BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

2025



Badan Kepegawaian,
Pendidikan
dan Pelatihan
Kabupaten Sleman

Telp. (0274) 868 405
Email : bkpp@slemankab.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan(BKPP) Kabupaten Sleman Tahun 2025.

LKjIP BKPP Kabupaten Sleman Tahun 2025 dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

LKjIP BKPP Kabupaten Sleman Tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas Instansi Pemerintah dan alat pendorong terwujudnya *Good Governance* dan dalam perspektif yang lebih luas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik serta bagian dari Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Sleman. Semoga penyusunan LKjIP ini bermanfaat.

Sleman, 13 Februari 2026
Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan



WILDAN SOLICHIN, S.I.P., M.T.
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 19680729 199703 1 003

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

DAFTAR ISI

Kata Pengantar i
Daftar Isi ii
Daftar Tabel iv
Daftar Grafik vii
Ikhtisar Eksekutif viii
Bab I Pendahuluan 1
1.1. Profil Singkat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 1
A. Struktur Organisasi dan Kelembagaan 1
B. Sumber Daya Manusia 4
1.2. Isu Strategis 9
Bab II Perencanaan Kinerja 18
2.1. Perencanaan Strategis 18
A. Periode 2021-2026 18
B. Periode 2025-2029 21
2.2. Indikator Kinerja Utama 28
A. Periode 2021-2026 28
B. Periode 2025-2029 28
2.3. Perjanjian Kinerja 29
A. Periode 2021-2026 29
B. Periode 2025-2029 29
Bab III Akuntabilitas Kinerja 31
3.1. Capaian Kinerja 31
3.1.1. Realisasi Kinerja Indikator Kinerja Utama 31
A. Renstra 2021-2026 31
B. Renstra 2025-2029 36
3.1.2. Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 40
3.2. Analisis Pengukuran Kinerja 44
3.2.1. Penghitungan Capaian Kinerja 44
3.2.2. Penghitungan Tingkat Kemajuan 44
A. Renstra 2021-2026 46
B. Renstra 2025-2029 47
3.2.3. Uraian Ringkas Capaian Kinerja Organisasi 47
3.3. Analisis Efisiensi Anggaran Dalam Pencapaian Tujuan Dan/Atau Sasaran 82

A. RENSTRA 2021-2026 86
B. RENSTRA 2025-2029 90
3.4. Analisis Program/Kegiatan 93
A. RENSTRA 2021-2026 93
B. RENSTRA 2025-2029 106
3.5. Capaian Kinerja Atas Tema Prioritas Nasional 117
Bab IV Penutup 118
4.1. Simpulan Umum Atas Capaian Kinerja Tahun 2025 118
4.2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dan Reformasi Birokrasi Tahun 2025 118
4.3. Strategi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Masa Mendatang 121
Lampiran- Lampiran..... 122

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pegawai Menurut Jenis Kelamin 4
Tabel 2 Data Pegawai Menurut Golongan 5
Tabel 3 Data Pegawai Menurut Pendidikan 6
Tabel 4 Data Pegawai Menurut Jabatan 7
Tabel 5 Isu Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman 11
Tabel 6 Pernyataan Tujuan Pada Renstra BKPP Tahun 2021-2026 19
Tabel 7 Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada Renstra Tahun 2021-2026 20
Tabel 8 Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman 22
Tabel 9 Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026) 28
Tabel 10 Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029) 28
Tabel 11 Perjanjian Kinerja BKPP Kabupaten Sleman Tahun 2025 29
Tabel 12 Perjanjian Kinerja BKPP Kabupaten Sleman Tahun 2025 30
Tabel 13 Daftar Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman periode 2021-2026 33
Tabel 14 Rincian Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Renstra 2021-2026 35
Tabel 15 Daftar Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman periode 2025-2029 37
Tabel 16 Rincian Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Renstra 2021-2026 39
Tabel 17 Rekapitulasi Realisasi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026) 42
Tabel 18 Rekapitulasi Realisasi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029) 43
Tabel 19 Rekapitulasi Analisis Capaian Kinerja, dan Tingkat Kemajuan IKU, dan PK Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026) 46

Tabel 20 Rekapitulasi Analisis Capaian Kinerja, dan Tingkat Kemajuan IKU, dan PK Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2025-2030) 47
Tabel 21 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP berdasarkan Target Jangka Menengah 48
Tabel 22 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap LayanBKPP berdasarkan Perubahan Target 2025 49
Tabel 23 Rekapitulasi Capaian Kinerja Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPPTahun 2021 – 2024 49
Tabel 24 Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Kepuasan MasyarakatTerhadap Layanan BKPP tahun 2025 50
Tabel 25 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Predikat AKIP berdasarkan Target Jangka Menengah 52
Tabel 26 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Predikat AKIP berdasarkan Perubahan Target 2025..... 53
Tabel 27 Rekapitulasi Realisasi Indikator Indikator Predikat AKIP Tahun 2021 – 2025 53
Tabel 28 Benchmarking Realisasi Indikator Predikat AKIP tahun 2025 54
Tabel 29 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Target Jangka Menengah 57
Tabel 30 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Perubahan Target 2025 57
Tabel 31 Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025 57
Tabel 32 Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesinalitas ASN Tahun 2025 ... 58
Tabel 33 Hasil Pengukuran Nilai Pelaksanaan Sistem Merit 60
Tabel 34 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit berdasarkan Target Jangka Menengah 61
Tabel 35 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit berdasarkan Perubahan Target 2025 61
Tabel 36 Rekapitulasi Realisasi Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Tahun 2021 – 2025 62
Tabel 37 Benchmarking Realiasi Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Tahun 2025 63

Tabel 38 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Target Jangka Menengah 65
Tabel 39 Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025 65
Tabel 40 Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesinalitas ASN Tahun 2025 ... 66
Tabel 41 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah terhadap Target Jangka Menengah 69
Tabel 42 Rekapitulasi Realisasi Indikator Indikator Predikat AKIPTahun 2021 – 2025 69
Tabel 43 Benchmarking Realisasi Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah tahun 2025 70
Tabel 44 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah berdasarkan Target Jangka Menengah 73
Tabel 45 Rekapitulasi Capaian Kinerja Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2025 73
Tabel 46 Benchmarking Realisasi Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah tahun 2025 74
Tabel 47 Hasil Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN 77
Tabel 48 Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN berdasarkan Target Jangka Menengah 78
Tabel 49 Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Tahun 2023 – 2025 78
Tabel 50 Benchmarking Realiasi Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Tahun 2025 79
Tabel 51 Rekapitulasi Persentase Realisasi Anggaran IKU dan PK Tahun 2025 (Renstra 2021-2026) 82
Tabel 52 Rekapitulasi Persentase Realisasi Anggaran IKU dan PK Tahun 2025 (Renstra 2025-2029) 83
Tabel 53 Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran per Indikator Tujuan/Sasaran Tahun 2025 (Renstra 2021-2026) 86

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin 5
Grafik 2 Data Pegawai Berdasarkan Golongan 6
Grafik 3 Data Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan 7
Grafik 4 Data Pegawai Menurut Jabatan 8
Grafik 5 Realisasi Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP Sleman Tahun 2021 – 2025 50
Grafik 6 Benchmarking Capaian Kinerja Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP tahun 2025 51
Grafik 7 Rekapitulasi Realisasi Indikator Predikat AKIP Tahun 2021 – 2025 54
Grafik 8 Benchmarking Realisasi Indikator Predikat AKIP Tahun 2025 55
Grafik 9 Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025 58
Grafik 10 Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025 59
Grafik 11 Realisasi Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Kabupaten Sleman Tahun 2021-2025 62
Grafik 12 Benchmarking Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Tahun 2025 63
Grafik 13 Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025 66
Grafik 14 Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025 67
Grafik 15 Rekapitulasi Realisasi Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2025 70
Grafik 16 Benchmarking Realisasi Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah Tahun 2025 71
Grafik 17 Realisasi Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2025 74
Grafik 18 Benchmarking Capaian Kinerja Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah tahun 2025 75
Grafik 19 Realisasi Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Kabupaten SlemanTahun 2021-2025 79
Grafik 20 Benchmarking Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Tahun 2025 80

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman memberikan gambaran tentang kinerja penyelenggaraan pemerintahan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tahun 2025 sebagaimana diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. LKjIP sebagai ikhtisar, disusun untuk menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Dalam rangka mempertanggungjawabkan keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan Perjanjian Kinerja dimaksud, LKjIP ini disusun dengan tujuan tidak hanya sekedar alat akuntabilitas, tetapi juga sebagai sarana yang strategis untuk mengevaluasi diri atas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dalam rangka peningkatan kinerja pada masa mendatang.

LKjIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tahun 2025 memuat informasi tentang tahun terakhir penyelenggaraan pemerintahan Rencana Strategis Tahun 2021-2026 sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor Peraturan Bupati Sleman Nomor 42.1 Tahun 2021, dan sekaligus tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2025-2029 sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 51 Tahun 2025.

Akuntabilitas Kinerja yang diinformasikan memuat hasil pengukuran kinerja dengan membandingkan antara rencana/target IKU dan Perjanjian Kinerja (PK) dengan realisasi kinerjanya sebagai berikut:

a. periode 2021-2026 (PERIODE A) sebanyak 2 (dua) sasaran yang terdiri dari 4 (empat) indikator kinerja dengan realisasi kinerjanya. Hasil pengukuran kinerja tahun 2025 meliputi: capaian kinerja ≥95% sebanyak 2 (dua) tujuan/sasaran atau 100% dari total capaian kinerja.
b. periode 2025-2029 (PERIODE B) sebanyak 4 (empat) sasaran yang terdiri dari 4 (empat) indikator kinerja dengan realisasi kinerjanya. Hasil pengukuran kinerja tahun 2025 meliputi: capaian kinerja ≥95% sebanyak 1(satu) tujuan/ 4(empat) sasaran atau 100% dari total capaian kinerja.

Pengukuran kinerja juga membandingkan (*benchmarking*) antara data capaian kinerja tahun 2025 dalam periode RPJMD 2021-2026 dan RPJMD periode 2025-2029 dengan data capaian kinerja dari kabupaten/kota di wilayah DIY, capaian kinerja Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan data capaian kinerja Nasional, sepanjang

datanya tersedia.

Dalam LKjIP ini kami sampaikan uraian Program yang mendukung Tujuan/Sasaran, realisasi anggaran, faktor yang memengaruhi capaian kinerja baik capaian tujuan/sasaran maupun capaian indikator kinerja sebagaimana ditetapkan dalam PK berdasarkan Rencana Strategis periode tahun 2021-2026 dan periode tahun 2025-2029, beserta bukti pendukung berupa dokumentasi atas kegiatan dan prestasi yang berhasil diperoleh.

Capaian kinerja seluruh indikator tujuan/sasaran telah mencapai target yaitu 100% dan diatas 100% sehingga dapat dikategorikan “Berhasil”.

Analisis efisiensi yang dilakukan dalam LKjIP ini menghasilkan data bahwa sebanyak empat dari empat tujuan/sasaran tercapai efisien secara keseluruhan, atau sebesar 100% dari keseluruhan tujuan/sasaran.

Keberhasilan capaian kinerja ini mendapatkan dukungan dengan adanya regulasi sebagai berikut :

a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
c. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
d. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
g. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi;
h. Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
i. Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi *(Corporate University)*;
j. Peraturan Bupati Nomor 40.2 Tahun 2022 tentang Pola Karir dan Pengembangan Karir
k. Peraturan Bupati Nomor 43.3 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Sleman

l. Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2021 tentang Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Instansi Pemerintah pada Kabupaten Sleman
m. Peraturan Bupati Nomor 45.1 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman

Selain itu keberhasilan capaian kinerja ini didukung dengan inovasi – inovasi sebagai berikut:

1. Aplikasi Pengembangan Kompetensi ASN Kabupaten Sleman (Abangkomandan)
2. Conseling Corner dan E-Konseling
3. Mutasi Antar Instansi Pemerintah Online dan CBT Online
4. E-Kinerja dan E-TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai)
5. Pembangunan Sistem Merit yang Berkelanjutan dan Manajemen Talenta melalui SIMANTAPS
6. Sistem Informasi Gaji Berkala dan Cuti (SIGATI)
7. Sistem Informasi Penilaian Kompetensi (SIPENSI)
8. Inovasi sistem pembelajaran terintergarsi "SEMBADA *Corporate University* "



Dokumentasi Launching Sembada Corporate University pada tanggal 22 Oktober 2025

Secara keseluruhan capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tahun 2025 telah mencapai 100 % baik pada periode 2021-2026 yakni Tujuan Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah, Sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah dan Tujuan Meningkatnya kualitas ASN, Sasaran Meningkatnya kualitas ASN terlaksana dengan capaian rata- rata 101,4% dan periode 2025-2029 yakni tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN, Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD , Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah, Sasaran Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN dan Sasaran Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN capaian rata-ratanya 101,1%. Untuk itu capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman akan terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Selanjutnya, rekomendasi sebagaimana disampaikan dalam Lembar Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya, telah ditindaklanjuti dengan berkelanjutan, termasuk direncanakan untuk dilaksanakan dalam tahun 2026.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Profil Singkat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan, BKPP sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung pemerintah daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman terdiri dari :

a. Kepala Badan
b. Sekretariat terdiri dari :
    1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
    2. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi;
c. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan;
d. Bidang Mutasi;
e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai; dan
f. Unit Pelaksana Teknis Daerah.

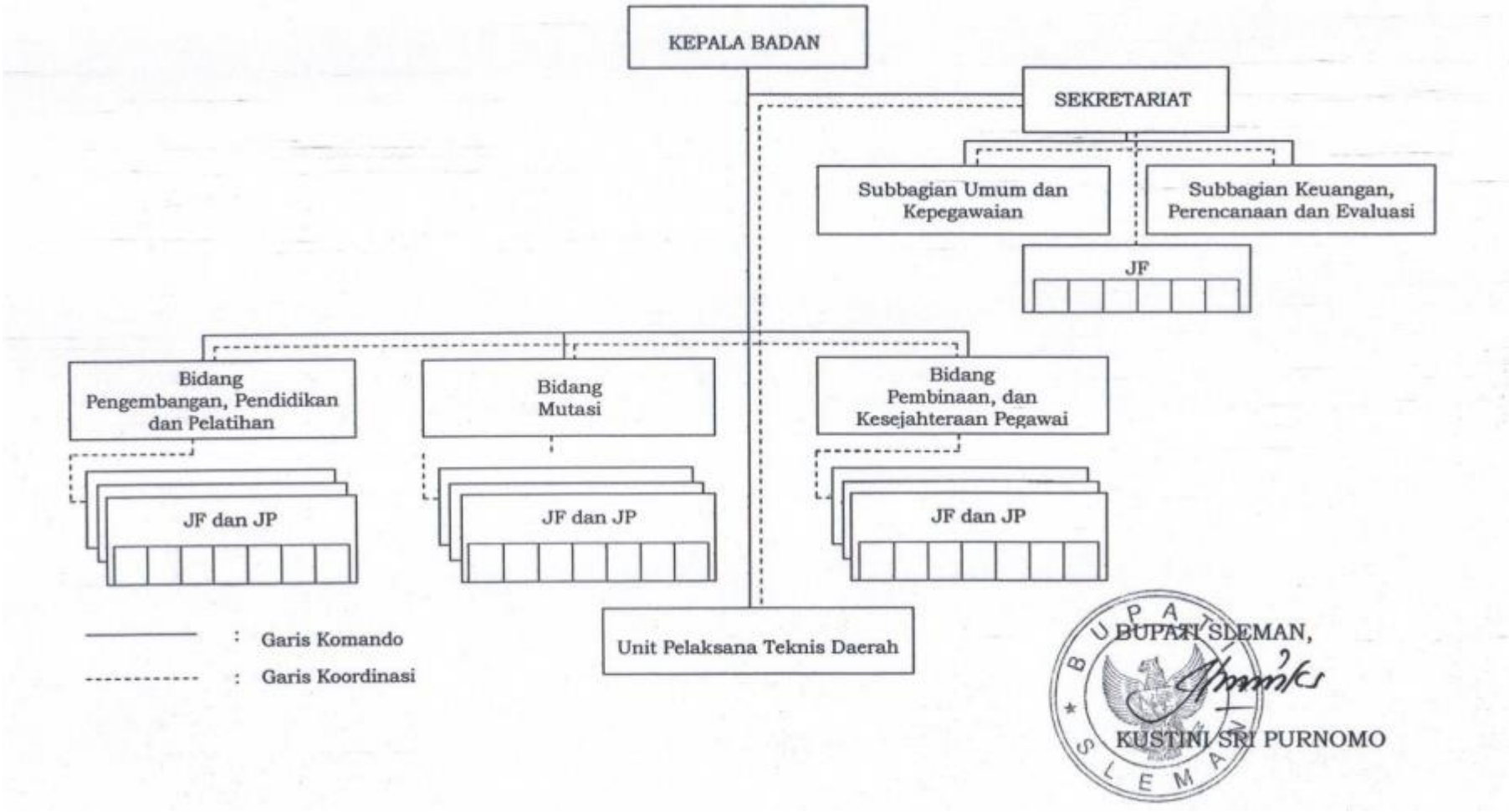
A. Struktur Organisasi dan Kelembagaan

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan, BKPP sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung pemerintah daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BKPP mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan kepegawaian daerah. BKPP dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi antara lain:

a. Penyusunan rencana kerja BKPP;
b. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan pegawai;
c. Pelaksanaan, pelayanan, pembinaan dan pengendalian urusan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan pegawai;
d. Evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan pegawai;

e. Pelaksanaan kesekretariatan badan; dan
f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN,PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



B. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman. Per bulan Desember 2025, sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman berjumlah 79 (tujuh puluh sembilan) pegawai. Terdiri dari 67 (enam puluh tujuh) Pegawai Negeri Sipil (PNS), 5 (lima) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan 7 (empat) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).Jumlah Pejabat Struktural sebanyak 11 orang terdiri dari laki-laki 9 orang dan perempuan 2 orang. Jumlah Pejabat Struktural tersebut meliputi 1 orang pejabat eselon II.b, 1 orang pejabat III.a, 3 orang pejabat eselon III.b, 4 orang pejabat eselon IV.a. ,2 orang pejabat eselon IV.b. Sedangkan jumlah jabatan Fungsional Tertentu-Teknis berjumlah 34 orang dan Pelaksana 34 orang.

Penempatan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dilakukan berdasarkan kompetensi pada basis pendidikan, diklat struktural, diklat fungsional, diklat teknis maupun pengalaman.

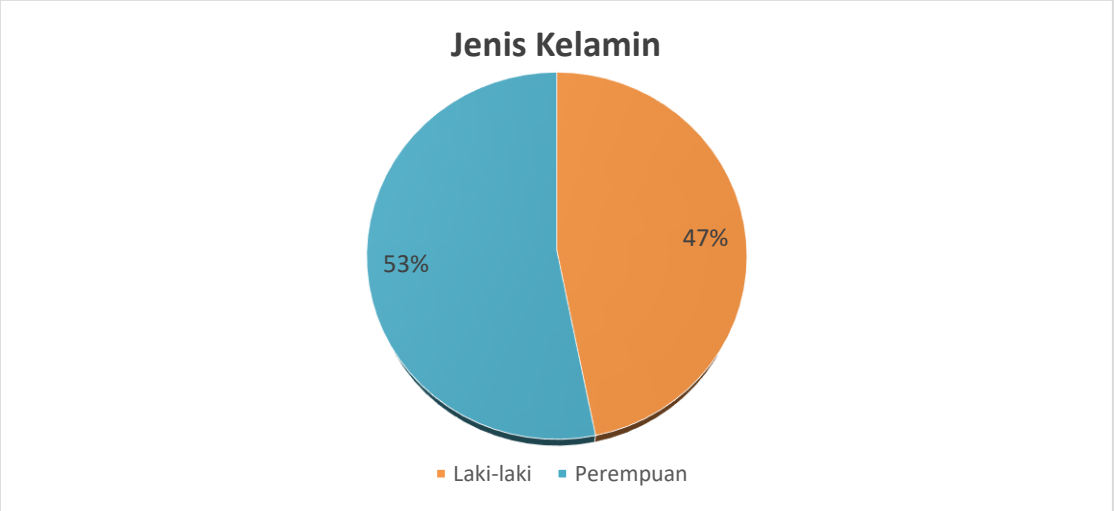
Berikut merupakan komposisi pegawai berdasarkan Jenis Kelamin, Golongan, Tingkat Pendidikan dan Jabatan per bulan Desember Tahun 2025:

Tabel 1
Data Pegawai Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	37 orang
2	Perempuan	42 orang
Jumlah		79 orang

Sumber : Database SIMPEG per Desember 2025

Grafik 1
Data Pegawai berdasarkan jenis kelamin

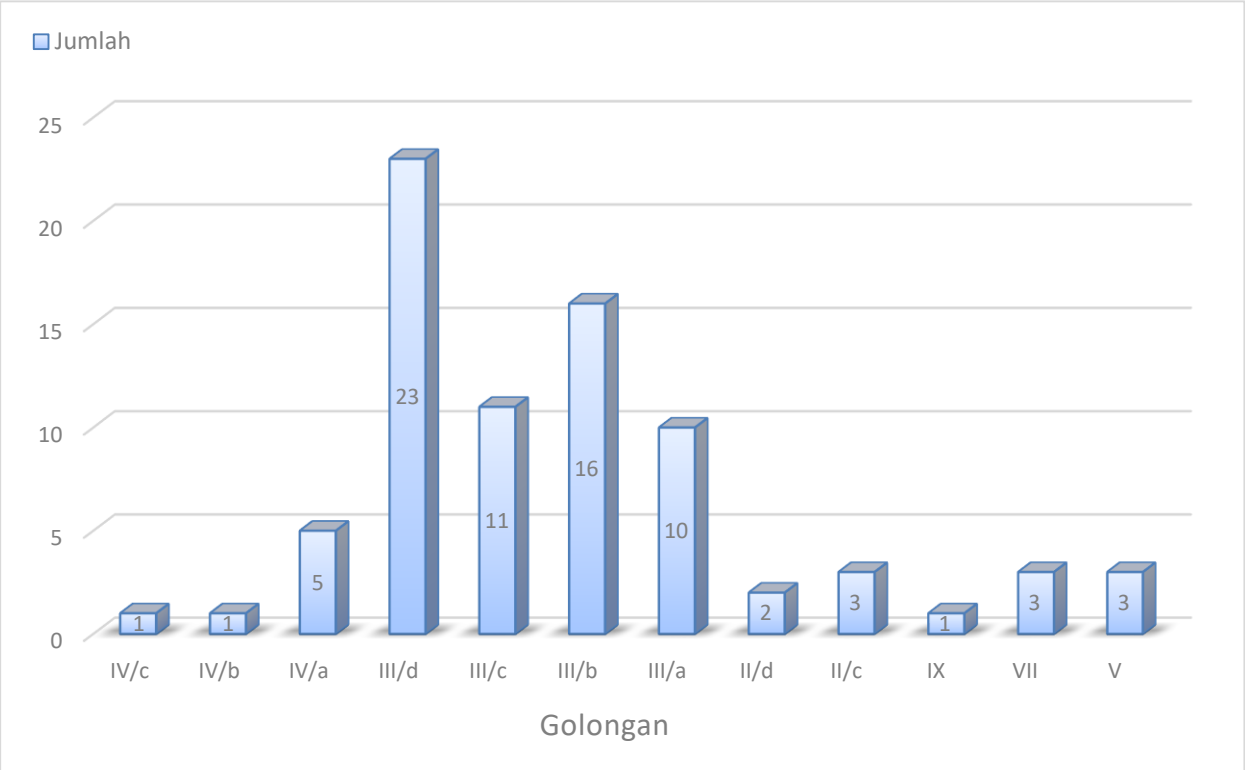


Tabel 2
Data Pegawai Menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah
CPNS/PNS		
1	IV/c	1 orang
2	IV/b	1 orang
3	IV/a	5 orang
4	III/d	23 orang
5	III/c	11 orang
6	III/b	16 orang
7	III/a	10 orang
8	II/d	2 orang
9	II/c	3 orang
Jumlah CPNS/PNS		72 orang
PPPK		
10	IX	1 orang
11	VII	3 orang
12	V	3 orang
Jumlah PPPK		7 orang
Jumlah CPNS/PNS dan PPPK		**79 orang**

