ROADMAP REFORMASI BIROKRASI 2020 - 2024

BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

VERSI : 0.1 (DRAFT AWAL)

29 Juli 2020

PENGANTAR

TIM PENYUSUN

1. Dr. Widada Sulistya, DEA
2. Drs. R. Mulyono Rahadi Prabowo, M.Sc
3. Dra. Nurhayati, M.Sc
4. Ir. Jaumil Achyar Dewantoro S, M.Sc
5. Drs. Maman Sudarisman, DEA (Pokja 1)
6. Pudji Setiyani, M.Si (Pokja 1)
7. Achmad Supandi, S.Kom, MMSI (Pokja 1
8. Adityawarman, S.Si, MM (Pokja 1)
9. Nina Amelia Sasmita, S.Si, M.Si, M.PsiT (Pokja 1)
10. Amalia Solicha, S.Kom, M.TI (Pokja 1)
11. Rimpun Hendrawaty Sihombing, SH, MH (Pokja 2)
12. Kadarsah, M.Si (Pokja 3)
13. Caesar Dimas Rizky, S.Psi (Pokja 4)
14. Ajeng Indria, S.Psi (Pokja 5)
15. Haryo Seno Pranandito, ST (Pokja 6)
16. Vincentius Frans Yuniar, SE, M. Acc (Pokja 7)
17. Ana Oktavia Setiowati, S.Si, M.Si (Pokja 8)

DAFTAR ISI

PENGANTAR ..... ***i***

TIM PENYUSUN ..... ***ii***

DAFTAR ISI ..... ***iii***

DAFTAR GAMBAR ..... ***vi***

DAFTAR TABEL ..... ***vii***

BAB 1 PENDAHULUAN ***1***

BAB 2 EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI ***5***

2.1. Manajemen Perubahan **7**

2.1.1. Tim Penyusun Reformasi Birokrasi 7

2.1.2. Roadmap Reformasi Birokrasi 7

2.1.3. Pemantauan dan Evaluasi RB 8

2.1.4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja 8

2.1.5. Internalisasi Pimpinan Kepada Pegawai 9

2.2. Deregulasi Kebijakan **10**

2.2.1. Harmonisasi 10

2.2.2. Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Perundang-Undangan 11

2.3. Penataan dan Penguatan Organisasi **12**

2.3.1. Penataan Organisasi 12

2.3.2. Evaluasi Kelembagaan 12

2.4. Penataan Tatalaksana **13**

2.4.1. Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap 13

2.4.2. E-Government 14

2.4.3. Keterbukaan Informasi Publik 15

2.5. Penataan SDM Aparatur **16**

2.5.1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi 16

2.5.2. Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel dan Bebas Korupsi 17

2.5.3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi.....17
2.5.4. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka.....18
2.5.5. Penetapan kinerja individu 18
2.5.6. Sistem Informasi Kepegawaian 19

2.6. Penguatan akuntabilitas 19
2.6.1. Keterlibatan Pimpinan 19
2.6.2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja 20

2.7. Penguatan Pengawasan 21
2.7.1. Gratifikasi 21
2.7.2. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) 22
2.7.3. Whistle-Blowing System.....22
2.7.4. Penanganan Benturan Kepentingan 23
2.7.5. Pembangunan Zona Integritas 23
2.7.6. Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang Efektif 24

2.8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik 24
2.8.1. Standar Pelayanan.....25
2.8.2. Budaya Pelayanan Prima 25
2.8.3. Pengelolaan Pengaduan 26
2.8.4. Penilaian Kepuasan Terhadap Layanan.....26
2.8.5. Pemanfaatan Teknologi Informasi 27

BAB 3 ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS 29

3.1. Lingkungan Reformasi Birokrasi..... 29
3.1.1. Politisasi dan Kooptasi Birokrasi 29
3.1.2. Penegakan dan kepastian Hukum 29
3.1.3. Administrasi dan Kelembagaan 30
3.1.4. Budaya Birokrasi 30
3.1.5. Globalisasi dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 30
3.1.6. Revolusi Industri 4.0.....31

3.2. Isu-Isu Strategis Reformasi Birokrasi..... 31
3.2.1. Penyederhanaan Struktur Dan Kelembagaan Birokrasi.....31
3.2.2. Pemindahan Ibu Kota Negara 32
3.2.3. Transformasi Digital 32
3.2.4. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia.....33

BAB 4 SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020 - 2024 35

4.1. Tujuan 35

4.2. Sasaran 35

4.3. Strategi 36

4.3.1. Tingkat Lembaga 37

4.3.2. Tingkat Unit Kerja 37

4.4. Program-Program 38

4.5. Quick Wins 38

4.5.1. Penyederhanaan Birokrasi 38

4.5.2. Pembangunan BMKG *Corporate University* 38

4.5.3. Penguatan Iklim Inovasi di BMKG 39

BAB 5 MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020 - 2024 41

5.1. Tim Reformasi Birokrasi BMKG 41

5.1.1. Pelaksana di Tingkat Lembaga 41

5.1.2. Pelaksana di Tingkat Unit Kerja 42

5.2. Tim Asesor PMPRB 43

5.3. Keterlibatan Pegawai 43

5.4. Keterlibatan Stakeholder 44

5.5. Monitoring dan Evaluasi 44

5.5.1. Monitoring 44

5.5.2. Evaluasi 45

5.6. Pendanaan 45

5.7. Sinkronisasi Roadmap dengan Rencana Strategis 46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2
Gambar 1.2. Pilar Strategi BMKG Jangka Panjang Tahun 2015-2045 3
Gambar 2.1. Hasil Penilaian komponen pengungkit RB BMKG tahun 2019 6
Gambar 2.2. Hasil Penilaian komponen hasil RB BMKG Tahun 2019' 6
Gambar 2.3. Hasil Survei IKM Tahun 2015 - 2019 di BMKG 27
Gambar 3.1. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia 34
Gambar 4.1. Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 37
Gambar 5.1. Pelaksana Reformasi Birokrasi Level Mikro 41

DAFTAR TABEL

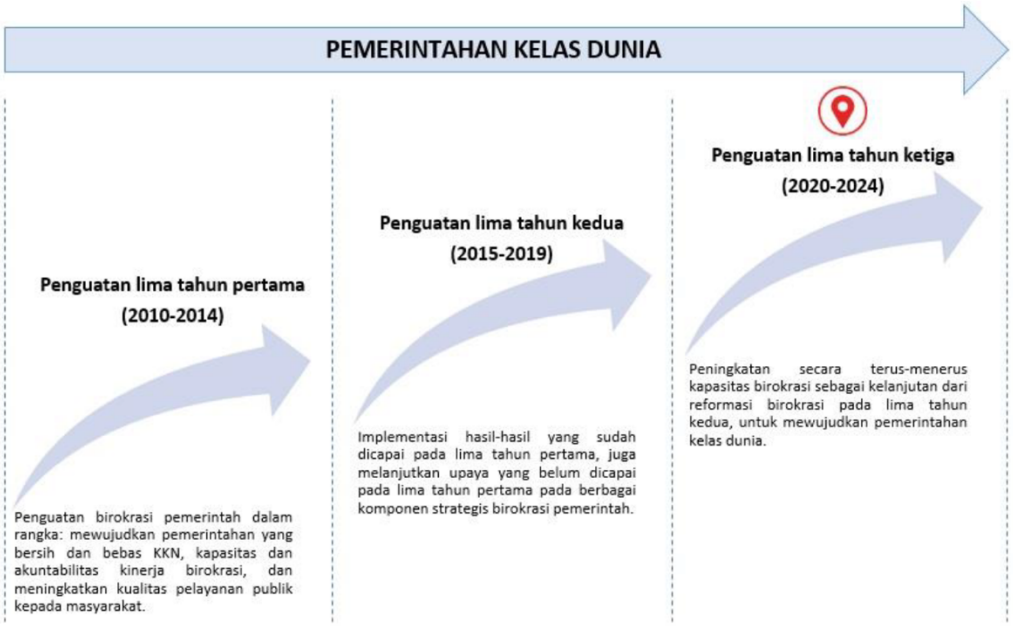
Tabel 2.1. Komponen Penilaian dan Indeks RB BMKG 2015 - 2019 5
Tabel 4.1. Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi 2020-2024 36

BAB 1
PENDAHULUAN

Sebagai salah satu arah pembangunan jangka panjang terutama untuk mewujudkan bangsa yang berdaya saing, sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional, Reformasi Birokrasi telah menjadi program utama pemerintah selama satu dekade terakhir. Grand design Reformasi Birokrasi kemudian ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 yang mewajibkan semua Kementerian dan Lembaga serta Pemerintah Daerah memiliki komitmen Reformasi Birokrasi pada tahun 2011. Sejak saat itu, Reformasi Birokrasi secara resmi dimulai dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, baik di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya.

Reformasi Birokrasi bermakna sebagai sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia. Reformasi Birokrasi juga mendorong setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan mindset dan culture set juga terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya.

Pada tahap ketiga ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*). Karakter ini dicirikan antara lain melalui pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien. Secara umum, yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Birokrasi juga harus lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.



Gambar 1.1. *Grand Design* Reformasi Birokrasi

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) telah menyatakan komitmennya terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi sejak tahun 2011. Komitmen ini diwujudkan melalui Pembentukan Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi BMKG yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala BMKG Nomor SK.50/HK.601/KB/BMKG-2011. Sampai dengan tahun 2019 pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG semakin terlihat membawa perubahan di berbagai aspek pelaksanaannya.

Keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi tetap harus dipastikan guna mencapai hasil akhir yang diinginkan. Evaluasi dan tindak lanjut dari pelaksanaan di tahun-tahun sebelumnya harus terus dilakukan untuk memastikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG tetap selaras dengan pencapaian tujuan akhir.

Pada Rencana Induk BMKG 2015 - 2045, penguatan 3 (tiga) pilar utama BMKG (TEWS, MEWS dan CEWS) terus dilakukan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan informasi meteorologi, klimatologi dan geofisika serta penambahan jenis layanan dan penganekaragaman pelayanan.

Sasaran jangka panjang ini dilandasi oleh budaya organisasi yang harus dapat mendukung BMKG dalam menjawab tuntutan perkembangan dan kebutuhan pengguna. Budaya organisasi yang melandasi pilar-pilar utama BMKG sangat

berkorelasi dengan keberhasilan Reformasi Birokrasi di BMKG. Keberhasilan Reformasi Birokrasi akan memastikan pilar-pilar utama BMKG lebih kokoh dalam menopang pencapaian visi dan misi BMKG.

Periode 2020 - 2025 adalah tahap penguatan pilar-pilar BMKG. Dalam tahapan ini, pembangunan BMKG diupayakan untuk semakin menumbuh-kembangkan kemampuan dasarnya sebagai organisasi yang transparan dan akuntabel. Upaya untuk memberikan layanan informasi juga mencakup potensi dampak yang mungkin ditimbulkan untuk memitigasi secara berkelanjutan dampak negatif setiap potensi bencana hidro-meteorologis maupun geologis. Artinya, proses peningkatan nilai-tambah produk layanan merupakan fokus utama pada tahapan penguatan pilar ini.

Pada akhir tahap penguatan pilar, pelayanan informasi meteorologi, klimatologi dan geofisika sudah menjadi bagian yang terintegrasi dan tidak terpisahkan dalam pembuatan keputusan. Implementasinya dipastikan dalam setiap proses pembangunan yang dilakukan pemerintah, baik di kantor pusat maupun di unit pelaksana teknis daerah. Pada ranah kehidupan sehari-hari, layanan informasi cuaca, iklim, gempabumi dan tsunami telah mulai menjadi bagian dari budaya hidup keseharian.

Gambar 1.2. Pilar Strategi BMKG Jangka Panjang Tahun 2015-2045

Hasil Rapat Koordinasi Nasional BMKG Tahun 2019 mengelompokkan prioritas pembangunan BMKG ke depan pada pengembangan SDM, penataan organisasi dan kualitas pelayanan masyarakat yang didukung oleh integrasi data

dan infrastruktur. Kebijakan ini kemudian juga menjadi prioritas utama pada roadmap Reformasi Birokrasi BMKG 2020 - 2024. Capaian tahap ketiga dari Reformasi Birokrasi akan menjadi faktor penentu keberhasilan pembangunan BMKG di lima area ini.

Reformasi Birokrasi BMKG 2020 - 2024 juga berperan dalam memastikan kesiapan ASN BMKG dalam mewujudkan organisasi yang berkelas dunia. Sebagai active force dalam organisasi, ASN BMKG memiliki peran sentral dalam memastikan perkembangan dan penyelenggaraan meteorologi, klimatologi dan geofisika secara nasional dan global.

Kondisi lingkungan strategis yang selalu berubah-ubah (volatile), penuh ketidakpastian (uncertain), kompleks (complex) dan kerap menimbulkan keraguan atau ketidakjelasan (ambiguous) mendorong kesiapan ASN BMKG belajar dan beradaptasi dengan cepat dengan dukungan birokrasi yang lincah. Birokrasi tidak boleh lagi menjadi faktor penghambat perkembangan namun harus menjadi katalis yang mendorong BMKG tumbuh menjadi organisasi pembelajar.

