

GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP) 4 LANGKAH
2026-2027
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PADANG PANJANG

LANGKAH 1

1. DATA MUTASI PEGAWAI

Uraian	Mutasi Masuk (Ke Pemko Padang Panjang)		Mutasi Keluar (Dari Pemko Padang Panjang)	
	2025	2026	2025	2026
Jumlah ASN yang Mengajukan Mutasi	7	10	26	14
Jumlah Persetujuan/Usulan Mutasi	6	9	18	9
Jumlah Mutasi yang Terbit SK Mutasi	5	5	16	7

- Berdasarkan laporan mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang Tahun 2025, terdapat 7 usulan mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang. Dari jumlah tersebut, 6 usulan memperoleh persetujuan, sedangkan 5 usulan telah diterbitkan Surat Keputusan (SK) mutasi. Pada mutasi keluar, terdapat 26 usulan mutasi dari Pemerintah Kota Padang Panjang. Sebanyak 18 usulan telah memperoleh persetujuan, dan 16 usulan telah diterbitkan SK mutasi.
- Sampai dengan Juni 2026, tercatat 10 usulan mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang. Dari jumlah tersebut, 9 usulan telah memperoleh persetujuan, namun baru 5 usulan yang telah diterbitkan SK mutasi. Pada mutasi keluar, terdapat 14 usulan mutasi, dengan 9 usulan telah memperoleh persetujuan, sedangkan 7 usulan telah diterbitkan SK mutasi.
- Data tersebut menunjukkan bahwa tidak seluruh usulan mutasi dapat diselesaikan pada tahun yang sama karena proses mutasi memerlukan tahapan administrasi, verifikasi, persetujuan instansi terkait, serta penerbitan SK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

LANGKAH 2

2. IDENTIFIKASI FAKTOR PENYEBAB

Akses:

- ASN yang mengajukan mutasi belum seluruhnya memperoleh akses yang sama terhadap proses penyelesaian usulan mutasi karena keterbatasan kapasitas pelayanan administrasi, kelengkapan persyaratan, serta proses koordinasi antar instansi.
- Informasi mengenai persyaratan, tahapan, dan jangka waktu penyelesaian mutasi belum sepenuhnya dipahami secara merata oleh seluruh ASN sehingga dapat memengaruhi kemudahan akses terhadap layanan mutasi.

Partisipasi:

- Kurangnya pemahaman OPD akan hak untuk mendapatkan layanan utama
- Partisipasi ASN dalam melengkapi persyaratan administrasi dan mengikuti seluruh tahapan proses mutasi belum optimal sehingga berdampak pada lamanya penyelesaian usulan mutasi.
- Koordinasi antara ASN, OPD asal, OPD tujuan, dan instansi terkait dalam proses mutasi belum berjalan secara optimal.

Kontrol :

- Pengawasan dan komitmen pimpinan OPD dalam memastikan kelengkapan administrasi serta percepatan proses mutasi ASN belum merata.
- Mekanisme monitoring terhadap penyelesaian usulan mutasi belum sepenuhnya terintegrasi sehingga proses penyelesaian masih memerlukan waktu yang relatif panjang.

Manfaat:

- Pengelolaan mutasi ASN telah mendukung kebutuhan organisasi dalam pemenuhan formasi dan pemerataan SDM, namun manfaatnya belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat usulan mutasi yang belum dapat diselesaikan pada tahun berjalan.
- Penempatan ASN hasil mutasi belum seluruhnya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, kebutuhan organisasi, dan pengembangan karier secara optimal.

Faktor Penyebab

- Keterbatasan kapasitas pelayanan administrasi menyebabkan penyelesaian usulan mutasi belum seluruhnya dapat dilakukan pada tahun berjalan.
- Kelengkapan dokumen dan pemenuhan persyaratan administrasi dari ASN maupun OPD pengusul masih menjadi salah satu faktor yang memengaruhi lamanya proses mutasi.
- Proses mutasi memerlukan koordinasi dengan instansi lain, seperti instansi asal, instansi tujuan, dan instansi pembina kepegawaian, sehingga waktu penyelesaian dipengaruhi oleh proses di luar kewenangan perangkat daerah. (Faktor eksternal).
- Belum optimalnya sistem informasi dan monitoring proses mutasi menyebabkan pengendalian waktu penyelesaian belum maksimal.