Sumber : Database SIMPEG per Desember 2025

Grafik 2
Data Pegawai Berdasarkan Golongan

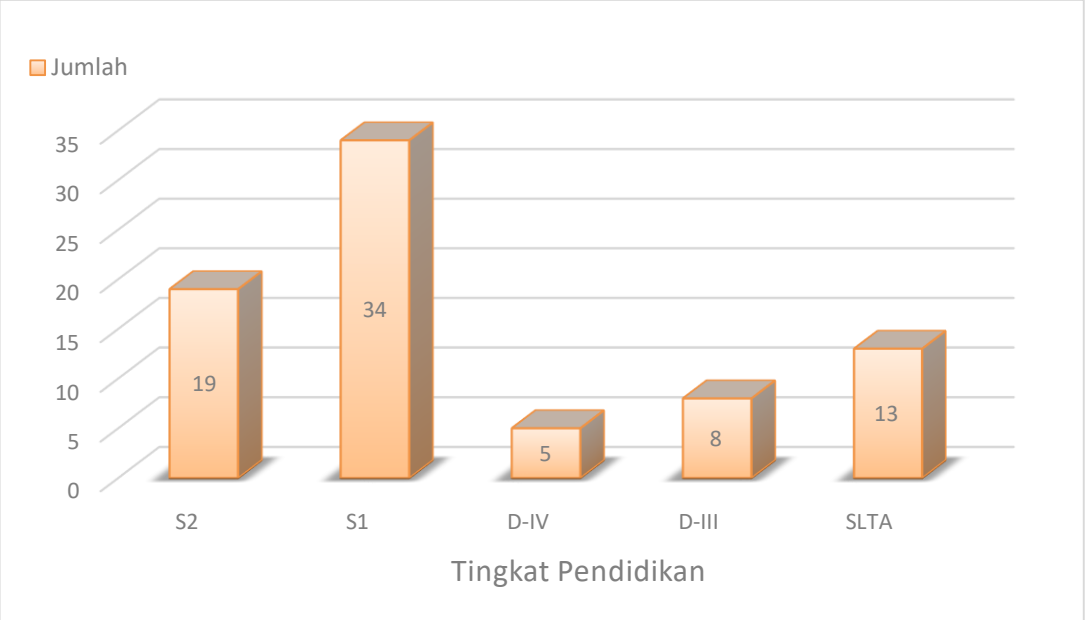


Tabel 3
Data Pegawai Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S2	19 orang
2	S1	35 orang
3	D.IV	5 orang
4	D.III	8 orang
5	SLTA	12 orang
Jumlah		**79 orang**

Sumber : Database SIMPEG per Desember 2025

Grafik 3
Data Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

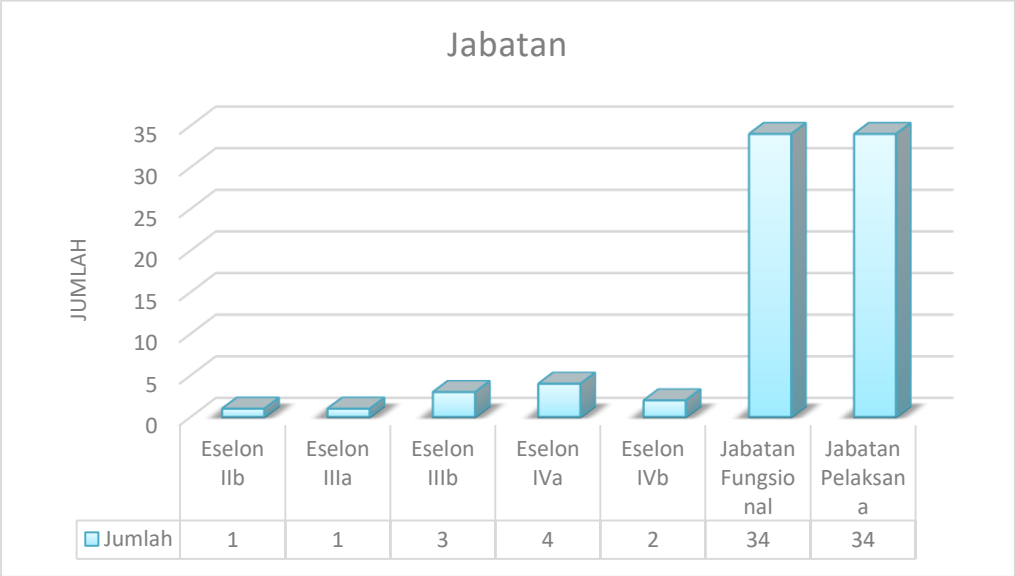


Tabel 4
Data Pegawai Menurut Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
Pejabat Struktural		
1	Eselon I	-
2	Eselon IIb	1 orang
3	Eselon IIIa	1 orang
4	Eselon IIIb	3 orang
5	Eselon IVa	4 orang
6	Eselon IVb	2 orang
Jabatan Fungsional		
1	Jabatan Fungsional	34 orang
Jabatan Pelaksana		
1	Jabatan Pelaksana	34 orang

Sumber: Database SIMPEG per Desember 2025

Grafik 4
Data Pegawai Menurut Jabatan



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dalam melaksanaan tugas mempunyai ketergantungan dengan instansi lain yang mempengaruhi capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman antara lain:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Badan Kepegawaian Negara
3. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
4. Lembaga Administrasi Negara
5. Badan Kepegawaian Negera Regional Wilayah I Yogyakarta
6. Badan Pengembangan SDM Kementerian Dalam Negeri
7. Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta
8. Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta
9. Lembaga Perguruan Tinggi Negeri
10. Lembaga Pengendali Mutu Pendidikan
11. Lembaga Pengembangan dan Perberdayaan Kepala Sekolah
12. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang-Jasa Pemerintah
13. Balai Pelatihan Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta

1.2. Isu Strategis

Pembangunan Kabupaten Sleman saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman memiliki peran strategis dalam menjawab Isu Strategis sebagaimana termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sleman (RPJMD) periode 2021-2026 maupun periode 2025-2029.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dibentuk untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang (sesuai urusan, tusi dan kewenangan) dimaksud sebagaimana dijabarkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja yang disusun secara periodik berisi rincian kinerja utama Pemerintah Daerah beserta target kinerja, program, dan anggaran Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dengan Bupati, serta mempertanggungjawabkan program dan kegiatan dengan Indikator Kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis dan/atau Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

Kinerja tahun 2025 merupakan tahap akhir periode pembangunan Pemerintah Kabupaten Sleman yang ditetapkan dalam Visi Kabupaten Sleman 2021-2026: *"Terwujudnya Sleman Sebagai Rumah Bersama yang Cerdas, Sejahtera, Berdaya Saing, Menghargai Perbedaan dan Memiliki Jiwa Gotong Royong",* sekaligus menyongsong arah pembangunan dalam masa 5 (lima) tahun mendatang melalui Visi Kabupaten Sleman 2025-2029:

"Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Sleman yang Maju, Adil, Makmur, Lestari, dan Berkeadaban".

Isu Strategis yang terkait dengan Urusan Pemerintah yang diampu dalam RPJMD periode 2021-2026, yakni:

a. *Merit system* yang pelaksanaannya belum optimal ;
b. Kualitas pelayanan ASN yang belum optimal, sehingga perlu didorong dengan peningkatan tata kelola (manajemen) ASN yang lebih profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
c. Kuantitas dan kualifikasi pegawai belum sesuai dengan standar kualifikasi jabatan dan analisis beban kerja;
d. Alokasi formasi untuk pemenuhan kebutuhan pegawai masih kurang;

e. Pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi belum optimal;
f. Kompetensi pegawai yang mendukung pelaksanaan tugas fungsi organisasi dan pelayanan masyarakat masih kurang.

Isu Strategis yang terkait dengan Urusan Pemerintah yang diampu oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dalam RPJMD periode 2025-2029 meliputi:

Tabel 5
Isu Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman

Potensi Daerah yang menjadi kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
Manajemen sumber daya manusia	Kualitas pengelolaan SDM belum baik.	Belum efektifnya tata kelola pemerintahan	Adanya isu Sustainable Development Goals yang menjadi isu global di seluruh dunia	Mewujudkan Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Pengembangan Manajemen Talenta dalam, sistem manajemen karir ASN	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui transformasi manajemen ASN
				Mewujudkan Manajemen ASN berkualitas prima	Penguatan Integritas dan Netralitas ASN	Pengembangan inovasi layanan publik berbasis digital
				Peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Digital Talent and Leader melalui konsep SMART ASN	Penguatan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) / digital yang lebih terintegrasi
				Mewujudkan organisasi pembelajar yang berkinerja tinggi	Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	Peningkatan transparansi dan akuntabilitas pemerintah
					Peningkatan mutu layanan kepegawaian	
					Dorongan untuk melakukan reformasi birokrasi bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya melalui peningkatan kapasitas aparatur	

Peran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dalam mengatasi isu strategis diwujudkan melalui dukungan kinerja terhadap Misi ke 5 "**Mewujudkan Reformasi Birokrasi Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta Menjunjung Tinggi Tegaknya Hukum**", dengan rincian sebagai berikut:

Visi Kabupaten Sleman 2025-2029:
"Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Sleman yang Maju, Adil, Makmur, Lestari, dan Berkeadaban".

Misi ke 5	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Subkegiatan
Mewujudkan Reformasi Birokrasi Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta Menjunjung Tinggi Tegaknya Hukum"	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
					Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
				Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Misi ke 5	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Subkegiatan
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
					Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
					Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
					Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
					Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
					Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
					Sub Kegiatan Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah
				Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
					Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
					Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/

Misi ke 5	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Subkegiatan
					Triwulanan/ Semesteran SKPD
				Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
				Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
					Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
					Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
					Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
					Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu
					Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
					Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
					Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
				Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Misi ke 5	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Subkegiatan
					Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
					Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
				Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
					Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
					Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
		Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
					Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
					Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
					Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Misi ke 5	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Subkegiatan
					Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
					Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
				Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
					Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
					Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
				Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
					Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
					Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN
				Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
					Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
					Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center
			Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta	Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan

Misi ke 5	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Subkegiatan
			Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan		

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global, dan tetap berada dalam tata Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan terukur, instansi pemerintah dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan misi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman telah menyusun Renstra Tahun 2021-2026 sebagai penjabaran dari RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2021-2026 yang berakhir pada 18 September 2025, dan Renstra Tahun 2025-2029 sebagai penjabaran dari RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2025-2029.

2.1. PERENCANAAN STRATEGIS

A. PERIODE 2021-2026

Pada Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Kabupaten Sleman Tahun 2021-2026 telah ditetapkan tujuan utama, yaitu Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah dan Meningkatnya kualitas ASN.

Dari hasil telaah terhadap visi, misi, tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan pembangunan, isu-isu strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman, serta tugas dan fungsi, rumusan pernyataan tujuan pada Renstra Tahun 2021-2026, yaitu:

Tabel 6
Pernyataan Tujuan pada Renstra BKPP Tahun 2021-2026

VISI : "Terwujudnya Sleman Sebagai Rumah Bersama yang Cerdas, Sejahtera, Berdaya Saing, Menghargai Perbedaan dan Memiliki Jiwa Gotong Royong"			
MISI 1: "Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat."			
Tujuan	Sasaran Strategis	Strategi	Kebijakan
Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Meningkatnya akuntablitas kinerja perangkat daerah	- Meningkatkan sarana dan prasarana terkait dengan pelayanan, baik bagi perangkat daerah maupun perorangan	- Peningkatan aparatur dalam pelayanan
		- Meningkatkan komitmen dan kerjasama tim dalam mencapai tujuan	- Memperkuat komitmen pimpinan, penguatan soliditas tim fasilitasi SAKIP, Penguatan kapasitas dan menerapkan SAKIP secara elektronik (e-sakip)
Meningkatnya kualitas ASN	Meningkatnya kualitas ASN	- Mengembangkan kompetensi ASN	- Meningkatkan kualifikasi pendidikan ASN - Pelaksanaan diklat 20 JPL per tahun termasuk pelaksanaan pelatihan non klasikal melalui *coaching* dan mentoring
		- Mengatasi belum optimalnya pemanfaatan Sumber Daya Aparatur dengan memanfaatkan Komitmen SKPD untuk peningkatan kapasitas SDM Aparatur	- Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengembangan karier ASN
		- Mengatasi belum optimalnya Sistem Pengendalian Internal dengan peningkatan profesionalisme pegawai	- Peningkatan Manajemen SDM Aparatur berbasis kompetensi dan kinerja
		- Memanfaatkan sistem pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi Informasi untuk mendukung program kepegawaian	- Penyediaan sistem pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis Teknolog Informasi antara lain SIMPEG dan SIMANTAPS

VISI : "Terwujudnya Sleman Sebagai Rumah Bersama yang Cerdas, Sejahtera, Berdaya Saing, Menghargai Perbedaan dan Memiliki Jiwa Gotong Royong"			
MISI 1: "Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat."			
Tujuan	Sasaran Strategis	Strategi	Kebijakan
		- Meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung perkembangan Teknologi Informasi	- Peningkatan kapasitas SDM Aparatur didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai

Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana yang tercantum dalam dokumen Renstra Tahun 2021 – 2026 sebagai berikut:

Tabel 7
Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada Renstra Tahun 2021-2026

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan BKPP	86,2	86,25	86,3	86,35	86,4	86,5
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Predikat AKIP BKPP	A	A	A	A	A	A
2	Meningkatnya kualitas ASN		Indeks profesionalitas ASN	61	63	65	67	69	71
			Nilai pelaksanaan sistem merit	260	270	280	290	300	310
		Meningkatnya kualitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	61	63	65	67	69	71
			Nilai pelaksanaan sistem merit	260	270	280	290	300	310

B. PERIODE 2025-2029

Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan misi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman telah menyusun Renstra Tahun 2022-2029 sebagai penjabaran dari RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2025-2029.

Pada Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Kabupaten Sleman Tahun 2025-2029 telah ditetapkan tujuan utama, yaitu **Terwujudnya Profesionalitas ASN.**

Dari hasil telaah terhadap visi, misi, tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan pembangunan, isu-isu strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman serta tugas dan fungsi; dapat dirumuskan pernyataan tujuan pada Renstra Tahun 2025-2029, yaitu:

Tabel 8
Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman

NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan	Satuan	Target Tahun						Sumber Data
							2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Manajemen ASN	Terwujudnya Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.	IP ASN : Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.	Indeks	82,93	82,94	82,95	82,96	82,97	82,98	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) adalah predikat yang diberikan oleh Inspektorat Kabupaten atas Laporan kinerja akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Penyusunan laporan kinerja adalah	Hasil Penilaian Inspektorat	Nilai	A (83,61)	A (83,62)	A (83,63)	A (83,64)	A (83,65)	A (83,66)	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman

NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan	Satuan	Target Tahun						Sumber Data
							2025	2026	2027	2028	2029	2030	
				pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Predikat AKIP terdiri dari: 1. predikat AA nilai absolute= >90-100 interpretasi= Sangat Memuaskan 2. predikat A nilai absolute= >80-90 interpretasi= Memuaskan 3. predikat BB nilai absolute= >70-80 interpretasi= Sangat Baik 4. predikat B nilai absolute= >60-70 interpretasi= Baik 5. predikat CC nilai absolute= >50-60 interpretasi= Cukup Memadai								

NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan	Satuan	Target Tahun						Sumber Data
							2025	2026	2027	2028	2029	2030	
				6.predikat C nilai absolute= >30-50 interpretasi= Kurang 7. predikat D nilai absolute= 0-30 interpretasi=Sangat Kurang Sumber : PermenPANRB No. 22 Tahun 2024									
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Survei Kepuasan Masyarakat adalah angka indeks yang diperoleh dari hasil survei kepuasan masyarakat yang dilakukan terhadap unit penyelenggaraan pelayanan publik dengan menggunakan indikator dan metodologi survei yang sudah ditentukan.	Angka hasil Survei Kepuasan Masyarakat yang dilakukan Perangkat Daerah	Nilai	88,61	88,62	88,63	88,64	88,65	88,66	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman
		Meningkatnya Indeks	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang	IP ASN : Jumlah total hasil perkalian dari	Indeks	82,93	82,94	82,95	82,96	82,97	82,98	Badan Kepegawaian Pendidikan dan

NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan	Satuan	Target Tahun						Sumber Data
							2025	2026	2027	2028	2029	2030	
		Profesionalitas ASN		menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.	bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.								Pelatihan Kabupaten Sleman
		Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN.	Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; b. pengadaan ASN; c. pengangkatan ASN; d. pangkat; e. mutasi; f. jabatan; pengembangan karier ASN; h. pola karier; i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas;	Indeks	95,87	95,91	95,95	95,99	96,03	96,07	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan	Satuan	Target Tahun						Sumber Data
							2025	2026	2027	2028	2029	2030	
					j. penghargaan; k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. perlindungan; m. penilaian kinerja; n. cuti; o. kode etik; p. disiplin; q. pemberhentian; r. pensiun.								

Selaras dengan ketentuan dalam Peraturan MenpanRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa salah satu kondisi untuk merevisi atau melakukan penyesuaian Perjanjian Kinerja yakni dalam hal terjadi perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Dengan demikian, penyampaian pengukuran kinerja dalam LKJIP Tahun 2025 ini memuat hasil penghitungan realisasi kinerja tahun 2025 terhadap Target Tahun 2025, dan target jangka menengah, serta Perjanjian Kinerja (perubahan terakhir atas perjanjian kinerja) yang memuat akhir periode RPJMD Tahun 2021-2026 maupun awal periode RPJMD 2025-2029.

Serangkaian tindak lanjut dalam target kinerja Badan Kepegawaian,Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tahun 2025 merupakan upaya mewujudkan asas akuntabilitas kinerja dalam mendukung implementasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Sleman, sebagai instansi yang “telah dianggap mampu memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil” (LHE AKIP KemenpanRB, 2024).

2.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. PERIODE 2021-2026

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tercantum dalam dokumen Rencana Strategis sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati Sleman Nomor 42.1 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 sebagai tahun akhir Renstra 2021-2026 sebagai berikut:

Tabel 9
Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025 (Renstra 2021-2026)	Perubahan atas Target 2025
1	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan BKPP	Indeks	86,4	86,4
2	Predikat AKIP BKPP	Predikat	A	A
3	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	69	84
4	Nilai Pelaksanaan Merit	Nilai	300	338

B. PERIODE 2025-2029

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tercantum dalam dokumen Renstra sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati Sleman Nomor 51 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 sebagai tahun awal Renstra 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 10
Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025 (Renstra 2025-2029)
1.	Nilai AKIP perangkat daerah	Nilai	83,61

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025 (Renstra 2025-2029)
2.	Survey kepuasan masyarakat terhadap layanan perangkat daerah	Nilai	88,61
3.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	82,93
4.	Nilai Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks	95,87

2.3. PERJANJIAN KINERJA

A. PERIODE 2021-2026

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 periode 2021-2026 meliputi naskah Perjanjian Kinerja dan dalam perjalanannya terdapat naskah Perubahan yang disusun mengacu pada dokumen Rencana Kerja Pemerintah Kabupaten Sleman, dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026, dan dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sleman Tahun 2025 (termasuk perubahan atas dokumen tersebut), sebagaimana tergambar dalam tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11
Perjanjian Kinerja BKPP Kabupaten Sleman Tahun 2025

No.	Tujuan	No.	Sasaran	No.	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target 2025 (Renstra 2021-2026)	Target Perubahan 2025
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah	1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	1.	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Indeks	86,4	86,4
				2.	Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Predikat	A	A
2.	Meningkatnya kualitas ASN	2.	Meningkatnya kualitas ASN	3.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	84	84
				4.	Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Nilai	338	338

B. PERIODE 2025-2029

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 periode 2025-2029 merupakan bagian dari naskah Perubahan atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang disusun menindaklanjuti pengundangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 5 Tahun 2025 tentang RPJMD 2025-2029, doku men Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, dan dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sleman Tahun 2025 (termasuk perubahan atas dokumen tersebut), sebagaimana tergambar dalam tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12
Perjanjian Kinerja BKPP Kabupaten Sleman Tahun 2025

No.	Tujuan	No.	Sasaran	No.	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target 2025 (Renstra 2025-2029)
1.	Terwujudnya Profesionalitas ASN	1.	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	1.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	82,93
		2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD	2.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	83,61
		3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	3..	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Nilai	88,61
		4.	Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	4.	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks	95,87

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pada Bab III ini disajikan Capaian Kinerja dan Analisis Pengukuran Kinerja atas realisasi kinerja pada indikator kinerja tujuan dan/atau sasaran. Analisis meliputi analisis pencapaian kinerja yang memuat analisis mengenai faktor penghambat, faktor pendukung dan strategi yang dilakukan dalam pencapaian kinerja, prestasi yang diperoleh, dan analisis efisiensi dalam penggunaan anggaran.

Analisis pencapaian kinerja dalam LKJIP ini menyajikan hasil *benchmarking* antara realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tahun 2025 dengan capaian pada tahun sebelumnya, dengan capaian kinerja kabupaten/kota di wilayah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan dengan capaian kinerja Pemerintah Pusat/Nasional sepanjang data yang relevan tersedia. Penyajian data *benchmarking* dilakukan dengan harapan dapat memotret secara komprehensif capaian di tingkat internal, regional, dan nasional.

Analisis Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk dicapai dalam periode satu tahun. Dokumen Rencana Kinerja, memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, dan indikator kinerja sasaran serta rencana capaiannya.

3.1 CAPAIAN KINERJA

Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk dicapai dalam periode satu tahun. Dokumen Rencana Kinerja, memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, dan indikator kinerja sasaran serta rencana capaiannya.

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja Tujuan dan/atau Sasaran, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja Tujuan dan/atau Sasaran.

Indikator kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Karakteristik indikator kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman, bersifat positif yaitu semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik (indikator Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD, indikator Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah ,indikator Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN, indikator Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN). Namun ada indikator kegiatan pada periode 2021-2026 yaitu Persentase Disiplin ASN yang mendukung indikator utama Indeks Profesionalitas ASN bersifat negatif yaitu semakin rendah realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik (jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin).