Melalui Roadmap Reformasi Birokrasi BMKG 2020 - 2024, diharapkan pengelolaan Reformasi Birokrasi di BMKG dapat berjalan dengan lebih efektif. Roadmap ini merupakan dokumen perencanaan yang berfungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG selama lima tahun ke depan. Berbagai pembelajaran dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode sebelumnya telah menjadi bahan masukan dalam Roadmap ini. Beberapa perbaikan dalam roadmap Reformasi BMKG ini adalah :

1. Keterkaitan dengan Rencana Strategis 2020 - 2024
2. Menekankan kepada hal-hal yang lebih implementatif
3. Penerapan sampai dengan unit kerja dan unit pelaksana teknis

Adanya tuntutan untuk memastikan bahwa Reformasi Birokrasi harus memberikan hasil yang nyata mendorong seluruh komponen di BMKG untuk berkolaborasi dengan lebih baik. Keterlibatan pihak-pihak baik secara vertikal (dari pimpinan tertinggi sampai dengan pegawai) dan secara horizontal (melibatkan stakeholder BMKG) harus lebih dapat diperkuat demi memastikan keberhasilan dan dampak dari reformasi birokrasi di BMKG.

Keterlibatan lintas generasi juga menjadi faktor yang saling menguatkan. Generasi milenial yang lincah diharapkan menjadi lebih produktif dengan arahan dari senior-seniornya yang berpengalaman. Sinergitas ini akan menjadi sumber energi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

BAB 2
EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

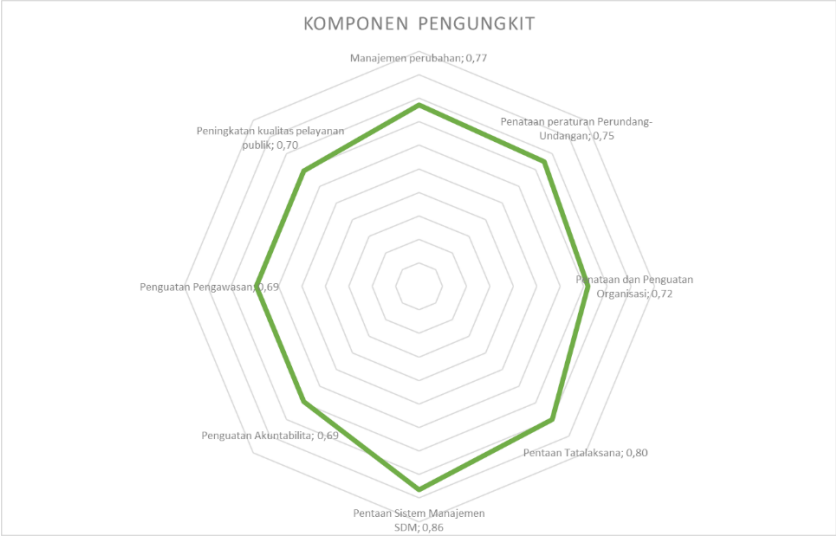
Rencana perwujudan Reformasi Birokrasi di Lingkungan BMKG tertuang dalam Roadmap RB BMKG 2015-2019 disusun mengacu pada Roadmap RB Nasional 2015-2019. Secara umum Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan oleh BMKG memperlihatkan perubahan yang cukup signifikan namun memang masih menghadapi banyak hambatan dan tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Gambar 2.1 memperlihatkan sejauh mana hasil pencapaian setiap komponen pengungkit yaitu 8 (delapan) area perubahan pada RB BMKG.

Secara keseluruhan delapan area mendekati hasil maksimal yang diharapkan. Hal ini dapat terlihat dari Tabel 2.1. Sedangkan untuk komponen hasil, opini BPK telah memperlihatkan hasil yang maksimal.

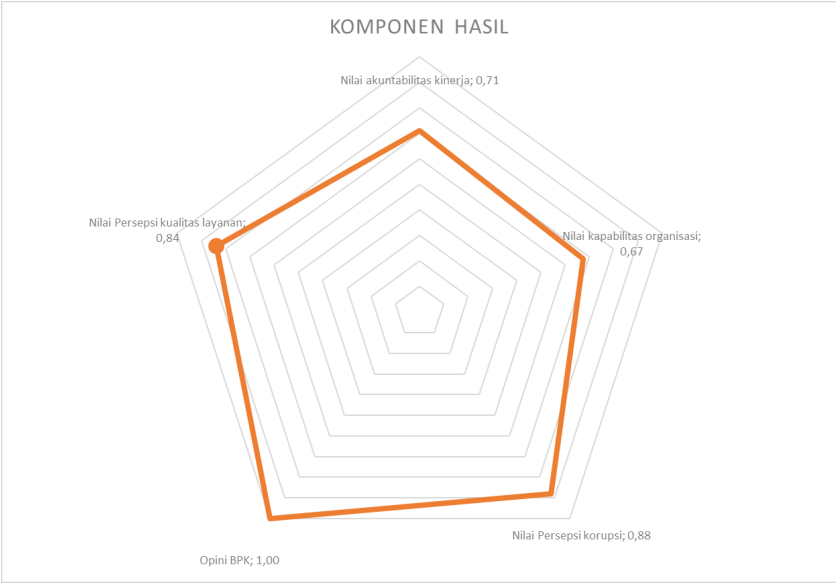
Tabel 2.1. Komponen Penilaian dan Indeks RB BMKG 2015 - 2019

No	Komponen Penilaian	Nilai Maks	Nilai Capaian				
			2015	2016	2017	2018	2019
A.	**Pengungkit**						
1	Manajemen Perubahan	5,00	3,26	3,50	3,93	3,84	3,86
2	Penataan Peraturan Perundang-Undangan	5,00	2,71	2,71	3,75	3,75	3,75
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6,00	3,84	3,84	4,34	4,26	4,30
4	Penataan Tatalaksana	5,00	3,60	3,76	3,93	3,93	4,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15,00	10,40	12,64	12,96	12,96	12,96
6	Penguatan Akuntabilitas	6,00	2,72	3,40	4,15	4,15	4,16
7	Penguatan Pengawasan	12,00	6,16	8,19	8,34	8,26	8,3
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6,00	4,35	4,35	4,17	4,12	4,17
	Subtotal Komponen Pengungkit (A)	**60,00**	**37,04**	**42,39**	**45,57**	**45,27**	**45,51**
B	**Hasil**						
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14,00	8,58	9,15	9,39	9,80	9,95
2	Nilai Kapabilitas Organisasi	6,00	4,09	5,48	3,76	3,88	4,04
3	Nilai Persepsi Korupsi	7,00	4,34	5,66	6,34	6,18	6,15

No	Komponen Penilaian	Nilai Maks	Nilai Capaian				
			2015	2016	2017	2018	2019
4	Opini BPK	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	Nilai Persepsi Kualitas Layanan	10,00	7,83	7,64	8,50	8,48	8,39
	Sub Total Komponen Hasil (B)	**40,00**	**27,84**	**30,93**	**30,98**	**31,34**	**31,53**
	Indeks Reformasi Birokrasi (A + B)	**100**	**64,88**	**73,32**	**76,55**	**76,61**	**77,04**



Gambar 2.1. Hasil Penilaian komponen pengungkit RB BMKG tahun 2019



Gambar 2.2. Hasil Penilaian komponen hasil RB BMKG Tahun 2019'

Berikut adalah hasil evaluasi capaian dan pelaksanaan RB BMKG selama lima tahun pada delapan area perubahan.

2.1. Manajemen Perubahan

Sampai akhir periode RPJM 2015 - 2019, nilai RB BMKG untuk area perubahan Manajemen Perubahan adalah 3,86. Capaian ini tentu cukup menggembirakan bagi jajaran BMKG yang telah berusaha melaksanakan perubahan sesuai amanah Reformasi Birokrasi. Ke depan, tantangan akan semakin berat, namun BMKG telah bertekad untuk terus melakukan perubahan menuju Tata Kelola Pemerintahan yang lebih baik. Berikut disampaikan beberapa catatan hasil evaluasi untuk menjadi rujukan perbaikan dalam 5 (lima) tahun kedepan.

2.1.1. Tim Penyusun Reformasi Birokrasi

Sejak tahun 2011 BMKG telah membentuk Tim Ad Hoc yang menjadi penggerak pelaksanaan reformasi di BMKG. Tim ini kemudian terus berubah sesuai kebutuhan dan terakhir kali diperbarui melalui Surat Keputusan Kepala BMKG No. KEP.1/B.1/KB/VII/2017 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Kepala BMKG Nomor KEP.1/B.1/KB/III/2016 Tentang Pembentukan Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di Lingkungan BMKG. Secara umum tim ini terdiri dari tim pengarah dan tim pelaksana untuk setiap area perubahan.

Tantangan yang masih timbul dalam operasionalisasi tim ini adalah adanya pergantian personil di tiap-tiap pokja yang disebabkan karena adanya mutasi pegawai atau pun pegawai yang memasuki masa purnabakti. Selain itu, kecenderungan lain yang muncul adalah masih adanya anggapan bahwa pelaksanaan RB hanya merupakan tanggung jawab dari tim ini. Keterlibatan pegawai lain secara aktif masih perlu dioptimalkan.

2.1.2. Roadmap Reformasi Birokrasi

Roadmap RB BMKG 2015-2019 telah disusun dan ditetapkan dalam peraturan Kepala BMKG Nomor 21 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi BMKG 2015-1019. Roadmap yang dibuat digunakan sebagai acuan lima tahun pelaksanaan Reformasi Birokrasi BMKG. Roadmap RB BMKG meliputi uraian kegiatan komponen, tujuan kegiatan, bukti penerapan, koordinator serta waktu pelaksanaannya.

Dalam penyusunan dan realisasi roadmap RB BMKG masih terdapat kendala yaitu belum terlihatnya hasil kolaboratif di mana semua unit kerja terlibat secara aktif. Pelaksanaan RB masih berfokus pada pemenuhan dokumen hasil pelaksanaan RB di masing-masing pokja, dimana roadmap dan rencana kerja serta indikator keberhasilan belum cukup memadai untuk menjadi panduan. Selain itu kegiatan yang terdapat dalam roadmap belum sepenuhnya mendukung rencana strategis BMKG, dimana dalam penyusunannya belum menggunakan pendekatan yang mengacu pada renstra BMKG secara komprehensif.

2.1.3. Pemantauan dan Evaluasi RB

Pemantauan dan evaluasi RB BMKG dilakukan setiap tahun dan dikoordinasikan oleh Inspektorat. Masing-masing pokja area perubahan juga telah memiliki tim penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi (PMPRB). Tim ini berasal dari anggota pokja RB BMKG. Mendekati jadwal verifikasi lapangan (verlap) oleh Kementerian PAN RB, tim RB BMKG akan melakukan rapat konsolidasi dan persiapan verlap guna mempersiapkan data dukung RB, sehingga proses verlap dapat berjalan lebih lancar, efektif dan efisien.

Selama lima tahun ini dalam proses pemantauan dan evaluasi pelaksanaan RB masih belum berjalan dengan sesuai dengan yang diharapkan. Melaksanakan proses monitoring dan evaluasi secara berkala merupakan suatu tantangan tersendiri. Tingginya kegiatan operasional membuat kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan ketika akan adanya verifikasi eksternal. Belum adanya panduan pelaksanaan monev turut menjadi tantangan. Fungsi PMPRB juga belum optimal karena tim asesor PMPRB yang berganti personil karena adanya mutasi atau anggota tim yang memasuki masa pensiun, yang sulit dihindari.

2.1.4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Reformasi birokrasi diharapkan dapat mengubah pola pikir dan budaya kerja ASN. Diharapkan terwujud ASN yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat sekaligus mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat dan persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam rangka mewujudkan perubahan pola pikir dan budaya kerja pegawai BMKG agar sesuai dengan harapan, reformasi birokrasi di lingkungan BMKG

dilakukan dengan cara mencetak agen-agen perubahan. Pegawai BMKG yang ditunjuk sebagai agen perubahan adalah para pegawai berprestasi atau pun pegawai yang sedang melakukan kegiatan inovasi baik melalui pelatihan ataupun atas inisiatif pribadi.

Perubahan budaya kerja dan pola pikir juga dilakukan melalui pendekatan sosialisasi secara langsung dan tidak langsung. Sosialisasi dilakukan pada saat pertemuan-pertemuan, pelatihan-pelatihan dan juga menggunakan internet dan media sosial.

Dalam proses internalisasi terkait perubahan pola pikir dan budaya kerja masih terdapat tantangan lain yaitu agen-agen perubahan yang ditetapkan belum seluruhnya mampu menjalankan perannya sebagai katalisator perubahan. Hal ini terlihat dari peran agen perubahan yang tidak berkelanjutan, terhenti di kala program atau kegiatan perubahannya selesai dilaksanakan.

Belum ada ukuran yang pasti tentang perubahan budaya kerja mengakibatkan proses identifikasi capaian aspek ini menjadi tidak sederhana. Pemahaman Reformasi Birokrasi juga belum terinternalisasi secara menyeluruh sampai di level individu. Reformasi Birokrasi sebagai bagian dari sistem yang berlaku di BMKG masih dipahami secara parsial.

Tinjauan dari berbagai sudut pandang yang belum utuh ini mengakibatkan program Reformasi Birokrasi cenderung terasa sebagai tugas tambahan, alih-alih dirasakan manfaatnya sebagai alat bantu untuk mencapai performa individu dan unit kerja. Ini tentunya menjadi pekerjaan rumah tersendiri bagi seluruh komponen dalam organisasi.

2.1.5. Internalisasi Pimpinan Kepada Pegawai

Proses internalisasi Reformasi Birokrasi dari Pimpinan kepada pegawai telah ditunjukkan dengan baik di BMKG. Pimpinan sangat peduli dengan setiap kegiatan yang mampu membuat BMKG menjadi lembaga yang mengedepankan prinsip reformasi birokrasi. Pimpinan mampu menjadi teladan dengan terlibat langsung dalam setiap kegiatan RB.

