

Matrik Gender Analysis Pathway (GAP)

SKPD : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
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 PENGELOLAAN PENDIDIKAN KEGIATAN : Pengelolaan Pendidikan Sekolah Menengah Atas SUB KEGIATAN : Pengembangan Karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Satuan Pendidikan Sekolah Menengah Atas TUJUAN : Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan melalui kegiatan pengembangan karir yang terarah, berkeadilan, dan berbasis pada kesetaraan kesempatan bagi seluruh guru dan tenaga kependidikan.	"Peraturan-Peraturan : Menteri Pendidikan Nasional No. 84 tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan" "Memperhatikan data jumlah Guru di Sekolah Menengah Atas per kabupaten/kota di Kaltim : - Samarinda (Laki : 420 Perempuan : 689) -Bontang (Laki : 108 Perempuan : 188) - Balikpapan (Laki : 249 Perempuan : 472) -PPU (Laki : 66 Perempuan : 166) -Paser (Laki : 161 Perempuan : 278) - Mahulu (Laki : 49 Perempuan : 64) -Kutim (Laki : 207 Perempuan : 302) -Kukar (Laki : 466 Perempuan : 674) -Kubar (Laki : 188 Perempuan : 224) - Berau (Laki : 211 Perempuan : 284)" "Memperhatikan jumlah tenaga pendidik: 1. Laki-Laki: 873 2. Perempuan: 811"	"Akses : Kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan karir, pelatihan, dan promosi jabatan belum sepenuhnya merata antara guru laki-laki dan perempuan. Guru perempuan sering terkendala oleh faktor waktu, tanggung jawab keluarga, dan penugasan luar daerah, sehingga akses terhadap kegiatan pengembangan profesional cenderung lebih rendah." "Partisipasi : Partisipasi guru dan tenaga kependidikan perempuan dalam kegiatan peningkatan kompetensi, seminar, dan diklat masih lebih rendah dibandingkan laki-laki. Selain itu, dalam kegiatan pengembangan karir, guru laki-laki lebih sering ditunjuk sebagai peserta atau perwakilan sekolah untuk pelatihan di luar daerah." "Kontrol : Perempuan masih memiliki keterlibatan yang terbatas dalam proses pengambilan keputusan terkait promosi jabatan dan penentuan peserta pelatihan. Kepala sekolah dan pejabat struktural yang mendominasi posisi pengambil keputusan umumnya laki-laki, sehingga perspektif perempuan dalam pengelolaan karir belum terwakili secara optimal." "Manfaat : Kegiatan pengembangan karir telah berdampak positif terhadap peningkatan kapasitas dan profesionalisme guru, namun manfaatnya belum dirasakan secara merata. Guru laki-laki lebih sering mendapat manfaat langsung berupa peningkatan jenjang karir, sementara guru perempuan lebih banyak merasakan manfaat tidak langsung seperti peningkatan wawasan dan kepercayaan diri."	"1. Belum ada kebijakan pengembangan karir yang responsif gender. Seleksi peserta pelatihan dan promosi jabatan belum mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan guru perempuan. 2. Perencanaan kegiatan masih bersifat administratif. Penentuan peserta pelatihan cenderung dilakukan berdasarkan kedekatan struktural atau rekomendasi langsung, bukan berdasarkan pemerataan kesempatan. 3. Keterbatasan waktu guru perempuan. Tanggung jawab ganda (sebagai pendidik dan pengelola rumah tangga) membatasi keterlibatan mereka dalam kegiatan pengembangan karir di luar jam kerja atau luar daerah."	"1. Norma sosial dan peran ganda perempuan. Perempuan sering dihadapkan pada tanggung jawab domestik yang mengurangi kesempatan untuk aktif dalam kegiatan profesional. 2. Keterbatasan dukungan keluarga dan lingkungan kerja. Tidak semua keluarga atau sekolah memberikan dukungan penuh bagi guru perempuan yang mengikuti pelatihan atau penugasan luar kota. 3. Persepsi tradisional terhadap kepemimpinan. Masih ada pandangan bahwa posisi kepemimpinan di sekolah atau jabatan strategis lebih cocok diisi oleh laki-laki."	Menjamin pelaksanaan pengembangan karir bagi pendidik dan tenaga kependidikan secara setara, transparan, dan inklusif dengan memperhatikan kesetaraan kesempatan antara laki-laki dan perempuan untuk meningkatkan kapasitas profesional dan jenjang karirnya.	"1. Melakukan pendataan dan analisis terpihah terhadap guru dan tenaga kependidikan berdasarkan gender dan jenjang karir. 2. Menyusun mekanisme seleksi peserta pelatihan dan promosi jabatan yang berkeadilan gender. 3. Menyediakan pelatihan fleksibel (hybrid/berjenjang) agar guru perempuan dapat berpartisipasi tanpa hambatan waktu atau lokasi. 4. Mendorong pelibatan perempuan dalam tim pengambil keputusan terkait pengembangan karir di tingkat sekolah dan dinas. 5. Melakukan evaluasi manfaat kegiatan dengan indikator kesetaraan akses dan keterwakilan perempuan di jabatan fungsional dan struktural." Masukkan : Rp. 0 Keluaran : - Hasil : -	"Total peserta didik SMA: 86.596 orang 1. Laki-laki: 37.976 orang (43,9%) 2. Perempuan: 48.620 orang (56,1%)"	Output : Terlaksananya kegiatan pengembangan karir yang diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan secara seimbang antara laki-laki dan perempuan Outcome : Meningkatnya partisipasi guru perempuan dalam kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan promosi jabatan Indikator Kinerja : "Output: Terlaksananya kegiatan pengembangan karir yang diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan secara seimbang antara laki-laki dan perempuan" "Outcome: Meningkatnya partisipasi guru perempuan dalam kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan promosi jabatan" "Dampak: Berkurangnya kesenjangan karir dan jabatan antara guru laki-laki dan perempuan" "Impact: Terwujudnya sistem pengembangan karir yang adil dan berkeadilan gender di lingkungan pendidikan"

Samarinda, 03 Juni 2026
Pdt. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan


 Armin S.Pd, M.Pd
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP. 197012311997021008