



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Jalan Muhammad Yamin Nomor 1, Samarinda, Kalimantan Timur 75123
Telepon (0541) 748549; Faksimile (0541) 741925 Pos-el bkd@kalimprov.go.id; Laman <http://www.bkd.kalimprov.go.id>

Matrik Gender Analysis Pathway (GAP)

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah
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 KEPEGAWAIAN DAERAH	Terdapat 583 pejabat manajerial: 378 L dan 205 P, sehingga komposisinya sekitar 64,8% L dan 35,2% P. Terdapat 75 jabatan manajerial kosong. Pejabat fungsional sebanyak 5.894 orang: 2.521 L dan 3.373 P, menunjukkan P lebih banyak berada pada jalur fungsional. Pengelolaan promosi mulai menggunakan Manajemen Talenta, dimulai dari JPT.	Akses: Akses : Proses seleksi melalui Manajemen Talenta dirancang berdasarkan persyaratan dan kompetensi, bukan gender.	Belum tersedia data pipeline promosi L/P secara lengkap mulai dari pegawai yang memenuhi syarat, talent pool, calon suksesor, assessment hingga pengangkatan. Manajemen Talenta juga masih merupakan mekanisme baru dan dimulai dari JPT.	Pilihan antara jalur fungsional dan manajerial dapat dipengaruhi minat, mobilitas, tanggung jawab keluarga, karakter pekerjaan serta preferensi karier individu.	Meningkatkan pengelolaan promosi ASN berdasarkan sistem merit dan Manajemen Talenta yang objektif, transparan dan memberikan kesempatan yang sama kepada L/P yang memenuhi persyaratan dan kompetensi.	Melakukan pemetaan calon suksesor JPT L/P berdasarkan persyaratan Manajemen Talenta; mengundang peserta berdasarkan daftar calon yang memenuhi kriteria; menyusun data proses promosi secara terpilah L/P; serta menganalisis kecenderungan pilihan karier manajerial/fungsional sebagai bahan kebijakan pengembangan karier. Masukkan : Rp. 427.750.500 (Empat Ratus Dua Puluh Tujuh Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Lima Ratus) Keluaran : Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN Hasil : Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	Pejabat manajerial 378 L : 205 P. Pejabat fungsional 2.521 L : 3.373 P. Jabatan manajerial kosong 75 jabatan.	Output : Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN
KEGIATAN : Mutasi dan Promosi ASN		Partisipasi: Partisipasi : P relatif lebih sedikit pada jabatan manajerial dan lebih banyak berada pada jabatan fungsional.						Outcome : Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN
SUB KEGIATAN : Pengelolaan Promosi ASN		Kontrol: Kontrol : Jabatan manajerial mempunyai fungsi pengambilan keputusan yang lebih besar sehingga rendahnya keterwakilan P perlu dicermati.						Indikator Kinerja : Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN: 6 dokumen.
TUJUAN : Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN		Manfaat: Manfaat : Peluang pengembangan karier manajerial belum dimanfaatkan secara seimbang oleh L/P. Namun data saat ini belum cukup untuk menyatakan adanya diskriminasi proses promosi.						

Samarinda, 13 Agustus 2026

Plt Kepala



Yuli Fitriyanti, S.Psi., M.Si.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 197410162001122003