Dalam berbagai kesempatan paparan pada pertemuan-pertemuan dengan pegawai BMKG, Pimpinan BMKG juga mensosialisasikan pentingnya Reformasi Birokrasi. Adanya perubahan atau pergantian pimpinan yang terjadi selama lima tahun berjalannya Reformasi Birokrasi BMKG merupakan kendala dalam ranah ini. Namun demikian, dengan kepedulian pimpinan terhadap keberlanjutan Reformasi

Birokrasi dalam organisasi, BMKG optimis proses internalisasi kepada pegawai akan dapat berjalan dengan baik.

2.2. Deregulasi Kebijakan

Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan peraturan perundang-undangan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika serta pendukung yang ditetapkan oleh BMKG. Target penataan peraturan perundang-undangan/deregulasi kebijakan pada Road map RB BMKG 2015-2019, antara lain:

1. melakukan pemetaan dan evaluasi secara berkala terhadap peraturan perundang-undangan di lingkungan BMKG;
2. menyempurnakan peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tidak harmonis atau tidak sinkron dengan peraturan perundang-undangan yang lain;
3. melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan.

Sampai akhir periode RPJM 2015 - 2019, nilai RB BMKG untuk area perubahan Deregulasi Kebijakan adalah 3,75. Hal menggambarkan bahwa BMKG telah secara konsisten melakukan penataan perundang - undangan dalam rangka penyederhanaan birokrasi, utamanya yang terkait Layanan Publik sesuai amanah Reformasi Birokrasi. Ke depan BMKG akan terus melakukan perubahan menuju penyederhanaan birokrasi. Berikut disampaikan beberapa catatan hasil evaluasi untuk menjadi rujukan perbaikan dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Untuk mengukur pencapaian target pada area penataan peraturan perundang-undangan/deregulasi kebijakan digunakan indikator harmonisasi dan sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.

2.2.1. Harmonisasi

Proses pembuatan peraturan perundang-undangan dimulai dari tahap perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan, dan penyebarluasan. Di antara rangkaian proses tersebut dilakukan proses pengharmonisasian peraturan perundang-undangan untuk mengetahui apakah rancangan peraturan tersebut telah selaras dengan peraturan yang lain.

Penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan oleh Biro Hukum dan Organisasi beserta unit kerja terkait berdasarkan program penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika serta pendukung. Program penyusunan peraturan perundang-undangan tersebut ditetapkan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Tantangan yang dihadapi dalam proses harmonisasi ini adalah konsistensi dalam memantau dan melaporkan secara berkala perkembangan dari program legislasi peraturan perundang-undangan yang sedang berproses atau telah diundangkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

2.2.2. Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Perundang-Undangan

Guna menciptakan keseragaman dalam pembentukan peraturan di lingkungan BMKG dengan cara dan metode yang pasti, baku, dan standar yang mengikat seluruh unit kerja di lingkungan BMKG diperlukan suatu sistem pengendalian penyusunan peraturan–perundang-undangan.

Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan telah ditetapkan dengan Peraturan Kepala BMKG Nomor 6 tahun 2013 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di lingkungan BMKG.

Secara umum capaian nilai RB sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 mengalami kenaikan, meskipun kenaikan tersebut tidak terlalu besar. Nilai RB pada tahun 2015 dan tahun 2016 adalah 2,71, Nilai ini merupakan nilai yang paling kecil pada komponen pengungkit di 8 (delapan) area perubahan di lingkungan BMKG. Hal ini disebabkan karena belum dilaksanakannya evaluasi atas sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan secara berkala dan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut. Selain itu belum adanya kebijakan/aturan tentang pengaduan masyarakat, mengimplementasikannya dan mengevaluasi implementasi kebijakan tersebut secara berkala.

Adapun capaian program penataan peraturan perundang-undangan, antara lain:

a. Identifikasi dan analisis terhadap seluruh peraturan perundang-undangan di bidang MKG dengan peraturan perundang-undangan lainnya;
b. Tersusunnya 76 (tujuh puluh) Peraturan Kepala BMKG
c. Digitalisasi produk peraturan perundang-undangan
d. Sosialisasi peraturan perundang-undangan

2.3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas BMKG secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas pokok organisasi. Hal ini dilakukan agar BMKG memiliki fungsi yang tepat dan sesuai. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi internal;
2. Meningkatnya kapasitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
3. Meningkatnya efektivitas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Evaluasi capaian dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Penataan Organisasi menunjukkan upaya yang baik. Nilai komponen Penataan dan Penguatan Organisasi mengalami fluktuasi dari tahun-ke tahun, terakhir tahun 2019 nilai penataan dan penguatan organisasi berada pada nilai 4,3 dari skala 6,0. Penataan ini tentunya masih perlu ditingkatkan lagi khususnya pada unit kerja sehingga dapat memberikan dampak perubahan yang signifikan terhadap perbaikan kualitas tata kelola di lingkungan BMKG.

2.3.1. Penataan Organisasi

Penataan Organisasi BMKG telah dilakukan dengan melakukan berbagai kegiatan. Kegiatan tersebut terus dievaluasi dan diperbaiki untuk terus meningkatkan kinerja BMKG. Desain organisasi BMKG telah dilakukan berdasarkan rencana strategis dengan menyederhanakan struktur organisasi. Pimpinan juga telah menetapkan perumusan mekanisme hubungan koordinasi JPT dengan kelompok Jabatan Fungsional sehingga pengalihan jabatan struktural ke fungsional dapat berjalan dengan baik.

Langkah selanjutnya adalah terus memantau dan meningkatkan rencana dan program yang telah ditetapkan dalam sub komponen. Tentu saja capaian ini masih menghadapi tantangan dimana proses penyederhanaan struktur lembaga masih terus berlanjut dan masih perlu dikembangkan sampai ditemukan struktur yang tepat dan mampu bergerak lincah mengikuti perkembangan zaman. Saat ini proses tersebut masih dalam proses pengajuan.

2.3.2. Evaluasi Kelembagaan

Evaluasi kelembagaan dimaksudkan untuk mengetahui berbagai kelemahan dan kekurangan BMKG, sehingga kelemahan organisasi dapat diketahui dan solusi

yang ditawarkan bisa segera dilakukan. Dalam pelaksanaannya selama lima tahun ini evaluasi kelembagaan telah dilakukan secara berkesinambungan, namun ada beberapa hal yang menjadi catatan dan perlu ditingkatkan lagi pada roadmap ini yaitu analisa terkait satuan organisasi yang beda tujuan namun berada pada satu kelompok, analisa kemungkinan duplikasi fungsi, analisa kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan, dan kesesuaian antara struktur dengan kinerja. Kegiatan-kegiatan ini belum dilakukan kepada semua unit di organisasi BMKG secara menyeluruh.

2.4. Penataan Tatalaksana

Penataan ketatalaksanaan (Business Process) merupakan salah satu area perubahan dalam reformasi birokrasi untuk mewujudkan organisasi instansi pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses.

Efektivitas dan efisiensi birokrasi sangat terkait dengan proses bisnis yang digunakan oleh birokrasi dalam menghasilkan output dan outcome. Proses bisnis yang berbelit-belit dan tumpang-tindih antara satu unit organisasi dengan unit organisasi yang lain akan membuat organisasi menjadi lambat untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap unit organisasi memerlukan peta proses bisnis yang mampu menggambarkan proses bisnis yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dari hasil penilaian Reformasi Birokrasi terlihat peningkatan yang cukup signifikan dalam komponen ini yaitu dari 3.93 di tahun 2018 menjadi 4.0 di tahun 2019. Ini menggambarkan komitmen kuat dari BMKG untuk mendorong organisasi agar semakin tepat ukurannya, tepat proses kerjanya sehingga tepat pula dalam memenuhi fungsinya. Capaian yang menggembirakan ini harus terus diupayakan agar dapat ditingkatkan.

2.4.1. Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah, dipahami bahwa Proses Bisnis merupakan acuan bagi instansi pemerintah untuk menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi. Ini dimaksudkan agar organisasi dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi sehingga diperoleh keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan.

Sehubungan dengan hal tersebut, BMKG pada Tahun 2019 telah melakukan Penyusunan Proses Bisnis di lingkungan BMKG dan telah disepakati para Pejabat Eselon I dan Eselon II. Lingkup kegiatan penyusunan ini antara lain meliputi:

a. Peta Proses,;
b. Peta Sub Proses; dan
c. Peta Relasi.

Penyusunan proses bisnis di lingkungan BMKG selanjutnya masih diteruskan dengan inisiasi Peta Lintas Fungsi dengan target penyelesaian bertahap yang direncanakan dapat dicapai pada tahun-tahun berikutnya.

Berkenaan amanat Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintah dan juga Peraturan Kepala BMKG Nomor KEP. 06 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP) di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, telah dilakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan meningkatkan capaian Reformasi Birokrasi khususnya Area Ketatalaksanaan, antara lain menargetkan BMKG agar:

a. Telah memiliki prosedur operasional tetap (SOP) di lingkungan unit Eselon I;
b. Telah memiliki prosedur operasional tetap (SOP) di lingkungan unit Eselon II;
c. Telah memiliki prosedur operasional tetap (SOP) di lingkungan unit pelaksana teknis;

2.4.2. E-Government

Perencanaaan Pengembangan E-Government di lingkungan BMKG telah dimulai pada tahun 2015 dengan diterbitkannya Peraturan Kepala BMKG Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Cetak Biru (Blueprint) Teknologi Informasi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tahun 2015-2019. Tujuan dari cetak biru ini adalah untuk:

a. menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi penyelenggaraan teknologi informasi untuk seluruh unit kerja di lingkungan BMKG;
b. menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan; dan

c. mengoptimalkan peran serta seluruh komponen terkait dalam pengimplementasian dan pendayagunaan teknologi informasi lingkungan BMKG.

Secara konkrit, cetak biru ini diimplementasikan pada kegiatan pelaksanaan pengembangan secara terintegrasi pelayanan informasi meteorologi, informasi klimatologi, dan informasi geofisika.

Secara konkrit, cetak biru ini diimplementasikan pada kegiatan pelaksanaan pengembangan secara terintegrasi pelayanan informasi meteorologi, informasi klimatologi, dan informasi geofisika. Untuk mengawal implementasi cetak biru Teknologi Informasi, BMKG telah membentuk Komite Teknologi Informasi BMKG, melalui Surat Keputusan Kepala BMKG Nomor KEP.27 /UM/KB/lX/2015 tentang Pembentukan Komite Teknologi Informasi di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geolisika yang dikoordinasikan oleh Deputi Inskalrekjarkom dan beranggotakan seluruh jajaran Eselon II BMKG Pusat.

Mengikuti perkembangan teknologi, maka pada tahun 2016, diluncurkannya Aplikasi InfoBMKG secara Mobile baik versi Android maupun versi IOS. Sampai saat ini aplikasi ini menjadi platform yang telah mendekatkan layanan BMKG kepada masyarakat dan menjadikan informasi MKG dapat diakses secara mudah dari genggaman.

2.4.3. Keterbukaan Informasi Publik

Keterbukaan informasi publik merupakan sarana dalam mengoptimalkan pengawasan public terhadap penyelenggaraan suatu lembaga publik. Dalam hal komunikasi, BMKG telah melakukan pengelolaan website BMKG yang didalamnya telah memuat berbagai pelayanan tentang informasi MKG terhadap public dan juga telah memuat aktivitas reformasi birokrasi yang dilakukan BMKG sehingga memudahkan masyarakat untuk mengaksesnya serta memperoleh informasi sebanyak-banyaknya.

Organisasi Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) BMKG telah dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala BMKG Nomor : SK.47/UM.501/KB/BMKG-2011 dimana PPID berfungsi sebagai pengelola dan penyampai dokumen yang dimiliki oleh badan publik sesuai dengan amanat UU 14/2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Dengan keberadaan PPID tersebut maka masyarakat yang akan menyampaikan permohonan informasi lebih mudah dan tidak berbelit karena dilayani lewat satu pintu.

Adapun beberapa kendala yang dihadapi dalam upaya menerapan keterbukaan infomasi publik, yaitu:

- belum ada kebijakan atau aturan terhadap layanan informasi publik yang diberikan oleh BMKG dalam bentuk Peraturan Kepala Badan
- belum meratanya pemahaman pegawai di unit-unit pemilik informasi mengenai keterbukaan informasi publik, sehingga kadang masih diperlukan pembahasan yang cukup intensif untuk memenuhi permohonan informasi dari Pemohon;
- belum adanya aplikasi terintegrasi terhadap permohonan informasi publik secara menyeluruh dari Pusat hingga UPT;
- belum adanya basis data/database yang terstruktur dan terintegrasi di internal unit eselon I maupun antar unit eselon I yang dapat dipublikasikan kepada publik.;
- belum adanya sistem transfer knowledge yang baik mengenai keterbukaan informasi publik dari pegawai yang lama kepada pegawai yang baru, sehingga pegawai yang dimutasikan ke unit yang menangani layanan informasi publik memerlukan waktu lebih untuk memahami hal-hal terkait keterbukaan informasi publik;
- belum ada penanggung jawab yang melakukan monev terhadap informasi publik

2.5. Penataan SDM Aparatur

Reformasi dalam manajemen SDM Aparatur pada intinya ditujukan untuk mencapai indeks sistem merit ASN dan indeks profesionalitas ASN BMKG. Meskipun capaian komponen ini di tahun 2018 masih belum beranjak dari kisaran 12.93, namun kegiatan penataan SDM yang semakin terarah dan terfokus telah membuka peluang untuk peningkatan kedepannya.