Berdasarkan perencanaan kinerja pada Bab II, terdapat 1 Tujuan dan 4 Sasaran yang didukung dengan 4 (empat) IKU dan 4 (empat) indikator Perjanjian Kinerja. Pengukuran realisasi kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja pada Periode 2021-2026 dan Periode 2025-2029 dengan target kinerja yang telah ditetapkan pada RPJMD dan Renstra Tahun 2021-2026; RPJMD dan Renstra Tahun 2025-2029, Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025, dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

3.1.1. REALISASI KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. Renstra 2021-2026

Indikator Kinerja Utama (IKU) ditentukan dan ditetapkan dari tujuan dan sasaran strategis yang akan dicapai. Berdasarkan RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2021-2026/RKPD Tahun 2025/Renja Perangkat Daerah Tahun 2025, terdapat 4 (empat) IKU ampuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

Daftar IKU periode 2021-2026 meliputi rincian IKU, satuan, definisi operasional dan rumus penghitungan sebagaimana tercantum dalam dalam Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Daftar Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman periode 2021-2026

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Definisi Operasional	Rumus Penghitungan
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja,dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Diukur dari jenjang pendidikan,kompetensi, kinerja dan disiplin	Hasil penilaian dari BKN yang meliputi 4 aspek : IP1+IP2+IP3+IP4 IP1 = Kualifikasi pendidikan pegawai IP2 = Kompetensi pegawai IP3 = Kinerja pegawai IP4 = Kedisiplinan pegawai
2.	Predikat AKIP BKPP	Predikat	Predikat AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) adalah predikat yang diberikan oleh Kementerian PAN RB atas Laporan kinerja akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Predikat AKIP terdiri dari: 1. predikat AA nilai absolute= >85-100 interpretasi= memuaskan 2. predikat A nilai absolute= >75-85	Hasil Penilaian Kementerian PAN dan RB

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Definisi Operasional	Rumus Penghitungan
			interpretasi= sangat baik 3. predikat B nilai absolute= >65-75 interpretasi= baik 4. predikat CC nilai absolute= >50-65 interpretasi= cukup baik 5. predikat D nilai absolute= 0-30 interpretasi= kurang	
3.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan BKPP	Indeks	Indeks Kepuasan Masyarakat adalah angka indeks yang diperoleh dari hasil survey kepuasan masyarakat yang dilakukan terhadap unit penyelenggaraan pelayanan publik dengan menggunakan indikator dan metodologi survei yang sudah ditentukan.	Angka hasil survei IKM yang dilakukan Perangkat Daerah
4.	Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Nilai	Hasil penilaian pelaksanaan Sistem Merit dilihat dari 8 aspek meliputi : 1. Perencanaan kebutuhan ASN 2. Pengadaan ASN 3. Pengembangan karir 4. Promosi dan mutasi 5. Manajemen kinerja 6. Penggajian, penghargaan dan disiplin 7. Perlindungan dan pelayanan 8. Sistem informasi	Hasil penilaian pelaksanaan Sistem Merit

Sedangkan rincian data IKU meliputi satuan, target dan perubahannya, realisasi tahun 2021-2025, persentase capaian kinerja, target jangka menengah, dan persentase tingkat kemajuan sebagaimana tercantum dalam Tabel 14 berikut ini:

Tabel 14
Rincian Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Renstra 2021-2026

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Target Perubahan 2025	Realisasi					Capaian Kinerja (%)	Target Jangka Menengah (Target Akhir RPJMD 2021-2025)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Perubahan 2025
					2021	2022	2023	2024	2025				
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan BKPP	Indeks	86,4	86,4	87,39	91,23	86,32	88,60	91,15	105	86,4	105	105
2.	Predikat AKIP BKPP	Predikat	A	A	A	A	A	A (83,60)	A*) (83,60)	100	A	100	100
3.	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	69	84	57	54,81	72,53	82,92	84,20	100,2	84	100	100
4.	Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Nilai	300	338	321,5	336	336	336	336**)	100	338	100	100
Rata-Rata										101,4		101,4	101,4

*Catatan : *) angka realisasi tahun 2024*

***) pengukuran terakhir pada tahun 2022*

Analisis capaian kinerja IKU berdasarkan data dalam Tabel 14 dapat diketahui bahwa dari (4) empat IKU ampuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman, secara keseluruhan rata-rata Capaian Kinerja tahun 2025 dalam periode Renstra 2021-2026 sebesar 101,4% dengan uraian sebagai berikut :

1. Indikator Predikat AKIP BKPP dengan persentase capaian kinerja 100%;
2. Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan BKPP dengan persentase capaian kinerja 105%;
3. Indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan persentase capaian kinerja 100,2%;
4. Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit dengan persentase capaian kinerja 100%.

Analisis capaian kinerja berdasarkan data dalam Tabel 14 Rangkuman capaian kinerja IKU Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman) hingga 5 (lima) tahun pertama pelaksanaan RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2021-2026, bila diperhitungkan secara rata-rata keseluruhan telah mengalami tingkat kemajuan capaian indikator 101,4% bila dibandingkan dengan target jangka menengah.

Tingkat kemajuan terendah pada angka 100% (Predikat AKIP BKPP dan Nilai Pelaksanaan Sistem Merit) dan tertinggi pada angka 105% (Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan BKPP) dalam hal dibandingkan dengan Target Jangka Menengah.

B. Renstra 2025-2029

Indikator Kinerja Utama (IKU) ditentukan dan ditetapkan dari tujuan dan sasaran strategis yang akan dicapai. Berdasarkan RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2025-2029/RKPD Tahun 2025/Renja Perangkat Daerah Tahun 2025, terdapat 4 (empat) IKU ampuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

Daftar IKU periode 2025-2029 meliputi rincian IKU, satuan, definisi operasional dan rumus penghitungan sebagaimana tercantum dalam dalam Tabel 15 berikut ini:

Tabel 15

Daftar Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman periode 2025-2029

No.	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional	Rumus Penghitungan
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.	IP ASN : Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.
2.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) adalah predikat yang diberikan oleh Inspektorat Kabupaten atas Laporan kinerja akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Predikat AKIP terdiri dari: 1. predikat AA nilai absolute= >90-100 interpretasi= Sangat Memuaskan 2. predikat A nilai absolute= >80-90 interpretasi= Memuaskan 3. predikat BB nilai absolute= >70-80 interpretasi= Sangat Baik 4. predikat B nilai absolute= >60-70 interpretasi= Baik 5. predikat CC nilai absolute= >50-60 interpretasi= Cukup Memadai 6. predikat C nilai absolute= >30-50 interpretasi= Kurang 7. predikat D nilai absolute= 0-30 interpretasi=Sangat Kurang Sumber : PermenPANRB No. 22 Tahun 2024	Hasil Penilaian Inspektorat

No.	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional	Rumus Penghitungan
3	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Survei Kepuasan Masyarakat adalah angka yang diperoleh dari hasil survei kepuasan masyarakat yang dilakukan terhadap unit penyelenggaraan pelayanan publik dengan menggunakan indikator dan metodologi survei yang sudah ditentukan.	Angka hasil Survei Kepuasan Masyarakat yang dilakukan Perangkat Daerah
4	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN.	Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; b. pengadaan ASN; c. pengangkatan ASN; d. pangkat; e. mutasi; f. jabatan; g. pengembangan karier ASN; h. pola karier; i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; j. penghargaan; k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. perlindungan; m. penilaian kinerja; n. cuti; o. kode etik; p. disiplin; q. pemberhenti an; dan r. pensiun.

Sedangkan rincian data IKU meliputi satuan, target dan perubahannya, realisasi tahun 2025-2029, persentase capaian kinerja, target jangka menengah, dan persentase tingkat kemajuan sebagaimana tercantum dalam Tabel 16 berikut ini :

Tabel 16
Rincian Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Renstra 2021-2026

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Realisasi					Capaian Kinerja (%)	Target Jangka Menengah (Target Akhir RPJMD 2025-2029)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah
				2021	2022	2023	2024	2025			
1.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	83,61	A	A	A	A (83,60)	A*) (83,60)	100	83,66	100
2.	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Nilai	88,61	87,39	91,23	86,32	88,60	91,15	102,8	88,66	102,8
3.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	82,93	57	54,81	72,53	82,92	84,20	101,5	82,98	101,4
4.	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks	95,87	-	-	-	-	95,91	100	96,07	99,83
Rata-Rata									101,1		101,03

Analisis capaian kinerja IKU berdasarkan data dalam Tabel 16 dapat diketahui bahwa dari (4) empat IKU ampuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman, secara keseluruhan rata-rata Capaian Kinerja tahun 2025 dalam periode Renstra 2025-2029 sebesar 101,1% dengan uraian sebagai berikut :

1. Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah dengan persentase capaian kinerja 100%;
2. Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah dengan persentase capaian kinerja 102,8%;
3. Indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan persentase capaian kinerja 101,5%;
4. Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN dengan persentase capaian kinerja 100%.

Analisis capaian kinerja berdasarkan data dalam Tabel 16 Rangkuman capaian kinerja IKU Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman) hingga4 (empat) tahun pertama pelaksanaan RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2025-2029, bila diperhitungkan secara rata-rata keseluruhan telah mengalami tingkat kemajuan capaian indikator 101,03% bila dibandingkan dengan target jangka menengah.

Tingkat kemajuan terendah pada angka 99,83% (Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN) dan tertinggi pada angka 102,8% (Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah) dalam hal dibandingkan dengan Target Jangka Menengah.

3.1.2. REALISASI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah dokumen yang memuat penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Melalui Perjanjian Kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakatitidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja *(outcome)* yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang

diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025 beserta perubahannya disusun mengacu pada dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 dan Tahun 2025-2029, dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sleman Tahun 2025 beserta perubahannya.

Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 disajikan dengan menguraikan hasil pengukuran kinerja tujuan dan sasaran Perjanjian Kinerja Tahun 2025, dan membandingkan antara target kinerja tahun 2025 dengan realisasi kinerja tahun 2025, dengan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 17
Rekapitulasi Realisasi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025
(Renstra 2021-2026)

No.	Tujuan	No.	Sasaran	Indikator	Satuan	Tahun 2025		
						Target	Target Perubahan	Realisasi
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah	1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Indeks	86,4	86,4	91,15
				Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Predikat	A	A	A*) (83,60)
2.	Meningkatnya kualitas ASN	2.	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	69	84	84,20
				Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Nilai	300	338	336**)

*Catatan : *) angka realisasi tahun 2024*

***) pengukuran terakhir pada tahun 2022*

Tabel 18
Rekapitulasi Realisasi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2025
(Renstra 2025-2029)

No.	Tujuan	No.	Sasaran	No.	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Tahun 2025	
							Target	Realisasi
1.	Terwujudnya Profesionalitas ASN	1.	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	3.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	82,93	84,20
		2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD	1.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	83,61	83,60*)
		3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	2.	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Nilai	88,61	91,15
		4.	Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	4.	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks	95,87	95,91

*Catatan : *) angka realisasi tahun 2024*

3.2. ANALISIS PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai capaian kinerj organisasi melalui pelaksanaan kegiatan dalam tujuan dan/atau sasaran, dan program yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Sleman. Pengukuran capaian kinerja organisasi dalam Laporan Kinerja tahun 2025 meliputi:

3.2.1 PENGHITUNGAN CAPAIAN KINERJA

Penghitungan persentase Capaian Kinerja memperhatikan karakteristik komponen realisasi, sebagai berikut:

a. untuk kinerja indikator yang menunjukkan 'semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik' :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{Realisasi\ tahun\ 2025}{Perubahan\ atas\ Target\ Tahun\ 2025}\ X\ 100\%$$

atau

b. untuk kinerja indikator yang menunjukkan 'semakin rendah realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik' :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{2\ x\ \ Target\ \ Tahun\ 2025 - Realisasi\ tahun\ 2025}{Target\ tahun\ 2025}\ X\ 100\%$$

3.2.2. PENGHITUNGAN TINGKAT KEMAJUAN

Penghitungan tingkat kemajuan dilakukan untuk mengetahui capaian kinerja IKU dan Perjanjian Kinerja dalam kurun waktu periode Renstra 2021-2025 dan Renstra 2025-2029 dengan membandingkan antara target tahun 2025 dengan target jangka menengah, dengan penghitungan sebagai berikut :

a. untuk capaian kinerja yang menunjukkan semakin tinggi realisasi menggambarakan pencapaian semakin baik

1. Tingkat Kemajuan Renstra 2021-2026 :

$$= \frac{Realisasi\ Tahun\ 2025}{Target\ Jangka\ Menengah\ Renstra\ 2021-2026\ (Target\ Tahun\ 2025)}\ X\ 100\%$$

2. Tingkat Kemajuan Renstra 2025-2029 :

$$= \frac{Realisasi\ Tahun\ 2025}{Target\ Jangka\ Menengah\ Renstra\ 2025-2029\ (Target\ Tahun\ 2030)}\ X\ 100\%$$

b. untuk capaian kinerja yang menunjukkan semakin tinggi realisasi menggambarakan pencapaian yang semakin buruk :

1. Tingkat Kemajuan Renstra 2021-2026 :

$$= \frac{Target\ Akhir\ Renstra\ 2021-2026\ (menggunakan\ target\ \ Tahun\ 2025)}{Realisasi\ Tahun\ 2025}\ X\ 100\%$$

2. Tingkat Kemajuan Renstra 2025-2029 :

$$= \frac{Target\ Akhir\ Renstra\ 2025-2029\ (menggunakan\ target\ \ Tahun\ 2025)}{Realisasi\ Tahun\ 2025}\ X\ 100\%$$

Target jangka menengah dalam Renstra 2021-2026 adalah target tahun 2025. Penggunaan target tahun 2025 sebagai target jangka menengah, dikarenakan periode RPJMD Tahun 2021-2026 telah berakhir pada 19 September 2025 dengan pengundangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 5 Tahun 2025 tentang RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2025-2029. Sedangkan untuk Renstra 2025-2029, menggunakan target tahun 2030 sebagai target jangka menengah. Penggunaan target tahun 2030 dimaksud merupakan transisi periodisasi menuju periode RPJMD selanjutnya, sehingga pengukuran tingkat kemajuan bersifat relevan dalam memantau kemajuan kinerja organisasi.

Analisis pengukuran kinerja memuat capaian kinerja IKU dan indikator Perjanjian Kinerja meliputi data realisasi, capaian kinerja dan tingkat kemajuan dari setiap Indikator Kinerja Utama tahun 2025 baik dalam periode Renstra 2021-2025 maupun Renstra 2025-2029.

A. RENSTRA 2021-2026

Tabel 19
Rekapitulasi Analisis Capaian Kinerja, dan Tingkat Kemajuan IKU, dan PK Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman
Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No.	Indikator (IKU dan PK)	Satuan	Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)				Capaian Kinerja %	Tingkat Kemajuan %	Tingkat Kemajuan % terhadap Target Jangka Menengah
			Target	Target Perubahan	Realisasi	Target Jangka Menengah			
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Indeks	86,4	86,4	91,15	86,4	105	105	105
2.	Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Predikat	A	A	A*) (83,60)	A	100	100	100
3.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	69	84	84,20	84	100,2	100,2	100,2
4.	Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Nilai	300	338	336**)	338	100	100	100

*Catatan : *) angka realisasi tahun 2024*

***) pengukuran terakhir pada tahun 2022*

B. RENSTRA 2025-2029

Tabel 20
Rekapitulasi Analisis Capaian Kinerja, dan Tingkat Kemajuan IKU, dan PK Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman
Tahun 2025 (Renstra 2025-2030)

No.	Indikator (IKU dan PK)	Satuan	Tahun 2025 (Renstra 2025-2030)			Capaian Kinerja %	Tingkat Kemajuan %
			Target	Realisasi	Target Jangka Menengah *)		
1.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	83,61	83,60*)	83,66	100	100
2.	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Nilai	88,61	91,15	88,66	102,8	102,8
3.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	82,93	84,20	82,98	101,5	101,4
4.	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks	95,87	95,91	96,07	100	99,83

3.2.3. URAIAN RINGKAS CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tahun 2025 dikompilasikan berdasarkan hasil analisis pengukuran kinerja terhadap setiap indikator dalam tujuan dan sasaran (IKU dan PK) sebagai berikut :

A. RENSTRA 2021-2026

Tujuan 1

Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah

Sasaran 1

Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah

3.2.3.1. Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP

Indeks Kepuasan Masyarakat adalah angka indeks yang diperoleh dari hasil survey kepuasan masyarakat yang dilakukan terhadap unit penyelenggaraan pelayanan publik dengan menggunakan indikator dan metodologi survei yang sudah ditentukan. Rumus penghitungan Indeks

Kepuasan Masyarakat adalah Angka hasil survei IKM yang dilakukan Perangkat Daerah.

Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP dengan target indikator 86,4 dan realisasi sebesar 91,15. Capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 105%, dengan tingkat kemajuan bila dibandingkan dengan Target Jangka Menengah sebesar 105%, dan bila dibandingkan dengan Perubahan atas Target tahun 2025 sama yaitu sebesar 105 % karena tahun 2025 merupakan tahun akhir Renstra periode 2021-2025.

Indeks tersebut diperoleh dari hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap layanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman. Hasil SKM yang didapat merangkum data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat dengan kolaborasi metode pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat, maka akan didapatkan kualitas data yang akurat dan komprehensif. Pelaksanaan SKM menggunakan SIM IKM dengan alamat https://ikm.slemankab.go.id yang disampaikan kepada pengguna layanan. Pelaksanaan SKM dilakukan 2 (dua) periode dalam 1 (satu) tahun. Pada periode semester 1 dengan nilai sebesar 93,26 dan semester 2 sebesar 89,04 sehingga rerata IKM tahun 2024 sebesar 91,15.

Tabel 21
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP berdasarkan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Indeks	86,4	86,4	91,15	105	105	86,4

Tabel 22
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP berdasarkan Perubahan Target 2025

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Perubahan Target 2025	Perubahan Target 2025
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Indeks	86,4	86,4	91,15	105	105	86,4

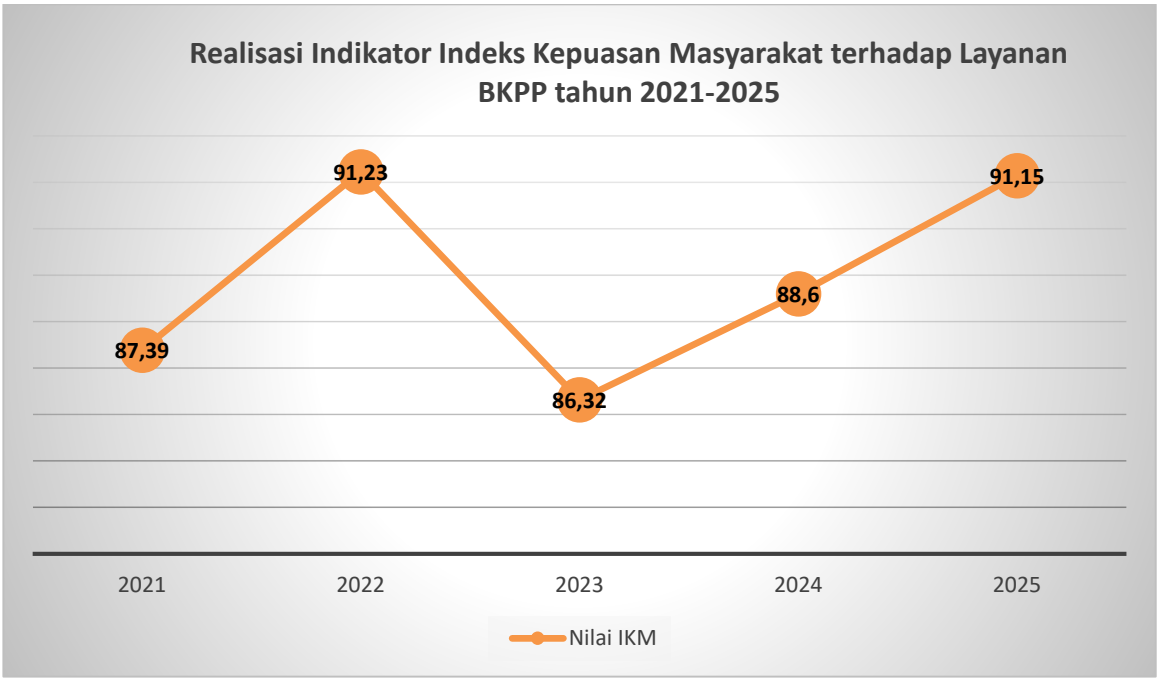
Tabel 23
Rekapitulasi Capaian Kinerja Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPPTahun 2021 – 2024

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi Kinerja					Target Akhir RPJMD	Perubahan Target 2025
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025		
Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Indeks	87,39	91,23	86,32	88,60	91,15	86,4	86,4

Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan BKPP pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 86,4. Realisasi sebesar 91,15 naik sebesar 2,55 dari capaian tahun 2024 dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 105 % dari target tahun 2025. Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 105% dari target jangka menengah RPJMD 2021-2026 yang ditetapkan sebesar 86,4.

Berdasarkan tabel 16 dapat terlihat bahwa capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan BKPP mengalami perkembangan positif, terjadi peningkatan nilai secara gradual yang menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan, sekaligus benchmarking capaian kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan BKPP terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 5 berikut :

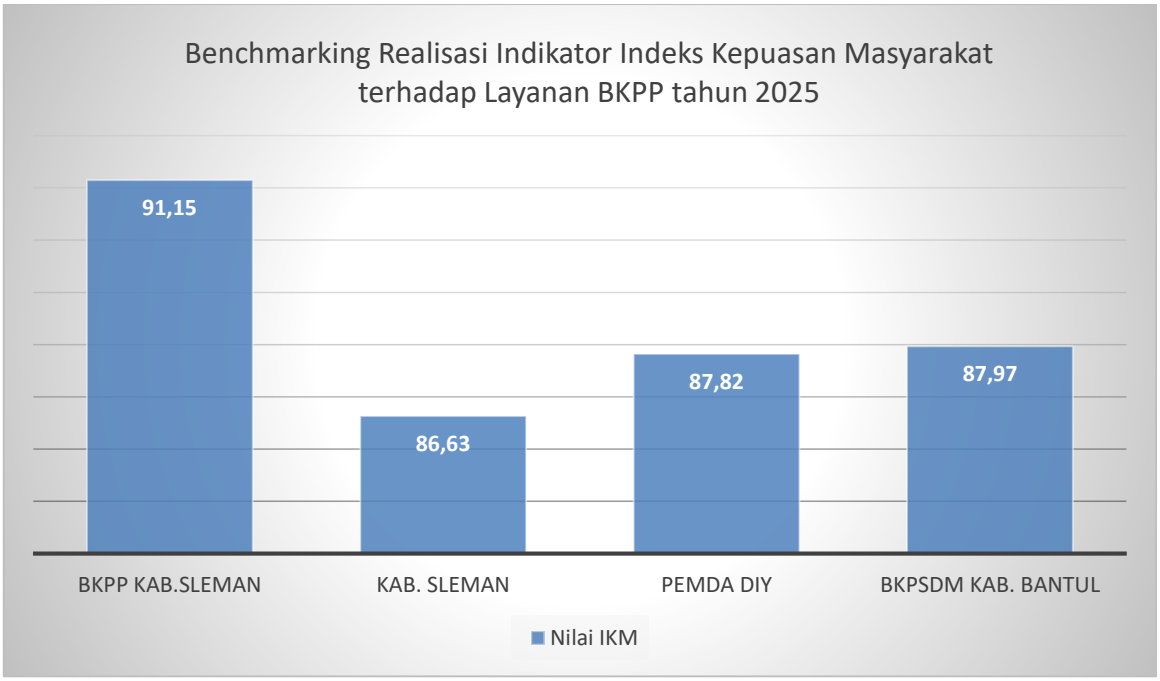
Grafik 5
Realisasi Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP Sleman Tahun 2021 – 2025



Tabel 24
Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Kepuasan MasyarakatTerhadap Layanan BKPP tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP tahun 2025	
	Capaian	Sumber
BKPP Kabupaten Sleman	91,15	Laporan SKM Tahun 2025
Kabupaten Sleman	86,63	Laporan IKM Tahun 2025
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	87,82	Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
BKPSDM Kabupaten Bantul	87,97	BKPSDM Kabupaten Bantul

Grafik 6
Benchmarking Capaian Kinerja Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP tahun 2025



Pada periode tahun 2021-2025 Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP naik dari 87,39 menjadi 91,15 yang artinya kepuasan masyarakat terhadap layanan BKPP Kabupaten Sleman telah meningkat. Capaian ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan Indeks Kepuasan Masyarakat Pemerintah Kabupaten Sleman, Pemerintah Daerah DIY, dan BKPSDM Kabupaten Bantul.

Faktor pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator IndeksKepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPPyaitu :

1. Pelayanan kepegawaian yang memadai dengan dukungan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi
2. Ketersediaan informasi dan kemudahan dalam mengakses informasi kepegawaian melalui website https://bkpp.slemankab.go.id/.
3. Anggaran yang memadai.
4. Pelayanan kepegawaian berbasis pada kepuasan pelanggan.

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP:

a. Pelayanan belum optimal
b. Kualitas sarana dan prasarana belum optimal

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP:

a. Meningkatkan disiplin kerja pegawai agar waktu penyelesaian pelayanan lebih singkat
b. Mengoptimalkan sarana/media pengaduan melalui surat, email, aplikasi Lapor Sleman dan media sosial
c. Pembuatan konten tentang alur layanan di media sosial
d. Memperbaiki sarana dan prasarana secara bertahap dengan anggaran yang tersedia di tahun berjalan

3.2.3.2. Indikator Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah

Predikat AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) adalah predikat yang diberikan oleh Kementerian PAN RB atas Laporan kinerja akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Rumus penghitungan Predikat AKIP merupakan Hasil Penilaian Kementerian PAN dan RB.

