organisasi untuk selanjutnya dilakukan harmonisasi oleh Biro Hukum dan Organisasi terhadap 3 NSPK tersebut		
		Desember	(1) Penyampaian ke Biro Hukum Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Penyampaian ke Biro Hukum Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Penyampaian ke Biro Hukum Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG	3	3	100	Penyampaian ke Biro Hukum Peraturan BMKG tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (2) Penyampaian ke Biro Hukum Peraturan BMKG tentang Pedoman Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang MKG; (3) Penyampaian ke Biro Hukum Peraturan Menteri PAN-RB tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang MKG				Identifikasi 5 NSPK untuk Tahun 2026		
1.2	Indeks Kepuasan Layanan Tata Kelola Jabatan Fungsional MKG	Januari	Koordinasi internal persiapan penyusunan form survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0		Telah dilakukan koordinasi internal dalam rangka penyusunan form survey				Identifikasi kinerja dan layanan Pusbin yang akan dituangkan dalam form survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	3	Skala Likert

	Februari	Identifikasi kinerja dan layanan Pusbin yang akan dituangkan dalam form survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Telah dilakukan identifikasi kinerja dan layanan Pusbin yang akan dituangkan dalam form survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG				Persiapan rancangan form survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG		
	Maret	Persiapan rancangan form survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Telah dilakukan persiapan rancangan form survey				Merancang form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG		
	April	Merancang form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Telah dilakukan perancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG oleh tim internal Pusbin				Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG		
	Mei	Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG hasil testing				Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG		
	Juni	Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG hasil testing				Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG		
	Juli	Perbaikan terhadap hasil testing rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG				Melakukan koordinasi terhadap untuk perbaikan terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG		
	Agustus	Perbaikan terhadap hasil testing rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG				Melakukan koordinasi untuk perbaikan terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG dan permohonan deploy Aplikasi SKM ke Direktur Data dan Komputasi		
	September	Perbaikan terhadap hasil testing rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG	0	0	Melakukan testing terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG				Melakukan koordinasi untuk perbaikan terhadap rancangan form digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG		
	Oktober	Pelaksanaan uji coba digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG tahap 1	0	3.60	Telah dilakukan uji coba digital survey selama bulan Oktober 2025 dengan jumlah responden sebanyak 57 responden				Akan dilakukan survey bertahap kepada peserta pengguna layanan Pusbin JF MKG seperti para Pejabat Fungsional MKG (PMG)		
	November	Pelaksanaan uji coba digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG tahap 2	0	3.5	Telah dilakukan survey bertahap selama bulan Oktober-November 2025 dengan jumlah responden sebanyak 70 responden				Dilakukan survey bertahap hingga bulan Desember 2025 kepada para JF MKG		

		Desember	Pelaksanaan uji coba digital survey / online survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG tahap 3	3	3,58		Penyampaian Laporan analisis hasil survey layanan tata kelola JF di Bidang MKG				Untuk Tahun 2026 perlu penyempurnaan aplikasi dan menambah responden survey		
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Baik di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG												
2.1	Nilai IKPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	Januari	Proses pembentukan Satker baru dan pemisahan DIPA dari Satker Settama ke Satker Pusbin (tahapan : daftar satker baru ke KPPN, create dan aktivasi akun sakti pengelola anggaran, pengajuan rekening bendahara Satker, pengajuan NPWP Satker, Pemisahan DIPA dan POK dari Satker Settama)	0	0		Masih tahap pendaftaran satker ke KPPN sesuai ketentuan yang berlaku				Proses Penerbitan Rekening VA Pusbin dan Proses Pengajuan Username Password dashboard CMS ke Bank kerjasama	90	Nilai
		Februari	Proses Penerbitan Rekening VA Pusbin dan Proses Pengajuan Username Password dashboard CMS ke Bank kerjasama	0	0		PPK dan TU Pusbin berkoordinasi ke KPPN setempat dalam rangka penerbitan rekening VA Pusbin				Proses penyerapan gaji dan tunj		
		Maret	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan Maret 2025	64,29	64.29		Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan Maret Tahun 2025	9.914.096.000	100.288.704	1	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya		
		April	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan April 2025	46,03	47.36		Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan April Tahun 2025	9.914.096.000	132.192.098	1	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya		
		Mei	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan Mei 2025	48	47.80	100	Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan Mei Tahun 2025	9.914.096.000	200.985.248	2	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya		
		Juni	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan Juni 2025	48	49.48	103	Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan Juni Tahun 2025	9.914.096.000	385.664.197	4	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya		
		Juli	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan Juli 2025	80	85.24	107	Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan Juli Tahun 2025	9.914.096.000	597.874.484	6	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya		
		Agustus	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan Agustus 2025	80	84.37	105	Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan Agustus Tahun 2025	9.914.096.000	705.041.281	7	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya		
		September	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan September 2025	80	86.00	108	Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan September Tahun 2025	9.914.096.000	911.077.171	9	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya		

