

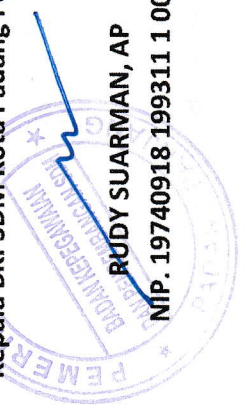
## MATRIK GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia


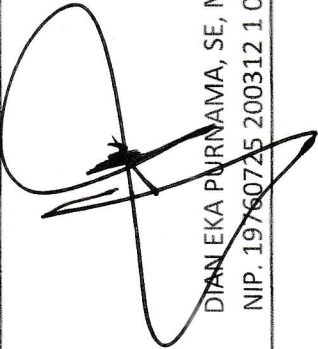


Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	La	
Nama Kebijakan/Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	Faktor Kesenjangan	ISU GENDER		Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Basis Data (Base-Line)	Indikator	
			Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal					
<p><b>Program :</b> Pendidikan dan Kedinasan</p> <p><b>Kegiatan :</b> Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme</p> <p><b>Tujuan kegiatan :</b> Meningkatnya pemerataan kesempatan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme ASN</p> <p><b>Output kegiatan :</b> Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme ASN</p>	<p>- Jumlah ASN Kota Padang Panjang per 28 Februari 2020 sebanyak 2.005 orang yang terdiri dari 1.232 orang berjenis kelamin perempuan dan 773 orang berjenis kelamin laki-laki.</p> <p>- Jumlah PNS Gol.I sebanyak 16 orang, Gol.II 338 orang, Gol III 1.265 orang dan Gol IV 386 orang</p> <p>- Jumlah PNS berusia &lt;30 adalah sebanyak 102 PNS, 30-40 sebanyak 713 PNS, 40-50 sebanyak 633 PNS dan &gt;50 sebanyak 557 PNS.</p> <p>- Seluruh OPD memiliki anggaran bagi ASN untuk mengikuti bimbingan teknis, diklat dan sosialisasi, namun</p>	<p><b>Akses:</b> - Kurangnya kesempatan bagi PNS untuk mengikuti diklat / bimtek karena keterbatasan anggaran dan kesibukan pekerjaan</p> <p><b>Partisipasi:</b> - Rendahnya partisipasi dan kemauan dari ASN untuk mengikuti diklat / bimtek</p> <p>- Tawaran diklat yang jarang direspon oleh ASN</p> <p>- Tingginya jumlah PNS yang berusia diatas 50 tahun menyebabkan minat untuk mengikuti diklat sangat rendah</p> <p><b>Kontrol :</b> - Belum seluruh pimpinan OPD memiliki komitmen dan kemauan untuk</p>	<p>- Terbatasnya anggaran / kuota peserta yang disediakan untuk melaksanakan atau mengirim peserta diklat/bimtek</p>	<p>- Masih rendahnya komitmen dari pimpinan OPD atau daerah dalam peningkatan kompetensi dan pengetahuan ASN</p> <p>- Terbatasnya kegiatan diklat / bimtek yang dilaksanakan oleh lembaga yang kredibel dan berkompeten.</p> <p>- Materi diklat / bimtek yang terbatas dan tidak mendukung peningkatan pengetahuan dan pemahaman terhadap Tupoksi ASN</p> <p>- Jaadwal dan jangka waktu</p>	<p>meningkatnya kinerja ASN</p>	<p>- Diklat Tugas dan Fungsi bagi PNSD</p> <p>- Diklat penjenjangan struktural</p> <p>- Pengajuan kebijakan alokasi anggaran minimal untuk peningkatan kapasitas aparatur.</p>	<p>- Belum seluruh OPD memiliki komitmen dan kemauan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan ASN</p> <p>-Belum seluruh OPD / ASN dapat menikmati peningkatan pengetahuan dan keterampilan karena keterbatasan anggaran</p> <p>-Berdasarkan PP nomor 11 tahun 2017 dinyatakan bahwa setiap ASN minimal setiap tahunnya mengikuti 20 jam pelajaran diklat / bimtek.</p>	<p><b>Kegiatan Diklat Struktural</b></p> <p><b>Input :</b> Rp 846.000</p> <p><b>Output :</b> 81 orang mengikuti Prajabatan</p>	<p>PENGUKURAN HASIL</p>

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9	
Nama Program/ Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER			Sebab Kesenjangan Eksternal	KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN			
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Reformulasi Tujuan		Rencana Aksi	Basis Data (Base-Line)	Indikator Kinerja	
	<p>dengan jumlah dan kuota yang sangat terbatas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- BKPSDM memiliki program dan kegiatan terkait pelaksanaan diklat dan pengiriman peserta diklat, bimtek dan sosialisasi.</li> <li>- Belum seluruh ASN / OPD dapat menikmati pemanfaatan anggaran terkait diklat, bimtek dan sosialisasi yang tersedia di BKPSDM.</li> <li>- Adanya UU ASN dan PP nomor 11 tahun 2017 yang mengatur masing-masing ASN minimal mendapatkan 20 Jam Pelajaran per tahun.</li> </ul>	<p>meningkatkan kompetensi dan pengetahuan ASN</p> <p><b>Manfaat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterbatasan materi diklat yang mendukung pelaksanaan tupoksi di OPD masing-masing</li> <li>- Banyak dampak negatif yang dirasakan ASN yang mengikuti kegiatan diklat seperti: pekerjaan yang terbengkalai.</li> <li>- Tidak adanya korelasi antara diklat yang diikuti dengan pengembangan karir ASN.</li> </ul>		<p>Sebab Kesenjangan Eksternal</p> <p>pelaksanaan diklat / bimtek yang terlalu panjang</p>					<p>Outcome:</p> <p>Meningkatnya kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas</p>

Padang Panjang, Maret 2020  
 Kepala BKPSDM Kota Padang Panjang



PENELAAHAN GAP OPD BKPSDM TAHUN 2020  
PERSETUJUAN TIM PENGGERAK PPRG KOTA PADANG PANJANG

<p>KABID PMSOSBUDPEM PADA BAPPEDA</p> <p style="text-align: center;"> NETTI HERAWATI, SH NIP . 19660603 199312 2 002</p>	<p>KABID ANGGARAN PADA BPKD</p> <p style="text-align: center;"> DIANEKA PURNAMA, SE, M.SI NIP. 19760725 200312 1 003</p>	<p>IRBAN WILAYAH II PADA INSPEKTORAT</p> <p style="text-align: center;"> YONHENDRIL, SE, Akt, M. Si NIP. 19740614 199903 1 005</p>	<p>KABID P3A PADA DINAS SOSIAL PPKBP3A</p> <p style="text-align: center;"> HARTATI, SH NIP .19640917 199003 2 003</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------