Setidaknya terdapat 6 (enam) upaya yang telah diinisiasi terkait perluasan peningkatan capaian Reformasi Birokrasi dalam bidang penataan SDM Aparatur. Masing-masing upaya ini akan dijelaskan lebih lanjut.

2.5.1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Perencanaan kebutuhan selama ini didasarkan pada peta jabatan, analisis jabatan sebagai dasar penetapan pemenuhan kualifikasi yang dibutuhkan, kepentingan penghitungan Analisis Beban Kerja. Usulan ini direncanakan dapat

terpenuhi dalam proyeksi 5 (lima) tahun. Penetapan dan proyeksi tersebut juga telah disesuaikan dengan rata-rata jumlah pensiun dengan menerapkan prinsip zero growth.

Proyeksi kebutuhan selama lima tahun tersebut telah diinput ke dalam situs reformasi.menpan.go.id dan menjadi dasar penghitungan dan penetapan tambahan formasi tiap tahunnya. Namun seiring dengan perkembangan teknologi dan disrupsi, penghitungan beban kerja dan reviu terhadap jenis dan jumlah pegawai, diperlukan fleksibilitas dalam cara penghitungan, reviu jenis pegawai, kebutuhan kompetensi serta cara pemenuhan untuk program 5 tahun mendatang.

2.5.2. Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel dan Bebas Korupsi

Sejak tahun 2012, untuk menjamin mutu dari proses rekrutmen SDM, BMKG menggunakan Tes Kompetensi Dasar sebagai saringan pertama dalam pelaksanaan seleksi calon pegawai. Di tahun 2017, dengan dicanangkannya Computer Assisted Test untuk seleksi kompetensi dasar, BMKG konsisten menggunakan CAT dalam seleksi dan menjadi sangat terbantu dengan adanya penggunaan teknologi ini.

Di tahun 2018 dan 2019, BMKG mengembangkan mekanisme pelaksanaan seleksi yang dapat melaporkan hasil seleksi awal secara real time maupun tahapan seleksi lanjutan antara lain Seleksi Kompetensi Bidang, dan wawancara. Khusus untuk seleksi kompetensi bidang, BMKG dan Sekolah Tinggi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (STMKG) merupakan salah satu instansi pertama yang menggunakan CAT dalam proses seleksi siswa ikatan dinas.

Untuk peningkatan capaian reformasi birokrasi selanjutnya dan mempertimbangkan perkembangan teknologi yang sangat dinamis, perlu dikembangkan metode seleksi yang dapat menyaring keahlian yang dimiliki oleh calon pegawai sesuai kebutuhan organisasi serta cara pelaporan seleksi yang lebih akuntabel.

2.5.3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

Pengembangan kompetensi dalam periode 5 (lima) tahun ini dilaksanakan sesuai pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi jangka pendek. Kesenjangan kompetensi belum digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan secara kontinu dalam spektrum pemenuhan kompetensi jangka panjang. Hal ini disebabkan standar kompetensi jabatan belum ditetapkan.

Namun dalam kurun waktu 5 (lima) tahun tersebut, pemenuhan kompetensi teknis untuk memperkuat lini pelayanan BMKG telah dilaksanakan secara kontinu. Langkah yang telah dilakukan di tahun 2019 dan 2020 untuk evaluasi dan kontinuitas pengembangan kompetensi jangka panjang adalah perumusan standar kompetensi teknis, serta pemetaan kompetensi manajerial dan sosio kultural sekaligus potensi soft skills SDM BMKG.

Pengembangan pegawai berbasis kompetensi yang dikembangkan sampai dengan 2024 perlu mengacu pada peta tersebut dan tentunya didukung oleh penguatan evaluasi hasil pengembangan kompetensi.

2.5.4. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka

Aspek promosi jabatan merupakan peningkatan faktor penilaian reformasi manajemen SDM yang di periode sebelumnya terfokus pada seleksi terbuka. Selama tahun 2015-2019, BMKG secara konsisten melaksanakan seleksi terbuka untuk level Pejabat Pimpinan Tinggi. Fokus perubahan dalam aspek seleksi terbuka antara lain dalam penyesuaian metode dan tahapan seleksi serta metode penjaringan rekam jejak.

Promosi yang dilaksanakan untuk jabatan administrasi didasarkan pada hasil asesmen dan penilaian kinerja yang dilaksanakan dalam forum Tim Penilai Kinerja Instansi. Target dalam aspek ini akan dikembangkan dengan proses manajemen talenta dengan memperhatikan integrasi hasil faktor potensi dan kompetensi SDM, penilaian kinerja dan prestasi, dan rekam jejak yang terukur.

Melengkapkan pengembangan aspek ini, aspek akuntabilitas dalam proses manajemen talenta akan dikontrol dengan evaluasi setelah promosi serta pengembangan sistem informasi yang mencakup informasi prestasi dan hasil pemetaan potensi dan kompetensi.

2.5.5. Penetapan kinerja individu

Penetapan kinerja individu selama ini dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja PNS. Proses dan hasil kinerja diakomodir dalam sistem informasi yang terintegrasi dengan sistem informasi pembayaran tunjangan kinerja.

Pembayaran tunjangan kinerja didasarkan pada hasil kinerja dan pencapaian target di semester sebelumnya. Dalam proses ini terdapat beberapa peluang pengembangan dalam proses reformasi selanjutnya, yaitu melakukan integrasi

kinerja individu dan organisasi, penetapan capaian kinerja yang lebih terukur, serta perbaikan bisnis proses dalam pelaksanaan penilaian.

2.5.6. Sistem Informasi Kepegawaian

Menyadari pentingnya dukungan sistem informasi yang unggul, maka dalam periode 2015 - 2019 telah dibangun sistem informasi kepegawaian dan aplikasi penunjang yang diberi nama Sistem Informasi Manajemen ASN (SIMAS). Sistem informasi dimaksud meliputi: sistem informasi SDM (database), sistem informasi penilaian kinerja, sistem informasi presensi dan aplikasi presensi mobile, sistem informasi jabatan fungsional Pengamat Meteorologi dan Geofisika. Seluruh sistem informasi ini melayani kebutuhan mendasar pelaksanaan pelayanan kepegawaian. Dengan sistem tersebut, pada tahun 2017 telah mengantarkan BMKG memperoleh penghargaan BKN Award dalam Kategori Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Lembaga Non Kementerian.

Pengembangan yang perlu dilakukan selanjutnya adalah integrasi antar sistem informasi lintas unit kerja, penegasan SOP peremajaan data dan peremajaan sistem informasi sehingga sesuai dengan teknologi terbaru. Integrasi sistem informasi perlu dilakukan dalam mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen SDM Aparatur.

2.6. Penguatan akuntabilitas

Reformasi dalam penguatan akuntabilitas pada dasarnya adalah untuk implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan tujuan peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah, dengan menjamin APBN yang fokus dan tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP ini adalah menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien. Hasil evaluasi RB BMKG memperlihatkan hasil penilaian penguatan akuntabilitas tahun 2019 yaitu 4,16 dari nilai maksimal 6,0. Sudah banyak usaha yang dilakukan oleh BMKG, namun usaha tersebut juga tak lepas dari tantangan.

2.6.1. Keterlibatan Pimpinan

Keterlibatan pimpinan dalam penentuan dan pemantauan capaian kinerja telah diwujudkan melalui kontribusi dalam penyusunan Dokumen Manajemen Kinerja yaitu Renstra, Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kinerja Tahunan

(RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan Laporan Kinerja. Pimpinan terlibat langsung serta memahami kinerja yang harus dicapai serta strategi pencapaiannya baik dalam jangka panjang, menengah (5 tahun) dan pendek (tahunan).

Pemantauan capaian kinerja dan anggaran telah dilakukan secara berkala (tiap triwulan) melalui Sistem Aplikasi e-kinerja (https://ekinerja.bmkg.go.id/) dan secara kontinyu dikembangkan pemutakhiran data kinerja secara bulanan. Setiap Pimpinan pada berbagai tingkatan (Eselon I s/d IV) dapat memantau dan menindaklanjuti hasil pemantauan evaluasi dari target kinerja, rencana aksi, capaian kinerja, melakukan supervisi, coaching dan mentoring kepada setiap bawahannya dalam mewujudkan kinerja organisasi serta memanfaatkannya dalam pengambilan keputusan.

Budaya kinerja di lingkungan BMKG telah berjalan dengan baik dengan adanya penerapan manajemen kinerja dan reviu capaian kinerja secara berkala. Akan tetapi masih diperlukan upaya untuk menumbuhkan budaya kinerja di tiap unit kerja yaitu melalui penguatan komitmen seluruh unit kerja sampai level terkecil. Hal ini dilakukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara periodik dan memanfaatkan hasil pengukuran capaian kinerja tersebut sebagai dasar pemberian reward and punishment.

Selain itu, masih diperlukan penyelarasan kinerja organisasi hingga kinerja masing-masing individu dengan memperhatikan proses bisnis, tugas fungsi serta peran setiap individu terhadap organisasi saat ini. Ukuran kinerja individu ini selanjutnya digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja.

Dengan terintegrasinya e-kinerja dengan SKP sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja diharapkan dapat menumbuhkan budaya kinerja dan komitmen kinerja tiap individu. Selain itu, hasil pemantauan capaian kinerja dapat dimanfaatkan secara optimal khususnya dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan kinerja kedepan yang mendukung tujuan dan sasaran strategis organisasi.

2.6.2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Dalam mendukung pengelolaan akuntabilitas kinerja, beberapa bentuk pengembangan kompetensi telah dilaksanakan dalam kurun waktu 2015 - 2019. Tema yang diangkat antara lain terkait SAKIP, Monitoring dan Evaluasi Kinerja, dan Penyusunan Formulasi Kinerja. Reviu formulasi sasaran dan indikator kinerja mulai dari level organisasi sampai tingkat individu juga telah dilakukan.

Beberapa dokumen pendukung pengelolaan akuntabilitas kinerja ini juga telah disusun. Dokumen ini antara lain berupa :

1. Revisi Perka No.8 Tahun 2015 tentang pedoman dan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan BMKG
2. SOP mengenai Entry Data Aplikasi e-kinerja BMKG di lingkungan UPT Daerah dan Kantor Pusat

Selain itu aplikasi Aplikasi e-kinerja telah dientri dan dapat diakses dengan mudah oleh seluruh satuan kerja BMKG baik di Pusat dan Daerah. Masyarakat juga dapat mengakses kinerja BMKG sebagai wujud keterbukaan informasi kepada publik. Pemutakhiran data kinerja melalui aplikasi ekinerja ini dilakukan secara bulanan melalui aplikasi e-kinerja.

Aplikasi e-kinerja merupakan jawaban BMKG atas rekomendasi dari Tim evaluator Menpan RB terkait ketersediaan informasi kinerja secara daring sebagai wujud akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Integrasi sistem e-performance, dalam rangka meningkatkan pemanfaatan aplikasi e-kinerja dalam pengelolaan kinerja, merupakan satu kebutuhan yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat. Diharapkan dengan inisiatif ini maka proses mulai dari penetapan target kinerja, pemantauan dan evaluasi kinerja sampai dengan penilaian kinerja individu (SKP) dapat terhubung satu dengan lainnya.

2.7. Penguatan Pengawasan

Program penguatan pengawasan BMKG telah berkembang sesuai dengan tuntutan penguatan pengawasan dalam upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kewajaran pelaporan keuangan. Hal ini juga didorong oleh kesadaran akan luasnya cakupan unit kerja BMKG sehingga memerlukan sistem dan aparat terbaik dalam pengawasan kinerjanya.

Capaian penilaian yang meningkat dari 8.26 menjadi 8.31 tentunya menjadi motivasi bagi BMKG untuk secara konsisten tetap berupaya mengembangkan program penguatan pengawasan dalam berbagai lini. Beberapa komponen dalam ranah penguatan pengawasan yang dilakukan oleh BMKG dijelaskan berikut ini.

2.7.1. Gratifikasi

Penerapan pelaksanaan program kebijakan penanganan gratifikasi ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Kepala BMKG Nomor 4 Tahun 2015 tentang

Pedoman Penanganan Gratifikasi di lingkungan BMKG. Melalui Peraturan tersebut, diatur sejumlah standarisasi penanganan Gratifikasi, yang meliputi ruang lingkup, upaya pencegahan serta komitmen dalam melaporkan gratifikasi. Meskipun tidak banyak jumlahnya, namun sejauh ini telah terdapat beberapa pegawai/ pejabat yang telah melakukan pelaporan Gratifikasi atas pemberian yang diwajibkan melaporkan sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan pelaksanaannya, penerapan pengendalian gratifikasi membutuhkan internalisasi dan peningkatan kesadaran serta komitmen untuk melaporkan setiap kejadian gratifikasi oleh seluruh pegawai. Sosialisasi terus-menerus dan memberikan contoh penerapannya menjadi satu upaya untuk menguatkan budaya transparansi ini.

2.7.2. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Melalui peraturan Kepala BMKG Nomor Kep 3 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan BMKG, BMKG mendeklarasikan diri dalam penerapan SPIP di seluruh unit kerja dan unit Pelayan Teknis di seluruh Indonesia. Tingkat kematangan SPIP BMKG melalui hasil QA oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah sebesar 3,227 dengan kategori “Terdefinisi”.

Pada level tersebut, BMKG dinyatakan telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai. Beberapa kelemahan pengendalian terjadi dengan dampak yang cukup berarti bagi pencapaian tujuan organisasi, dan BMKG memandang hal ini sebagai menjadi peluang peningkatan kedepannya.