LANGKAH 3**KERANGKA KERJA**

1. IMPACT
 - Meningkatnya profesionalitas ASN (Indeks Profesionalitas ASN)
2. OUTCOMES INTERMEDIATELY (Program) :
 - Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi
 - Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya
 - Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik
3. OUTCOMES IMMEDIATELY (Kegiatan)
 - Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan
4. OUTPUT (Sub Kegiatan)
 - a. Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah sebanyak 1 dokumen.

RENCANA AKSI

KODE REKENING	NOMENKLATUR URUSAN KAB/KOTA	KINERJA	INDIKATOR				
				TARGET		PAGU INDIKATIF (Rp)	
				2026	2027	2026	2027
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	100,00 %	100,00%	510.228.400	434.671.050,00
			Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya	40,00 %	60,00%		
			Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	99,98 %	99,98%		
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN sesuai aturan	Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan	100 %	100 %	330.893.250	332.071.250,00
.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	288.822.000	290.000.000

LANGKAH 4

OPD yang akan dilibatkan

Seluruh OPD

KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG
ZETRIAL, S.Pi.MM
NIP. 197111261999031 005

**GENDER ACTION BUDGET/ KERANGKA ACUAN KERJA / TEAM OF REFERENCE SUB KEGIATAN
PENGELOLAAN MUTASI ASN**

Perangkat Daerah	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program	Kepegawaian Daerah
Kegiatan	Mutasi dan Promosi ASN
Sub Kegiatan	Pengelolaan Mutasi ASN
Indikator	Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah sebanyak 1 dokumen
Satuan	Dokumen
A. Latar Belakang	
1. Dasar Hukum	1. Inpres 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional; 2. Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah; 3. Permendagri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional; 4. Permen PPPA Nomor 04 Tahun 2014 tentang Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Pemerintah Daerah; 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah; 6. Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah;
2. Gambaran Umum (Merupakan analisis situasi dengan tahapan seperti penjelasan di atas)	• Tujuan dari kegiatan mutasi ASN adalah: - Mewujudkan penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi, kebutuhan organisasi, dan pengembangan karier guna meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. - Memberikan kesempatan yang setara bagi ASN laki-laki dan perempuan untuk mengajukan mutasi sesuai ketentuan, kebutuhan organisasi, serta pengembangan kompetensi dan karier. • Aktifitas yang dilakukan adalah: - Memproses usulan mutasi ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. - Melaksanakan penempatan ASN pada unit kerja sesuai kompetensi, kualifikasi, kebutuhan organisasi, dan ketersediaan formasi. - Melakukan verifikasi, evaluasi, dan penetapan mutasi ASN secara objektif, transparan, dan akuntabel. Seluruh ASN berhak mengajukan mutasi selama masih dalam aturan yang berlaku.

	- Seluruh ASN memiliki hak yang sama untuk mengajukan mutasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. - Pemerintah Daerah memiliki kewenangan melaksanakan mutasi ASN dalam rangka pengembangan karier, penempatan sesuai kompetensi, pemenuhan kebutuhan organisasi, pemerataan SDM, dan pembinaan kepegawaian. - Dalam pelaksanaannya masih terdapat potensi kesenjangan kesempatan bagi ASN laki-laki dan perempuan dalam memperoleh penempatan pada jabatan atau unit kerja tertentu akibat keterbatasan formasi, kebutuhan organisasi, maupun faktor administratif. - Pelaksanaan mutasi perlu menjamin prinsip kesetaraan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat bagi ASN laki-laki maupun perempuan sehingga setiap ASN memperoleh kesempatan yang sama berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja tanpa diskriminasi gender. - Kegiatan ini mendukung implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui proses mutasi yang objektif, transparan, akuntabel, dan responsif gender.
B. Penerima Manfaat	Seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang yang mengajukan atau ditetapkan mengikuti proses mutasi, dengan memperhatikan prinsip kesetaraan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat bagi ASN laki-laki dan perempuan.
C. Strategi Mencapai Kinerja	
1. Metode	Kegiatan dilaksanakan melalui metode swakelola, dimana seluruh proses direncanakan, dilaksanakan, dan diawasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan menerapkan prinsip objektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan responsif gender dalam setiap tahapan proses mutasi ASN.
2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan	Sesuai dengan aturan kepegawaian terkait mutasi ASN
D. Kurun Waktu Mencapai Keluaran	Januari-Desember 2027
E. Biaya yang diperlukan	Rp. 290.000.000,- (Dua Ratus Sembilan Puluh Juta Rupiah)
Padang Panjang, Juli 2026 Penanggung Jawab Kabid Pengadaan, Informasi, Mutasi dan Promosi  <u>Zendra Permana, S.IP</u> NIP. 19770323 201101 1 004	

GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP) 4 LANGKAH
2 TAHUN (2026-2027)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PADANG PANJANG

LANGKAH 1

1. DATA PEGAWAI

**Jumlah PNS Kota Padang Panjang
Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin**

No	Usia	2025		2026 (Per Juni 2026)	
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan I	5	0	3	0
2	Golongan II	87	87	84	73
3	Golongan III	427	827	419	807
4	Golongan IV	110	158	106	168
TOTAL		629	1072	612	1048
TOTAL KESELURUHAN		1701		1660	

**Jumlah PNS Kota Padang Panjang
Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**

No	Usia	2025		2026 (Per Juni 2026)	
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	≤ 30 Tahun	33	53	36	48
2	31 - 40 Tahun	119	266	107	254
3	41 - 50 Tahun	291	472	287	470
4	> 50 Tahun	186	281	182	276
TOTAL		629	1072	612	1048
TOTAL KESELURUHAN		1701		1660	

- Berdasarkan data kepegawaian Pemerintah Kota Padang Panjang Tahun 2025 dan kondisi per Juni Tahun 2026, komposisi PNS masih didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebanyak 1.072 orang (63,02%) pada Tahun 2025 dan 1.048 orang (63,13%) pada kondisi Juni Tahun 2026, sedangkan pegawai laki-laki masing-masing berjumlah 629 orang (36,98%) dan 612 orang (36,87%).
- Ditinjau dari golongan kepangkatan, mayoritas PNS berada pada Golongan III, yaitu sebanyak 1.254 orang (73,72%) pada Tahun 2025 dan 1.226 orang (73,86%) pada kondisi Juni Tahun 2026. Pegawai perempuan juga mendominasi pada golongan ini. Sementara itu, pada Golongan IV terdapat 268 orang pada Tahun 2025 dan meningkat menjadi 274 orang pada Juni Tahun 2026, dengan jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.
- Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar PNS berada pada rentang usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 763 orang pada Tahun 2025 dan 757 orang pada kondisi Juni Tahun 2026. Pada seluruh kelompok usia, jumlah pegawai perempuan lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki, yang menunjukkan bahwa komposisi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang didominasi oleh perempuan pada hampir seluruh kelompok usia produktif.
- Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi seperti yang telah diamanatkan melalui Undang-

Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. BKPSDM menyelenggarakan program pengembangan kompetensi bagi ASN melalui diklat, bimtek, sosialisasi, dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya.

- Ketersediaan anggaran, kuota peserta, serta kapasitas penyelenggaraan masih terbatas sehingga belum seluruh ASN memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi.
- Masih terdapat potensi kesenjangan akses dan kesempatan antara ASN laki-laki dan perempuan dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi akibat keterbatasan kuota, beban kerja, penugasan, maupun kondisi yang mempengaruhi partisipasi.
- Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan diarahkan untuk memastikan proses seleksi peserta, penetapan kuota, jadwal pelaksanaan, dan akses terhadap pelatihan dilakukan secara adil, inklusif, dan responsif gender sehingga ASN laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan yang setara.

LANGKAH 2

2. IDENTIFIKASI FAKTOR PENYEBAB

Akses:

- Kesempatan ASN, baik laki-laki maupun perempuan, untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat/bimtek) masih terbatas akibat keterbatasan anggaran, kuota peserta, serta tingginya beban pekerjaan yang menyulitkan ASN meninggalkan tugas kedinasan.

Partisipasi:

- Tingkat partisipasi ASN dalam mengikuti diklat/bimtek masih rendah sehingga peningkatan kompetensi belum optimal.
- Penawaran atau penyelenggaraan diklat/bimtek belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kompetensi ASN, sehingga minat untuk mengikuti pelatihan masih rendah.
- Komposisi ASN yang didominasi pegawai berusia di atas 50 tahun turut memengaruhi rendahnya motivasi untuk mengikuti pengembangan kompetensi.
- Belum dilakukan analisis partisipasi berdasarkan jenis kelamin sehingga belum dapat diketahui apakah terdapat perbedaan tingkat partisipasi antara ASN laki-laki dan perempuan.

