

MATRIK GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

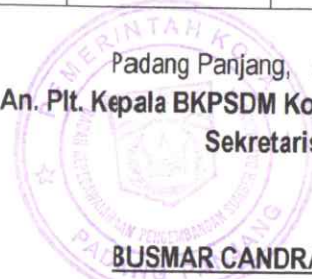
Program : Kepegawaian Daerah

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Nama Kebijakan/Program/Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| <p>Program : Kepegawaian Daerah</p> <p>Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN</p> <p>Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN</p> <p>Tujuan kegiatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Upaya pengembangan pegawai - Pegawai dapat mengajukan permohonan mutasi sesuai dengan keinginan / kebutuhan | <p>Mutasi Masuk (Dari Luar Padang Panjang)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah ASN yang mengajukan mutasi (2023) 39 orang - Jumlah Pengajuan Mutasi (2023) yang di proses 5 orang - Jumlah Mutasi pada tahun terbit SK (2023) 8 orang (yg terbit SK termasuk prosesnya sebelum 2023) <p>Mutasi Keluar (ke Luar Kota Padang Panjang)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah ASN yang mengajukan mutasi (2023) 14 orang - Jumlah Pengajuan Mutasi (2023) yang di proses 14 orang | <p>Akses:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya kesempatan bagi ASN yang mengajukan mutasi atas permintaan sendiri <p>Partisipasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya pemahaman OPD akan hak untuk mendapatkan layanan utama <p>Kontrol :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya perhatian pimpinan mengawasi proses pengajuan mutasi ASN | <ul style="list-style-type: none"> - Formasi tidak tersedia - Kebijakan pimpinan | <ul style="list-style-type: none"> - Keinginan pribadi Pegawai untuk dekat keluarga, atau alasan pribadi lainnya. | <ul style="list-style-type: none"> - Optimalisasi pelayanan kepada ASN yang akan melaksanakan mutasi. | <ul style="list-style-type: none"> - Memindahkan ASN pada unit sesuai permintaan secara selektif - Menempatkan ASN sesuai kompetensi | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah ASN yang mengajukan mutasi - Jumlah Pengajuan Mutasi yang di proses - Jumlah pengajuan mutasi yang diterima | <p>Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN</p> <p>Input : Rp. 299.990.000,-</p> <p>Output: Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah sebanyak 1 dokumen</p> <p>Outcome: Optimalnya pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan</p> |

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|---|--|--|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|------------------------|-------------------|
| Nama Kebijakan/Program/ Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| Output kegiatan : - Meningkatkan pelayanan kepada ASN yang akan melakukan proses mutasi dari Instansi/Kementerian/Provinsi Lain/Kabupaten/Kota lain | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Mutasi pada tahun terbit SK (2023) 17 orang (yg terbit SK termasuk prosesnya sebelum 2023) - Pindah Masuk dari usulan 39 orang hanya 5 yg diproses dan terbit SK saat 2023 sebanyak 8 orang (karena termasuk pengurusan sebelum 2023) - Pindah Keluar dari usulan 14 orang semua diproses dan terbit SK saat 2023 sebanyak 17 orang (karena termasuk pengurusan sebelum 2023) - Seluruh ASN berhak mengajukan mutasi selama masih dalam aturan yang berlaku. | Manfaat: <ul style="list-style-type: none"> - Proses mutasi pegawai dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi tanpa mempertimbangan kualifikasi dan kompetensi ASN. - Unit penempatan pegawai tidak sesuai dengan keinginan/kebutuhan pribadi pegawai | | | | | | |

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|---------------------------------|--|--------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------|------------------------|-------------------|
| Nama Kebijakan/Program/Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DANRENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| | - Pemerintah berhak melakukan Mutasi pada ASN dalam rangka pengembangan pegawai, penempatan ASN sesuai dengan kompetensi dan ketersediaan formasi, dan juga sebagai hukuman disiplin | | | | | | | |