Dalam meningkatkan penerapan hasil QA tersebut, dibutuhkan kesinambungan penerapan SPIP melalui monitoring dan evaluasi atas identifikasi risiko, pengendalian atas risiko dan manajemen risiko. Upaya yang berkelanjutan perlu dilakukan untuk memastikan hal tersebut tercapai sesuai rencana.

2.7.3. Whistle-Blowing System

Kebijakan implementasi pelaporan whistleblowing system (WBS) ditetapkan BMKG dengan dasar pelaksanaan melalui Peraturan Kepala BMKG Nomor 15 Tahun 2015 tentang Sistem Pelaporan dan Penanganan Pelanggaran (Whistleblowing

System) di Lingkungan BMKG. Penanganan pelaporan WBS diterapkan melalui tahapan verifikasi, pengumpulan bukti awal dan pemeriksaan.

BMKG memahami bahwa setiap organisasi dapat memiliki sistem whistleblowing, namun hanya sedikit yang memiliki niat dan melakukan upaya yang signifikan untuk membuat sistem ini bekerja secara efektif. Kendala utama penerapan maksimal dari efektivitas penerapan WBS adalah whistleblowing system ini hanya bekerja secara efektif dalam budaya terbuka dan etis, di mana pegawai secara aktif terdorong untuk membuat laporan atau menyampaikan kekhawatiran tentang adanya tanda-tanda fraud.

2.7.4. Penanganan Benturan Kepentingan

Penerapan pelaksanaan program kebijakan penanganan Benturan Kepentingan diawali dengan diterbitkannya Peraturan Kepala BMKG Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan BMKG. Tahapan dalam penanganan benturan kepentingan, adalah penyusunan kerangka kebijakan, identifikasi benturan kepentingan, menyusun strategi penanganan benturan kepentingan dan tindakan yang diperlukan.

Untuk memperlancar pengelolaan benturan kepentingan perlu dilakukan kembali sosialisasi serta evaluasi terhadap sumber penyebab benturan kepentingan seperti penyalahgunaan kekuasaan, wewenang dan jabatan, kepentingan pribadi, gratifikasi, suap dan korupsi, kolusi dan nepotisme serta kelemahan sistem pengendalian internal.

2.7.5. Pembangunan Zona Integritas

Pencanangan BMKG selaku wilayah Zona Integritas dilakukan pada 3 Februari 2015. Pencanangan tersebut dilanjutkan dengan penandatanganan Komitmen Pencegahan Korupsi Terintegrasi pada tanggal 5 Mei 2015. Tindak lanjut atas pencanangan Zona Integritas dan penandatanganan Komitmen Pencegahan Korupsi Terintegrasi dilakukan melalui pembangunan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/ WBBM) pada unit kerja. Tercatat terdapat 2 (dua) unit kerja di BMKG yang telah mendapatkan predikat WBK, yakni BBMKG Wilayah III Denpasar pada Tahun 2017 dan BBMKG Wilayah IV Makassar pada Tahun 2019.

Dalam tahun mendatang, direncanakan upaya sistematis agar jumlah unit kerja yang dibangun dan ditargetkan memiliki predikat Wilayah Bebas dari Korupsi

dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/ WBBM) dapat meningkat. Peningkatan atas jumlah unit kerja yang berpredikat WBK/ WBBM di BMKG dapat menumbuhkan pulau integritas yang akan memicu realisasi Zona Integritas secara komprehensif di BMKG.

2.7.6. Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang Efektif

Efektivitas APIP BMKG tergambar melalui penilaian Kapabilitas APIP BMKG. Melalui hasil QA Tim evaluator BMKG, saat ini APIP BMKG memiliki skor Internal Audit Capability Model (IACM) sebesar 3 dengan predikat Integrated (level 3). Pencapaian skor tersebut telah memenuhi target RPJMN tahun 2015-2019.

Capaian ini tentunya tidak lepas dari upaya inovasi dan peningkatan peran APIP baik selaku *Assurance* maupun selaku *Consulting*. Penguasaan terhadap Area-area Proses Kunci APIP dengan skor 3 telah diinstitusionalisasikan dan didukung dengan komitmen pelaksanaannya, penyediaan sumber daya yang memadai, implementasi kebijakan/ prosedur/ standar, pengukuran aktivitas, dan verifikasi kesesuaian aktivitas dengan kebijakan/prosedur/standar yang ditetapkan

Peran penting APIP BMKG tergambar pula dalam dukungan pimpinan. Peran assurance maupun konsultansi didesain untuk memberikan nilai tambah dan peningkatan kualitas operasional instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Tantangan terbesar dalam upaya peningkatan target (skor = 4) pada tahun-tahun mendatang terkait dengan sumber daya, baik sumber daya manusia (kuantitas) maupun sumber daya anggaran.

2.8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan agar semua penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan, atau yang kerap disebut sebagai pelayanan prima. Pelayanan prima memberikan jaminan atas terpenuhinya kepuasan dan kebutuhan masyarakat yang merupakan pengguna layanan. Dengan demikian, dapat dimengerti bahwa semua instansi pemerintah, mulai dari Kementerian/Lembaga, Provinsi hingga Kabupaten/Kota harus memiliki pelayanan prima. Dalam rangka meningkatkan layanan masyarakat, BMKG telah memiliki Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), yang dilengkapi dengan Sistem Layanan Online.

Peningkatan pelayanan publik diukur dalam 5 (lima) aspek yaitu standar pelayanan, budaya pelayanan prima, pengelolaan aduan, penilaian kepuasan terhadap layanan, dan pemanfaatan teknologi informasi. Hasil penilaian RB tahun 2019 memperlihatkan nilai aspek peningkatan pelayanan publik sebesar 4,17 dari skala 6,0. Adapun capaian dan kendala/hambatan dalam pelaksanaan 5 aspek tersebut adalah sebagai berikut :

2.8.1. Standar Pelayanan

Pelayanan publik kepada masyarakat difokuskan melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pada level Pusat dan daerah yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika No.1 Tahun 2019 tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika. Pada level daerah dengan banyak UPT daerah pada tingkat provinsi dan kabupaten/kotamadya maka dikeluarkan aturan terkait pengaturan lintas unit yang tertuang dalam Standard Operating Procedures (SOP) Nomor : SOP/004/KB/II/2019 tentang Pelayanan Informasi Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika antar unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika. Kedua aturan tersebut memberikan kejelasan terhadap kebijakan dan pelaksanaan standar pelayanan di BMKG.

Dalam penyediaan kebijakan dan pelaksanaan standar pelayanan ini dibutuhkan waktu cukup lama karena perbedaan signifikan kondisi dan sarana prasarana antara pusat, provinsi dan level di bawahnya. Reviu dan perbaikan antar peraturan menjadi pertimbangan lain dalam menetapkan standar pelayanan. Selain itu, sinkronisasi antar unit pelaksana pelayanan publik harus dapat tergambar jelas agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pemberian layanan.

2.8.2. Budaya Pelayanan Prima

Target dari penerapan budaya pelayanan prima ini adalah meliputi seluruh level, mulai level pejabat sampai pada level staf. Hal ini diupayakan dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas layanan publik. Berbagai sosialisasi, diklat, bimbingan teknis, workshop yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi teknis, soft skill dan attitude serta motivasi terus menerus dilakukan mulai dari pelatihan dasar CPNS sampai pada level pejabat tinggi.

Di sisi lain, peningkatan kompetensi sumber daya manusia ini tentu saja harus diselaraskan dengan kemajuan teknologi dan informasi guna mendukung

pelayanan prima. Sampai dengan tahun 2019 persentase pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 173,67%, dengan persentase alumni diklat yang telah berkontribusi terhadap kinerja organisasi sebanyak 76,79%.

Hasil dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan workshop ini telah menghasilkan berbagai inovasi yang menguatkan sektor pelayanan publik. Inovasi yang berbasis digital terbukti telah dapat memberikan kemudahan akses bagi para pengguna seperti Aplikasi Mobile InfoBMKG dan Sosial Media. Konten infografis yang menarik pada Instagram dan Twitter telah meningkatkan jumlah subscriber pada konten channel Youtube InfoBMKG baik di Kantor Pusat maupun di UPT BMKG di daerah.

Untuk menguatkan budaya pelayanan prima, maka sistem reward dan *punishment* mulai diterapkan di lingkungan BMKG dengan memberikan dan mengusulkan penghargaan dan tanda jasa kepada para pegawai yang berprestasi pada level Nasional maupun lembaga.

Tantangan dalam penerapan budaya pelayanan prima utamanya adalah pada pemerataan peningkatan kompetensi pelayanan prima pada seluruh pegawai BMKG. Perlu dilakukan langkah-langkah strategis dan relevan dalam menyiapkan skema kegiatan peningkatan kapasitas SDM.

2.8.3. Pengelolaan Pengaduan

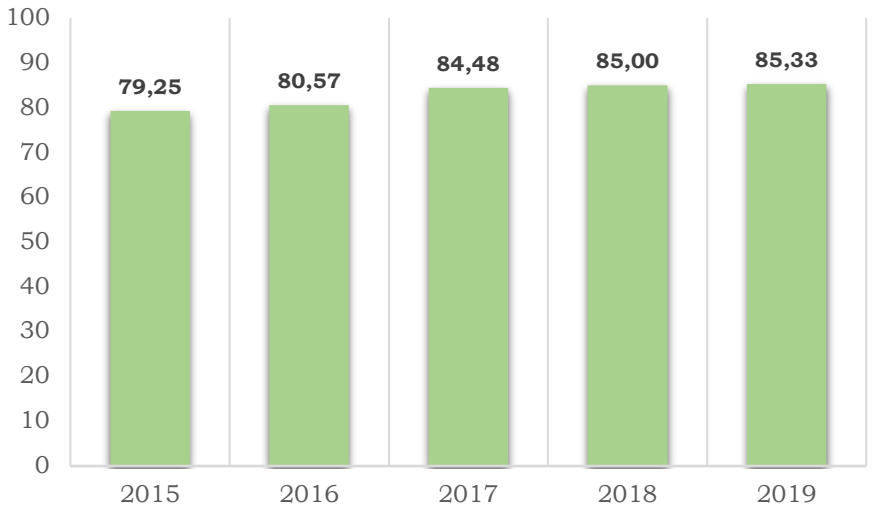
Pengelolaan pengaduan dilakukan melalui aplikasi LAPOR yang sudah tersedia di laman website BMKG (https://bmkg.go.id) untuk mempermudah para pengguna dalam menyampaikan pengaduan terhadap layanan informasi BMKG. Selain itu pengaduan juga dapat disampaikan melalui kotak - kotak saran dan masukan yang ditempatkan di hampir seluruh ruang PTSP baik di BMKG Pusat maupun di UPT daerah.

Kendala yang sampai saat ini dihadapi adalah belum terintegrasinya data pengaduan untuk mempermudah tindak lanjut dan perbaikan layanan. Kemajuan teknologi dan kompetensi SDM bidang TIK tentunya menjadi peluang untuk dapat mengatasi kendala ini.

2.8.4. Penilaian Kepuasan Terhadap Layanan

Salah satu bukti terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik ditandai dengan semakin baiknya persepsi masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan

publik. Hal ini tergambar oleh semakin meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dari tahun 2015 - 2019 yang dapat dicermati pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.3. Hasil Survei IKM Tahun 2015 - 2019 di BMKG

Hasil capaian tersebut bukan hanya atas layanan dilakukan oleh BMKG Pusat saja tetapi juga atas layanan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPT) di 34 provinsi yang menjadi koordinator Survei Kepuasan Masyarakat (SKM). Mekanisme pelaksanaan survei ini tentunya mengikuti ketentuan yang telah diatur melalui Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika No.13 Tahun 2019 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat.

Tantangan yang sering dihadapi dalam pengukuran SKM adalah ketepatan waktu dalam pelaporan hasil SKM serta belum tersedianya perangkat pengolahan hasil SKM secara otomatis untuk mempermudah perolehan nilai IKM. Ini menjadi peluang peningkatan bagi penerapan teknologi yang sesuai.

2.8.5. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Bukti lain dari terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik terlihat dari inovasi pelayanan publik yang dikembangkan oleh Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Inovasi pelayanan publik merupakan wujud dari semangat dan pemikiran kreatif penyelenggara pelayanan publik pada level pusat dan daerah untuk memberikan pelayanan yang lebih baik daripada biasanya.

Salah satu bukti nyata yang cukup menarik adalah digunakan teknologi dan informasi dalam peningkatan layanan informasi MKG yaitu Prakiraan Cuaca Nasional Berbasis Digital (National Digital Weather Forecast). Sejak awal

dikembangkan di tahun 2015, inovasi ini telah bertransformasi dari pembuatan prakiraan manual menjadi digital oleh para prakirawan di 34 provinsi yang ditunjuk sebagai koordinator prakiraan dengan produk prakiraan skala kabupaten dan periode prakiraan 3 (tiga) hari.

Prakiraan Cuaca berbasis digital ini kemudian ditingkatkan kembali performanya pada pertengahan tahun 2018 dengan hasil akhir prakiraan cuaca berbasis kecamatan dengan periode prakiraan 7 hari. Produk prakiraan yang dihasilkan bukan hanya dalam bentuk teks dan gambar tetapi sudah dalam format open data for public yang mudah digunakan oleh pengguna internal dan eksternal BMKG.

Pemanfaatan teknologi informasi juga dilakukan pada bagian akhir dari layanan yaitu diseminasi dengan peningkatan performa dari aplikasi mobile InfoBMKG 4.0. Inovasi yang telah diresmikan oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla pada tanggal 30 Agustus 2018 tersebut ditujukan untuk dapat memberikan layanan informasi MKG secara lebih presisi dan akurat.