Indeks Predikat AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dengan target indikator A dan realisasi tahun 2024 adalah A dengan nilai 83,60. Capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 100%, dengan tingkat kemajuan bila dibandingkan dengan Target Jangka Menengah sebesar 100%, dan bila dibandingkan dengan Perubahan atas Target tahun 2025 sebesar 100 %.

Tabel 25
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Predikat AKIP berdasar Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Predikat AKIP	Predikat	A	A	A*)	100	100	A

*Catatan : *) capaian tahun 2024*

Tabel 26
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Predikat AKIP
berdasarkan Perubahan Target 2025

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Perubahan Target 2025	Perubahan Target 2025
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Predikat AKIP	Predikat	A	A	A*) (83,60)	100	100	A

*Catatan : *) capaian tahun 2024*

Tabel 27
Rekapitulasi Realisasi Indikator Indikator Predikat AKIP Tahun 2021 – 2025

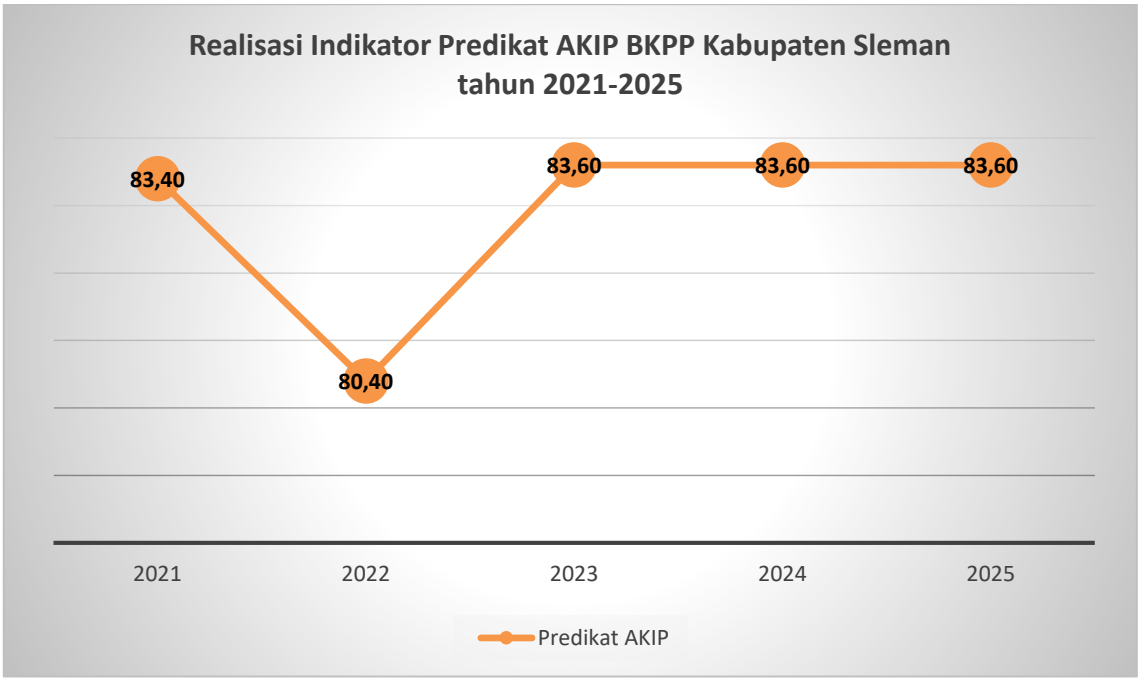
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi					Target Akhir RPJMD	Perubahan Target 2025
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025		
Predikat AKIP	Predikat	A (83,40)	A (80,40)	A (83,60)	A (83,60)	A*) (83,60)	A	A

*Catatan : *) capaian tahun 2024*

Predikat AKIP pada tahun 2025 ditetapkan target predikat A dengan realisasi menggunakan realisasi tahun 2024 yaitu predikat A dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100 % dari target tahun 2025. Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 100% dari target jangka menengah RPJMD 2021-2026 yang ditetapkan yaitu predikat A.

Berdasarkan tabel 27 dapat terlihat bahwa capaian Predikat AKIP dari tahun 2021-2025 adalah stagnan yaitu Predikat A dengan nilai tahun 2021 sebesar 83,40 telah mengalami peningkatan sebesar 0,20 pada tahun 2024/2025 menjadi 83,60. Berikut benchmarking capaian kinerja Predikat AKIP terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 7 berikut :

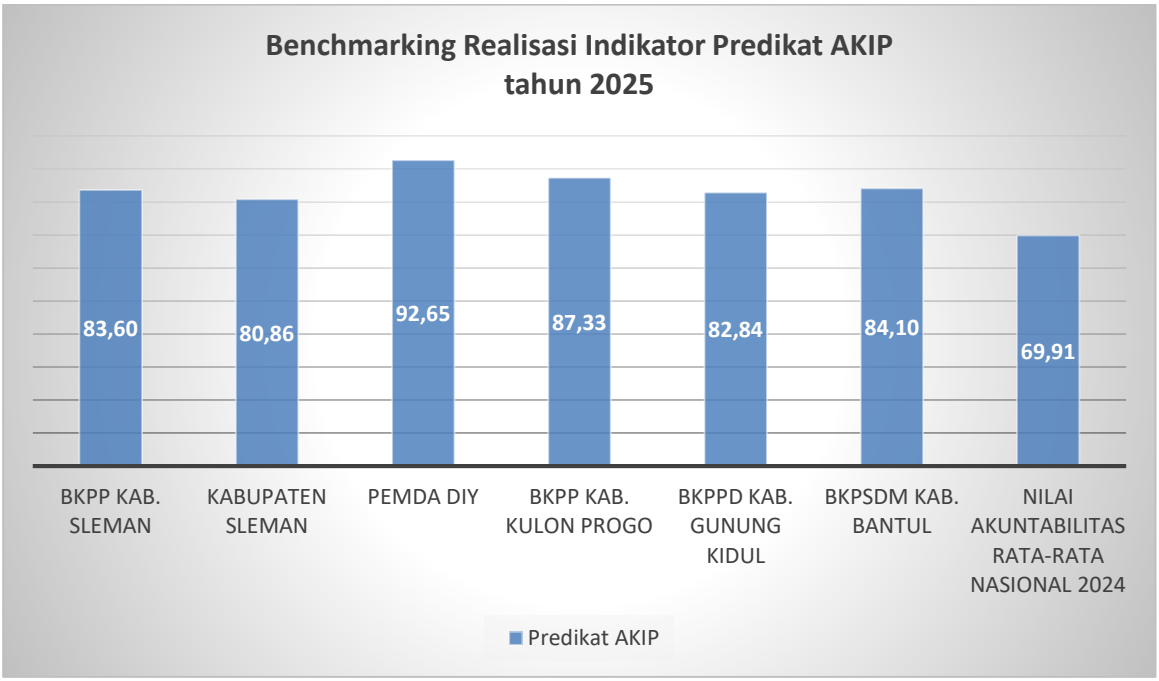
Grafik 7
Rekapitulasi Realisasi Indikator Predikat AKIP Tahun 2021 – 2025



Tabel 28
Benchmarking Realisasi Indikator Predikat AKIP tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Predikat AKIP tahun 2025	
	Capaian	Sumber
BKPP Kabupaten Sleman	A (83,60)	Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024
Kabupaten Sleman	A (80,86)	Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	AA (92,65)	Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024
BKPP Kabupaten Kulon Progo	A (87,33)	Hasil Evaluasi AKIP Kabupaten Kulon Progo 2024
BKPPD Kabupaten Gunung Kidul	A (82,84)	BKPPD Kabupaten Gunung Kidul 2024
BKPSDM Kabupaten Bantul	A (84,10)	BKPSDM Kabupaten Bantul 2024
Nilai AKIP Rata-Rata Nasional	69,91	2024

Grafik 8
Benchmarking Realisasi Indikator Predikat AKIP Tahun 2025



Pada periode tahun 2025 Predikat AKIP BKPP Kabupaten Sleman secara predikat sama dengan Kabupaten Sleman, BKPP Kabupaten Kulon Progo, BKPPD Kabupaten Gunung Kidul dan BKPSDM Kabupaten Bantul, namun lebih rendah dari Pemerintah Daerah DIY. Secara nilai angka BKPP Kabupaten Sleman lebih tinggi dari Pemerintah Kabupaten Sleman, BKPPD Kabupaten Gunung Kidul dan BKPSDM Kabupaten Bantul, namun lebih rendah dari Pemerintah Daerah DIY dan BKPP Kabupaten Kulon Progo.

Faktor Pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator Predikat AKIP yaitu :

1. Peraturan dan kebijakan Pemerintah Daerah yang telah membuat sistem berjenjang (*cascading*) dalam implementasi SAKIP di masing-masing Perangkat Daerah.
2. Ketepatan/kecakapan SDM aparatur dalam memenuhi segala bentuk dokumen/laporan dalam implementasi SAKIP.
3. Pengelolaan administrasi berbasis teknologi informasi yang mendukung akuntabilitas dan keandalan laporan keuangan.

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Indikator Predikat AKIP yaitu:

a. Pelaksanaan sistem pengendalian intern belum optimal
b. Pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran dan pelayanan sarana prasarana belum optimal

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Indikator Predikat AKIP

a. Meningkatkan komitmen dan kerjasama tim dalam mencapai tujuan.

Tujuan 2

Meningkatnya kualitas ASN

Sasaran 2

Meningkatnya kualitas ASN

3.2.3.3 Indikator Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN adalah Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja,dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Diukur dari jenjang pendidikan,kompetensi, kinerja dan disiplin. Rumus penghitungannya adalah IP1+IP2+IP3+IP4 terdiri dari :

IP1 =Kualifikasi pendidikan pegawai

IP2 = Kompetensi Pegawai

IP3 = Kinerja Pegawai

IP4 = Kedisiplinan Pegawai

Indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan target tahun 2025 yaitu 69 mengalami perubahan target menjadi 84 dan realisasi tahun 2025 sebesar 84,20. Berdasarkan data SIASN per tanggal 18 Desember 2025 hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaaten Sleman tahun 2024 sebesar 84,20 (kategori Tinggi) dengan rincian Nilai PNS sebesar 84,59 dan Nilai PPPK sebesar 82,34

Capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 100,2%, dengan tingkat kemajuan bila dibandingkan Target Jangka Menengah maupun Target Perubahan Tahun 2025 sama yaitu sebesar 100,2%.

Tabel 29
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	69	84	84,20	100,2	100,2	69

Tabel 30
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Perubahan Target 2025

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Perubahan Target 2025	Perubahan Target 2025
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	69	84	84,20	100,2	100,2	84

Tabel 31
Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN
Tahun 2021 – 2025

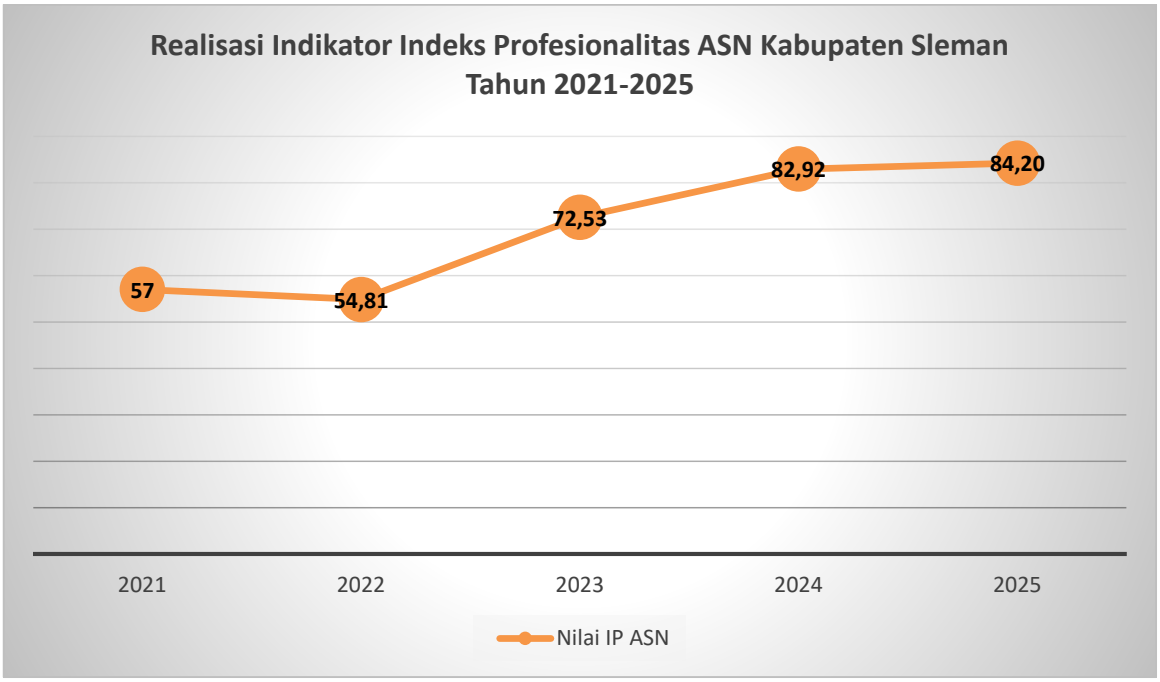
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi					Target Akhir RPJMD	Perubahan Target 2025
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025		
Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	57	54,81	72,53	82,92	84,20	69	84

Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 84 dengan realisasi sebesar 84,20, naik sebesar 1,28 dari capaian tahun 2024 dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100,2% dari target tahun 2025.

Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 100,2% dari target jangka menengah RPJMD 2021-2026 yang ditetapkan sebesar 69.

Berdasarkan tabel 30 dapat terlihat bahwa capaian Indeks Profesionalitas ASN mengalami perkembangan positif, terjadi peningkatan nilai yang menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan, sekaligus benchmarking capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 9 berikut :

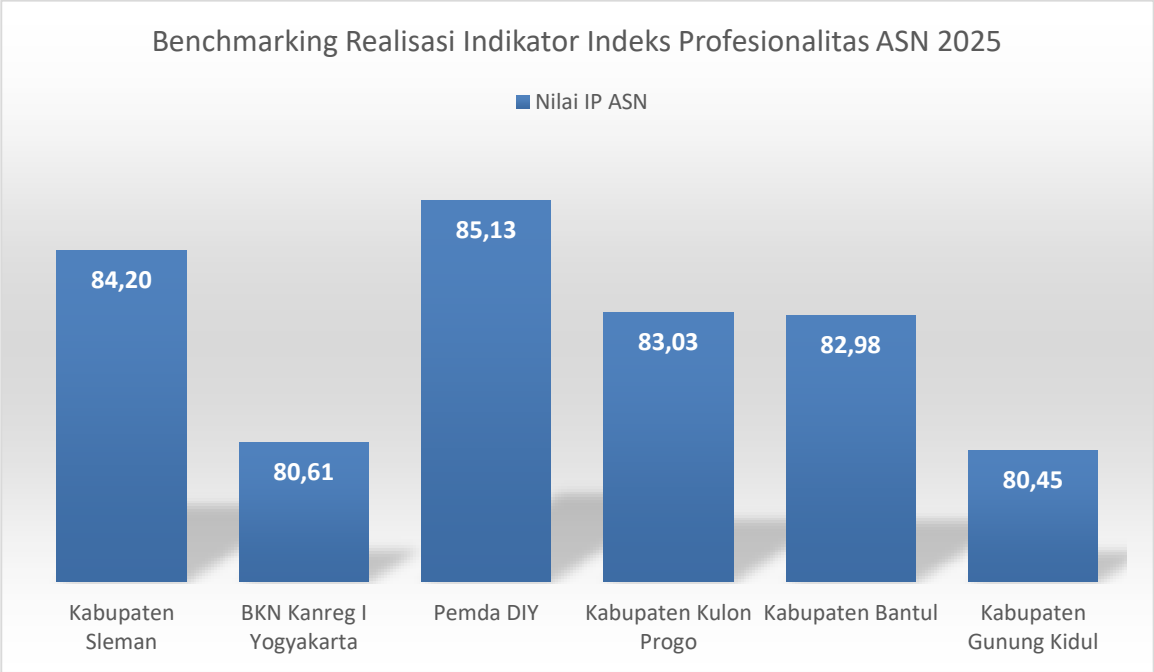
Grafik 9
Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN
Tahun 2021 – 2025



Tabel 32
Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesinalitas ASN Tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025	
	Realisasi	Sumber
Kabupaten Sleman (2025)	84,20	Data SIASN per tanggal 18 Desember 2025
Kanreg I BKN Yogyakarta (2024)	80,61	Surat Kepala BKN Kanreg I Yogyakarta Nomor : 416/B.AK.02.01/SD/KR.I/2024 tanggal 1 Oktober 2024
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (2024)	85,13	
Kabupaten Kulon Progo (2024)	83,03	
Kabupaten Bantul (2024)	82,98	
Kabupaten Gunung Kidul (2024)	80,45	

Grafik 10
Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025



Pada periode tahun 2021-2025 Indeks Profesionalitas ASN naik dari 57 menjadi 84,20 yang artinya Profesionalitas ASN di Pemerintah Kabupaten Sleman telah meningkat. Realisasi ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan Indeks Profesionalitas ASN (data tahun 2024) Kanreg I BKN Yogyakarta, BKPSDM Kabupaten Gunung Kidul dan BKPSDM Kabupaten Bantul, dan Kabupaten Kulon Progo sedangkan jika dibandingkan dengan Pemerintah Daerah DIY lebih rendah.

Faktor Pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator Indeks Profesionalitas ASNyaitu :

a. Tingginya antusiasme PNS di Pemerintah Kabupaten Sleman untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
b. Banyaknya tawaran beasiswa dari lembaga sponsor setelah pandemi covid 19 berakhir.
c. Sosialisasi peraturan tentang disiplin pegawai dan pemantauan disiplin pegawain dilaksanakan secara rutin

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Indikator Indeks Profesionalitas ASN:

a. Data ASN yang mengikuti diklat belum semuanya tercantum di Si-ASN

b. Belum meratanya peningkatan kompetensi di berbagai tingkatan/jenis jabatan.

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Indeks Profesionalitas ASN :

a. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia
b. Menyelenggarakan bimbingan teknis kepegawaian

3.1.3.4 Indikator Pelaksanaan Sistem Merit

Pelaksanaan Sistem Merit adalah Hasil Penilaian pelaksanaan sistem merit dilihat dari 8 aspek meliputi :

1.Perencanaan kebutuhan ASN
2. Pengadaan ASN
3. Pengembangan karir
4. Promosi dan mutasi
5. Manajemen kinerja
6. Penggajian, Penghargaan dan disiplin
7. Perlindungan dan pelayanan
8. Sistem informasi

Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit dengan target tahun 2025 yaitu 300 mengalami perubahan target menjadi 338 . Pelaksanaan Sistem Merit terakhir dilaksanakan pada tahun 2022, sehingga Nilai Pelaksanaan Sistem Merit tahun 2025 merupakan pengukuran tahun 2022 dengan realisasi sebesar 336 pada dokumen nomor 0151/SM1/VERIF/01/2022 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 33
Hasil Pengukuran Nilai Pelaksanaan Sistem Merit

No.	Aspek	Skor
1	Perencanaan kebutuhan ASN	35
2	Pengadaan ASN	38
3	Pengembangan karir	87,5
4	Promosi dan mutasi	35
5	Manajemen kinerja	75
6	Penggajian, Penghargaan dan disiplin	32,5
7	Perlindungan dan pelayanan	12

No.	Aspek	Skor
8	Sistem informasi	21
	Total Akhir (Hasil Verifikasi)	336

Capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 100%, dengan tingkat kemajuan bila dibandingkan dengan Target Jangka Menengah maupun Target Perubahan tahun 2025 sama yaitu sebesar 100%,

Tabel 34
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit berdasarkan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Nilai	300	338	336*)	100	100	300

Catatan :) realisasi tahun 2022*

Tabel 35
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit berdasarkan Perubahan Target 2025

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025			Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Perubahan Target 2025	Perubahan Target 2025
		Target	Perubahan Target	Realisasi			
Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Indeks	300	338	336*)	100	100	338

Catatan :) realisasi tahun 2022*

Tabel 36
Rekapitulasi Realisasi Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Tahun 2021 – 2025

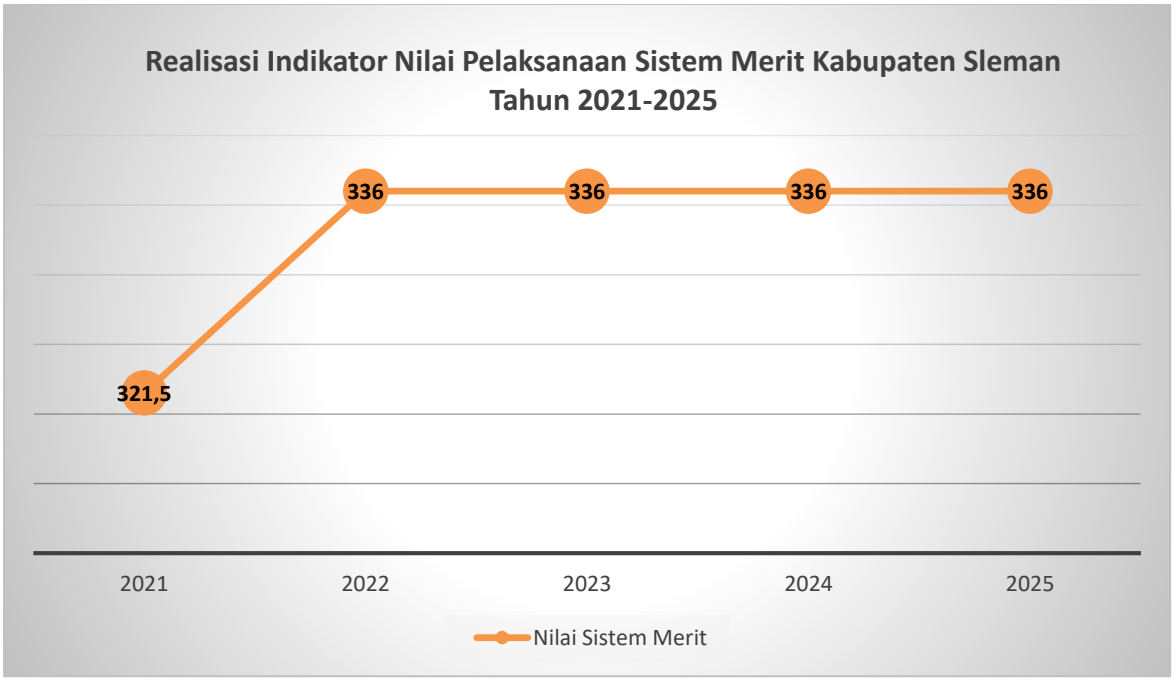
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi					Target Akhir RPJMD	Perubahan Target 2025
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025		
Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Nilai	321,5	336	336	336	336*)	300	338

Catatan :) realisasi tahun 2022*

Nilai Pelaksanaan Sistem Merit pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 336. Penilaian dilaksanakan 2 tahun sekali dan pada tahun 2024 KASN dibubarkan, sehingga masih menggunakan realisasi tahun 2022 yaitu 336, naik sebesar 14,5 dari capaian tahun 2023 dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100 % dari target tahun 2025. Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 100% dari target jangka menengah RPJMD 2021-2026 yang ditetapkan sebesar 300.