Kontrol :

- Komitmen pimpinan OPD dalam mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan belum merata.
- Penentuan peserta diklat belum sepenuhnya didasarkan pada prinsip kesempatan yang adil, transparan, dan responsif gender sehingga potensi pengembangan kompetensi seluruh ASN belum optimal.

Manfaat:

- Materi diklat/bimtek yang tersedia masih terbatas dan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan pelaksanaan tugas di masing-masing OPD.
- ASN yang mengikuti diklat masih menghadapi konsekuensi berupa penumpukan pekerjaan sehingga manfaat pelatihan belum dirasakan secara optimal.
- Hasil diklat belum memiliki keterkaitan yang jelas dengan pengembangan karier maupun peningkatan kinerja ASN, sehingga manfaat yang diterima peserta masih terbatas.
- Belum tersedia analisis manfaat program berdasarkan jenis kelamin untuk memastikan bahwa hasil pelatihan memberikan manfaat yang setara bagi ASN laki-laki maupun perempuan.

Faktor Penyebab

- Keterbatasan anggaran dan kuota peserta menyebabkan belum semua ASN memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat/bimtek.
- Komitmen sebagian pimpinan OPD maupun pimpinan daerah dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN masih belum optimal.

- Frekuensi penyelenggaraan diklat/bimtek oleh lembaga yang kompeten masih terbatas sehingga pilihan program pengembangan kompetensi belum memadai. (Faktor eksternal).
- Materi diklat/bimtek belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan peningkatan kompetensi teknis sesuai tugas dan fungsi ASN. (Faktor eksternal).
- Jadwal dan durasi pelaksanaan diklat/bimtek sering kali belum fleksibel sehingga menyulitkan ASN untuk mengikuti kegiatan tanpa mengganggu pelaksanaan tugas. (Faktor eksternal).
- Belum tersedia data terpilah menurut jenis kelamin mengenai peserta, tingkat partisipasi, tingkat kelulusan, maupun manfaat diklat sebagai dasar penyusunan kebijakan yang responsif gender.

LANGKAH 3

KERANGKA KERJA

1. IMPACT
 - Meningkatnya profesionalitas ASN (Indeks Profesionalitas ASN)
2. OUTCOMES INTERMEDIATELY (Program):
 - Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional
 - Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi
 - Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis
3. OUTCOMES IMMEDIATELY (Kegiatan)
 - Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi ASN
4. OUTPUT (Sub Kegiatan)
 - Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi 120 orang

RENCANA AKSI

KODE REKENING	NOMENKLATUR URUSAN KAB/KOTA	KINERJA	INDIKATOR				
				TARGET		PAGU INDIKATIF (Rp)	
				2026	2027	2026	2027
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	20,20%	20,21%	977.265.300	655.222.350,00
			Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	5,39%	5,39%		
			Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	20,00%	25,00%		
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Terlaksananya peningkatan kapabilitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi ASN	120 orang	120 orang	548.503.000	355.222.350,00
5.04.02.2.01.00 03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang Mengikuti pPengembangan Kompetensi	120 Orang	120 Orang	548.503.000	355.222.350,00

LANGKAH 4

OPD yang akan dilibatkan

Seluruh OPD


KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG
ZETRIAL, S.Pi, MM
 NIP. 19711126 199903 1 005

**GENDER ACTION BUDGET/ KERANGKA ACUAN KERJA / TEAM OF REFERENCE SUB KEGIATAN
PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS UMUM, INTI, DAN PILIHAN BAGI
JABATAN ADMINISTRASI PENYELENGGARA URUSAN PEMERINTAHAN KONKUREN, PERANGKAT
DAERAH PENUNJANG, DAN URUSAN PEMERINTAHAN UMUM**

Perangkat Daerah	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kegiatan	Pengembangan Kompetensi Teknis
Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
Indikator	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi sebanyak 120 orang
Satuan	Orang
A. Latar Belakang	
1. Dasar Hukum	1. Inpres 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional; 2. Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah; 3. Permendagri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional; 4. Permen PPPA Nomor 04 Tahun 2014 tentang Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Pemerintah Daerah; 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah; 6. Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah; 7. Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Gambaran Umum (Merupakan analisis situasi dengan tahapan seperti penjelasan di atas)	• Tujuan dari kegiatan ini adalah: - Meningkatkan pemerataan kesempatan bagi ASN laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses terhadap pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi, dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya guna meningkatkan profesionalisme, kompetensi, serta kualitas pelayanan publik. • Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi seperti yang telah diamanatkan melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. • BKPSDM menyelenggarakan program pengembangan kompetensi bagi ASN melalui diklat, bimtek, sosialisasi, dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya.