Tantangan dalam ranah ini adalah sinkronisasi antar unit teknis dalam persiapan dan pengembangan layanan informasi MKG berbasis digital.

BAB 3
ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Lingkungan Reformasi Birokrasi dalam Roadmap ini adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi jalannya program Reformasi Birokrasi, diantaranya politik dan kooptasi birokrasi; penegakan dan kepastian hukum; administrasi dan kelembagaan; budaya birokrasi; serta globalisasi dan transformasi digital.

3.1. Lingkungan Reformasi Birokrasi

3.1.1. Politisasi dan Kooptasi Birokrasi

Netralitas birokrasi haruslah menjadi langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional dan kompeten. Ketidaknetralan pegawai dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada pegawai seperti kinerja yang rendah dan rentan terhadap korupsi, kolusi dan nepotisme. Hal ini terutama dapat terjadi jika tidak terbangunnya sistem integritas nasional, pengawasan intern pemerintah yang kapabel dan matang, serta etika publik yang terpelihara dengan baik.

Mengacu ke Peraturan Kepala BMKG No. 4 Tahun 2014 Tentang Kode Etik PNS BMKG, netralitas menjadi pengejawantahan dari nilai profesional yang merupakan salah satu nilai dasar BMKG. Netralitas pegawai turut menjamin akuntabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan dan kapabilitas pegawai dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik.

3.1.2. Penegakan dan kepastian Hukum

Pendekatan koersif yaitu melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem reward dan punishment. Di satu sisi, BMKG perlu mendorong pemberian penghargaan bagi pegawai atau unit kerja yang mampu melakukan terobosan dalam mendukung keberhasilan Reformasi Birokrasi. Di sisi lain, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan atau bahkan tidak merespon proses Reformasi Birokrasi. Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas.

3.1.3. Administrasi dan Kelembagaan

Aspek administrasi dan kelembagaan dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar, yaitu aspek struktur, proses, kepegawaian dan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Struktur yang mendukung pencapaian kinerja dan berorientasi mempermudah proses pelayanan publik sehingga tidak terlalu gemuk dan membuat potensi birokrasi tidak dapat berkembang.

Proses pelayanan yang tidak berbasis prinsip efisiensi, efektivitas dan keadilan juga membuat birokrasi senantiasa mendapatkan stigma yang negatif. Selain itu rendahnya kapabilitas, kompetensi, dan kemampuan juga membuat lemahnya profesionalisme dari aparatur negara.

3.1.4. Budaya Birokrasi

Budaya birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang menginternalisasi. Hal tersebut kemudian diaplikasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi.

Dalam proses panjang pelembagaan birokrasi, budaya dan nilai dianggap sebagai penyusun aspek konvensi informal yang diafirmasi dalam bentuk variasi tata kelola penyelenggaraan pemerintahan. Budaya birokrasi yang negatif dapat menjadi penghambat untuk mewujudkan birokrasi yang profesional. Nilai-nilai anti-korupsi yang belum terinternalisasi menjadikan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel kehilangan modalitas mendasarnya.

3.1.5. Globalisasi dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Sustainable Development Goals (SDGs) menjadi rujukan bersama bagi pemerintahan di seluruh dunia untuk menciptakan kondisi dunia yang lebih baik dengan terwujudnya 17 tujuan berkelanjutan pada tahun 2030. Pengetahuan dasar yang memadai terhadap SDGs diharapkan dapat membantu para ASN dalam memposisikan perannya di kancah global maupun regional.

Saat ini pada tataran global terdapat sejumlah isu yang menarik perhatian negara-negara di seluruh dunia, yang antara lain berkaitan dengan pemanfaatan "Big Data", pelayanan terintegrasi (integrated service), pelayanan yang lebih mengakomodir keunikan individu masyarakat, dan pemanfaatan artificial intelligence di ranah publik.

Dalam era globalisasi, aparatur juga perlu mengembangkan kompetensi sosio-kultural. Kompetensi ini akan menolong aparatur untuk beradaptasi secara selaras dengan tuntutan zaman dan kondisi lingkungan stratejik global dan regional, sekaligus tetap membumi dan memperhatikan khasanah lokal.

3.1.6. Revolusi Industri 4.0

Perkembangan "Revolusi Industri Tahap 4" (dikenal juga sebagai Revolusi Industri 4.0) menciptakan dinamika dan sejumlah tantangan baru yang unik bagi pemerintahan di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka cara kerja pemerintah dan pola hubungan/interaksi pemerintah dengan masyarakat juga mengalami perubahan mendasar. Pemanfaatan teknologi mobile internet, komputasi awan, kecerdasan buatan, big data, dan Internet of Things (IoT) akan mendorong kementerian/lembaga/ pemerintah daerah untuk memberikan layanan mandiri, layanan bergerak, dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas bagi masyarakat.

Pemerintah harus memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan mengkritisi area sektor publik yang selama ini terbatas menjadi ranah eksklusif pemerintah. Pada saat yang bersamaan, pemerintah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan melakukan transformasi digital untuk bertahan di era Revolusi Industri 4.0.

3.2. Isu-Isu Strategis Reformasi Birokrasi

Isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal terkini yang segera direspon oleh BMKG dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi.

3.2.1. Penyederhanaan Struktur Dan Kelembagaan Birokrasi

Salah satu arahan Presiden Republik Indonesia dalam pidato pelantikannya adalah penyederhanaan birokrasi menjadi hanya 2 (dua) level serta mengalihkan jabatan administrator menjadi jabatan fungsional. Arahan ini kemudian segera ditindaklanjuti Kementerian/Lembaga. BMKG merupakan salah satu institusi yang segera merespon dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka penerapan kebijakan ini.

Penyederhanaan birokrasi merupakan respons pemerintah terhadap tantangan-tantangan global yang saat ini dihadapi. Adaptasi ini dilakukan untuk mewujudkan organisasi yang dapat bergerak lebih lincah dalam mengikuti tuntutan perkembangan zaman.

3.2.2. Pemindahan Ibu Kota Negara

Dalam rangka menciptakan pemerataan pembangunan dan pengelolaan pemerintahan yang lebih baik Presiden telah mengumumkan pemindahan Ibu Kota Negara dari DKI Jakarta ke sebagian wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kabupaten Penajam Paser Utara, Provinsi Kalimantan Timur. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu disiapkan rencana yang terintegrasi antara pemindahan Ibu Kota Negara dengan Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, meliputi transformasi kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, sistem dan prosedur kerja ASN, akuntabilitas dan pengawasan atas kinerja ASN serta pelayanan publik.

Pemindahan Ibu Kota Negara merupakan isu strategis yang mungkin akan lebih terasa bagi BMKG karena sebagian besar sistem operasional BMKG terpusat di Ibukota. Hal ini tentu akan mempengaruhi berbagai aspek pelaksanaan tugas BMKG. Perencanaan yang matang dan hati-hati harus dilakukan untuk mempersiapkan hal ini.

3.2.3. Transformasi Digital

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global menuntut para eksekutif untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik.

Isu transformasi digital menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia di tahun 2025. Dalam hal ini, BMKG harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

Pandemi Covid-19 telah memaksa semua pihak untuk beradaptasi dengan pola hidup yang baru. Cara baru dalam melakukan pekerjaan kemudian muncul sebagai respons agar perekonomian dan sendi-sendi kehidupan yang lain tetap

berjalan. Adanya protokol kesehatan untuk social distancing yang memaksa sebagian dari pegawai untuk bekerja dari rumah (work from home) membuat banyak hal harus dilakukan secara remote melalui pemanfaatan teknologi. Hal ini tentunya akan merubah banyak hal, bahkan mungkin sampai setelah pandemi berakhir. Pertimbangan-pertimbangan kebijakan baru terkait cara kerja baru untuk aparatur pemerintah mulai bermunculan. Teknologi akan memainkan peran yang lebih besar dalam perubahan pola kerja ASN.

3.2.4. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia

Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.

Peran Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan kelima arahan utama presiden tentang pembangunan nasional di atas adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian kelima sasaran tersebut. Dalam hal pembangunan SDM, Reformasi Birokrasi perlu mendorong setiap ASN agar memiliki keterampilan dan kompetensi spesifik yang dapat membantu birokrasi menghadapi era digital dan industri 4.0.

Dalam hal pembangunan infrastruktur, Reformasi Birokrasi berperan untuk memastikan penggunaan anggaran dilakukan secara efektif, efisien, dan bebas dari segala penyimpangan. Salah satu perwujudannya adalah dengan meningkatkan pengawasan pada proyek-proyek strategis nasional.

Dalam hal penyederhanaan regulasi, Reformasi Birokrasi mengupayakan terbentuknya regulasi yang ideal di mana kuantitas regulasi perlu disederhanakan, namun tetap membawa dampak yang lebih baik, salah satunya adalah dengan mempercepat penyusunan Omnibus Law. Selain itu penyederhanaan regulasi perlu untuk dilakukan seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka menciptakan kemudahan berusaha dan pembangunan ekonomi, serta meningkatkan efektivitas berbagai program pemerintah yang memerlukan kolaborasi lintas instansi.

Gambar 3.1. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia

Dalam hal penyederhanaan birokrasi, Reformasi Birokrasi perlu dilakukan dengan memangkas berbagai prosedur dan jenjang yang panjang dan berbelit. Salah satunya dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan untuk menciptakan kemudahan berusaha serta menekan berbagai biaya yang mengakibatkan ekonomi biaya tinggi.

Dalam hal transformasi ekonomi, Reformasi Birokrasi perlu mengarahkan kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk memastikan setiap program dan kegiatannya dirancang untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan memangkas berbagai biaya birokrasi yang menyebabkan efisiensi dan pemborosan.

BAB 4
SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020 - 2024

4.1. Tujuan

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 - 2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pada tahap ketiga ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (world class bureaucracy). Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi 2020 - 2024 sejalan dengan Visi BMKG sebagaimana tertuang dalam Renstra BMKG 2020 - 2024 yaitu terwujudnya BMKG yang Berkelas Dunia dengan Spirit Socio-Entrepreneur

4.2. Sasaran

Sasaran Reformasi Birokrasi BMKG disesuaikan dengan sasaran pembangunan bidang MKG sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Kepala BMKG tentang Rencana Strategis BMKG Tahun 2020-2024 dan merujuk pada sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 yaitu :

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
2. Birokrasi yang Kapabel;
3. Pelayanan Publik yang Prima.

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah

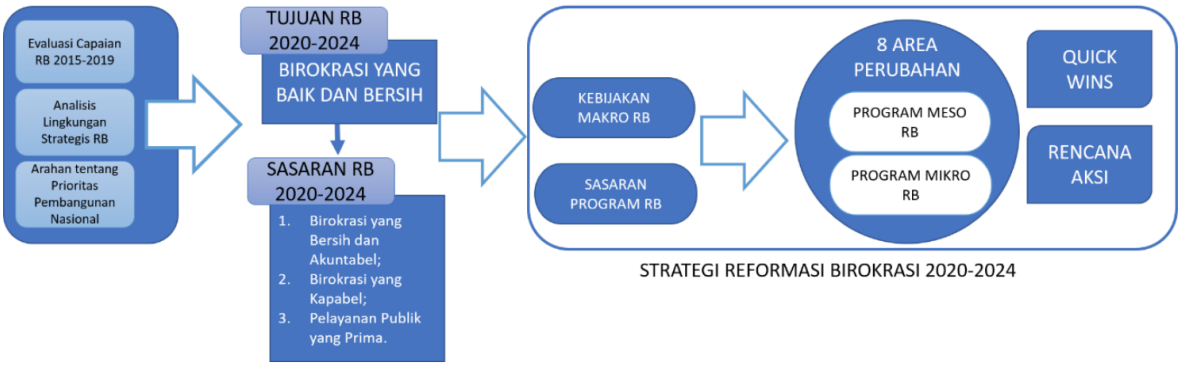
Sasaran Reformasi Birokrasi BMKG 2020 - 2024 secara rinci terdapat tujuh indikator sasaran yang akan menjadi tolok ukur keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024. Di bawah ini adalah rincian dari indikator sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024 beserta baseline tahun 2019 dan target pada tahun 2024:

Tabel 4.1. Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi 2020-2024

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	*BASELINE* 2019	TARGET 2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Indeks Perilaku Anti Korupsi minimal baik	6.15	6.5
	Predikat SAKIP minimal A	BB	AA
	Opini BPK mempertahankan WTP	WTP	WTP
Birokrasi yang kapabel	Indeks Kelembagaan baik	4,04	5
	Predikat Penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >3, nasional 2.6 targetnya):	3.1	3.5
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	-	100
Pelayanan Publik yang Prima	Indeks Pelayanan Publik yang Baik	8.39	9.0

4.3. Strategi

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada Roadmap periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif dari Roadmap periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil. Adapun diantara hal yang masih tetap dipertahankan dari Roadmap periode sebelumnya adalah pengorganisasian pelaksanaan Reformasi Birokrasi kedalam tingkatan nasional dan institusional serta pelaksanaan quick win pada tingkatan nasional dan instansional. Secara umum, hubungan antara tujuan, sasaran, serta strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 dapat terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1. Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:

4.3.1. Tingkat Lembaga

Di tingkat lembaga pelaksanaan Reformasi Birokrasi mencakup implementasi kebijakan/program sebagaimana digariskan secara nasional melalui program makro, program meso, dan pelaksanaan program atau inovasi lainnya yang masih menjadi bagian dari upaya percepatan Reformasi Birokrasi nasional. Pada tingkatan ini Lembaga harus memastikan bahwa pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG akan mendukung pencapaian sasaran Reformasi Birokrasi Nasional. Program-program yang dilaksanakan di tingkat Lembaga harus merupakan pengejawantahan dari strategi dan program-program nasional Reformasi Birokrasi.

