

Matrik Gender Analysis Pathway (GAP)

SKPD : RSUD A. Wahab Sjahranie

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	" Berdasarkan data kepegawaian RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Tahun 2025, jumlah pegawai sebanyak 2.112 orang yang terdiri dari 786 pegawai laki-laki (37,2%) dan 1.316 pegawai perempuan (62,8%). Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi SDM rumah sakit didominasi oleh pegawai perempuan. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi tahun 2025, tercatat sebanyak 1.940 partisipasi pelatihan yang terdiri dari 524 partisipasi pegawai laki-laki dan 1.416 partisipasi pegawai perempuan. Secara jumlah absolut, partisipasi pegawai perempuan lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Kondisi ini dipengaruhi oleh komposisi pegawai yang memang didominasi perempuan, khususnya pada kelompok tenaga kesehatan. Meskipun jumlah partisipasi pelatihan cukup tinggi, masih diperlukan upaya untuk memastikan bahwa seluruh pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, memperoleh kesempatan yang setara dalam mengakses program pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan jabatan, profesi, dan standar kompetensi yang dipersyaratkan. Hal ini penting untuk mendukung pemenuhan kewajiban minimal 20 Jam Pelajaran (JPL) per tahun, peningkatan profesionalisme SDM, serta pencapaian mutu pelayanan rumah sakit yang optimal. Data terpilah gender tersebut menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan, perencanaan, dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang responsif gender agar manfaat pelatihan dapat dirasakan secara adil oleh seluruh pegawai. Jumlah karyawan RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Tahun 2025: ? Laki-laki : 786	"Akses Belum seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan karena: - Sistem pelayanan rumah sakit 24 jam. - Keterbatasan kuota peserta. - Jadwal pelatihan yang sering berbenturan dengan jadwal dinas. - Tidak semua pegawai memperoleh informasi pelatihan pada waktu yang sama. Partisipasi Partisipasi perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Namun pada pelatihan tertentu seperti: - Pelatihan kegawatdaruratan. - Sertifikasi PGD. - TOT Dokter Pendidik Klinis. Partisipasi dapat dipengaruhi oleh distribusi profesi dan jabatan struktural maupun fungsional tertentu. Kontrol Pegawai belum sepenuhnya memiliki kontrol terhadap keputusan mengikuti pelatihan karena dipengaruhi oleh: - Persetujuan atasan. - Ketersediaan anggaran. - Kebutuhan pelayanan unit. - Prioritas organisasi. Manfaat Manfaat pengembangan kompetensi belum seluruhnya dirasakan secara merata karena: - Belum semua pegawai memenuhi 20 JPL. - Belum semua profesi memiliki kesempatan yang sama memperoleh sertifikasi kompetensi. - Belum semua unit memperoleh dampak peningkatan kompetensi secara proporsional."	"1. Belum optimalnya perencanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan pegawai dan unit kerja. 2. Perbedaan beban kerja dan kebutuhan pelayanan antar unit kerja. 3. Belum optimalnya monitoring dan evaluasi pemenuhan kompetensi pegawai. 4. Variasi minat, motivasi, dan kesiapan pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi."	"1. Ketersediaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi tertentu masih terbatas dari sisi waktu, kuota, dan penyelenggara. 2. Persyaratan pelatihan dan sertifikasi tertentu ditetapkan oleh lembaga eksternal atau organisasi profesi. 3. Pola pelaksanaan pelatihan yang sebagian masih dilaksanakan secara tatap muka, berdurasi panjang, dan berlokasi di luar daerah. 4. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi kesehatan, dan standar kompetensi yang terus berubah."	Meningkatkan akses, partisipasi, dan kesempatan pengembangan kompetensi yang setara bagi pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan RSUD Abdoel Wahab Sjahranie melalui pemenuhan kebutuhan SDM kesehatan sesuai standar kompetensi yang dipersyaratkan.	"- Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi pegawai berbasis gender dan kebutuhan organisasi. - Melaksanakan pelatihan internal sesuai kebutuhan kompetensi dan standar pelayanan rumah sakit. - Memfasilitasi pegawai mengikuti pelatihan, workshop, seminar, dan sertifikasi kompetensi sesuai bidang tugas. - Meningkatkan akses pegawai terhadap program pengembangan kompetensi melalui pelatihan internal maupun eksternal. - Melaksanakan monitoring dan evaluasi pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai termasuk capaian minimal 20 JPL per tahun. - Mengembangkan sistem pendataan dan pelaporan kompetensi pegawai berbasis data terpilah gender. - Melakukan pemetaan capaian kompetensi pegawai sebagai dasar penyusunan program pengembangan SDM berkelanjutan. Masukkan : Rp. 4,438,060,000 Keluaran : 1. Terlaksananya Program Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Pegawai (Internal dan External). 2. Terpenuhinya 20 JPL pelatihan per Pegawai ? 68% 3. Meningkatnya jumlah ,Petugas layanan Gawat Darurat (PGD) Bersertifikat ? 90% 4. Meningkatnya Persentase Dokter Pendidik Klinis Bersertifikat TOT ? 80%. Hasil : Meningkatnya performance kinerja dan kepuasan pegawai Rumah Sakit	"Jumlah Pegawai RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Tahun 2025 adalah: Pegawai Laki-laki : 786 orang Pegawai Perempuan : 1.316 orang Jumlah Total Pegawai : 2.112 orang Persentase Pegawai: Laki-laki : 37,2% Perempuan : 62,8% Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2025 adalah: Peserta Pelatihan Laki-laki : 524 partisipasi Peserta Pelatihan Perempuan : 1.416 partisipasi Jumlah Total Partisipasi Pelatihan : 1.940 partisipasi Rata-rata partisipasi pelatihan per bulan tahun 2025 adalah 162 partisipasi pelatihan."	Output : 1. Terlaksananya Program Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Pegawai (Internal dan External). 2. Terpenuhinya 20 JPL pelatihan per Pegawai ? 68% 3. Meningkatnya jumlah ,Petugas layanan Gawat Darurat (PGD) Bersertifikat ? 90% 4. Meningkatnya Persentase Dokter Pendidik Klinis Bersertifikat TOT ? 80%.
							Outcome : Meningkatnya performance kinerja dan kepuasan pegawai Rumah Sakit	
							Indikator Kinerja : Persentase capaian Standar Pelayanan Minimal(SPM) RS dengan target 100%	

Samarinda, 10 November 2025

Plt Direktur



dr. Indah Puspitasari, MARS

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 196705301998032003