	• Ketersediaan anggaran, kuota peserta, serta kapasitas penyelenggaraan masih terbatas sehingga belum seluruh ASN memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi. • Masih terdapat potensi kesenjangan akses dan kesempatan antara ASN laki-laki dan perempuan dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi akibat keterbatasan kuota, beban kerja, penugasan, maupun kondisi yang mempengaruhi partisipasi. • Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan diarahkan untuk memastikan proses seleksi peserta, penetapan kuota, jadwal pelaksanaan, dan akses terhadap pelatihan dilakukan secara adil, inklusif, dan responsif gender sehingga ASN laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan yang setara.
B. Penerima Manfaat	Seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang dengan memperhatikan prinsip kesetaraan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat bagi ASN laki-laki dan perempuan sesuai kebutuhan pengembangan kompetensi.
C. Strategi Mencapai Kinerja	
1. Metode	Pelaksanaan kegiatan menggunakan metode swakelola yang direncanakan, dilaksanakan, dan diawasi oleh BKPSDM dengan memastikan: - proses penetapan peserta dilakukan secara objektif dan transparan; - kesempatan mengikuti pelatihan diberikan secara proporsional kepada ASN laki-laki dan perempuan; - jadwal dan mekanisme pelaksanaan mempertimbangkan kebutuhan peserta sehingga tidak menimbulkan hambatan partisipasi berdasarkan gender.
2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan	Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN dan dilaksanakan secara bertahap sesuai kalender pelatihan Tahun Anggaran 2027.
D. Kurun Waktu Mencapai Keluaran	Januari-Desember 2027
E. Biaya yang diperlukan	Rp355.222.350,00 (Tiga Ratus Lima Puluh Lima Juta Dua Ratus Dua Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Rupiah).
Padang Panjang, Juli 2026 Penanggung Jawab Kabid Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur  Dinul Akhyar, SH, MM NIP. 19860112 201101 1 002	

**GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP) 4 LANGKAH
2 TAHUN (2026-2027)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PADANG PANJANG**

LANGKAH 1

1. DATA PEGAWAI

**Jumlah PNS Kota Padang Panjang
Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin**

No	Usia	2025		2026 (Per Juni 2026)	
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan I	5	0	3	0
2	Golongan II	87	87	84	73
3	Golongan III	427	827	419	807
4	Golongan IV	110	158	106	168
TOTAL		629	1072	612	1048
TOTAL KESELURUHAN		1701		1660	

**Jumlah PNS Kota Padang Panjang
Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**

No	Usia	2025		2026 (Per Juni 2026)	
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	≤ 30 Tahun	33	53	36	48
2	31 - 40 Tahun	119	266	107	254
3	41 - 50 Tahun	291	472	287	470
4	> 50 Tahun	186	281	182	276
TOTAL		629	1072	612	1048
TOTAL KESELURUHAN		1701		1660	

- Berdasarkan data kepegawaian Pemerintah Kota Padang Panjang Tahun 2025 dan kondisi per Juni Tahun 2026, komposisi PNS masih didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebanyak 1.072 orang (63,02%) pada Tahun 2025 dan 1.048 orang (63,13%) pada kondisi Juni Tahun 2026, sedangkan pegawai laki-laki masing-masing berjumlah 629 orang (36,98%) dan 612 orang (36,87%).
- Ditinjau dari golongan kepangkatan, mayoritas PNS berada pada Golongan III, yaitu sebanyak 1.254 orang (73,72%) pada Tahun 2025 dan 1.226 orang (73,86%) pada kondisi Juni Tahun 2026. Pegawai perempuan juga mendominasi pada golongan ini. Sementara itu, pada Golongan IV terdapat 268 orang pada Tahun 2025 dan meningkat menjadi 274 orang pada Juni Tahun 2026, dengan jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.
- Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar PNS berada pada rentang usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 763 orang pada Tahun 2025 dan 757 orang pada kondisi Juni Tahun 2026. Pada seluruh kelompok usia, jumlah pegawai perempuan lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki, yang menunjukkan bahwa komposisi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang didominasi oleh perempuan pada hampir seluruh kelompok usia produktif.
- Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi seperti yang telah diamanatkan melalui Undang-

Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.BKPSDM menyelenggarakan program pengembangan kompetensi bagi ASN melalui diklat, bimtek, sosialisasi, dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya.