Berdasarkan tabel 36 dapat terlihat bahwa capaian Nilai Pelaksanaan Sistem Merit mengalami perkembangan positif, terjadi peningkatan nilai yang menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan, sekaligus benchmarking capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 11 berikut :

Grafik 11
Realisasi Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Kabupaten Sleman
Tahun 2021-2025

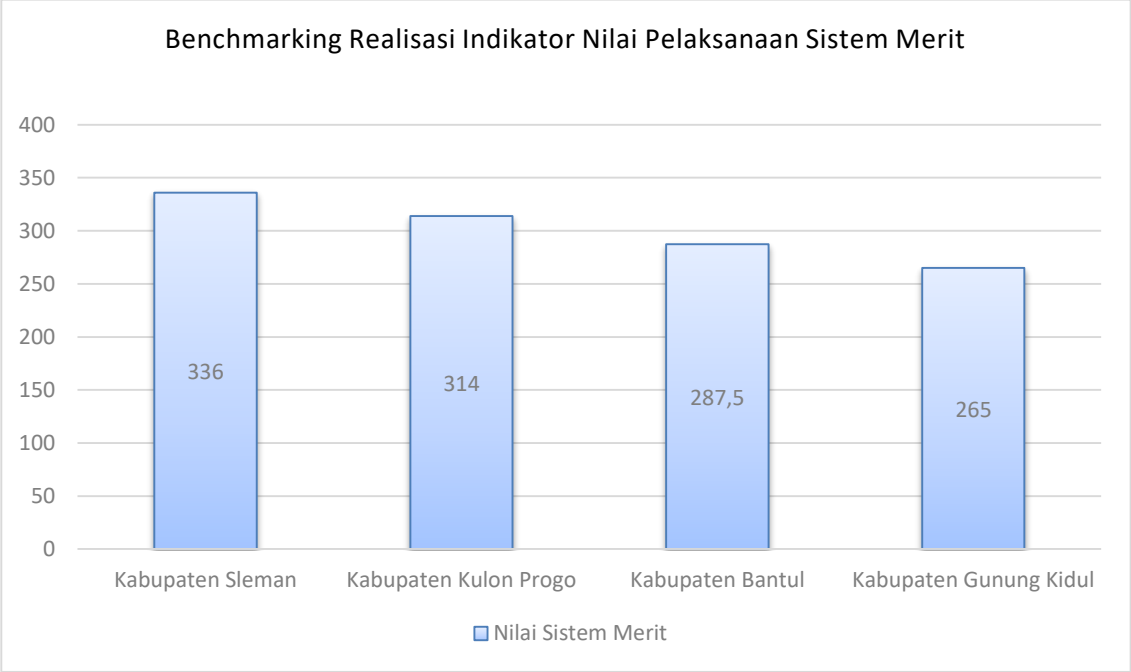


Tabel 37
Benchmarking Realiasi Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit tahun 2025	
	Realisasi	Sumber
Kabupaten Sleman	336	Dokumen nomor 0151/SM1/ VERIF/01/2022
Kabupaten Gunung Kidul	265	BKPPD Kabupaten Gunung Kidul
Kabupaten Kulon Progo	314	BKPSDM Kabupaten Kulon Progo
Kabupaten Bantul	287,5	BKPSDM Kabupaten Bantul

Catatan : Menggunakan data capaian tahun 2024

Grafik 12
Benchmarking Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit Tahun 2025



Pada periode tahun 2021-2025 Nilai Pelaksanaan Sistem Merit naik dari 321,5 menjadi 336 yang artinya aspek-aspek pengukuran Nilai Pelaksanaan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Sleman mengalami peningkatan. Capaian ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan Indeks Profesionalitas ASN BKPPD Kabupaten Gunung Kidul, BKPSDM Kabupaten Kulon Progo dan BKPSDM Kabupaten Bantul.

Faktor Pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit yaitu:
Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan/sasaran:

a. Perencanaan kebutuhan ASN yang sudah baik;
b. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal tentang Pola Karier;
c. Penyelenggaraan diklat, praktik kerja dan pertukaran pegawai magang, *coaching, counseling* dan *mentoring*, untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja.
d. Adanya dukungan dari berbagai aspek antara lain telah ditetapkannya payung hukum untuk perencanaan dan pengembangan karir ASN
e. Telah dibuat sistem aplikasi pendukung manajemen talenta SIMANTAPS untuk mendukung sistem merit

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit yaitu:

a. Sistem manajemen ASN yang belum sepenuhnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara beserta aturan pelaksanaannya yang mengamanatkan Manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan asas merit.

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit yaitu :

a. Perencanaan kebutuhan ASN yang sudah baik;

B. PERIODE 2025-2029

Tujuan 1

Terwujudnya Profesionalitas ASN

Sasaran 1

Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN

3.2.3.5. Indikator Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN adalah Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja,dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Diukur dari jenjang pendidikan,kompetensi, kinerja dan disiplin. Rumus penghitungannya adalah IP1+IP2+IP3+IP4 terdiri dari :

IP1 =Kualifikasi pendidikan pegawai

IP2 = Kompetensi Pegawai

IP3 = Kinerja Pegawai

IP4 = Kedisiplinan Pegawai

Indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan target tahun 2025 yaitu 69 mengalami perubahan target menjadi 84 dan realisasi tahun 2025 sebesar 84,20. Berdasarkan data SIASN per tanggal 18 Desember 2025 hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaaten Sleman tahun 2024 sebesar 84,20 (kategori Tinggi) dengan rincian Nilai PNS sebesar 84,59 dan Nilai PPPK sebesar 82,34

Capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 100,2%, dengan tingkat kemajuan bila dibandingkan Target Jangka Menengah maupun Target Perubahan Tahun 2025 sama yaitu sebesar 100,2%.

Tabel 38
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025		Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Realisasi			
Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	82,93	84,20	101,5	101,4	82,98

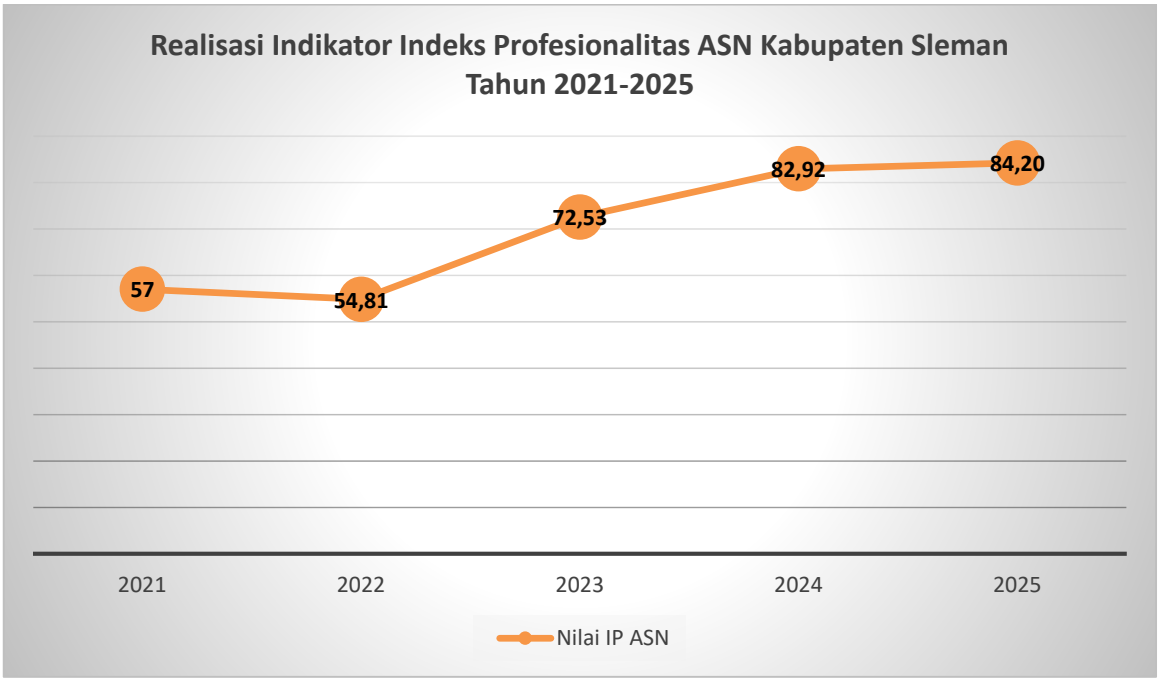
Tabel 39
Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi					Target Akhir RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	57	54,81	72,53	82,92	84,20	82,98

Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 82,93 dengan realisasi sebesar 84,20, naik sebesar 1,28 dari capaian tahun 2024 dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 101,5% dari target tahun 2025. Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 101,4% dari target jangka menengah RPJMD 2025-2029 yang ditetapkan sebesar 82,98.

Berdasarkan tabel 39 dapat terlihat bahwa capaian Indeks Profesionalitas ASN mengalami perkembangan positif, terjadi peningkatan nilai yang menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan, sekaligus benchmarking capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 9 berikut :

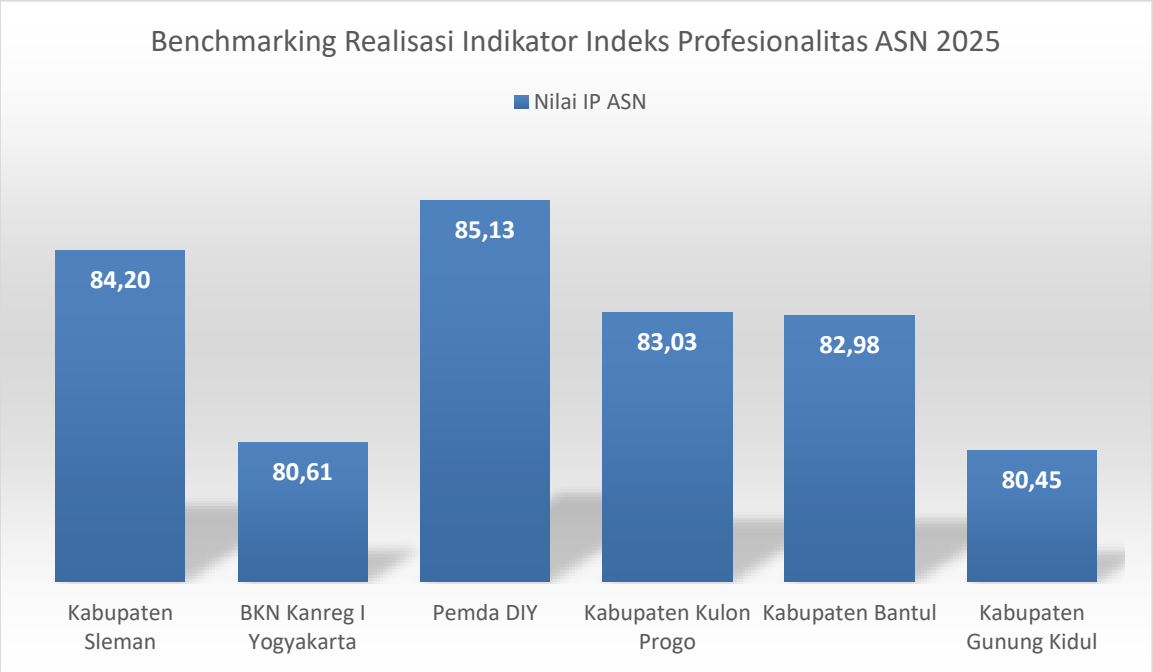
Grafik 13
Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN
Tahun 2021 – 2025



Tabel 40
Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesinalitas ASN Tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025	
	Realisasi	Sumber
Kabupaten Sleman	84,20	Data SIASN per tanggal 18 Desember 2025
Kanreg I BKN Yogyakarta	80,61	Surat Kepala BKN Kanreg I Yogyakarta Nomor : 416/B.AK.02.01/SD/KR.I/2024 tanggal 1 Oktober 2024
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	85,13	
Kabupaten Kulon Progo	83,03	
Kabupaten Bantul	82,98	
Kabupaten Gunung Kidul	80,45	

Grafik 14
Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 – 2025



Pada periode tahun 2021-2025 Indeks Profesionalitas ASN naik dari 57 menjadi 84,20 yang artinya Profesionalitas ASN di Pemerintah Kabupaten Sleman telah meningkat. Realisasi ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan Indeks Profesionalitas ASN (data tahun 2024) Kanreg I BKN Yogyakarta, BKPSDM Kabupaten Gunung Kidul dan BKPSDM Kabupaten Bantul, dan Kabupaten Kulon Progo sedangkan jika dibandingkan dengan Pemerintah Daerah DIY lebih rendah.

Faktor Pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator Indeks Profesionalitas ASN yaitu :

a. Tingginya antusiasme PNS di Pemerintah Kabupaten Sleman untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
b. Banyaknya tawaran beasiswa dari lembaga sponsor setelah pandemi covid 19 berakhir.
c. Sosialisasi peraturan tentang disiplin pegawai dan pemantauan disiplin pegawain dilaksanakan secara rutin

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Indikator Indeks Profesionalitas ASN:

a. Data ASN yang mengikuti diklat belum semuanya tercantum di Si-ASN

b. Belum meratanya peningkatan kompetensi di berbagai tingkatan/jenis jabatan.

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Indeks Profesionalitas ASN :

a. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia
b. Menyelenggarakan bimbingan teknis kepegawaian

Sasaran 2

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD

3.2.3.6. Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah

Nilai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) adalah predikat yang diberikan oleh Inspektorat Kabupaten atas Laporan kinerja akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Predikat AKIP terdiri dari:

1. predikat AA , nilai absolute= >90-100,interpretasi = Sangat Memuaskan
2. predikat A,nilai absolute= >80-90, interpretasi = Memuaskan
3. predikat BB nilai absolute= >70-80, interpretasi = Sangat Baik
4. predikat B nilai absolute= >60-70, interpretasi = Baik
5. predikat CC nilai absolute= >50-60, interpretasi = Cukup Memadai
6. predikat C nilai absolute= >30-50, interpretasi = Kurang
7. predikat D nilai absolute= 0-30, interpretasi = Sangat Kurang

Nilai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dengan target indikator A dan realisasi tahun 2024 adalah A dengan nilai 83,60. Capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 100%, dengan tingkat kemajuan bila dibandingkan dengan Target Jangka Menengah sebesar 100%, dan bila dibandingkan dengan Perubahan atas Target tahun 2025 sebesar 100 %.

Tabel 41
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah terhadap Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025		Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Realisasi			
Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	83,61	83,60 *)	100	100	83,66

*Catatan : *) capaian tahun 2024*

Tabel 42
Rekapitulasi Realisasi Indikator Indikator Predikat AKIPTahun 2021 – 2025

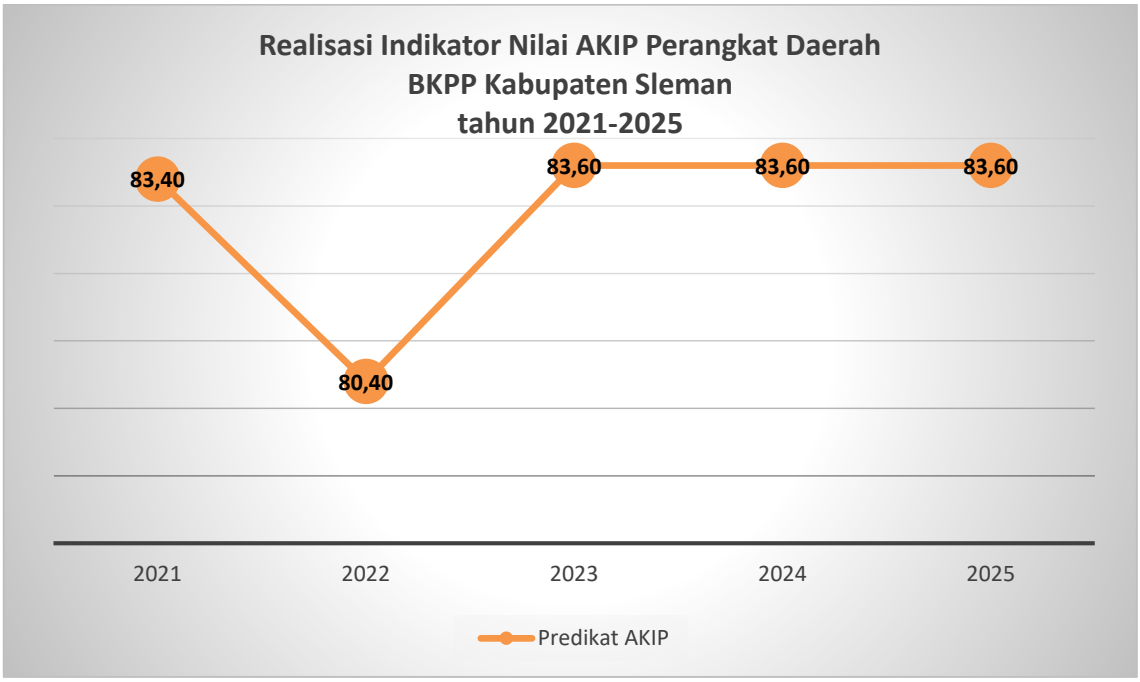
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi					Target Akhir RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	A (83,40)	A (80,40)	A (83,60)	A (83,60)	A*) (83,60)	83,66

*Catatan : *) capaian tahun 2024*

Nilai AKIP Perangkat Daerah pada tahun 2025 ditetapkan target 83,61 dengan realisasi menggunakan realisasi tahun 2024 yaitu 83,60 dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100 % dari target tahun 2025. Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 100% dari target jangka menengah RPJMD 2025-2029 yang ditetapkan yaitu 83,66.

Berdasarkan tabel 42 dapat terlihat bahwa capaian Nilai AKIP Perangkat Daerah dari tahun 2021-2025 adalah stagnan yaitu Predikat A dengan nilai tahun 2021 sebesar 83,40 telah mengalami peningkatan sebesar 0,20 pada tahun 2024/2025 menjadi 83,60. Berikut benchmarking capaian kinerja Nilai AKIP Perangkat Daerah terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 7 berikut :

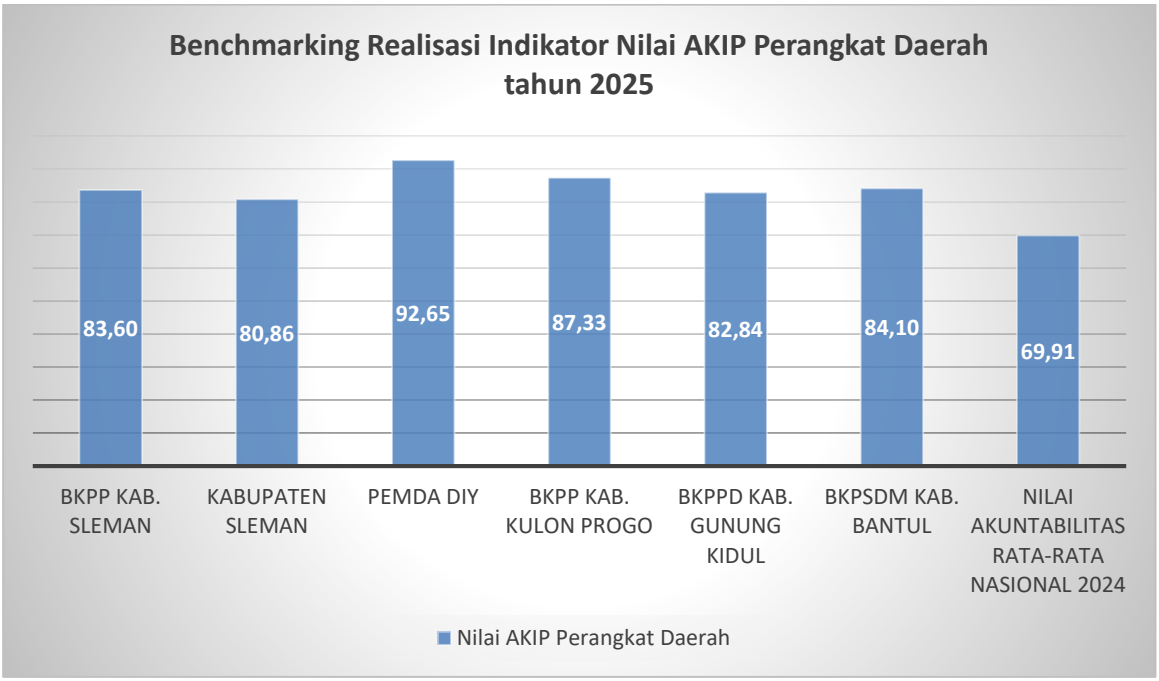
Grafik 15
Rekapitulasi Realisasi Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2025



Tabel 43
Benchmarking Realisasi Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Predikat AKIP tahun 2025	
	Capaian	Sumber
BKPP Kabupaten Sleman	A (83,60)	Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024
Kabupaten Sleman	A (80,86)	Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	AA (92,65)	Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024
BKPP Kabupaten Kulon Progo	A (87,33)	Hasil Evaluasi AKIP Kabupaten Kulon Progo 2024
BKPPD Kabupaten Gunung Kidul	A (82,84)	BKPPD Kabupaten Gunung Kidul 2024
BKPSDM Kabupaten Bantul	A (84,10)	BKPSDM Kabupaten Bantul 2024
Nilai AKIP Rata-Rata Nasional	69,91	2024

Grafik 16
Benchmarking Realisasi Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah Tahun 2025



Pada periode tahun 2025 Predikat AKIP (masih menggunakan capaian tahun 2024) BKPP Kabupaten Sleman secara predikat sama dengan Kabupaten Sleman, BKPP Kabupaten Kulon Progo, BKPPD Kabupaten Gunung Kidul dan BKPSDM Kabupaten Bantul, namun lebih rendah dari Pemerintah Daerah DIY. Secara nilai angka BKPP Kabupaten Sleman lebih tinggi dari Nilai Akuntabilitas Rata-rata Nasional, Pemerintah Kabupaten Sleman, BKPPD Kabupaten Gunung Kidul dan BKPSDM Kabupaten Bantul, namun lebih rendah dari Pemerintah Daerah DIY dan BKPP Kabupaten Kulon Progo.

Faktor Pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah yaitu :

1. Peraturan dan kebijakan Pemerintah Daerah yang telah membuat sistem berjenjang(*cascading*) dalam implementasi SAKIP di masing-masing Perangkat Daerah.
2. Ketepatan/kecakapan SDM aparatur dalam memenuhi segala bentuk dokumen/laporan dalam implementasi SAKIP.
3. Pengelolaan administrasi berbasis teknologi informasi yang mendukung akuntabilitas dan keandalan laporan keuangan.

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah yaitu:

a. Pelaksanaan sistem pengendalian intern belum optimal
b. Pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran dan pelayanan sarana prasarana belum optimal

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah

a. Meningkatkan komitmen dan kerjasama tim dalam mencapai tujuan

Sasaran 3

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah

3.2.3.7.Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah

Survei Kepuasan Masyarakat adalah angka yang diperoleh dari hasil survei kepuasan masyarakat yang dilakukan terhadap unit penyelenggaraan pelayanan publik dengan menggunakan indikator dan metodologi survei yang sudah ditentukan. Rumus penghitungan Survei Kepuasan Masyarakat adalah Angka hasil Survei Kepuasan Masyarakat yang dilakukan Perangkat Daerah.

Survei Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tahun 2025 dengan target indikator 88,61 dan realisasi sebesar 91,15. Capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 102,8%, dengan tingkat kemajuan bila dibandingkan dengan Target Jangka Menengah sebesar 102,8%.

Nilai tersebut diperoleh dari hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap layanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman. Hasil SKM yang didapat merangkum data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat dengan kolaborasi metode pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat, maka akan didapatkan kualitas data yang akurat dan komprehensif. Pelaksanaan SKM menggunakan SIM IKM dengan alamat https://ikm.slemankab.go.id yang disampaikan kepada pengguna layanan. Pelaksanaan SKM dilakukan 2 (dua) periode dalam 1 (satu) tahun. Pada periode semester 1 dengan nilai sebesar 93,26 dan semester 2 sebesar 89,04 sehingga rerata IKM tahun 2024 sebesar 91,15.