Oktober	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan Oktober 2025	80	85.28	107	Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan Oktober Tahun 2025	9.049.357.000	1.170.389.379	13	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya
November	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan November 2025	85	85.23	100	Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan November Tahun 2025	9.049.357.000	1.672.969.632	18	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya mempertahankan untuk periode berikutnya
Desember	Laporan penyerapan pelaksanaan anggaran Pusbin sampai dengan bulan Desember 2025	90	75.29		Capaian kinerja pengelolaan anggaran Pusbin BMKG periode bulan Desember Tahun 2025	9.049.375.000	2.800.282.396	31	Koordinasi terkait hasil capaian IKPA Pusbin BMKG serta upaya meningkatkan capaian untuk periode berikutnya
Januari	Belum ada renaksi karena indikator ini baru masuk dalam Revisi I PK pada 1 Juli 2025	0							
Februari	Belum ada renaksi karena indikator ini baru masuk dalam Revisi I PK pada 1 Juli 2025	0							
Maret	Belum ada renaksi karena indikator ini baru masuk dalam Revisi I PK pada 1 Juli 2025	0							
April	Belum ada renaksi karena indikator ini baru masuk dalam Revisi I PK pada 1 Juli 2025	0							
Mei	Belum ada renaksi karena indikator ini baru masuk dalam Revisi I PK pada 1 Juli 2025	0							
Juni	Belum ada renaksi karena indikator ini baru masuk dalam Revisi I PK pada 1 Juli 2025	0							
Juli	Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG	0	0		Telah dilakukan koordinasi terkait Penyusunan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025				Akan dilakukan koordinasi terkait Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025
Agustus	Koordinasi dan Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG	0	0		Telah dilakukan koordinasi terkait Penyusunan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025				Akan dilakukan koordinasi terkait Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025
September	Koordinasi dan Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG	0	0		Telah dilakukan koordinasi terkait Penyusunan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025				Akan dilakukan koordinasi terkait Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025
Oktober	Koordinasi dan Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG	0	0		Telah dilakukan koordinasi terkait Penyusunan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025				Akan dilakukan koordinasi terkait Pengumpulan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025

		November	Menyiapkan Draf LAKIP Tahun 2025 sebagai upaya mendapatkan Nilai AKIP Tahun 2025 dengan Nilai BB	0	0		Telah dilakukan koordinasi terkait Penyusunan data kinerja Pusbin JF MKG Tahun 2025				Mulai menyusun draf Laporan Kinerja (LAKIP) Pusbin JF MKG Tahun 2025 berdasarkan Renstra BMKG, Renstra Sestama, Renstra Pusbin JF MKG dan Laporan Kinerja yg disusun setiap bulan melalui e- kinerja		
		Desember	Menyusun Draf LAKIP Tahun 2025 sebagai upaya mendapatkan Nilai AKIP Tahun 2025 dengan Nilai BB	BB	0		Menyusun Draf LAKIP Tahun 2025 sebagai upaya mendapatkan Nilai AKIP Tahun 2025				Finalisasi draf LAKIP 2025 (Bab I smp Bab IV)		
2.3	Nilai Kearsipan Internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG	Januari	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Januari 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	0								77	Nilai
		Februari	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Februari 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	0									
		Maret	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Maret 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	0									
		April	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan April 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	0									
		Mei	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Mei 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	0									
		Juni	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Juni 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku dan pengumpulan data dukung dalam rangka persiapan audit kearsipan	0									
		Juli	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Juli 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku dan pelaksanaan audit kearsipan	77	77	100	Telah dilakukan audit kearsipan dan mendapatkan nilai hasil audit kearsipan tahun 2025				Melaksanakan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Agustus 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku		
		Agustus	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Agustus 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	77	77	100	Telah dilakukan audit kearsipan dan mendapatkan nilai hasil audit kearsipan tahun 2025				Melaksanakan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Agustus 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku		
		September	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan September 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	77	77	100	Telah dilakukan audit kearsipan dan mendapatkan nilai hasil audit kearsipan tahun 2025				Melaksanakan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Agustus 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku		
		Oktober	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Oktober 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	77	77	100	Telah dilakukan audit kearsipan dan mendapatkan nilai hasil audit kearsipan tahun 2025				Melaksanakan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Oktober 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku		

		November	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan November 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	77	77	100	Telah dilakukan audit kearsipan dan mendapatkan nilai hasil audit kearsipan tahun 2025				Melaksanakan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Desember 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku		
		Desember	Penyelenggaraan kearsipan di Pusbin JF MKG bulan Desember 2025 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku	77	77	100	Telah dilakukan audit kearsipan dan mendapatkan nilai hasil audit kearsipan tahun 2025				Melaksanakan kearsipan di Pusbin JF MKG Tahun 2026 sesuai kaidah kearsipan yang berlaku		

Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional MKG

Aries Erwanto, S. Kom., MM
197103221992021001