- Ketersediaan anggaran, kuota peserta, serta kapasitas penyelenggaraan masih terbatas sehingga belum seluruh ASN memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi.
- Masih terdapat potensi kesenjangan akses dan kesempatan antara ASN laki-laki dan perempuan dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi akibat keterbatasan kuota, beban kerja, penugasan, maupun kondisi yang mempengaruhi partisipasi.
- Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan diarahkan untuk memastikan proses seleksi peserta, penetapan kuota, jadwal pelaksanaan, dan akses terhadap pelatihan dilakukan secara adil, inklusif, dan responsif gender sehingga ASN laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan yang setara.

LANGKAH 2

2. IDENTIFIKASI FAKTOR PENYEBAB

Akses:

- Kesempatan ASN, baik laki-laki maupun perempuan, untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat/bimtek) masih terbatas akibat keterbatasan anggaran, kuota peserta, serta tingginya beban pekerjaan yang menyulitkan ASN meninggalkan tugas kedinasan.

Partisipasi:

- Tingkat partisipasi ASN dalam mengikuti diklat/bimtek masih rendah sehingga peningkatan kompetensi belum optimal.
- Penawaran atau penyelenggaraan diklat/bimtek belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kompetensi ASN, sehingga minat untuk mengikuti pelatihan masih rendah.
- Komposisi ASN yang didominasi pegawai berusia di atas 50 tahun turut memengaruhi rendahnya motivasi untuk mengikuti pengembangan kompetensi.
- Belum dilakukan analisis partisipasi berdasarkan jenis kelamin sehingga belum dapat diketahui apakah terdapat perbedaan tingkat partisipasi antara ASN laki-laki dan perempuan.

Kontrol :

- Komitmen pimpinan OPD dalam mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan belum merata.
- Penentuan peserta diklat belum sepenuhnya didasarkan pada prinsip kesempatan yang adil, transparan, dan responsif gender sehingga potensi pengembangan kompetensi seluruh ASN belum optimal.

Manfaat:

- Materi diklat/bimtek yang tersedia masih terbatas dan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan pelaksanaan tugas di masing-masing OPD.
- ASN yang mengikuti diklat masih menghadapi konsekuensi berupa penumpukan pekerjaan sehingga manfaat pelatihan belum dirasakan secara optimal.
- Hasil diklat belum memiliki keterkaitan yang jelas dengan pengembangan karier maupun peningkatan kinerja ASN, sehingga manfaat yang diterima peserta masih terbatas.
- Belum tersedia analisis manfaat program berdasarkan jenis kelamin untuk memastikan bahwa hasil pelatihan memberikan manfaat yang setara bagi ASN laki-laki maupun perempuan.

Faktor Penyebab

- Keterbatasan anggaran dan kuota peserta menyebabkan belum semua ASN memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat/bimtek.
- Komitmen sebagian pimpinan OPD maupun pimpinan daerah dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN masih belum optimal.

- Frekuensi penyelenggaraan diklat/bimtek oleh lembaga yang kompeten masih terbatas sehingga pilihan program pengembangan kompetensi belum memadai. (Faktor eksternal).
- Materi diklat/bimtek belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan peningkatan kompetensi teknis sesuai tugas dan fungsi ASN. (Faktor eksternal).
- Jadwal dan durasi pelaksanaan diklat/bimtek sering kali belum fleksibel sehingga menyulitkan ASN untuk mengikuti kegiatan tanpa mengganggu pelaksanaan tugas. (Faktor eksternal).
- Belum tersedia data terpilah menurut jenis kelamin mengenai peserta, tingkat partisipasi, tingkat kelulusan, maupun manfaat diklat sebagai dasar penyusunan kebijakan yang responsif gender.

