

**PERNYATAAN ANGGARAN GENDER
(GENDER BUDGET STATEMENT)**

SKPD : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
TAHUN ANGGARAN : 2026

PROGRAM	PROGRAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN								
KODE PROGRAM	1.01.02								
KEGIATAN	Pengelolaan Pendidikan Sekolah Menengah Atas								
SUB KEGIATAN	Pengembangan Karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Satuan Pendidikan Sekolah Menengah Atas								
ANALISIS SITUASI	1. Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender). a. "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" 2. Isu dan Faktor Kesenjangan Gender a. Faktor Kesenjangan : 1) "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." b. Penyebab Internal : 1) "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." c. Penyebab Eksternal : 1) "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."								
CAPAIAN PROGRAM	1. Tolak Ukur 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. a. 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. 2. Indikator dan Target Kinerja a. "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"								
JUMLAH ANGGARAN PROGRAM	Rp. 69.350.000								
RENCANA AKSI	Kegiatan 1	"1. Melakukan pendataan dan analisis terpilah 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." <table><tr><td>Masukan</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>Keluaran</td><td>-</td></tr><tr><td>Hasil</td><td>-</td></tr></table>		Masukan	Rp. 0	Keluaran	-	Hasil	-
Masukan	Rp. 0								
Keluaran	-								
Hasil	-								

Samarinda, 03 Juni 2026

Pia Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan



Armin, S.Pd., M.Pd

Pembina Tingkat I (IV/b)

NIP. 197012311997021008