

## Matrik Gender Analysis Pathway (GAP)

OPD : INSPEKTORAT DAERAH KOTA PADANG PANJANG

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><b>Program :</b> Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</p> <p><b>Kegiatan :</b> Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</p> <p><b>Sub Kegiatan:</b> Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya</p> <p><b>Tujuan :</b> Terwujudnya Gedung Kantor yang Responsif Gender pada Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedung Kantor Inspektorat belum mencerminkan gedung kantor yang representatif sebagai tempat kerja yang nyaman dan modern.</li> <li>- Belum semua ruangan yang ada pada Kantor Inspektorat tersedia dan dapat memenuhi hak seluruh pegawai sebagai aparatur sipil negara</li> <li>- Jumlah Pegawai Perempuan pada Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang yang mencapai 48,83% mengharuskan tersedianya tempat kerja responsif gender.</li> <li>- Dengan terciptanya gedung kantor yang representatif dan responsif gender tentu juga akan paralel dengan meningkatnya kinerja seluruh pegawai, dan nantinya juga akan berdampak pada peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>)</li> </ul>	<p><b>Akses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sarana dan Prasarana di Kantor Inspektorat masih minim.</li> <li>- Belum tersedianya tempat parkir yang bisa mengakomodir kebutuhan seluruh pegawai Inspektorat.</li> <li>- Rehap gedung kantor diharapkan akan dapat mengakomodir kebutuhan seluruh pegawai.</li> </ul> <p><b>Partisipasi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum seluruh pegawai yang ada di pada kantor Inspektorat paham akan pentingnya pengarusutamaan gender.</li> </ul> <p><b>Kontrol</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruang kantor yang ada hanya sekedar memenuhi tempat bekerja saja, belum memenuhi hak pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengelola kegiatan belum responsif gender</li> <li>- Pandangan yang salah dari sebagian pegawai Inspektorat dalam memahami isu gender.</li> <li>- Karena keterbatasan anggaran yang diberikan oleh TAPD pada Inspektorat yang mengakibatkan sarana dan prasarana masih minim.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum seluruh stakeholder dan masyarakat yang ada memahami tentang pentingnya fungsi pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat dalam membangun tata pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>) dan bebas KKN.</li> </ul>	<p>Terwujudnya gedung kantor Inspektorat yang responsif gender</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosialisasi kepada pegawai Inspektorat tentang pentingnya pengarusutamaan gender.</li> <li>- Menyiapkan seluruh perencanaan, dokumen, dan personil terkait dengan kegiatan pemeliharaan gedung kantor.</li> <li>- Implementasi rehab gedung kantor untuk penambahan ruangan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fasilitas umum yang ada pada gedung kantor Inspektorat hanya Mushalla.</li> <li>- Ruang kerja yang sempit</li> <li>- Tempat parkir belum mengakomodasi kebutuhan pegawai.</li> <li>- Komposisi jenis kelamin pada Kantor Inspektorat adalah 51,17% laki-laki dan 48,83% perempuan.</li> </ul>	<p>Kegiatan 1; Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya</p> <p>Input; Rp. 29.884.000,-</p> <p>Output : Gedung kantor dapat difungsikan dengan baik</p> <p>Outcome : Terwujudnya gedung kantor yang representatif</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
		<b>Manfaat</b> - Gedung kantor Inspektorat belum mencerminkan gedung kantor yang modern dan nyaman bagi seluruh pegawai.						

Padang Panjang, Maret 2021



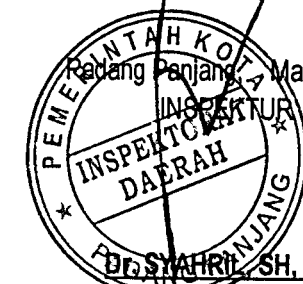
DI/SYAHRI, SH. MH.  
NIP. 197004251997031004

