

## GENDER BUDGET STATEMENT /GBS (PERNYATAAN ANGGARAN GENDER)

**PERANGKAT DAERAH** : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

**KEGIATAN** : MUTASI dan PROMOSI ASN

Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kegiatan	Mutasi dan Promosi ASN	
Sub Kegiatan	Pengelolaan Mutasi ASN	
Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Indeks Sistem Merit	
Tujuan Kegiatan	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	
Analisa Situasi	1. Memenuhi amanat Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2019 2. Mendapatkan pejabat pimpinan tinggi yang terbaik 3. Menempatkan ASN sesuai kompetensi	
Rencana Aksi	Komponen 1	Membangun komitmen seluruh stakeholder untuk melaksanakan perencanaan yang responsif
	Komponen 2	Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	Rp. 60.000.000,- (enam puluh juta rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutase ASN antar daerah	

PENGUNA ANGGARAN,

  
IRWANDI OSMADI, SE  
 NIP. 196709191990031006

## GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

**PERANGKAT DAERAH** : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan  
**SUB KEGIATAN** : MUTASI dan PROMOSI ASN

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	ISU GENDER		Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/Program/ Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	Indikator Gender		
<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah  <b>Kegiatan :</b> Mutasi dan Promosi ASN  <b>Sub Kegiatan :</b> Pengelolaan Mutasi ASN  <b>Tujuan :</b> Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dilaksanakan dalam rangka pengisian jabatan JA JF dan Jabatan Tinggi Pratama melalui mutasi rotasi dan Promosi melalui mekanisme seleksi terbuka.	1. Memenuhi amanat Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2019 2. Mendapatkan pejabat pimpinan tinggi yang terbaik 3. Menempatkan ASN sesuai kompetensi			Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi	1. Penempatan PNS melalui SK mutasi dan rotasi dari Bupati 2. Penempatan TIM PARSEL yang melibatkan tenaga ahli dan sekretariat Tim pansel 3. Penilaian kompetensi yang melibatkan assessor dari luar sumpah jabatan oleh Bupati		<b>Kegiatan :</b> Pengelolaan Mutasi ASN  <b>Input :</b> Rp 60.000.000  <b>Output :</b> 1. Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah  <b>Outcome:</b> Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi		

**TIM PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022**

1. BAPPEDA
2. DP2KB
3. INSPEKTORAT
4. BPKD

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)


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

**PERANGKAT DAERAH** : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

**KEGIATAN** : Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur

Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kegiatan	Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur	
Sub Kegiatan	Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	
Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Indeks Sistem Merit	
Tujuan Kegiatan	Pembinaan Disiplin ASN	
Analisa Situasi	Persentase pembinaan disiplin ASN	
Rencana Aksi	Komponen 1	Membangun komitmen seluruh stakeholder untuk melaksanakan perencanaan yang responsif
	Komponen 2	Terwujudnya Pegawai dengan nilai SKP sangat baik
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	Rp. 175.000.000,- (seratus tujuh puluh lima juta rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	

PENGGUNA ANGGARAN,

  
**IRWANDI OSMADI, SE**  
NIP. 196709191998031006



## GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

**PERANGKAT DAERAH** : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan  
**SUB KEGIATAN** : Pembinaan Disiplin ASN

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER			KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN		PENGUKURAN HASIL	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	Indikator Gender
<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah  <b>Kegiatan :</b> Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur  <b>Sub Kegiatan :</b> Pembinaan Disiplin ASN  <b>Tujuan :</b> Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan berkurangnya persentase pelanggaran disiplin ASN di lingkungan pemerintahan kabupaten solok selatan	1. Persentase pembinaan disiplin ASN			Persentase Pegawai dengan nilai SKP sangat baik	1. Meningkatkan persentase ASN yang tidak melanggar disiplin		<b>Kegiatan :</b> Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur  <b>Input :</b> Rp 175.000.000  <b>Output :</b> Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan  <b>Outcome:</b> Persentase Pegawai dengan nilai SKP sangat baik

1. BAPPEDA
2. DP2KB
3. INSPEKTORAT
4. BPKD

**TIM PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022**

( )  
( )  
( )  
( )

## GENDER BUDGET STATEMENT /GBS (PERNYATAAN ANGGARAN GENDER)

**PERANGKAT DAERAH : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**KEGIATAN : MUTASI dan PROMOSI ASN**

Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kegiatan	Mutasi dan Promosi ASN	
Sub Kegiatan	Pengelolaan Promosi ASN	
Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Indeks Sistem Merit	
Tujuan Kegiatan	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	
Analisa Situasi	1. Memenuhi amanat Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2019 2. Mendapatkan pejabat pimpinan tinggi yang terbaik 3. Menempatkan ASN sesuai kompetensi	
Rencana Aksi	Komponen 1	Membangun komitmen seluruh stakeholder untuk melaksanakan perencanaan yang responsif
	Komponen 2	Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	Rp. 140.000.000,- (seratus empat puluh juta rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan	Jumlah dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN	

PENGGUNA ANGGARAN,

  
**IRWANDI OSMADI, SE**  
**NIP. 196709191990031006**

## GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

**PERANGKAT DAERAH** : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan  
**SUB KEGIATAN** : MUTASI dan PROMOSI ASN

