

Matrik Gender Analysis Pathway (GAP)

SKPD : Dinas Perkebunan
TAHUN ANGGARAN : 2026

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Program / Kegiatan / Sub Kegiatan / (Indikator/Tujuan)	Data Pembuka Wawasan	Isu Gender			Kebijakan dan Rencana ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Basis Data (Baseline)	Indikator Kinerja
PROGRAM : PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI KEGIATAN : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah SUB KEGIATAN : Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi TUJUAN : Meningkatnya kinerja layanan kesekretariatan	Pendidikan dan pelatihan ASN merupakan upaya peningkatan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional. Kegiatan ini mencakup diklat teknis, fungsional, kepemimpinan, serta pelatihan berbasis kompetensi lainnya. Berdasarkan kondisi yang ada, partisipasi ASN laki-laki dan perempuan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya seimbang. ASN laki-laki cenderung lebih banyak mengikuti pelatihan teknis dan kepemimpinan, terutama yang menjadi syarat pengembangan karier. Sementara itu, ASN perempuan lebih banyak mengikuti pelatihan administratif atau pendukung, dan relatif lebih sedikit yang mengikuti pelatihan strategis atau kepemimpinan. Selain itu, terdapat kendala bagi ASN perempuan dalam mengikuti pelatihan, seperti keterbatasan waktu akibat peran domestik, lokasi pelatihan yang jauh, serta kurangnya informasi atau kesempatan yang merata. Data pilah gender berdasarkan sub kegiatan pendidikan dan pelatihan berdasarkan tugas dan fungsi tahun 2025 sebagai berikut : 1. Jumlah ASN yang mengikuti diklat berdasarkan jenis kelamin : laki laki 9 orang, perempuan 4 orang 2. Jenis pelatihan yang diikuti (teknis, fungsional, kepemimpinan) menurut jenis kelamin : Laki laki 9 orang, perempuan 4 orang 3. Jumlah ASN yang lulus/bersertifikat berdasarkan jenis kelamin : laki laki 9 orang, perempuan 4 orang	Masih terdapat kesenjangan dalam akses dan partisipasi ASN perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan, khususnya pelatihan teknis dan kepemimpinan yang mendukung pengembangan karier. Faktor Kesenjangan Gender : Akses ASN perempuan memiliki keterbatasan akses terhadap pelatihan tertentu, terutama yang bersifat strategis atau berjenjang. Partisipasi Tingkat keikutsertaan perempuan dalam pelatihan kepemimpinan dan teknis masih lebih rendah dibandingkan laki-laki. Kontrol Perempuan memiliki peluang lebih kecil untuk menentukan atau diprioritaskan dalam mengikuti pelatihan strategis. Manfaat Dampak pelatihan terhadap peningkatan karier dan jabatan lebih banyak dirasakan oleh ASN laki-laki.	1. Perencanaan pelatihan belum sepenuhnya mempertimbangkan perspektif gender. 2. Belum adanya kebijakan afirmatif dalam penentuan peserta pelatihan. 3. Informasi dan seleksi peserta pelatihan belum merata	1. Beban ganda ASN perempuan (pekerjaan dan domestik). 2. Lokasi dan waktu pelatihan kurang ramah bagi perempuan. 3. Norma sosial yang mempengaruhi prioritas pengembangan karier perempuan	1. Memberikan kesempatan yang setara bagi ASN laki-laki dan perempuan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. 2. Mendorong keterwakilan perempuan dalam pelatihan teknis dan kepemimpinan. 3. Menyusun jadwal dan metode pelatihan yang lebih fleksibel (misalnya blended learning/online). 4. Meningkatkan transparansi informasi dan seleksi peserta pelatihan. 5. Mengintegrasikan perspektif gender dalam perencanaan pengembangan kompetensi ASN.	Melaksanakan kegiatan bintek pegawai berdasarkan tugas dan fungsi Masukan : Rp. 30.000.000 Keluaran : Terlaksananya pendidikan dan pelatihan ASN berdasarkan tugas dan fungsi Hasil : Meningkatnya kompetensi ASN laki-laki dan perempuan secara merata serta terbukanya peluang pengembangan karier yang lebih adil dan setara dalam mendukung kinerja organisasi.	Pendidikan dan pelatihan ASN merupakan upaya peningkatan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional. Kegiatan ini mencakup diklat teknis, fungsional, kepemimpinan, serta pelatihan berbasis kompetensi lainnya. Berdasarkan kondisi yang ada, partisipasi ASN laki-laki dan perempuan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya seimbang. ASN laki-laki cenderung lebih banyak mengikuti pelatihan teknis dan kepemimpinan, terutama yang menjadi syarat pengembangan karier. Sementara itu, ASN perempuan lebih banyak mengikuti pelatihan administratif atau pendukung, dan relatif lebih sedikit yang mengikuti pelatihan strategis atau kepemimpinan. Selain itu, terdapat kendala bagi ASN perempuan dalam mengikuti pelatihan, seperti keterbatasan waktu akibat peran domestik, lokasi pelatihan yang jauh, serta kurangnya informasi atau kesempatan yang merata. Data pilah gender berdasarkan sub kegiatan pendidikan dan pelatihan berdasarkan tugas dan fungsi tahun 2025 sebagai berikut : 1. Jumlah ASN yang mengikuti diklat berdasarkan jenis kelamin : laki laki 9 orang, perempuan 4 orang 2. Jenis pelatihan yang diikuti (teknis, fungsional, kepemimpinan) menurut jenis kelamin : Laki laki 9 orang, perempuan 4 orang 3. Jumlah ASN yang lulus/bersertifikat berdasarkan jenis kelamin : laki laki 9 orang, perempuan 4 orang	Output : Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Outcome : Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan Indikator Kinerja : Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

Samarinda, 01 April 2026

Pk. Kepala Dinas

Ahmad Muzakir, S.T., M.Si

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 197510012001121003