Padang Panjang, April 2024
An. Ptt. Kepala BKPSDM Kota Padang Panjang
Sekretaris



BUSMAR CANDRA, S.Kom
NIP. 19760331 200212 1 002

MATRIK GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|---|--|---|---|---|-------------------------------|--|--|---|
| Nama Kebijakan/Program/ Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| <p>Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis</p> <p>Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Umum, Inti dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah ASN Kota Padang Panjang per 29 April 2024 sebanyak 1.820 orang yang terdiri dari 1.146 orang berjenis kelamin perempuan dan 674 orang berjenis kelamin laki-laki. - Jumlah PNS Gol.I sebanyak 9 orang, Gol.II 213 orang, Gol.III 1316 orang dan Gol.IV 282 orang - Jumlah PNS berusia ≤30 adalah sebanyak 115, PNS, 31-40 sebanyak 494 PNS, 41-50 sebanyak 725 PNS dan >50 sebanyak 486 PNS. | <p>Akses:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya kesempatan bagi PNS untuk mengikuti diklat / bimtek karena keterbatasan anggaran dan kesibukan pekerjaan <p>Partisipasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendahnya partisipasi dan kemauan dari ASN untuk mengikuti diklat / bimtek - Tawaran diklat yang jarang direspon oleh ASN - Tingginya jumlah PNS yang berusia diatas 50 tahun menyebabkan minat untuk mengikuti diklat sangat rendah | <ul style="list-style-type: none"> - Terbatasnya anggaran / kuota peserta yang disediakan untuk melaksanakan atau mengirim peserta diklat/bimtek | <ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya komitmen dari pimpinan OPD atau pimpinan daerah dalam peningkatan kompetensi dan pengetahuan ASN - Terbatasnya kegiatan diklat / bimtek yang dilaksanakan oleh lembaga yang kredibel dan berkompeten. - Materi diklat / bimtek yang terbatas dan tidak mendukung pada peningkatan pengetahuan dan pemahaman | meningkatnya kinerja ASN | - Diklat dan Bimtek Pengembangan Kompetensi Teknis ASN | <ul style="list-style-type: none"> - Belum seluruh pimpinan OPD memiliki komitmen dan kemauan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan ASN - Belum seluruh OPD / ASN dapat menikmati peningkatan pengetahuan dan keterampilan karena keterbatasan anggaran - Berdasarkan PP nomor 11 tahun 2017 dinyatakan bahwa setiap ASN minimal setiap tahunnya mengikuti 20 jam | <p>Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis</p> <p>Input : Rp 799.999.900,-</p> <p>Output: 120 orang ASN Yang mengikuti pengembangan kompetensi</p> <p>Outcome: Meningkatnya kemampuan dan kompetensi teknis ASN</p> |

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|---|---|--|----------------------------|--|-------------------------------|--------------|-----------------------------------|-------------------|
| Nama Kebijakan/Program/ Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| <p>Urusan Pemerintahan Umum</p> <p>Tujuan kegiatan : Meningkatnya pemerataan kesempatan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme ASN</p> <p>Output kegiatan : Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme ASN</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Seluruh OPD memiliki anggaran bagi ASN untuk mengikuti bimbingan teknis, diklat dan sosialisasi, namun dengan jumlah dan kuota yang sangat terbatas - BKPSDM memiliki program dan kegiatan terkait pelaksanaan diklat dan pengiriman peserta diklat, bimtek dan sosialisasi. - Belum seluruh ASN / OPD dapat menikmati pemanfaatan anggaran terkait diklat, bimtek dan sosialisasi yang tersedia di BKPSDM. | <p>Kontrol :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum seluruh pimpinan OPD memiliki komitmen dan kemauan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan ASN <p>Manfaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterbatasan materi diklat yang mendukung pelaksanaan tupoksi di OPD masing-masing - Banyak dampak negatif yang dirasakan ASN yang mengikuti kegiatan diklat seperti: pekerjaan yang terbengkalai. - Tidak adanya korelasi antara diklat yang diikuti dengan pengembangan karir ASN. | | <ul style="list-style-type: none"> terhadap Tupoksi ASN - Jadwal dan jangka waktu pelaksanaan diklat / bimtek yang terlalu panjang | | | <p>pelajaran diklat / bimtek.</p> | |

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|----------------------------------|--|--------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|------------------------|-------------------|
| Nama Kebijakan/Program/ Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| | - Adanya UU ASN dan PP nomor 11 tahun 2017 yang mengatur masing-masing ASN minimal mendapatkan 20 Jam Pelajaran per tahun. | | | | | | | |

Padang Panjang, April 2024
 An. Plt. Kepala BKPSDM Kota Padang Panjang

Sekretaris

BUSMAR CANDRA, S.Kom

NIP. 19760331 200212 1 002

Matrik Gender Analysis Pathway (GAP)

OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|--|---|---|---|---|-------------------------------|------------------------------------|--|---|
| Nama Kebijakan/Program/Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| <p>Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Kegiatan : Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan</p> <p>Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah ASN Kota Padang Panjang per 29 April 2024 sebanyak 1.820 orang yang terdiri dari 1.146 orang berjenis kelamin perempuan dan 674 orang berjenis kelamin laki-laki. - Jumlah PNS Gol.I sebanyak 9 orang, Gol.II 213 orang, Gol.III 1316 orang dan Gol.IV 282 orang - Jumlah PNS berusia ≤30 adalah sebanyak 115, PNS, 31-40 sebanyak 494 PNS, 41-50 sebanyak 725 PNS | <p>Akses:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya kesempatan bagi PNS untuk mengikuti diklat / bimtek karena keterbatasan anggaran dan kesibukan pekerjaan <p>Partisipasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendahnya partisipasi dan kemauan dari ASN untuk mengikuti diklat / bimtek - Tawaran diklat yang jarang direspon oleh ASN - Tingginya jumlah PNS yang berusia diatas 50 tahun menyebabkan minat untuk mengikuti diklat sangat rendah | <ul style="list-style-type: none"> - Terbatasnya anggaran / kuota peserta yang disediakan untuk melaksanakan atau mengirim peserta diklat/bimtek | <ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya komitmen dari pimpinan OPD atau pimpinan daerah dalam peningkatan kompetensi dan pengetahuan ASN - Terbatasnya kegiatan diklat / bimtek yang dilaksanakan oleh lembaga yang kredibel dan berkompeten. - Materi diklat / bimtek yang terbatas dan tidak mendukung pada peningkatan pengetahuan dan pemahaman | meningkatnya kinerja ASN | - Diklat Manajerial dan Fungsional | <ul style="list-style-type: none"> - Belum seluruh pimpinan OPD memiliki komitmen dan kemauan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan ASN - Belum seluruh OPD / ASN dapat menikmati peningkatan pengetahuan dan keterampilan karena keterbatasan anggaran - Berdasarkan PP nomor 11 tahun 2017 dinyatakan | <p>Kegiatan : Diklat Manajerial dan Fungsional</p> <p>Input : Rp 720.000.050,-</p> <p>Output: 20 orang PNS mengikuti diklat Manajerial dan Fungsional</p> <p>Outcome: Meningkatnya kemampuan Manajerial ASN</p> |

| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|---|---|--|----------------------------|--|-------------------------------|--------------|---|-------------------|
| Nama Kebijakan/Program/ Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| <p>Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan</p> <p>Tujuan kegiatan : Meningkatnya pemerataan kesempatan dalam peningkatan keterampilan, Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan</p> <p>Output kegiatan : Meningkatnya pengetahuan, keterampilan,</p> | <p>dan >50 sebanyak 486 PNS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seluruh OPD memiliki anggaran bagi ASN untuk mengikuti bimbingan teknis, diklat dan sosialisasi, namun dengan jumlah dan kuota yang sangat terbatas - BKPSDM memiliki program dan kegiatan terkait pelaksanaan diklat dan pengiriman peserta diklat, bimtek dan sosialisasi. - Belum seluruh ASN / OPD dapat menikmati pemanfaatan anggaran terkait diklat, bimtek dan sosialisasi yang | <p>Kontrol :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum seluruh pimpinan OPD memiliki komitmen dan kemauan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan ASN <p>Manfaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterbatasan materi diklat yang mendukung pelaksanaan tupoksi di OPD masing-masing - Banyak dampak negatif yang dirasakan ASN yang mengikuti kegiatan diklat seperti: pekerjaan yang terbengkalai. - Tidak adanya korelasi antara diklat yang diikuti dengan pengembangan karir ASN. | | <p>terhadap Tupoksi ASN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jadwal dan jangka waktu pelaksanaan diklat / bimtek yang terlalu panjang | | | <p>bahwa setiap ASN minimal setiap tahunnya mengikuti 20 jam pelajaran diklat / bimtek.</p> | |





| Langkah 1 | Langkah 2 | Langkah 3 | Langkah 4 | Langkah 5 | Langkah 6 | Langkah 7 | Langkah 8 | Langkah 9 |
|---|---|--------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|------------------------|-------------------|
| Nama Kebijakan/Program/ Kegiatan | Data Pembuka Wawasan | ISU GENDER | | | KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN | | PENGUKURAN HASIL | |
| | | Faktor Kesenjangan | Sebab Kesenjangan Internal | Sebab Kesenjangan Eksternal | Reformulasi Tujuan | Rencana Aksi | Basis Data (Base-Line) | Indikator Kinerja |
| Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Jabatan Fungsional | tersedia di BKPSDM. - Adanya UU ASN dan PP nomor 11 tahun 2017 yang mengatur masing-masing ASN minimal mendapatkan 20 Jam Pelajaran per tahun. | | | | | | | |

Padang Panjang, April 2024
 An. Plt. Kepala BKPSDM Kota Padang Panjang
 Sekretaris

BUSMAR CANDRA, S.Kom
 NIP. 19760331 200212 1 002

PENELAAHAN DOKUMEN GAP GBS TAHUN ANGGARAN 2025 OLEH TIM PENGGERAK / DRIVER PPRG BAGI

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

| KABID PMSOSBUDPEM PADA BAPPEDA | IRBAN WILAYAH ii PADA INSPEKTORAT | KABID ANGGARAN PADA BPKD | KABID PPPA PADA DINAS SOSIAL PPKBPPPA |
|---|--|--|--|
|  <p>ANTONI ARIF, ST, M. CIO NIP. 19800906 201101 1 002</p> |  <p>YONHENDRIL, SE. Akt. Msi NIP. 19740614 199903 1 005</p> |  <p>LOLA OLHANA, S.E.M.Ec.Dev NIP. 19790811 200212 2 003</p> |  <p>FAIZIL WARDAH, S.Si, ME NIP. 19741111 200212 2 004</p> |