Tabel 44
Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah berdasarkan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025		Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Realisasi			
Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Nilai	88,61	91,15	102,8	102,8	88,66

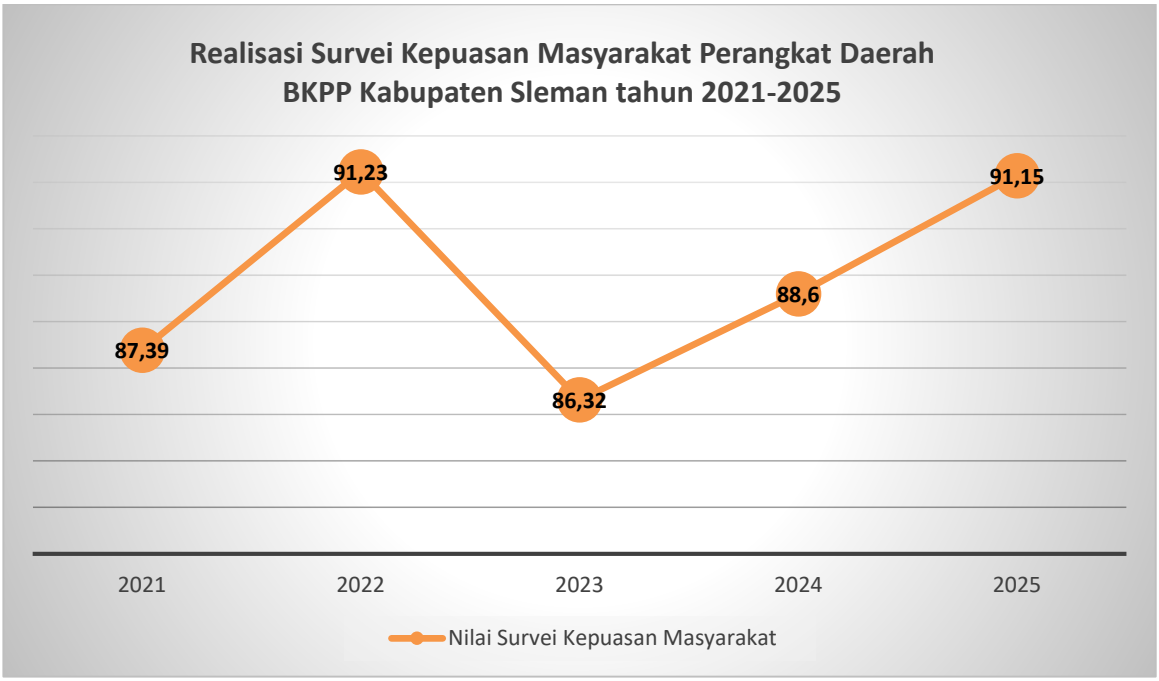
Tabel 45
Rekapitulasi Capaian Kinerja Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2025

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi Kinerja					Target Akhir RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Nilai	87,39	91,23	86,32	88,60	91,15	88,66

Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 88,61. Realisasi sebesar 91,15 naik sebesar 2,55 dari capaian tahun 2024 dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 102,8 % dari target tahun 2025. Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 102,8% dari target jangka menengah RPJMD 2021-2026 yang ditetapkan sebesar 88,66.

Berdasarkan tabel 16 dapat terlihat bahwa capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan BKPP mengalami perkembangan positif, terjadi peningkatan nilai secara gradual yang menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan, sekaligus benchmarking capaian kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan BKPP terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 9 berikut :

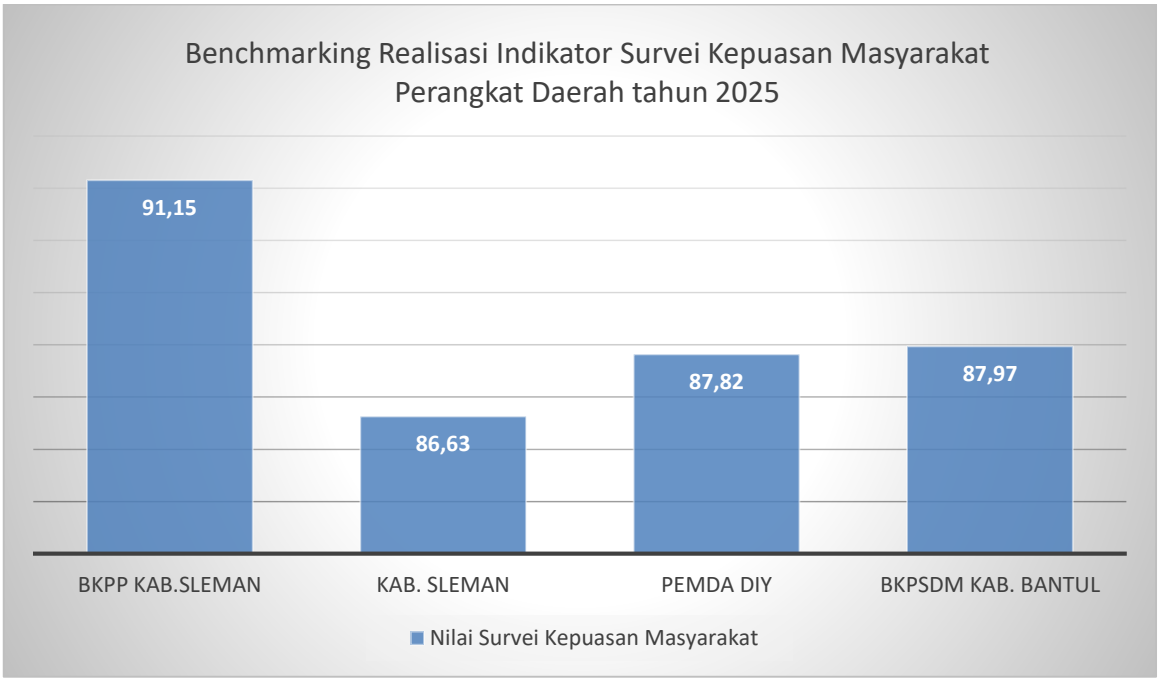
Grafik 17
Realisasi Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah
Tahun 2021 – 2025



Tabel 46
Benchmarking Realisasi Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah
tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP tahun 2025	
	Capaian	Sumber
BKPP Kabupaten Sleman	91,15	Laporan SKM Tahun 2025
Kabupaten Sleman	86,63	Laporan IKM Tahun 2025
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	87,82	Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
BKPSDM Kabupaten Bantul	87,97	BKPSDM Kabupaten Bantul

Grafik 18
Benchmarking Capaian Kinerja Indikator Survei Kepuasan Masyarakat
Perangkat Daerah tahun 2025



Pada periode tahun 2021-2025 Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman naik dari 87,39 menjadi 91,15 yang artinya kepuasan masyarakat terhadap layanan BKPP Kabupaten Sleman telah meningkat. Capaian ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan Indeks Kepuasan Masyarakat Pemerintah Kabupaten Sleman, Pemerintah Daerah DIY, dan BKPSDM Kabupaten Bantul.

Faktor pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah yaitu :

1. Pelayanan kepegawaian yang memadai dengan dukungan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi;
2. Ketersediaan informasi dan kemudahan dalam mengakses informasi kepegawaian melalui website https://bkpp.slemankab.go.id/;
3. Anggaran yang memadai;
4. Pelayanan kepegawaian berbasis pada kepuasan pelanggan.

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah :

a. Pelayanan belum optimal;
b. Kualitas sarana dan prasarana belum optimal.

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah :

a. Meningkatkan disiplin kerja pegawai agar waktu penyelesaian pelayanan lebih singkat;
b. Mengoptimalkan sarana/media pengaduan melalui surat, email, aplikasi Lapor Sleman dan media sosial;
c. Pembuatan konten tentang alur layanan di media sosial;
d. Memperbaiki sarana dan prasarana secara bertahap dengan anggaran yang tersedia di tahun berjalan.

Sasaran 4

Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN

3.2.3.8. Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN

Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN merupakan indikator baru pada Renstra periode 2025-2029 meskipun telah dilaksanakan dari tahun 2023.

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN.

Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas:

1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
2. pengadaan ASN;
3. pengangkatan ASN;
4. pangkat;
5. mutasi;
6. jabatan;
7. pengembangan karier ASN;
8. pola karier;

9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
10. penghargaan;
11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
12. perlindungan;
13. penilaian kinerja;
14. cuti;
15. kode etik;
16. disiplin;
17. pemberhentian;
18. pensiun.

Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN dengan target tahun 2025 yaitu 95,87 mencapai realisasi (penilaian tahun 2024) sebesar 95,91 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 47

Hasil Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN

No.	Aspek	Skor
1	penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;	8
2	pengadaan ASN;	7
3	pengangkatan ASN;	7
4	pangkat;	5
5	mutasi;	5
6	jabatan;	4,999
7	pengembangan karier ASN;	6,416
8	pola karier;	3,5
9	penggajian, tunjangan, dan fasilitas;	5
10	penghargaan;	4
11	jaminan pensiun dan jaminan hari tua;	4
12	perlindungan;	4
13	penilaian kinerja;	7
14	cuti;	4
15	kode etik;	5

No.	Aspek	Skor
16	disiplin;	5
17	pemberhentian;	7
18	pensiun.	4
	Total Akhir	95,91

Tabel 48

Capaian Kinerja dan Tingkat Kemajuan Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN berdasarkan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2025		Capaian Kinerja (%)	Tingkat Kemajuan (%) berdasarkan Target Jangka Menengah	Target Jangka Menengah
		Target	Realisasi			
Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks	95,87	95,91	100	99,83	96,07

Tabel 49
Rekapitulasi Realisasi Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Tahun 2023 – 2025

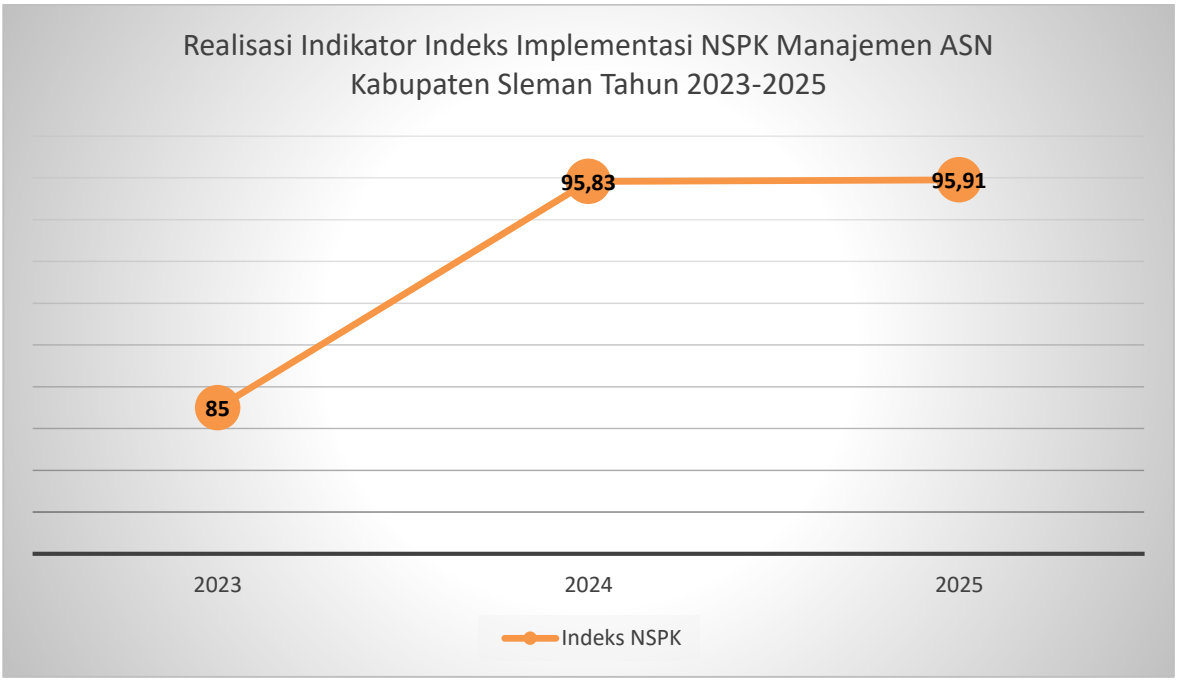
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi			Target Akhir RPJMD
		Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks	85	95,83	95,91	96,07

Catatan :Indeks NSPK merupakan penilaian tahun n-1

Pengukuran Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN mulai dilaksanakan pada tahun 2023. Penilaian yang dilaksanakan merupakan penilaian untuk tahun n-1, sehingga realisasi tahun 2025 merupakan penilaian untuk tahun 2024 dengan target sebesar 95,87. yang mencapai realisasi 95,91. Realisasi tersebut naik sebesar 0,8 dari capaian tahun 2024 dan menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100 % dari target tahun 2025. Capaian tahun 2025 mengalami tingkat kemajuan sebesar 99,83% dari target jangka menengah RPJMD 2025-2029 yang ditetapkan sebesar 95,87.

Berdasarkan tabel 49 dapat terlihat bahwa capaian Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN mengalami perkembangan positif, terjadi peningkatan nilai yang menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan, sekaligus benchmarking capaian kinerja Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN terlihat sebagaimana ditampilkan dalam Grafik 11 berikut :

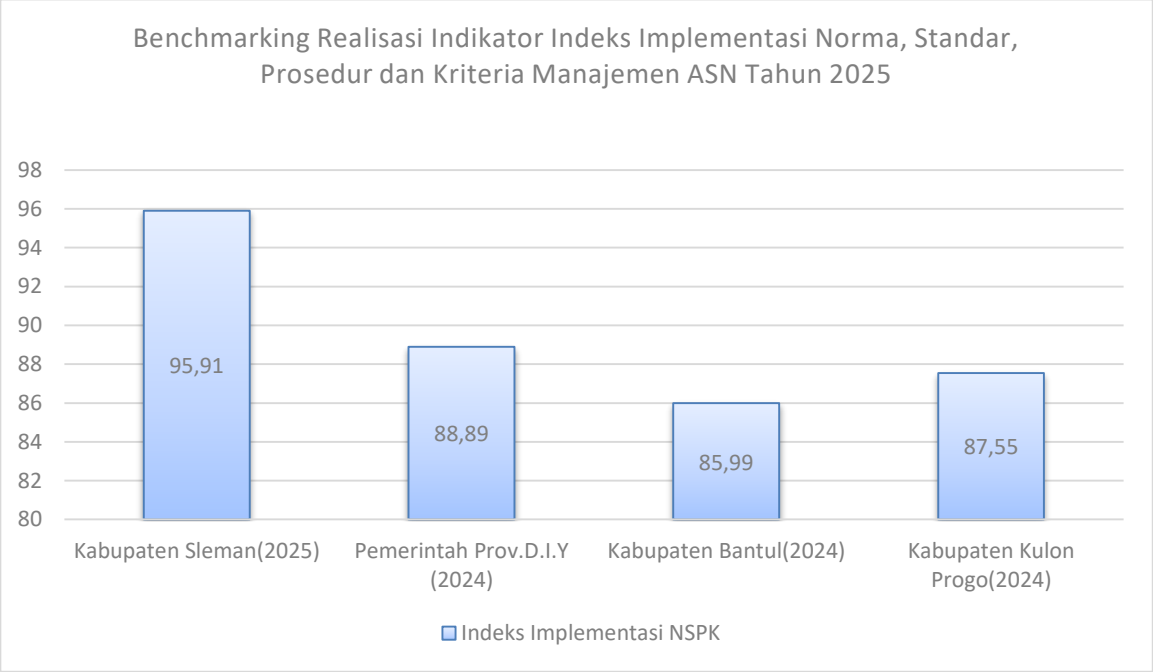
Grafik 19
Realisasi Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Kabupaten SlemanTahun 2021-2025



Tabel 50
Benchmarking Realiasi Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Tahun 2025

Instansi	Benchmarking Realisasi Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Tahun 2025	
	Realisasi	Sumber
Kabupaten Sleman	95,91	Aplikasi indeksnspk.bkn.go.id/
Pemerintah Prov. D.I.Yogyakarta	88,89	Penilaian Sementara NSPK Tahun 2023/2024 Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN (Lampiran Surat BKN No: 422/B-AK.02.01/SD/KR.I/2024)
Kabupaten Kulon Progo	87,55	
Kabupaten Bantul	85,99	

Grafik 20
Benchmarking Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN Tahun 2025



Pada periode tahun 2023-2025 Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN tahun 2025 naik dari 85 menjadi 95,91 yang artinya aspek-aspek pengukuran Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN pada Pemerintah Kabupaten Sleman mengalami peningkatan. Capaian ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN (tahun 2024) Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kabupaten Bantul dan Kabupaten Kulon Progo.

Faktor Pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN yaitu:

a. Aspek Penyusunan dan Penetapan kebutuhan ASN, Pengadaan ASN, Pengangkatan ASN, Pemberhentian, Jaminan Pensiun dan Hari Tua yang sudah dilaksanakan Peraturan yang berlaku dan dilaksanakan dengan baik;
b. Aspek Penilaian Kinerja, Disiplin,Kode Etik,Penghargaan, Cuti, Perlindungan, Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas telah dilaksanakan sesuai Peraturan yang berlaku dan dilaksanakan dengan baik;
c. Aspek Pangkat dan Mutasi telah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan yang berlaku dan dilaksanakan dengan baik;

d. Adanya dukungan dari berbagai aspek lain untuk pelaksanaan implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN.

Faktor Penghambat yang memengaruhi kegagalan pencapaian Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN yaitu:

a. Aspek Pola Karier, Pengembangan Karier dan Jabatan belum mencapai nilai maksimal karena adanya perubahan komposisi penilaian masing-masing elemen.

Langkah Strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pencapaian Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN yaitu :

a. Meningkatkan pemetaan pola karier sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai.

3.3. ANALISIS EFISIENSI ANGGARAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN DAN/ATAU SASARAN

Realisasi anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan Program yang mendukung capaian Tujuan dan/atau Sasaran dalam IKU dan PK sebagai berikut:

Tabel 51
Rekapitulasi Persentase Realisasi Anggaran IKU dan PK Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No	Tujuan	No	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Tahun 2025				Keterangan
						Capaian Kinerja (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)	
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah			Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Program PenunjangUrusanPemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	105%	2.166.731.975,00	2.030.126.933,00	93,70%	Efisien
		1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Program PenunjangUrusanPemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	10.284.412.150,00	10.065.500.733,00	97,87%	Efisien
2.	Meningkatnya kualitas ASN	2.	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	101,5%	752.180.000,00	719.244.634,00	95,62%	Efisien
				Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	1. Program Kepegawaian Daerah	100%	3.393.402.540,00	3.093.281.232,00	91,16%	Efisien
					2.Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	5.237.284.600,00	4.685.563.371,00	89,47%	Efisien

Tabel 52
Rekapitulasi Persentase Realisasi Anggaran IKU dan PK Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

No	Tujuan	No	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Tahun 2025				Keterangan
						Capaian Kinerja (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)	
1	Terwujudnya Profesionalitas ASN	1.	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	101,5%	5.237.284.600,00	4.685.563.371,00	89,47%	Efisien
		2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD	Nilai AKIP Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	10.284.412.150,00	10.065.500.733,00	97,87%	Efisien
		3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	102,8%	2.166.731.975,00	2.030.126.933,00	93,70%	Efisien
		4.	Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	100%	4.145.582.540,00	3.812.525.866,00	91,97%	Efisien

Analisis efisiensi anggaran setiap Program dan Kegiatan sebagai berikut:

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota

Anggaran : Rp12.451.144.125,00

Realisasi Anggaran : Rp12.095.627.666,00 (97,14%)

Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota terdiri dari Kegiatan berikut:

1. **Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**

   Anggaran : Rp40.764.750,00

   Realisasi Anggaran : Rp40.702.422,00 (99,85%)
2. **Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**

   Anggaran : Rp10.243.647.400,00

   Realisasi Anggaran : Rp10.024.798.311,00 (97,86%)
3. **Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**

   Anggaran : Rp165.936.500,00

   Realisasi Anggaran : Rp164.807.187,00 (99,32%)
4. **Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah**

   Anggaran : Rp867.062.675,00

   Realisasi Anggaran : Rp834.836.563,00(96,28%)
5. **Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

   Anggaran : Rp581.401.900,00

   Realisasi Anggaran : Rp502.999.945,00 (86,52%)
6. **Kegiatan pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

   Anggaran : Rp552.330.900,00

   Realisasi Anggaran : Rp527.483.238,00 (95,50%)

B. Program Kepegawaian Daerah

Anggaran : Rp4.145.582.540,00

Realisasi Anggaran : Rp3.812.525.866,00 (91,97%)

Program Kepegawaian Daerah terdiri dari Kegiatan berikut:

1. **Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

Anggaran : Rp1.676.452.090,00

Realisasi Anggaran : Rp1.601.462.886,00 (95,53%)

2. **Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN**

   Anggaran : Rp373.575.600,00

   Realisasi Anggaran : Rp320.803.417,00 (85,87%)

3. **Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN**

   Anggaran : Rp1.664.293.250,00

   Realisasi Anggaran : Rp1.484.521.873,00 (89,20%)

4. **Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

   Anggaran : Rp431.261.600,00

   Realisasi Anggaran : Rp405.737.690,00 (94,49%)

C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Anggaran : Rp5.237.284.600,00

Realisasi Anggaran : Rp4.685.563.371,00 (89,47%)

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari Kegiatan berikut:

1. **Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis**

   Anggaran : Rp1.783.688.550,00

   Realisasi Anggaran : Rp1.377.499.822,00 (77.23%)

2. **Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

   Anggaran : Rp3.453.596.050,00

   Realisasi Anggaran : Rp3.308.063.549,00 (99,57%)

A. RENSTRA 2021-2026

Tabel 53
Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran per Indikator Tujuan/Sasaran Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No	Tujuan	No	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Tahun 2025				Keterangan
						Capaian Kinerja (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase Realisasi Anggaran (%)	
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah	1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	105%	2.166.731.975,00	2.030.126.933,00	93,70%	Efisien
				Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Program PenunjangUrusanPemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	10.284.412.150,00	10.065.500.733,00	97,87%	Efisien
2.	Meningkatnya kualitas ASN	2.	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	101,5%	752.180.000,00	719.244.634,00	95,62%	Efisien
				Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	1. Program Kepegawaian Daerah	100%	3.393.402.540,00	3.093.281.232,00	91,16%	Efisien
					2.Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	5.237.284.600,00	4.685.563.371,00	89,47%	Efisien

1. **Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP**

Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP didukung oleh 1 (satu) Program dan 4 (empat) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari kegiatan:

1. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah
3. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang mendukung Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPP sebesar Rp2.030.126.933,00,00 dari anggaran sebesar Rp2.166.731.975,00 atau setara dengan 93,70% dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 93,70% dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 105%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

a. SPPD;
b. Makan Minum Rapat;
c. Jasa Surat Menyurat;
d. Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;

2. **Indikator Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah**

Capaian Kinerja Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah didukung oleh 1 (satu) Program dan 2 (dua) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari kegiatan:

1. Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat
2. Daerah Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang mendukung Indikator Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah sebesar Rp10.065.500.733,00 dari anggaran sebesar Rp10.284.412.150,00 atau setara dengan 97,87% dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 97,87% dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 100%, maka terdapat efisiensi

penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

a. Honor Pengguna Anggaran dan Honor Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan.

3. Indikator Indeks Profesionalitas ASN

Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN didukung oleh 1 (satu) Program dan 2 (dua) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Kepegawaian Daerah terdiri dari kegiatan:

1. Pengembangan Kompetensi ASN
2. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Kepegawaian Daerah yang mendukung Indikator Indeks Profesionalitas ASN sebesar Rp719.244.634,00 dari anggaran sebesar 752.180.000,00 atau setara dengan 95,62% dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 95,62% dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 101,5%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

1. SPPD;
2. Adanya efisiensi honorarium narasumber yang rencana dari BKN Pusat menjadi BKN Regional I Yogyakarta dengan standar honorarium yang berbeda.

4. Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit

Capaian Kinerja Nilai Pelaksanaan Sistem Merit didukung oleh 2 (dua) Program dan 4 (empat) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Kepegawaian Daerah terdiri dari kegiatan:

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
2. Mutasi dan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Kepegawaian Daerah yang mendukung Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit sebesar Rp4.685.563.371,00 dari anggaran sebesar Rp5.237.284.600,00 atau setara

dengan 91,16% dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 91,16% dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

1. SPPD;
2. Jumlah Tim Pelaksana Kegiatan yang berkurang.

b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari kegiatan:

1. Pengembangan Kompetensi Teknis
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mendukung Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit sebesar Rp3.093.281.232,00 dari anggaran sebesar Rp3.393.402.540,00 atau setara dengan 89,47%dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 89,47%dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

a. Adanya pengiriman pelatihan teknis pemadam kebakaran yang tidak dapat dilaksanakan karena pihak penyelenggara tidak ada yang sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman.

B. RENSTRA 2025-2029

Tabel 54
Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran per Indikator Tujuan/Sasaran Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

No	Tujuan	No	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Tahun 2025				Keterangan
						Capaian Kinerja (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)	
1	Terwujudnya Profesionalitas ASN	1.	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	101,5%	5.237.284.600,00	4.685.563.371,00	89,47%	Efisien
		2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD	Nilai AKIP Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	10.284.412.150,00	10.065.500.733,00	97,87%	Efisien
		3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	102,8%	2.166.731.975,00	2.030.126.933,00	93,70%	Efisien
		4.	Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	100%	4.145.582.540,00	3.812.525.866,00	91,97%	Efisien

1. Indikator Indeks Profesionalitas ASN

Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN didukung oleh 1 (satu) Program dan 2 (dua) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari kegiatan:

1. Pengembangan Kompetensi Teknis
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mendukung Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit sebesar Rp3.093.281.232,00 dari anggaran sebesar Rp3.393.402.540,00 atau setara dengan 89,47%dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 89,47%dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

a. Adanya pengiriman pelatihan teknis pemadam kebakaran yang tidak dapat dilaksanakan karena pihak penyelenggara tidak ada yang sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman.

2. Indikator Nilai AKIP Akuntabilitas Instansi Pemerintah

Capaian Kinerja Nilai AKIP Akuntabilitas Instansi Pemerintah didukung oleh 1 (satu) Program dan 2 (dua) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari kegiatan:

1. Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat
2. Daerah Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang mendukung Indikator Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah sebesar Rp10.065.500.733,00 dari anggaran sebesar Rp10.284.412.150,00 atau setara dengan 97,87% dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 97,87% dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

a. Honor Pengguna Anggaran dan Honor Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan.

3. Indikator Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah

Capaian Kinerja Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah didukung oleh 1 (satu) Program dan 4 (empat) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari kegiatan:
    1. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
    2. Administrasi Umum Perangkat Daerah
    3. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
    4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang mendukung Indikator Kinerja Survei Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah sebesar Rp2.030.126.933,00,00 dari anggaran sebesar Rp2.166.731.975,00 atau setara dengan 93,70% dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 93,70% dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 105%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

a. SPPD;
b. Makan Minum Rapat;
c. Jasa Surat Menyurat;
d. Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;

4. Indikator Indeks Implementasi Norma, Standar Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN

Capaian Kinerja Nilai Pelaksanaan Sistem Merit didukung oleh 2 (dua) Program dan 4 (empat) Kegiatan sebagai berikut:

a. Program Kepegawaian Daerah terdiri dari kegiatan:
    1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
    2. Mutasi dan Promosi ASN
    3. Pengembangan Kompetensi ASN

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Realisasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan Program Kepegawaian Daerah yang mendukung Indikator Nilai Pelaksanaan Sistem Merit sebesar Rp3.812.525.866,00 dari anggaran sebesar Rp4.145.582.540,00 atau setara

dengan 91,16% dari total anggaran. Realisasi keuangan sebesar 91,97% dibandingkan dengan persentase rata-rata capaian kinerja tujuan/sasaran sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran tersebut, yang bersumber dari :

1. SPPD;
2. Jumlah Tim Pelaksana Kegiatan yang berkurang.

3.4. ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN

Keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2025 dapat dilihat dari tercapainya 2 (dua) indikator kinerja tujuan dan 4 (empat) target indikator kinerja sasaran, yang didukung oleh tercapainya indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan.

Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian seluruh sasaran strategis sebanyak 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 42 (empat puluh dua) sub kegiatan. Sedangkan 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan merupakan tugas pembantuan dana keistimewaan DIY yang pelaksanaannya sesuai dengan berita acara.

Pelaksanaan Program/Kegiatan Tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut:

A. RENSTRA 2021-2026

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran	%	100	100	100
Kegiatan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah dilaksanakan tepat waktu	%	100	100	100
Kegiatan administrasi	Persentase dokumen	%	100	100	100

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
keuangan perangkat daerah	laporan keuangan disampaikan tepat waktu				
Kegiatan administrasi kepegawaian perangkat daerah	Persentase layanan pengelolaan kepegawaian yang dilaksanakan tepat	%	100	100	100
Kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan penunjang pelaksanaan tugas perangkat daerah	%	100	100	100
	Persentase pemenuhan pelayanan sarana dan prasarana kerja	%	100	100	100
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi umum	%	100	100	100
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan pemeliharaan BMD	%	100	100	100

Alokasi anggaran program sebesar Rp12.451.144.125,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp12.095.627.666,00 sehingga capaian kinerja keuangan 97,14%. Program ini mendapatkan dukungan dari 2 (dua) indikator kinerja program sebagai berikut:

1. **Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran**, dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan Jumlah layanan administrasi perkantoran yang terpenuhi dibagi jumlah layanan yang seharusnya dipenuhi dikali 100. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 4 (empat) kegiatan sebagai berikut:

   a. Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

   Anggaran kegiatan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah sebesar Rp40.764.750,00 dengan realisasi Rp40.702.422,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 99,85%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 6 (enam) sub kegiatan yakni:

   1. **Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,93%.

2. **Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,78%.
3. **Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,50%.
4. **Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,64%.
5. **Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,12%.
6. **Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,93%.

b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Anggaran kegiatan Administrasi Keuangan perangkat daerah sebesar Rp10.243.647.400,00 dengan realisasi Rp10.024.798.311,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 97,86%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,95%.
2. **Subkegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,75%.
3. **Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,79%.

c. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Anggaran kegiatan Administrasi Kepegawaian perangkat daerah sebesar Rp165.936.500,00 dengan realisasi Rp164.807.187,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 99,32%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,32%.

d. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Anggaran kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah sebesar Rp581.401.900,00 dengan realisasi Rp502.999.945,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 86,52%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 79,96%.
2. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 77,29%.
3. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 77,29%.

2. **Persentase pemenuhan pelayanan sarana dan prasarana kerja,** dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan Jumlah layanan sarpras kerja yang terpenuhi dibagi jumlah layanan sarpras kerja yang seharusnya dipenuhi dikali 100. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 2 (dua) kegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Anggaran kegiatan Administrasi Umum perangkat daerah sebesar Rp867.062.675,00 dengan realisasi Rp834.836.563,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 96,28%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 8 (delapan) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,60%.
2. **Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,22%.
3. **Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,87%.
4. **Subkegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,75%.
5. **Subkegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 70,37%.

6. **Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 90,87%.
7. **Subkegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,44%.
8. **Subkegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,98%.

b. **Kegiatan pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

Anggaran kegiatan Administrasi Umum perangkat daerah sebesar Rp552.330.900,00 dengan realisasi Rp527.483.238,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 95,50%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 88,49%.
2. **Subkegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,63%.
3. **Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,80%.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Program Kepegawaian Daerah	Tingkat kualitas perencanaan dan pengembangan karir ASN	Nilai aspek	61,26	61,25	99,99%
Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN	Tingkat kualitas perencanaan dan pengembangan karir ASN	Nilai aspek	61,26	61,25	99,99%
Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Tersusunnya formasi pegawai	%	100	100	100%
	Tingkat kualitas pengadaan ASN	Nilai aspek	19	19	100%

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Tingkat kualitas pengadaan ASN	Nilai aspek	19	19	100%
	Persentase aplikasi kepegawaian yang dikembangkan	%	100	100	100%
Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Persentase aplikasi kepegawaian yang dikembangkan	%	100	100	100%
	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kualifikasi jenjang pendidikan	%	99,10	99,10	100%
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kualifikasi jenjang pendidikan	%	99,10	99,10	100%
	Persentase kualifikasi pendidikan ASN	%	1	2,36	236%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase kualifikasi pendidikan ASN	%	1	2,36	236%
	Persentase kinerja ASN	%	99,91	99,96	100,05%
Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase kinerja ASN	%	99,91	99,96	100,05%
	Persentase disiplin ASN	%	0,15	0,08	146,66%
Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase disiplin ASN	%	0,15	0,08	146,66%
	Persentase pemberian pelayanan dan penghargaan bagi Pegawai ASN	%	80	99,87	124,84%
Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase pemberian pelayanan dan penghargaan bagi Pegawai ASN	%	80	99,87	124,84%

Alokasi anggaran program sebesar Rp4.145.582.540,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp3.812.525.866,00 sehingga capaian kinerja keuangan 91,97%. Program ini mendapatkan dukungan dari 8 (delapan) indikator kinerja program sebagai berikut:

1. **Tingkat kualitas perencanaan dan pengembangan karir ASN**, dengan target 61,26 terealisasi 61,25 sehingga capaian kinerja 99,99%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan nilai pencapaian aspek perencanaan dan pengembangan karir pada pelaksanaan Sistem Merit .Pada tahun 2025 menggunakan penilaian yang terakhir dilakukan pada tahun 2022. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 2 (dua) kegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Anggaran kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN sebesar Rp1.664.293.250,00 dengan realisasi Rp1.484.521.873,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 89,20%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 2 (dua) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 75,40%.
2. **Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,66%.

b. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Anggaran kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN sebesar Rp1.676.452.090,00 dengan realisasi Rp1.601.462.886,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 95,53%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,09%.

2. **Tingkat kualitas pengadaan ASN**, dengan target 19,10 terealisasi 19,10 sehingga capaian kinerja 100%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan nilai pencapaian aspek pengadaan ASN pada pelaksanaan Sistem Merit .Pada tahun 2025 menggunakan penilaian yang terakhir dilakukan pada tahun 2022. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Anggaran kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN sebesar Rp1.676.452.090,00 dengan realisasi Rp1.601.462.886,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 95,53%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 96,01%.
2. **Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 87,95%.

3. **Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,78%.

3. **Persentase aplikasi kepegawaian yang dikembangkan**, dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan jumlah aplikasi yang dikembangkan pada tahun n dibagi jumlah target aplikasi yang akan dikembangkan tahun n dikali 100. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

   a. **Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN** dengan alokasi anggaran Rp1.676.452.090,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp1.601.462.886,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 95,53%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 2 (dua) sub kegiatan yakni:

      1) **Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,44%.

      2) **Subkegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 92,66%.

4. **Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kualifikasi jenjang pendidikan**, dengan target 99,10% terealisasi 99,10% sehingga capaian kinerja 100%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan jumlah pejabat struktural yang sesuai dengan kualifikasi jenjang pendidikan dibagi jumlah pejabat struktural keseluruhan dikalikan 100 persen. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

   a. **Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN** dengan alokasi anggaran Rp373.575.600,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp320.803.417,00 (capaian anggaran 85,87%). Kegiatan ini didukung oleh capaian (3) sub kegiatan yakni:

      1) Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 81,06%.

      2) Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASNdengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,83%.

      3) Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 86,67%.

5. **Persentase kualifikasi pendidikan ASN** dengan target 1% terealisasi 2,36% sehingga capaian kinerja 236%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan jumlah

ASN yang meningkat jenjang pendidikannya pada tahun n dibagi jumlah seluruh pegawai dikali 100 % . Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

a. **Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN** dengan alokasi anggaran Rp1.664.293.250,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp1.664.293.250,00 (capaian anggaran 89,20%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN** dengan capaian fisik sebesar 236% dan realisasi anggaran sebesar 95,76%.%.

6. **Persentase kinerja ASN** dengan target 99,91% terealisasi 99,96% sehingga capaian kinerja 100,05%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan Jumlah ASN dengan nilai PPKP baik dan sangat baik dibagi jumlah ASN keseluruhan dikalikan 100 %. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

a. **Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur** dengan alokasi anggaran Rp431.261.600,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp405.737.690,00 (capaian anggaran 94,49%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 89,49%.

7. **Persentase disiplin ASN** dengan target 0,07% terealisasi 0,08% sehingga capaian kinerja 85,17%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin dibagi jumlah ASN keseluruhan dikalikan 100 %. Kinerja indikator ini menunjukkan semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin buruk. Realisasi tahun 2025 kurang dari 100% karena indikator ini tidak dapat diprediksi. Indikator ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

a. **Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur** dengan alokasi anggaran Rp431.261.600,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp405.737.690,00 (capaian anggaran 94,49%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN** dengan capaian fisik sebesar 53,33% (semakin kecil realisasi semakin baik) dan realisasi anggaran sebesar 96,35%.

8. **Persentase Pemberian Pelayanan dan Penghargaan bagi Pegawai ASN** dengan target 80% terealisasi 99,87% sehingga capaian kinerja 124,84%.

Pengukuran indikator kinerja berdasarkan layanan dan penghargaan yang selesai diproses dibagi layanan dan penghargaan yang diajukan dikali 100%. Capaian kinerja indikator ini melebihi target karena adanya layanan pembuatan Tanda Pengenal Pegawai bagi pegawai pemerintah Kabupaten Sleman. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

a. **Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur** dengan alokasi anggaran Rp431.261.600,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp405.737.690,00 (capaian anggaran 94,49%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni

1. **Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai** dengan capaian fisik sebesar 149,52% dan realisasi anggaran sebesar 92,32%.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pengembangan kompetensi ASN	%	66,89	69,57	104,01%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase pengembangan kompetensi ASN	%	66,89	69,57	104,01%
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pengembangan kompetensi ASN	%	66,89	69,57	104,01%

Alokasi anggaran program sebesar Rp5.237.284.600,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp4.685.563.371,00 sehingga capaian kinerja keuangan 89,47%. Program ini mendapatkan dukungan dari 1 (satu) indikator kinerja program sebagai berikut:

1. **Persentase pengembangan kompetensi ASN**, dengan target 66.89% terealisasi 69,57% sehingga capaian kinerja 104,01%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan Jumlah ASN yang melaksanakan pengembangan kompetensi dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100%. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 2 (dua) kegiatan sebagai berikut:

a) **Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis** dengan alokasi anggaran Rp1.783..688.550,00 dengan realisasi anggaran sebesar

Rp1.377.499.822,00 (capaian anggaran 77.23%.). Kegiatan ini didukung oleh capaian 2 (dua) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,87%.
2) **Subkegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum** dengan capaian fisik sebesar 113,69%% dan realisasi anggaran sebesar 74,34%.

b) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan alokasi anggaran Rp3.453.596.050,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp3.308.063.549,00 (capaian anggaran 99,57%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 95,79%.

Keberhasilan pelaksanaan Program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman memengaruhi capaian kinerja tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut:

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya target kinerja tujuan “Meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah ”sebesar 102,5%, dan tercapainya target kinerja sasaran “Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah” sebesar 102,5%. Pencapaian indikator kinerja tujuan/sasaran didukung pula oleh tercapainya 2(dua) target kinerja indikator program yakni:

1) Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%.
2) Persentase pemenuhan pelayanan sarana dan prasarana kerjadengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%.

Faktor Pendukung keberhasilan pencapaian kinerja Program sebagai berikut:

a) Komitmen yang tinggi dari pimpinan dan seluruh ASN terhadap pelaksana program/kegiatan melalui penyusunan perencanaan dan evaluasi kinerja kegiatan secara berkala.
b) Seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima kepada pegawai pemerintah Kabupaten Sleman dan kepada masyarakat.
c) Adanya komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi dalam peningkatan SDM
d) Adanya peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalitas pegawai.

Meskipun demikian, terdapat Faktor Penghambat dalam melaksanakan program/kegiatan dimaksud, yakni:

a) Pelayanan belum optimal
b) Pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran dan pelayanan sarana prasarana belum optimal.
c) Pelaksanaan sistem pengendalian intern yang belum optimal.

Solusi yang dilaksanakan dalam upaya mengatasi Faktor Penghambat sebagai berikut:

a) Membuat Kerangka Acuan Kerja untuk mempermudah proses perencanaan;
b) Memenuhi kebutuhan administrasi perkantoran dan pelayanan sarana prasarana dengan skala prioritas.

B. Program Kepegawaian Daerah berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya target kinerja tujuan “Meningkatnya kualitas ASN”sebesar 100,1%, dan tercapainya target kinerja sasaran “Meningkatnya kualitas ASN” sebesar 100,1%. Pencapaian indikator kinerja tujuan/sasaran didukung pula oleh tercapainya 8 (delapan) target kinerja indikator program yakni:

1) Tingkat kualitas perencanaan dan pengembangan karir ASN dengan t arget nilai aspek dalam pelaksanaan sistem merit 61,26 terealisasi 61,25 sehingga capaian kinerja 99,9%.
2) Tingkat kualitas pengadaan ASN dengan target nilai aspek dalam pelaksanaan sistem merit 19 terealisasi 19 sehingga capaian kinerja 100%.
3) Persentase aplikasi kepegawaian yang dikembangkan dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%.
4) Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kualifikasi

jenjang pendidikan dengan target 99,10% terealisasi 99,10% sehingga capaian kinerja 100%.

5) Persentase kualifikasi pendidikan ASN dengan target 1% terealisasi 2,36% sehingga capaian kinerja 236%.
6) Persentase kinerja ASN dengan target 99,91% terealisasi 99,96% sehingga capaian kinerja 100,05%.
7) Persentase disiplin ASN dengan target 0,07% terealisasi 0,08% sehingga capaian kinerja 85,71%.
8) Persentase pemberian pelayanan dan penghargaan bagi Pegawai ASN dengan target 80% terealisasi 99,87% sehingga capaian kinerja 124,84%.

Faktor Pendukung keberhasilan pencapaian kinerja Program sebagai berikut:

a) Adanya dukungan pimpinan dan masyarakat
b) Komitmen pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang tertuang dalam suatu peraturan
c) Adanya peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalitas pegawai
d) Komunikasi yang efektif dengan dukungan Informasi Teknologi

Meskipun demikian, terdapat Faktor Penghambat dalam melaksanakan program/kegiatan dimaksud, yakni:

a) Jadwal/agenda pelaksanaan proses perencanaan dan pengendalian kegiatan yang padat dan saling beririsan waktu pelaksanaannya dengan kegiatan dan/atau perintah pimpinan yang lain.
b) Koordinasi yang kurang optimal antar pihak-pihak terkait
c) Pelayanan berbasis Informasi Teknologi belum terintegrasi
d) Keterbatas petugas pelayanan dalam penguasaan Informasi Teknologi dengan paradigma Kabupaten Sleman sebagai Smart City
e) Dokumentasi dan evaluasi sistem kepegawaian belum optimal
f) Sebagian pengelola kepegawaian SKPD belum optimal dalam pemanfaatan IT

Solusi yang dilaksanakan dalam upaya mengatasi Faktor Penghambat sebagai berikut:

a) Melakukan koordinasi secara maksimal antara pihak-pihak terkait
b) Melakukan pendampingan maupun sosialiasi terkait sistem kepegawaian

C. **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia** berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya target kinerja tujuan "Meningkatnya kualitas ASN" sebesar 100,1%, dan tercapainya target kinerja sasaran "Meningkatnya kualitas ASN" sebesar 100,1%. Pencapaian indikator kinerja tujuan/sasaran didukung pula oleh tercapainya 1 (tujuh) target kinerja indikator program yakni:

1) Persentase pengembangan kompetensi ASN dengan target 66,89% terealisasi 69,57% sehingga capaian kinerja 104,01%.

Faktor Pendukung keberhasilan pencapaian kinerja Program sebagai berikut:

a) Adanya dukungan pimpinan
b) Adanya motivasi pengembangan kompetensi SDM secara mandiri
c) Banyaknya lembaga pengembangan SDM yang memadai
d) Komunikasi yang efektif dengan dukungan Informasi Teknologi

Meskipun demikian, terdapat Faktor Penghambat dalam melaksanakan program/kegiatan dimaksud, yakni:

a) Jadwal/agenda pelaksanaan proses perencanaan dan pengendalian kegiatan yang padat dan saling beririsan waktu pelaksanaannya dengan kegiatan dan/atau perintah pimpinan yang lain.
b) Koordinasi yang kurang optimal antar pihak-pihak terkait
c) Permasalahan kepegawaian yang kompleks
d) Otoritas pengelolaan kepegawaian yang terbatas

Solusi yang dilaksanakan dalam upaya mengatasi Faktor Penghambat sebagai berikut:

a) Melakukan koordinasi secara maksimal antara pihak-pihak terkait

B. RENSTRA 2025-2029

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	Persentase pemenuhan layanan perencanaan dan keuangan	%	100	100	100
Kegiatan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah dilaksanakan tepat waktu	%	100	100	100
Kegiatan administrasi	Persentase dokumen laporan	%	100	100	100

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
keuangan perangkat daerah	keuangan disampaikan tepat waktu				
	Persentase pemenuhan layanan administrasi dan sarana prasarana perkantoran	%	100	100	100
Kegiatan administrasi kepegawaian perangkat daerah	Persentase layanan pengelolaan kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	%	100	100	100
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi umum	%	100	100	100
Kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan penunjang pelaksanaan tugas perangkat daerah	%	100	100	100
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan pemeliharaan BMD	%	100	100	100

Alokasi anggaran program sebesar Rp12.451.144.125,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp12.095.627.666,00 sehingga capaian kinerja keuangan 97,14%. Program ini mendapatkan dukungan dari 2 (dua) indikator kinerja program sebagai berikut:

1. **Persentase pemenuhan layanan perencanaan dan keuangan**, dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan Jumlah layanan administrasi perkantoran yang terpenuhi dibagi jumlah layanan yang seharusnya dipenuhi dikali 100. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 4 (empat) kegiatan sebagai berikut:

   a. **Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**

   Anggaran kegiatan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah sebesar Rp40.764.750,00 dengan realisasi Rp40.702.422,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 99,85%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 6 (enam) sub kegiatan yakni:

   1. Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,93%.

   2. Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,78%.

   3. Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-

SKPD dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,50%.

4. Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,64%.

7. Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,12%.

8. Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,93%.

b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Anggaran kegiatan Administrasi Keuangan perangkat daerah sebesar Rp10.243.647.400,00 dengan realisasi Rp10.024.798.311,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 97,86%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,95%.
2. **Subkegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,75%.
3. **Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,79%.

2. **Persentase pemenuhan layanan administrasi dan sarana prasarana perkantoran,** dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan Jumlah layanan sarpras kerja yang terpenuhi dibagi jumlah layanan sarpras kerja yang seharusnya dipenuhi dikali 100. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 4 (empat) kegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Anggaran kegiatan Administrasi Kepegawaian perangkat daerah sebesar Rp165.936.500,00 dengan realisasi Rp164.807.187,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 99,32%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,32%.

b. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Anggaran kegiatan Administrasi Umum perangkat daerah sebesar Rp867.062.675,00 dengan realisasi Rp834.836.563,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 96,28%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 8 (delapan) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,60%.
2. **Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,22%.
3. **Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,87%.
4. **Subkegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,75%.
5. **Subkegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 70,37%.
6. **Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 90,87%.
7. **Subkegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,44%.
8. **Subkegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,98%.

c. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Anggaran kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah sebesar Rp581.401.900,00 dengan realisasi Rp502.999.945,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 86,52%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 79,96%.

2. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 77,29%.
3. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 77,29%.

d. Kegiatan pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Anggaran kegiatan Administrasi Umum perangkat daerah sebesar Rp552.330.900,00 dengan realisasi Rp527.483.238,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 95,50%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1. **Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 88,49%.
2. **Subkegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,63%.
3. **Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 99,80%.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Program Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan aparatur sipil negara (ASN) sesuai dengan perencanaan	%	96	99,94	104,1%
Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Nilai Elemen Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN pada NSPK	Nilai aspek	8	8	100%
Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Nilai Elemen Pengadaan ASN, Pengangkatan ASN, Pemberhentian ASN, Jaminan Pensiun dan Hari Tua, Pensiun ASN pada NSPK	Nilai aspek	28,14	29	103,04%
Kegiatan Pengadaan,	Persentase aplikasi	%	100	100	100%

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	kepegawaian yang dikembangkan				
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Elemen Pangkat dan Mutasi ASN pada NSPK	Nilai aspek	9,18	10	108,81%
	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	%	99,91	99,96	100,05%
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Elemen Penilaian Kinerja ,Penghargaan , Cuti , Perlindungan , Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas, serta Disiplin dan Kode Etik ASN pada NSPK	%	33,72	34	100,83%
	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya melalui pendidikan formal	%	1	2,36	236%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Elemen Jabatan, Pola Karir dan Pengembangan Karir ASN pada NSPK	%	16,84	14,92	88,52%

Alokasi anggaran program sebesar Rp4.145.582.540,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp3.812.525.866,00 sehingga capaian kinerja keuangan 91,97%. Program ini mendapatkan dukungan dari 3 (tiga) indikator kinerja program sebagai berikut:

1. **Persentase pemenuhan kebutuhan aparatur sipil negara (ASN) sesuai dengan perencanaan** dengan target 96% terealisasi 99,94% sehingga capaian kinerja 104,1%. Pengukuran indikator kinerja yaitu dengan menghitung keterisian formasi ASN dibagi formasi ASN dikalikan 100%. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 2 (dua) kegiatan sebagai berikut:
   a. **Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

      Anggaran kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN sebesar Rp1.676.452.090,00 dengan realisasi Rp1.601.462.886,00 sehingga capaian kinerja keuangan kegiatan sebesar 95,53%. Kegiatan ini didukung oleh capaian 6 (enam) sub kegiatan yakni:

      1. **Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,09%.

2. **Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 96,01%.
3. **Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 87,95%.
4. **Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 97,78%.
5. **Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,44%.
6. **Subkegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 92,66%.

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan alokasi anggaran Rp373.575.600,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp320.803.417,00 (capaian anggaran 85,87%). Kegiatan ini didukung oleh capaian (3) sub kegiatan yakni:

1) Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 81,06%.

2) Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,83%.

3) Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 86,67%.

2. Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik dengan target 99,1% terealisasi 99,96% sehingga capaian kinerja 100,05%. Pengukuran indikator kinerja yaitu Jumlah ASN dengan predikat penilaian kinerja minimal baik dibagi jumlah ASN keseluruhan dikalikan 100%. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan alokasi anggaran Rp431.261.600,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp405.737.690,00 (capaian anggaran 94,49%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1) Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 89,49%.

2) **Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai** dengan capaian fisik sebesar 149,52% dan realisasi anggaran sebesar 92,32%.

3) **Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN** dengan capaian fisik sebesar 53,33% (semakin kecil realisasi semakin baik) dan realisasi anggaran sebesar 96,35%.

3. **Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya melalui pendidikan formal** dengan target 1% terealisasi 2,36% sehingga capaian kinerja 236%. Pengukuran indikator kinerja yaitu Jumlah ASN yang meningkat jenjang pendidikannya pada tahun n dibagi jumlah seluruh pegawai dikali 100 persen. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 1 (satu) kegiatan sebagai berikut:

a. **Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN** dengan alokasi anggaran Rp1.664.293.250,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp1.664.293.250,00 (capaian anggaran 89,20%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 3 (tiga) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 75,40%.

2) **Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 98,66%.

3) **Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN** dengan capaian fisik sebesar 236% dan realisasi anggaran sebesar 95,76%.%.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pengembangan kompetensi ASN	%	66,89	69,57	104,01%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase pengembangan kompetensi ASN	%	66,89	69,57	104,01%
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pengembangan kompetensi ASN	%	66,89	69,57	104,01%

Alokasi anggaran program sebesar Rp5.237.284.600,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp4.685.563.371,00 sehingga capaian kinerja keuangan 89,47%. Program ini mendapatkan dukungan dari 1 (satu) indikator kinerja program sebagai berikut:

1. **Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi**, dengan target

66.89% terealisasi 69,57% sehingga capaian kinerja 104,01%. Pengukuran indikator kinerja berdasarkan Jumlah ASN yang melaksanakan pengembangan kompetensi dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100%. Keberhasilan ini mendapat dukungan dari 2 (dua) kegiatan sebagai berikut:

a) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan alokasi anggaran Rp1.783..688.550,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp1.377.499.822,00 (capaian anggaran 77.23%.). Kegiatan ini didukung oleh capaian 2 (dua) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 94,87%.
2) **Subkegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum** dengan capaian fisik sebesar 113,69%% dan realisasi anggaran sebesar 74,34%.

b) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan alokasi anggaran Rp3.453.596.050,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp3.308.063.549,00 (capaian anggaran 99,57%). Kegiatan ini didukung oleh capaian 1 (satu) sub kegiatan yakni:

1) **Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan** dengan capaian fisik sebesar 100% dan realisasi anggaran sebesar 95,79%.

Keberhasilan pelaksanaan Program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman memengaruhi capaian kinerja tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut:

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya target kinerja tujuan "Terwujudnya Profesionalitas ASN" sebesar 101,5%, dan tercapainya target kinerja sasaran "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Keuangan Daerah PD" sebesar 100% dan Sasaran "Meningkatnya Kualitas Pelayanan

Perangkat Daerah" sebesar 102,8%. Pencapaian indikator kinerja tujuan/sasaran didukung pula oleh tercapainya 2(dua) target kinerja indikator program yakni:

1) Persentase pemenuhan layanan perencanaan dan keuangan, dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%.
2) Persentase pemenuhan layanan administrasi dan sarana prasarana perkantoran dengan target 100% terealisasi 100% sehingga capaian kinerja 100%.

Faktor Pendukung keberhasilan pencapaian kinerja Program sebagai berikut:

a) Komitmen yang tinggi dari pimpinan dan seluruh ASN terhadap pelaksana program/kegiatan melalui penyusunan perencanaan dan evaluasi kinerja kegiatan secara berkala.
b) Seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima kepada pegawai pemerintah Kabupaten Sleman dan kepada masyarakat.
c) Adanya komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi dalam peningkatan SDM
d) Adanya peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalitas pegawai.

Meskipun demikian, terdapat Faktor Penghambat dalam melaksanakan program/kegiatan dimaksud, yakni:

a) Pelayanan belum optimal
b) Pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran dan pelayanan sarana prasarana belum optimal.
c) Pelaksanaan sistem pengendalian intern yang belum optimal.

Solusi yang dilaksanakan dalam upaya mengatasi Faktor Penghambat sebagai berikut:

a) Membuat Kerangka Acuan Kerja untuk mempermudah proses perencanaan;
b) Memenuhi kebutuhan administrasi perkantoran dan pelayanan sarana prasarana dengan skala prioritas.

B. Program Kepegawaian Daerah berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya target kinerja tujuan "Terwujudnya Profesionalitas ASN" sebesar 101,5% dan tercapainya target kinerja sasaran "Meningkatnya Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN " sebesar 100%. Pencapaian indikator kinerja tujuan/sasaran didukung pula oleh

tercapainya 3 (tiga) target kinerja indikator program yakni:

1. Persentase pemenuhan kebutuhan aparatur sipil negara (ASN) sesuai dengan perencanaan dengan target 96% terealisasi 99,94% sehingga capaian kinerja 104,1%.
2. Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik dengan target 99,1% terealisasi 99,96% sehingga capaian kinerja 100,05%.
3. Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya melalui pendidikan formal dengan target 1% terealisasi 2,36% sehingga capaian kinerja 236%.

Faktor Pendukung keberhasilan pencapaian kinerja Program sebagai berikut:

a) Adanya dukungan pimpinan dan masyarakat
b) Komitmen pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang tertuang dalam suatu peraturan
c) Adanya peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalitas pegawai
d) Komunikasi yang efektif dengan dukungan Informasi Teknologi

Meskipun demikian, terdapat Faktor Penghambat dalam melaksanakan program/kegiatan dimaksud, yakni:

a) Jadwal/agenda pelaksanaan proses perencanaan dan pengendalian kegiatan yang padat dan saling beririsan waktu pelaksanaannya dengan kegiatan dan/atau perintah pimpinan yang lain.
b) Koordinasi yang kurang optimal antar pihak-pihak terkait
c) Pelayanan berbasis Informasi Teknologi belum terintegrasi
d) Keterbatas petugas pelayanan dalam penguasaan Informasi Teknologi dengan paradigma Kabupaten Sleman sebagai Smart City
e) Dokumentasi dan evaluasi sistem kepegawaian belum optimal
f) Sebagian pengelola kepegawaian SKPD belum optimal dalam pemanfaatan IT

Solusi yang dilaksanakan dalam upaya mengatasi Faktor Penghambat sebagai berikut:

a) Melakukan koordinasi secara maksimal antara pihak-pihak terkait
b) Melakukan pendampingan maupun sosialiasi terkait sistem kepegawaian

C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya target kinerja tujuan “Terwujudnya Profesionalitas ASN” sebesar 101,5% dan tercapainya target kinerja sasaran “Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN” sebesar 101,5%. Pencapaian indikator kinerja tujuan/sasaran

didukung pula oleh tercapainya 1 (satu) target kinerja indikator program yakni:

1) Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi dengan target 66,89% terealisasi 69,57% sehingga capaian kinerja 104,01%.

Faktor Pendukung keberhasilan pencapaian kinerja Program sebagai berikut:

a) Adanya dukungan pimpinan
b) Adanya motivasi pengembangan kompetensi SDM secara mandiri
c) Banyaknya lembaga pengembangan SDM yang memadai
d) Komunikasi yang efektif dengan dukungan Informasi Teknologi

Meskipun demikian, terdapat Faktor Penghambat dalam melaksanakan program/kegiatan dimaksud, yakni:

a) Jadwal/agenda pelaksanaan proses perencanaan dan pengendalian kegiatan yang padat dan saling beririsan waktu pelaksanaannya dengan kegiatan dan/atau perintah pimpinan yang lain.
b) Koordinasi yang kurang optimal antar pihak-pihak terkait
c) Permasalahan kepegawaian yang kompleks
d) Otoritas pengelolaan kepegawaian yang terbatas

Solusi yang dilaksanakan dalam upaya mengatasi Faktor Penghambat sebagai berikut:

a) Melakukan koordinasi secara maksimal antara pihak-pihak terkait

3.5. CAPAIAN KINERJA ATAS TEMA PRIORITAS NASIONAL

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman tidak memiliki keterlibatan dalam Tema Prioritas Nasional, namun senantiasa siap dalam berperan aktif dan bersinergi saat dilibatkan untuk mendukung program/kegiatan Tema Prioritas Nasional.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPP Kabupaten Sleman Tahun 2025 merupakan wujud pertanggung jawaban pelaksanaan tugas BKPP pada Tahun 2025 guna mewujudkan Visi Kabupaten Sleman yaitu **"Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Sleman yang Maju, Adil, Makmur, Lestari dan Berkeadaban".**

4.1. SIMPULAN UMUM ATAS CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025

Berdasarkan uraian dalam Bab I hingga Bab III, secara umum simpulan atas capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menunjukkan perkembangan yang baik. Capaian indikator Tujuan/Sasaran secara keseluruhan tercapai dengan kategori *SANGAT BERHASIL* (yaitu >95%).

Laporan Kinerja Tahun 2025 menyajikan keberhasilan pencapaian Tujuan/Sasaran serta perkembangan kinerja tahun sebelumnya yang terlihat dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan bahwa kualitas pelayanan dan kualitas SDM pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dari tahun ke tahun semakin baik. Di tahun mendatang Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berkomitmen dan berupaya untuk terus meningkatkan profesionalitas kinerja dan meningkatkan kualitas pelayanan publik berbasis kepuasan pelanggan untuk mencapai tujuan sebagaimana tertuang di dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tahun 2025-2029.

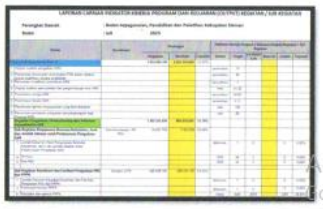
4.2. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2024

a. Tindak Lanjut LHE Kemenpan RB

b. TINDAK LANJUT LHE KEMENPANRB

a) Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Sementara 2025

RENCANA AKSI TINDAKLANJUT HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPTEN SLEMAN

No.	Aspek Penilaian Kinerja	Catatan	Rekomendasi LHE	Rencana Aksi Tindaklanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status Progres Penyelesaian s/d Triwulan 4 Tahun 2025
1.	Evaluasi Internal	-	Memantau kinerja untuk mengupayakan target Indikator Kinerja Utama dan target Perjanjian Kinerja tercapai	1. Melakukan reviu terhadap target kinerja dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) yang telah ditetapkan. 2. Melakukan menitoring capaian kinerja dengan pengisian pada aplikasi SAKIP (Sistem Informasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan). 3. Menyusun data dukung pengukuran kinerja. 4. Mengefektifitasikan pencapaian kinerja dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK)	2025-2026	2025	BKPP	1. Reviu target kinerja dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) yang telah ditetapkan dengan mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman 2. Pengisian data capaian kinerja pada aplikasi SAKIP dilakukan setiap triwulan.  3. Melakukan monitoring pencapaian kinerja pada program dan sub kegiatan yang mendukung melalui pengisian Laporan Capaian Indikator Kinerja Program dan Keluaran (Output) Kegiatan/ Sub Kegiatan dari setiap bidang secara berkala setiap bulan. 

No.	Aspek Penilaian Kinerja	Catatan	Rekomendasi LHE	Rencana Aksi Tindaklanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status Progres Penyelesaian s/d Triwulan 4 Tahun 2025
								4. Melakukan rapat evaluasi kinerja dan kegiatan secara berkala setiap bulan.

Sleman, 1 Oktober 2025
Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan

Wildan Solichin, S.IP, MT
Pembina Utama Muda, IV/c

c. TINDAK LANJUT LHE INSPEKTORAT KABUPATEN ATAS LKjIP 2024

Menindaklanjuti Surat Inspektur Kabupaten Sleman Nomor 700/15F/2025 tanggal 23 April 2025 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman disampaikan matrik tindak lanjut hasil evaluasi sebagai berikut :

MATRIK TINDAKLANJUT HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2024
(SAMPAI DENGAN BULAN SEPTEMBER 2025)

No	Aspek Penilaian Kinerja	Catatan	Rekomendasi LHE	Rencana Aksi Tindaklanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status Progres Penyelesaian s.d Triwulan 4 Tahun 2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
TL LHE AKIP Sementara Tahun 2025 (TW II)								
1	Perencanaan Kinerja	RPJMD serta pohon kinerja sebagai kertas kerja pendukung perencanaan kinerja masih dalam proses penyusunan, sehingga belum dapat dinilai kualitasnya secara menyeluruh, oleh karenanya, pada rancangan RPJMD juga masih ditemukan catatan dalam hal hubungan kelogisan kinerja *(logical framework)*	Menyelesaikan proses rancangan perencanaan kinerja daerah maupun perangkat daerah, dan memastikan bahwa perencanaan kinerja yang disusun telah mengacu pada kaidah atau ketentuan yang berlaku, dan menggambarkan kualitas yang baik (berorientasi hasil)	Menyusun Pohon Kinerja level Perangkat Daerah dan Renstra	Tersedia pohon kinerja perangkat daerah dan dokumen Renstra yang ditetapkan	s.d. 19 Agustus 2025	BKPP dikoordinasikan oleh Bappeda Kab Sleman	Telah selesai disusunPohon Kinerja dan Renstra BKPP dengan bukti dukung sebagai berikut: (BKPP melengkapi tautan ke dok Renstra yg telah ditetapkan yg menunjukkan Pohon Kinerja dan CASCADING). 
2	Pengukuran Kinerja	Dokumen IKU (pemda dan perangkat daerah) yang telah disusun dan disampaikan melalui ESR belum memberikan informasi yang langkap,detail dan spesifik. Informasi yang disampaikan hanya berupa uraian dan target, tidak ada informasi sumber data, formulasi perhitungan maupun definisi operasional. Kondisi Tersebut akan memberikan dampak terhadap kurangnya informasi dalam proses pengukuran kinerja.	Meningkatkan kualitas dokumen IKU dengan memberikan informasi yang lengkap, detail, dan spesifik terkait dengan definisi operasional, formulasi perhitungan, sumber data target kinerja, serta alasan pemilihan IKU.	Menyempurnakan format IKU dalam dokumen Renstra dengan memastikan telah memuat definisi operasional, formulasi perhitungan, sumber data target kinerja, serta alasan pemilihan IKU.	Struktur IKU dalam Renstra telah dilengkapi dengan definisi operasional, formulasi perhitungan, sumber data target kinerja, serta alasan pemilihan IKU.	RPJMD s.d. 19 Agustus 2025 Renstra s.d. 19 September 2025	BKPP dikoordinasikan oleh Bappeda Kab Sleman	Penyempurnaan struktur IKU dalam Renstra: (perangkat daerah melengkapi tautan ke dok Renstra yg telah ditetapkan yg menunjukkan IKU), dan menindaklanjuti SE No. 0729 Tahun 2024 tentang Laporan Implementasi BPS Tahun 2024, Profil RB Tahun 2024, dan LKjIP Tahun 2025. 
3	Pelaporan Kinerja	Laporan kinerja level PD sudah diperbaiki secara format dengan memuat berbagai informasi mengenai capaian kinerja, analisis perbandingan kinerja, dan faktor pendukung atau penghambat kinerja. Namun masih terdapat beberapa PD yang belum menyampaikan secara detail berbagai informasi tersebut	Memastikan format laporan kinerja seluruh PD telah mengacu pada ketentuan yang berlaku, dan informasi yang disampaikan detail serta berkualitas menggambarkan kondisi kinerja organisasi	1. mengikuti Rakor Persiapan Evaluasi SAKIP 2025 dan Penyiapan LKJIP 2025 dengan Tim SAKIP Kab dan Perangkat Daerah; 2. menggunakan Kerangka LKJIP perangkat daerah yang telah disusun oleh koordinator aspek pelaporan kinerja (Bag Org Setda) sbg panduan penyusunan LKJIP perangkat daerah 2025; 3. menyusun paparan (resume implementasi) SAKIP tahun 2024-2025 untuk evaluasi SAKIP 2025.	Agustus 2025	12 Agustus 2025, di Aula Lantai 3 Setda Kab Sleman	Bag Organisasi Setda Kab Sleman	Telah memeriksa kelengkapan analisis dalam dokumen laporan kinerja perangkat daerah

No	Aspek Penilaian Kinerja	Catatan	Rekomendasi LHE	Rencana Aksi Tindaklanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status Progres Penyelesaian s.d Triwulan 4 Tahun 2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
4	Evaluasi Internal	Belum seluruh LHE akuntabilitas kinerja internal PD diunggah ke dalam Hasil Evaluasi SAKIP - PORTALRB https:// E-SAKIP Reviu (hanya terdapat 19 data LHE PD)	Segera melaksanakan evaluasi atas Implementasi AKIP PD tahun 2024, menyampaikan hasil evaluasi (dalam bentuk laporan hasil evaluasi) kepada PD, dan mendorong PD agar menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut. Selanjutnya Inspektorat melalui APIP atau tim evaluator internal perlu untuk melihat hasil tindak lanjut sebagai dasar dari penilaian evaluasi AKIP internal di tahun 2024	1. Evaluasi atas Implementasi AKIP PD tahun 2024 2. Menyampaikan hasil evaluasi (dalam bentuk laporan hasil evaluasi) kepada PD 3. Mendorong PD agar menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut	Evaluasi tersampaikan kepada 46 PD dan ditindaklanjuti oleh perangkat daerah sebagaimana hasil catatan dan rekomendasi yang diberikan	TW I - TW III 2025	Tim Evaluator Internal - Inspektorat Kab Sleman	1. Evaluasi atas Implementasi AKIP Perangkat Daerah Tahun 2024 telah dilaksanakan oleh Inspektorat kepada 46 PD sesuai Surat Tugas: - Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Sleman Nomor 700/325/F tanggal 10 Maret 2025 - Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Sleman Nomor 700/356/F tanggal 10 Maret 2025 - Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Sleman Nomor 060/429/F tanggal 08 April 2025. - Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Sleman Nomor 060/430/F tanggal 08 April 2025 2. Hasil evaluasi telah disampaikan kepada seluruh perangkat daerah. Adapun bukti penerimaan adalah sebagai berikut https://bit.ly/BuktiPenerimaanLHE 3. Inspektorat menyusun Rancana Aksi Tindak Lanjut LHE Internal Tahun 2024 (dokumen berupa Matrik Rencana Aksi)
				4. BKPP mengunggah LHE AKIP Internal ke https://esr.menpan.go.id/ (e-SAKIP REVIU) 5. BKPP melakukan tindak lanjut atas LHE AKIP Internal	LHE AKIP Internal terunggah ke https://esr.menpan.go.id (portal e-SAKIP REVIU) dan selesai ditindaklanjuti	s/d Oktober 2025	BKPP	4. LHE AKIP Internal BKPP telah diunggah ke https://esr.menpan.go.id (portal e-SAKIP REVIU) sesuai bukti unggah/screenshoot terlampir. 5. BKPP telah menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut LHE AKIP Internal sesuai dokumen terlampir.  

Sleman, 1 Oktober 2025
Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Sleman

WILDAN SOLICHIN,S.IP.M.T
Pembina Utama Muda, IV/c

Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi untuk Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman yaitu agar memantau kinerja untuk mengupayakan target Indikator Kinerja Utama dan target Perjanjian Kinerja tercapai.

4.3. STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN SLEMAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA MASA MENDATANG

Berdasarkan capaian kinerja organisasi sebagaimana diuraikan dalam Laporan Kinerja ini, Pimpinan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman mengoordinasikan jajaran internal untuk mewujudkan pelaksanaan kinerja tahun 2026 dengan lebih baik. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman akan melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Berperan secara pro aktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Strategi Perencanaan: Membuat perencanaan yang matang dan terstruktur untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan instansi;
3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan instansi;
4. Strategi Pengembangan Teknologi: Menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan instansi;
5. Strategi Kerja Sama: Membangun kerja sama dengan stakeholder untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan instansi;
6. Strategi Pengembangan Sistem: Meningkatkan sistem dan proses kegiatan instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran;
7. Strategi Pengembangan Sistem: Meningkatkan sistem dan proses kegiatan instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran;
8. Strategi Pengembangan Kualitas: Meningkatkan kualitas kegiatan instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran;
9. Strategi Pengembangan Evaluasi: Meningkatkan evaluasi dan monitoring kegiatan instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Data pendukung berupa Pakta Integritas Kepala BKPP, SKP tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja berjenjang tahun 2025 dapat dilihat pada tautan : *https://drive.google.com/drive/folders/1lXjQQap2lQ97p3dMQ2qRZIgbr7xhdBBi?usp=sharing*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja berjenjang;
2. Dokumen perencanaan level perangkat daerah (Renstra 2021-2026 dan Renstra 2025-2029, RKPD 2025 (batang tubuh regulasi dan *capture* pada bagian yang memuat uraian target perangkat daerah) > menunjukkan keselarasan perencanaan;
3. Matrik TL LHE lengkap;
4. Daftar Prestasi, beserta dokumentasi piagam/sertifikat, dan dokumentasi seremonialnya; dan
5. Tautan ke Paparan SAKIP Perangkat Daerah 2025 yaitu : *https://drive.google.com/drive/folders/1Au1L4GvpqihsTP56sQyRRVu2PFthvCS4?usp=sharing*