## MATRIK GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

OPD : INSPEKTORAT DAERAH KOTA PADANG PANJANG

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><b>Program :</b> Program Penyelenggaraan Pengawasan</p> <p><b>Kegiatan :</b> Penyelenggaraan Pengawasan Internal</p> <p><b>Sub Kegiatan:</b> Pengawasan Keuangan Pemerintah Daerah</p> <p><b>Tujuan :</b> Terwujudnya akuntabilitas pemerintahan yang baik dan bersih di Kota Padang Panjang</p>	<p>- Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Urusan Pemerintahan di Kota Padang Panjang.</p> <p>- Data kepegawaian Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2021, jumlah SDM sebagai pemeriksa sebanyak 15 orang Auditor dan 10 orang Fungsional Umum</p> <p>- Auditor yang bersertifikat sebanyak 15 orang, dan yang belum bersertifikat sebanyak 10 orang.</p> <p>- Setiap penyusunan Tim untuk melakukan pemeriksaan tidak berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, namun berdasarkan kompetensi yang dimiliki, termasuk penunjukan Pemeriksa sebagai Pengendali Teknis yang bersertifikat sebanyak 4 orang dengan perbandingan 1 laki-laki, dan 3 Perempuan, Ketua Tim yang bersertifikat sebanyak 6 orang dengan perbandingan 4 Laki-laki, dan 2 Perempuan. Jika dibandingkan beban kerja yang seharusnya dijalankan jumlah Pemeriksa dari segi kuantitas masih kurang.</p>	<p><b>Akses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laki-laki dan Perempuan memiliki akses yang sama dalam Tim Pemeriksaan</li> <li>- Laki-laki dan Perempuan memiliki akses yang sama untuk mengikuti Diklat/Bimtek/Sosialisasi</li> </ul> <p><b>Partisipasi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemeriksa Perempuan lebih telaten, teliti, memiliki keuletan dan kesungguhan dalam bekerja, sementara minat dan keseriusan Pemeriksa Laki-laki kurang.</li> </ul> <p><b>Kontrol</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemeriksa laki-laki dan perempuan tidak memiliki kewenangan dalam menentukan jumlah personil dalam suatu Tim karena telah diatur jumlah maksimal Pemeriksa beserta anggarannya dalam PKPT, dan yang menjadi Pengendali Teknis/Ketua Tim ditunjuk oleh atasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan Tim tidak berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan namun berdasarkan kompetensi yang dimiliki, termasuk penunjukan Pengendali Teknis dan Ketua Tim</li> <li>- Profesionalisme tenaga pemeriksa belum merata baik dari segi kapasitas dan kompetensinya</li> <li>- SPI belum berjalan sebagaimana mestinya, sehingga kelemahan, hambatan serta penyimpangan belum dapat dicegah secara dini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overlapp pemeriksaan reguler dan jadwal pengiriman diklat menimbulkan kurangnya minat Pemeriksa mengikuti diklat, terutama yang berlangsung lama</li> <li>- Dukungan masyarakat yang secara spontan telah melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan, berbagai bentuk penyelewengan yang telah dilaksanakan oleh aparat pemerintah dilaporkan oleh masyarakat kepada Walikota atau aparat pengawas.</li> <li>- Perubahan sistem politik kearah yang lebih demokratis dan anti KKN sangat kondusif bagi berkembangnya</li> </ul>	<p>Terwujudnya akuntabilitas pemerintahan yang baik dan bersih di Kota Padang Panjang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan Pemeriksaan Keuangan Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada tahun 2021, jumlah obrik sebanyak 70 obrik</li> <li>- Jumlah Pemeriksa laki-laki dan perempuan pada Inspektorat yang memiliki kompetensi</li> </ul>	<p>Kegiatan ; Pengawasan Keuangan Pemerintah Daerah</p> <p>Input (target Kinerja) Jumlah dana: Rp. 302.525.000,-</p> <p>Output : (target kinerja): Jumlah Audit, Reviu, Evaluasi, Monitoring, dan Pengawasan Lainnya yang tuntas Dilaksanakan (100%)</p> <p>Outcome : (target kinerja) : Jumlah Pengawasan Internal yang Tuntas Dilaksanakan(100%)</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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perilaku dan kesungguhan individu dalam melaksanakan pemeriksaan mempengaruhi waktu penyelesaian tugas oleh Tim, sehingga perlu figur Pengendali Teknis/Ketua Tim dalam mendisiplinkan anggota tim, terutama laki-laki.</li> <li>- Usaha yang dilakukan dalam mengatasi kekurangan jumlah Pemeriksa dibandingkan target dan sasaran pengawasan setahun dengan cara mengikutsertakan SDM Fungsional Umum pada Sekretariat, dan terkadang untuk kasus kasus emergensi mengambil personil yang sedang bertugas (overlapp) tugas.</li> <li>- Untuk meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan tugas pengawasan harus ada pemberian reward/insentif dari pimpinan.</li> </ul>	berdasarkan kompetensi dan sertifikasi yang dimiliki.  <b>Manfaat</b> - Karena jumlah APIP di Inspektorat hampir seimbang antara Jumlah pemerempuan dan laki-laki, maka seluruh APIP di Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang sama-sama memperoleh manfaat yang sama dalam setiap penugasan pengawasan.		proses pengawasan. - Tuntutan masyarakat terhadap pemberantasan tindak pidana korupsi, transparansi dan akuntabilitas				



Padang Panjang, Maret 2021

DR. SYAHRI, SH. MH.

NIP. 1970042519970310