4.3.2. Tingkat Unit Kerja

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tingkat Unit Kerja mencakup implementasi dari program-program yang telah ditetapkan oleh lembaga. Unit kerja harus memastikan bahwa program-program ini dilaksanakan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan. Setiap program dapat terdiri dari satu atau lebih kegiatan yang mendukung. Pada umumnya setiap program tidak hanya melibatkan satu unit kerja tertentu dalam pelaksanaannya, namun lebih merupakan satu bentuk kolaboratif dari berbagai unit kerja yang ada di BMKG..

4.4. Program-Program

Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat dan efektif untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Program Reformasi Birokrasi di BMKG 2020 - 2024 tertuang dalam lampiran 1 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Roadmap ini. Program-program ini kemudian harus diturunkan menjadi rencana perubahan dalam bentuk kegiatan-kegiatan di tingkat unit kerja.

4.5. Quick Wins

4.5.1. Penyederhanaan Birokrasi

Penyederhanaan birokrasi di instansi pemerintah merupakan arahan Presiden Joko Widodo yang bertujuan untuk mempercepat pengambilan keputusan. Penyederhanaan birokrasi dilakukan dengan mengurangi jabatan struktural menjadi 2 (dua) level eselon, serta mengganti Jabatan Administrator (eselon III) dan Pengawas (Eselon IV) dengan Jabatan Fungsional (JF)

Sebagai tindak lanjut dari arahan Presiden tersebut, melalui surat edaran Menteri PAN dan RB No. 384 Tahun 2019 semua kementerian dan lembaga diminta melakukan langkah-langkah strategis dan konkret untuk penyederhanaan birokrasi di masing-masing instansi. Dalam surat edaran tersebut juga dikatakan bahwa proses transformasi jabatan struktural eselon III dan eselon IV dilakukan paling lambat pada minggu keempat bulan Juni tahun 2020.

Merujuk surat edaran tersebut, melalui surat Kepala BMKG No. KP.04/005/KB/VI/2020 Tanggal 30 Juni 2020 BMKG telah mengusulkan penyetaraan jabatan eselon III dan eselon IV di BMKG. Dalam surat tersebut diusulkan 119 jabatan eselon IV dan 55 jabatan eselon III untuk disetarakan menjadi jabatan fungsional. Langkah ini menunjukkan bentuk dukungan BMKG terhadap kebijakan nasional yang menjadi agenda pemerintah. Paling lambat pada Desember 2020 ini, seluruh proses penyederhanaan birokrasi ini diharapkan sudah selesai dilakukan.

4.5.2. Pembangunan BMKG *Corporate University*

Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) menghadapi tantangan dalam menyelaraskan visi misi dengan arah pembangunan dunia, kemajuan teknologi dan perkembangan masyarakat digital. Sebagai Lembaga Pemerintah yang

berwenang dalam pengelolaan informasi cuaca, iklim dan gempa bumi, kondisi ini menjadi pendorong bagi BMKG untuk terus berinovasi agar tidak tertinggal dalam menjalankan fungsinya memberikan layanan publik. Memiliki SDM yang kompeten dan profesional sebagai aset utama organisasi akan mempercepat terwujudnya fungsi BMKG sebagai lembaga koordinator (leading institution) dalam bidang meteorologi, klimatologi dan geofisika di tingkat nasional, sekaligus berperan aktif di dunia internasional.

Sejalan dengan amanah PP No. 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas PP 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, dalam menjawab tantangan yang ada saat ini, BMKG bertekad membangun Sistem Pengembangan SDM yang terintegrasi (BMKG *Corporate University*). Sistem ini akan menjadi *strategic engine* yang digerakkan oleh *people*, *process* dan *resources* yang akan menghasilkan SDM yang berkinerja tinggi melalui pembelajaran berkelanjutan. Dengan membentuk Corporate University BMKG, diharapkan dapat menguatkan budaya pembelajar di lingkungan BMKG.

Corporate University merupakan suatu sistem pembelajaran (*learning system*) yang terhubung pada kebutuhan pencapaian performa (performance) suatu organisasi/ perusahaan. Pembelajaran yang ditawarkan dalam corpu menggunakan pendekatan 10:20:70, dimana 10% merupakan pembelajaran formal di kelas-kelas, 20% *social learning* yang diantaranya dilakukan melalui *mentoring*, *coaching* atau *benchmarking*, dan 70% *experiential learning* atau pembelajaran yang dilakukan pada tempat kerja.

4.5.3. Penguatan Iklim Inovasi di BMKG

Penguatan iklim inovasi di BMKG merupakan bagian dari penguatan pola pikir dan budaya kerja agar mampu melakukan perubahan kearah kinerja yang lebih baik. Sesuai dengan hasil evaluasi RB BMKG tahun 2019, diketahui bahwa upaya internalisasi penerapan RB belum signifikan dalam upaya memahami bahwa reformasi birokrasi merupakan hal yang penting bagi organisasi. Agen perubahan yang ada belum seluruhnya dapat mendorong dan mewujudkan hasil perubahan budaya kerja yang terukur pada unit kerjanya. Penerapan reformasi birokrasi masih dianggap sebagai tugas tambahan dan belum menjadi bagian yang terintegrasi dengan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seharusnya setiap unit kerja mengimplementasikan delapan area perubahan secara nyata dalam menjalankan aktivitas sehingga perubahan pola pikir dan budaya kerja seluruh jajaran dapat dirasakan. Oleh karena itu BMKG

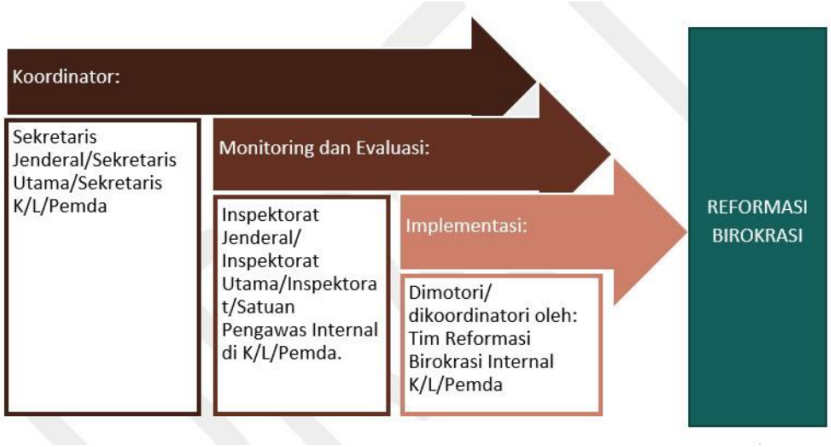
perlu melakukan internalisasi arah perubahan yang dicanangkan kepada seluruh pegawai BMKG sehingga paham arah perubahan dan terlibat secara langsung. Proses internalisasi ini salah satunya yaitu dengan memperkuat peran agen perubahan.

Penguatan iklim inovasi ini dilakukan dengan dua pendekatan yaitu mempersiapkan kebijakan yang mendukung proses penguatan iklim inovasi dan mempersiapkan sistem yang tepat dan berkelanjutan sehingga terjadi penguatan perubahan pola pikir dan budaya kerja berorientasi perubahan. Sistem yang dimaksud diharapkan dapat mendorong dan memotivasi pegawai untuk melakukan perubahan dan inovasi di lingkungan BMKG secara berkelanjutan.

BAB 5
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020 - 2024

5.1. Tim Reformasi Birokrasi BMKG

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama BMKG. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program RB telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua unit kerja di BMKG. Adapun monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh unit pengawas internal / Inspektorat BMKG.



Gambar 5.1. Pelaksana Reformasi Birokrasi Level Mikro

5.1.1. Pelaksana di Tingkat Lembaga

Untuk implementasi kegiatan Reformasi Birokrasi di BMKG dibentuk Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di lingkungan BMKG. Tim Pengarah dipimpin oleh Kepala BMKG dan beranggotakan seluruh Pejabat Tinggi Madya. Tim ini berfungsi sebagai pengendali arah dan kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG.

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di BMKG dipimpin oleh Sekretaris Utama dan terdiri dari kelompok kerja yang mewakili delapan area perubahan Reformasi Birokrasi. Tim ini dipimpin oleh Pejabat Tinggi Pratama dari unit kerja yang mewakili masing-masing area perubahan tersebut. Setiap kelompok kerja akan beranggotakan perwakilan dari masing-masing unit eselon satu di BMKG.

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi berperan sebagai penggerak dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG. Tugas dari Tim Pelaksana di level lembaga adalah:

1. Merumuskan Roadmap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan level lembaga. Dalam Roadmap ini memuat:
   - Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan Roadmap Nasional 2020-2024 serta Rencana Strategis kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
   - Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi Instansi yang sesuai dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis setiap instansi dan unit kerja;
   - Tim yang memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan RB di level lembaga
   - Agen perubahan (Reform the Reformers).
2. Melaksanakan Road Map Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas BMKG;
3. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BMKG;
5. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders.

5.1.2. Pelaksana di Tingkat Unit Kerja

Di tingkat Unit Kerja Eselon I juga terdapat tim pelaksana yang dipimpin oleh Pejabat Tinggi Madya. Tim ini juga terdiri dari 8 kelompok kerja yang mewakili 8 area perubahan Reformasi Birokrasi. Tugas dari Tim Pelaksana di Tingkat Unit Kerja adalah :

1. Merumuskan Roadmap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di level Unit Kerja. Dalam Roadmap ini memuat:
   - Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan Roadmap BMKG 2020-2024 serta Rencana Strategis Unit Kerja Eselon I;
   - Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi di tingkat Unit Kerja yang sesuai dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis setiap unit kerja;

- Tim yang memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan RB di tingkat unit kerja eselon 1
- Agen perubahan (Reform the Reformers).

2. Melaksanakan Road Map Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas Unit Kerja;
3. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di masing-masing Unit Kerjanya
5. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholder

5.2. Tim Asesor PMPRB

Tim asesor Reformasi Birokrasi adalah tim yang dibentuk untuk melakukan Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi. Tim ini dikoordinasikan oleh Inspektur BMKG. Tim Asesor RB terdiri dari perwakilan dari masing-masing unit kerja yang bertugas melaksanakan penilaian mandiri di unit kerjanya.

Hasil penilaian mandiri dari tiap-tiap unit kerja ini kemudian akan dikompilasi oleh Inspektur BMKG. Kompilasi PMPRB di Unit Kerja menjadi hasil PMPRB BMKG dan disampaikan kepada Sekretaris Utama.

5.3. Keterlibatan Pegawai

Pegawai merupakan aktor utama yang menjadi penentu dari keberhasilan reformasi birokrasi. Keterlibatan pegawai utamanya adalah untuk terlibat dalam mensukseskan program-program Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan di BMKG. Beberapa bentuk keterlibatan pegawai yang lain dapat berupa :

- Menjadi Agen Perubahan dan atau role model di Unit Kerjanya
- Berinovasi dalam perbaikan pelayanan publik
- Mengaktualisasikan nilai-nilai integritas dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari
- Menjadi SDM yang profesional dengan terus berusaha meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan

Setiap Unit Kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis BMKG wajib mendorong pegawainya untuk mengambil bagian dalam mensukseskan Reformasi Birokrasi di

BMKG. Unit Kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong aktualisasi nilai-nilai integritas untuk peningkatan pelayanan serta menumbuhkan iklim inovasi untuk pengembangan berkelanjutan.

5.4. Keterlibatan Stakeholder

Stakeholder merupakan pihak-pihak yang merasakan kualitas birokrasi dan pelayanan yang ada di BMKG. Masukan dari stakeholder merupakan informasi yang berharga dan dibutuhkan oleh BMKG dalam mensukseskan reformasi birokrasi. Upaya mendapatkan masukan yang sebanyak-banyaknya dari stakeholder merupakan salah satu cara untuk memastikan arah perjalanan Reformasi Birokrasi di BMKG sudah tepat

Pengaruh stakeholder dalam pencapaian sasaran reformasi birokrasi dapat secara langsung maupun tidak langsung. Pemetaan stakeholder dapat membantu menentukan strategi komunikasi yang tepat untuk masing-masing stakeholder Membuka saluran komunikasi yang baik dengan segenap stakeholder BMKG merupakan kewajiban bagi seluruh unit kerja di pusat dan unit pelaksana teknis di daerah.

5.5. Monitoring dan Evaluasi

5.5.1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup unit/satuan kerja, dan lingkup lembaga. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan.

Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan/program Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.Monitoring dilakukan melalui mekanisme pelaporan berkala dan pertemuan rutin Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi untuk:

- Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;

- Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya;
- Survei terhadap kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
- Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat yang kemudian hasilnya dilaporkan ke unit pengelola Reformasi Birokrasi nasional.

5.5.2. Evaluasi

Evaluasi dilakukan setiap enam bulan dan tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan. Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari unit kerja sampai pada tingkat instansi, sebagai berikut:

a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat tim pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin oleh pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada enam bulan atau satu tahun ke depan, sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
b. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat/Pengawas Internal.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus menjadi masukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tahun-tahun berikutnya sebagai bagian dari perbaikan yang berkesinambungan.

5.6. Pendanaan

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam Roadmap harus mampu terakomodir dalam setiap tahap perencanaan pembangunan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam Road Map mampu dibiayai melalui penganggaran setiap unit kerja. Setiap Unit Kerja di BMKG harus berkomitmen untuk menganggarkan anggaran untuk program dan kegiatan yang telah ditentukan sesuai dengan area tugasnya masing-masing.