LANGKAH 3

KERANGKA KERJA

1. IMPACT
 - Meningkatnya profesionalitas ASN (Indeks Profesionalitas ASN)
2. OUTCOMES INTERMEDIATELY (Program):
 - Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional
 - Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi
 - Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis
3. OUTCOMES IMMEDIATELY (Kegiatan)

Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
4. OUTPUT (Sub Kegiatan)
 - a. Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan 1 laporan.

RENCANA AKSI

KODE REKENING	NOMENKLATUR URUSAN KAB/KOTA	KINERJA	INDIKATOR	TARGET			
				2026		2027	
				2026	2027	2026	2027
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	20,20%	20,21%	977.265.300	655.222.350,00
			Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	5,39%	5,39%		
			Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	20,00%	25,00%		
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Terlaksananya peningkatan kapabilitas ASN melalui Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 laporan	1 laporan	428.762.300	300.000.000,00
5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	1 Laporan	428.762.300	300.000.000,00

LANGKAH 4

OPD yang akan dilibatkan

Seluruh OPD

KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG
ZETRIAL, S.Pi, MM
NIP. 19741126 199903 1 005

**GENDER ACTION BUDGET/KERANGKA ACUAN KERJA / TEAM OF REFERENCE SUB KEGIATAN
PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI PIMPINAN DAERAH, JABATAN PIMPINAN
TINGGI, JABATAN FUNSIONAL, KEPEMIMPINAN, DAN PRAJABATAN**

Perangkat Daerah	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kegiatan	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
Indikator	Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan sebanyak 1 Laporan
Satuan	Laporan
A. Latar Belakang	
1. Dasar Hukum	1. Inpres 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional; 2. Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah; 3. Permendagri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional; 4. Permen PPPA Nomor 04 Tahun 2014 tentang Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Pemerintah Daerah; 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah; 6. Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah; 7. Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Gambaran Umum (Merupakan analisis situasi dengan tahapan seperti penjelasan di atas)	• Tujuan dari kegiatan ini adalah: - Meningkatkan pemerataan kesempatan bagi ASN laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, sehingga mampu meningkatkan kapasitas kepemimpinan, profesionalisme, kompetensi jabatan, dan kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan organisasi. • Aktivitas yang dilakukan adalah: - Diklat Manejerial dan Fungsional • Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi seperti yang telah diamanatkan melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. • BKPSDM menyelenggarakan program pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional sebagai upaya meningkatkan kapasitas ASN sesuai jenjang jabatan dan kebutuhan organisasi.

	• Keterbatasan anggaran, kuota peserta, serta kapasitas penyelenggaraan menyebabkan belum seluruh ASN memperoleh kesempatan mengikuti diklat manajerial maupun fungsional. • Masih terdapat potensi kesenjangan akses dan kesempatan antara ASN laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pengembangan kompetensi, terutama pada pelatihan yang menjadi persyaratan pengembangan karier dan peningkatan jenjang jabatan. • Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan diarahkan agar proses seleksi peserta, penetapan kuota, dan pelaksanaan diklat dilakukan secara objektif, transparan, inklusif, dan responsif gender sehingga ASN laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan yang setara sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi..
B. Penerima Manfaat	Seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang yang memenuhi persyaratan mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, dengan memperhatikan kesetaraan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat bagi ASN laki-laki dan perempuan.
C. Strategi Mencapai Kinerja	
1. Metode	Kegiatan dilaksanakan melalui metode swakelola yang direncanakan, dilaksanakan, dan diawasi oleh BKPSDM dengan memperhatikan prinsip-prinsip Pengarusutamaan Gender melalui: - seleksi peserta berdasarkan kebutuhan kompetensi tanpa diskriminasi gender; - pemberian kesempatan yang setara bagi ASN laki-laki dan perempuan untuk mengikuti diklat; - penyelenggaraan kegiatan yang mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan peserta sehingga meningkatkan partisipasi seluruh ASN.
2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan	Pelaksanaan kegiatan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pengembangan kompetensi ASN, mulai dari identifikasi kebutuhan, penetapan peserta, pelaksanaan diklat, monitoring, hingga evaluasi hasil pelatihan selama Tahun Anggaran 2027.
D. Kurun Waktu Mencapai Keluaran	Januari-Desember 2027
E. Biaya yang diperlukan	Rp300.000.000,00 (Tiga Ratus Juta Rupiah).
Padang Panjang, Juli 2026 Penanggung Jawab Kabid Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur  Dinul Akhyar, SH, MM NIP. 19860112 201101 1 002	