5.7. Sinkronisasi Roadmap dengan Rencana Strategis

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting bagi BMKG untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program jangka menengah dan tahunan instansi. Keselarasan perlu dijaga dan dikontrol pelaksanaannya di tingkat lembaga maupun unit kerja

LAMPIRAN 1

MATRIKS PROGRAM REFORMASI BIROKRASI BMKG 2020 - 2024

Program Reformasi Birokrasi BMKG Tahun 2020 - 2024

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Output	Target Rencana Kerja					Penanggung Jawab
					2020	2021	2022	2023	2024	
I	Manajemen Perubahan	Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	**Tim Reformasi Birokrasi**							
			Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi	Tim reformasi birokrasi	100%	-	-	-	-	Biro Hukum
			Road Map Reformasi Birokrasi							
			Pembuatan Road Map Reformasi Birokrasi	Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya	100%	-	-	-	-	Biro Hukum
			Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi							
			Peningkatan Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	Tim PMPRB	100%	-	-	-	-	Biro Hukum
				Laporan Monitoring dan Evaluasi RB serta tindaklanjut	2	2	2	2	2	Inspektorat
		Indeks Pemimpin Perubahan	**Perubahan pola pikir dan budaya kinerja**							
			Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform)	Jumlah unit kerja yang melakukan perubahan	10	10	10	10	10	Pusdiklat, Biro Umum
				Jumlah unit kerja yang melakukan perubahan dan mendapat penghargaan/perhatian khusus dari pimpinan	10	10	10	10	10	Pusdiklat, Biro Umum
		Indeks Perilaku Anti Korupsi	Penguatan nilai integritas	Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi dengan penanaman nilai-nilai integritas	20	20	20	20	20	Pusdiklat, Biro Umum
			Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model	Jumlah Perubahan yang dibuat	21	21	21	21	21	STMKG, Pusdiklat, Biro Umum
				Persentase Perubahan yang telah diintegrasikan dalam sistem manajemen	0%	25%	50%	75%	100%	STMKG, Pusdiklat, Biro Umum
			Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif	Jumlah Kegiatan Komunikasi Reformasi Birokrasi	4	4	4	4	4	Pusdiklat, Biro Umum
				Keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	A	A	A	A	A	Sekretaris Utama
II	Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan	Indeks Reformasi Hukum	**Melakukan harmonisasi peraturan**							
			Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan overlapping peraturan);	Matriks analisis/keterkaitan kebijakan	1	1	1	1	1	Biro Hukum dan Organisasi
		Indeks Kualitas Kebijakan	Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi;	Jumlah kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang terbit memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi	1	1	1	1	1	Level eselon 1 dan satker mandiri
			Membangun Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-							
			Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP;		15	16	17	18	20	Biro Hukum dan Organisasi
			Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan;	Persentase penyelesaian kebijakan	90%	90%	90%	90%	90%	Level eselon 1 dan satker mandiri
			Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun	Jumlah kebijakan yang diterbitkan sesuai dan tidak sesuai dalam program	15	16	17	18	20	Biro Hukum dan Organisasi
III	Penataan Organisasi/ Kelembagaan	Indeks Kelembagaan	**Penataan Organisasi**							
			Asessment organisasi berbasis kinerja;	Jumlah hasil asessment organisasi berbasis kinerja	1	1	1	1	1	Level eselon 1 dan satker mandiri
			Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen;	Jumlah restrukturisasi kelembagaan	1	1	1	1	1	Level eselon 1 dan satker mandiri
			Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.	Persentase tingkat kesesuaian struktur organisasi yang tepat fungsi	80%	80%	80%	80%	80%	Level eselon 1 dan satker mandiri
			Evaluasi Kelembagaan							

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan		Output	Target Rencana Kerja					Penanggung Jawab
						2020	2021	2022	2023	2024	
				Evaluasi Kelembagaan dilakukan untuk menilai kesesuaian struktur organisasi dengan kondisi terkini	Nilai evaluasi kelembagaan dalam persen	71	73	75	78	81	Level eselon 1 dan satker mandiri
IV	Penataan Tatalaksana		**Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP)**								
				Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;	Jumlah Unit kerja Eselon I yang telah memiliki Peta Proses Bisnis	0	1	2	3	5	Eselon I
				Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;	Jumlah SOP yang disusun sesuai dengan Proses Bisnis	19	20	21	22	23	Biro Hukum dan Organisasi
			Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)								
		Indeks SPBE		Penerapan Tata Kelola SPBE	Indeks Penerapan Tata Kelola SPBE	3,2	3,5	3,8	4	4,5	Pusat Database
				Penerapan Manajemen SPBE	Indeks Penerapan Manajemen SPBE	3,2	3,5	3,8	4	4,5	Pusat Database
				Penerapan layanan SPBE	Indeks Penerapan Layanan SPBE	3,2	3,5	3,8	4	4,5	Pusat Database
				Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;	Persentase unit kerja yang memanfaatkan IT dalam Proses Bisnis Utama	75%	80%	85%	90%	100%	Pusat Database, Pusat Jaringan Komunikasi
		Indeks Pengawasan Kearsipan		Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);	Persentase unit kerja yang melaksanakan pencatatan kearsipan modern	70%	75%	80%	90%	100%	Biro Umum dan SDM
				Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;	Persentase unit kerja yang melaksanakan pengelolaan Arsip secara aturan	80%	85%	90%	95%	100%	Biro Umum dan SDM
				Mengimplementasikan digitalisasi arsip;	Persentase unit kerja yang melaksanakan digitalisasi Arsip	80%	85%	90%	95%	100%	Biro Umum dan SDM
		Indeks Pengelolaan Keuangan		Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;							
		Indeks Pengelolaan Aset		Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.							
			Keterbukaan Informasi Publik								
				Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;	Persentase Jenis Layanan Informasi Publik yang disampaikan secara digital	60%	75%	100%	100%	100%	Biro Hukum dan Organisasi, Pusat Jaringan Komunikasi
V	Sistem Manajemen SDM	Indeks Profesionalitas ASN	**Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi**								
		Indeks Tata Kelola Manajemen SDM			Jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan hasil analisis perhitungan kebutuhan pegawai						
		Indeks Merit System			Jumlah formasi yang diusulkan						
			Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN								
				Menerapkan prinsip- prinsip manejemen ASN secara professional;							
			Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi								
				Implementasi manajemen ASN berbasis merit system;	Hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai						
				Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala;							
			Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka								
				Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (Talent pool);	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi						
					Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi yang ditetapkan pengisiannya melalui proses manajemen talenta						
			Penetapan Kinerja Individu								
				Penetapan ukuran kinerja individu;	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya						
			Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai								
					Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya						

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Output	Target Rencana Kerja					Penanggung Jawab
					2020	2021	2022	2023	2024	
			Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN;	Jumlah pelanggaran tahun ini						
				Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman						
			Penguatan implementasi Reward and Punishment Berdasarkan kinerja;							
			Pelaksanaan Evaluasi Jabatan							
			Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;	Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama keatas						
				Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama keatas yang sudah menjabat lebih dari 5 th						
				Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama keatas sudah menjabat lebih dari 5 th yang sudah dirotasi						
				Jumlah Jabatan Administrasi						
				Jumlah Jabatan Administrasi yang telah disetarakan						
			Sistem Informasi Kepegawaian							
			Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN;							
			Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;							
VI	Penguatan Akuntabilitas	Nilai SAKIP Indeks Perencanaan	**Keterlibatan pimpinan**							
			Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;	Persentase dokumen Renstra, PK, Pelaporan Kinerja, yang dihasilkan dengan keterlibatan seluruh pimpinan	100%	100%	100%	100%	100%	Biro Perencanaan
			Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja							
			Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (collaborative and crosscutting);	Jumlah program yang ada						
				Jumlah kegiatan yang ada						
				Jumlah program yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi						
				Jumlah kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi						
			Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (goal and strategy cascade);	Jumlah Sasaran Kinerja	18	18	18	18	18	Unit Eselon 2
				Jumlah Sasaran Kinerja yang tercapai 100% atau lebih	14	14	15	15	16	Eselon 2
			Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;	Persentase ketepatan waktu pelaporan monitoring dan evaluasi kinerja	75	76	77	78	79	Biro Perencanaan
			Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;	Aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran	B	B	A	A	A	Biro Perencanaan
			Penguatan implementasi value for money dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;	Jumlah Anggaran Total						
				Jumlah Anggaran yang berhasil direfocussing						
				Penerapan Reward dan punishment	B	B	A	A	A	Biro Perencanaan, Biro Umum
				Peta Strategis	B	A	A	A	A	Biro Perencanaan
		Maturitas SPIP	**Gratifikasi**							
			Penguatan pengendalian gratifikasi;	Persentase tindaklanjut atas laporan Gratifikasi	100%	100%	100%	100%	100%	Inspekorat
			Penerapan SPIP							
			Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;	Persentase implementasi SPIP diseluruh organisasi	80%	85%	90%	95%	100%	Inspektorat, Biro Perencanaan

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan		Output	Target Rencana Kerja					Penanggung Jawab
						2020	2021	2022	2023	2024	
VII	Pengawasan	Indeks Perilaku Anti Korupsi		Penguatan efektivitas manajemen risiko;	Persentase indentifikasi risiko unit kerja yang telah menerapkan SPIP	80%	85%	90%	95%	100%	Inspektorat, Biro Perencanaan
					Persentase penerapan pengendalian risiko unit kerja yang telah menerapkan SPIP	80%	85%	90%	95%	100%	Inspektorat, Biro Perencanaan
					Persentase pelaksanaan evaluasi penerapan manajemen risiko unit kerja yang telah menerapkan SPIP	80%	85%	90%	95%	100%	Inspektorat, Biro Perencanaan
			Pengaduan Masyarakat								
				Penguatan penganganan pengaduan dan komplain;	Persentase tindaklanjut atas laporan pengaduan masyarakat	100%	100%	100%	100%	100%	Inspektorat, Biro Hukum dan Organisasi, Biro Umum dan SDM
			Whistle Blowing System								
				Pelaksanaan pemantauan whistleblowing system;	Persentase tindaklanjut atas laporan whistleblowing system	100%	100%	100%	100%	100%	Inspektorat
			Penanganan Benturan Kepentingan								
				Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;	Persentase tindaklanjut atas laporan benturan kepentingan	100%	100%	100%	100%	100%	Inspektorat, Biro Hukum dan Organisasi, Biro Umum dan SDM
			Pembangunan Zona Integritas								
				Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;	Jumlah Akumulasi Unit Kerja berpredikat WBK	2	4	6	8	10	Inspektorat
					Jumlah Akumulasi Unit Kerja berpredikat WBBM	1	2	3	4	5	Inspektorat
		Kapabilitas APIP	**Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)**								
				Meningkatkan Kompetensi APIP;	Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi APIP	30	30	30	30	30	Inspektorat
				Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);	Persentase Jumlah ideal aparatur pengawas	41%	50%	66%	75%	83%	Inspektorat, Biro Umum dan SDM
		Opini BPK		Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;	Jumlah layanan konsultansi oleh APIP dalam 1 Tahun	40	45	50	55	60	Inspektorat
					Persentase tindak lanjut atas Rekomendasi hasil pengawasan oleh APIP (Pengawasan meliputi Audit, Reviu, Evaluasi, Pemantauan dan Pengawasan Lainnya)	60%	70%	80%	90%	100%	Inspektorat
				Melakukan monitoring Kepatuhan	Persentase monitoring kepatuhan pelaporan kewajiban LHKPN	90%	92,50%	95%	97,50%	100%	Inspektorat
					Persentase monitoring kepatuhan pelaporan kewajiban LHKASN	80%	85%	90%	95%	100%	Inspektorat
		Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa		Melakukan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai aturan;	Persentase Ketepatan dalam pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa	80%	85%	90%	95%	100%	Biro Umum dan SDM
		Indeks Pelayanan Publik	**Standar Pelayanan**								
				Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)	jumlah peraturan terkait kebijakan pelayanan publik	2	2	2	2	2	
				Pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.							
				Pelaksanaan monitoring dan evaluasi	laporan monitoring dan evaluasi secara berkala	1	1	1	1	1	
		Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	**Budaya Pelayanan Prima**								
				Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;	Jumlah Inovasi yang dibuat	5	5	5	5	5	
					Jumlah Inovasi yang berpengaruh terhadap perbaikan layanan	5	5	5	5	5	
					Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar	10	10	10	10	10	
					Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah	10	10	10	10	10	
			Pengelolaan Pengaduan								

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan		Output	Target Rencana Kerja					Penanggung Jawab
						2020	2021	2022	2023	2024	
VIII	Pelayanan Publik			Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;	Jumlah Pengaduan dan konsultasi yang masuk	10	10	10	10	10	
					Jumlah Pengaduan dan konsultasi yang langsung direspon dan tertangani sesuai SOP	10	10	10	10	10	
			Penilaian kepuasan terhadap pelayanan								
				Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;	Peningkatan indeks Kepuasan Masyarakat	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	
				Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat;	Jumlah peningkatan respondens SKM	300	300	300	300	300	
				Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.	Jumlah inovasi layanan berdasarkan hasil SKM	4	4	4	4	4	
			Pemanfaatan Teknologi Informasi								
				Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.	Jumlah aplikasi layanan informasi MKKuG	1	1	1	1	1	
				Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;	Jumlah UPT daerah yang telah menggunakan aplikasi PTSP online	600	600	600	600	600	
				Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;	Jumlah penambahan konten informasi MKKuG dalam aplikasi mobile dan website BMKG	3	3	3	3	3	