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER		KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN		PENGUKURAN HASIL		
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	Indikator Gender
<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah  <b>Kegiatan :</b> Mutasi dan Promosi ASN  <b>Sub Kegiatan :</b> Pengelolaan Promosi ASN  <b>Tujuan :</b> Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN dilaksanakan dalam rangka pengisian jabatan JA JF dan Jabatan Tinggi Pratama melalui mutasi rotasi dan Promosi melalui mekanisme seleksi terbuka.	1. Memenuhi amanat Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2019 2. Mendapatkan pejabat pimpinan tinggi yang terbaik 3. Menempatkan ASN sesuai kompetensi			Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi	1. Penempatan PNS melalui SK Promosi dan rotasi dari Bupati 2. Penempatan TIM PARSEL yang melibatkan tenaga ahli dan sekretariat Tim pansel 3. Penilaian kompetensi yang melibatkan assessor dari luar sumpah jabatan oleh Bupati		<b>Kegiatan :</b> Pengelolaan Promosi ASN  <b>Input :</b> Rp 140.000.000  <b>Output :</b> Jumlah dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN  <b>Outcome:</b> Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi



**TIM PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022**

1. BAPPEDA
2. DP2KB
3. INSPEKTORAT
4. BPKD

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)



## GENDER BUDGET STATEMENT /GBS (PERNYATAAN ANGGARAN GENDER)

**PERANGKAT DAERAH** : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

**KEGIATAN** : Pengembangan Kompetensi ASN

Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kegiatan	Pengembangan Kompetensi ASN	
Sub Kegiatan	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Indeks Sistem Merit	
Tujuan Kegiatan	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	
Analisa Situasi	1. Terbatas nya kuasa peserta untuk mengikuti Pendidikan lanjutan ASN 2. terbatasnya kesediaan anggaran 3. lamanya jadwal Pendidikan sehingga PNS perempuan beranggapan akan lama meninggalkan keluarga	
Rencana Aksi	Komponen 1	Membangun komitmen seluruh stakeholder untuk melaksanakan perencanaan yang responsif
	Komponen 2	Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	Rp. 55.000.000,- (Lima puluh lima juta rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan	Persentase Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi dan kinerja	

PENGGUNA ANGGARAN,

  
IRWANDI OSMADI, SE  
 NIP. 196709191990031006

## GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

**PERANGKAT DAERAH** : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan  
**SUB KEGIATAN** : Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	Indikator Gender
<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah  <b>Kegiatan :</b> Pengembangan Kompetensi ASN  <b>Sub Kegiatan :</b> Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN  <b>Tujuan :</b> Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi PNS dalam menunjang kinerja organisasi	1. Terbatas nya kuasa peserta untuk mengikuti Pendidikan lanjutan ASN 2. terbatasnya kesediaan anggaran 3. lamanya jadwal Pendidikan sehingga PNS perempuan akan beranggapan akan lama meninggalkan keluarga	Masih kurangnya minat ASN yang melanjutkan Pendidikan lanjutan		Tervujudnya ASN yang Profesional	1. Menerima permohonan ijin belajar dan tugas belajar dari PNS 2. Menganalisa dan mengidentifikasi permohonan ijin belajar dan tugas belajar 3. Membuat surat keputusan untuk ijin belajar dan tugas belajar 4. Mengejukan bantuan tugas belajar sesuai peraturan bupati solok selatan tentang standar satuan biaya pemkab. Solok selatan		<b>Kegiatan :</b> Pengelolaan Pendidikan ASN  <b>Input :</b> Rp 55.000.000  <b>Output :</b> Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan lanjutan ASN  <b>Outcome:</b> Tervujudnya Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi dan kinerja

TIM PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022

1. BAPPEDA
2. DP2KB
3. INSPEKTORAT
4. BPKD

(.....)  
(.....)  
(.....)



# **GENDER BUDGET STATEMENT /GBS (PERNYATAAN ANGGARAN GENDER)**

**PERANGKAT DAERAH : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**KEGIATAN : Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur**

Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kegiatan	Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur	
Sub Kegiatan	Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	
Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Indeks Sistem Merit	
Tujuan Kegiatan	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	
Analisa Situasi	SOTK pada setiap OPD	
Rencana Aksi	Komponen 1	Membangun komitmen seluruh stakeholder untuk melaksanakan perencanaan yang responsif
	Komponen 2	Terwujudnya Pegawai dengan nilai SKP sangat baik
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	Rp. 75.000.000,- (tujuh puluh lima juta rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	

**PENGGUNA ANGGARAN,**

**IRWANDI OSMAN SE  
NIP. 196709191990031006**

## GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

**PERANGKAT DAERAH  
SUB KEGIATAN**

: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan  
: Pengelolaan Tanda jasa bagi pegawai

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	ISU GENDER		Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	PENGUKURAN HASIL	
<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah  <b>Kegiatan :</b> Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur  <b>Sub Kegiatan :</b> Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai  <b>Tujuan :</b> Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan terlaksananya pengisian SOTK pada setiap SKPD	1. SOTK pada setiap OPD			Persentase Pegawai dengan nilai SKP sangat baik	1. Pengelolaan SOTK bagi Pegawai di lingkungan Pemda kabupaten solok selatan		Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur  Input : Rp 75.000.000  Output : Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa  Outcome: Persentase Pegawai dengan nilai SKP sangat baik	

TIM PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022

1. BAPPEDA
2. DP2KB
3. INSPEKTORAT
4. BPKD

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

## GENDER BUDGET STATEMENT /GBS (PERNYATAAN ANGGARAN GENDER)

**PERANGKAT DAERAH  
KEGIATAN**

: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional

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 (Pelaksanaan Diklat PIM Tk. III)	
Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Indeks Profesional ASN	
Tujuan Kegiatan	Meningkatkan Profesionalitas ASN	
Analisa Situasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terbatasnya kuota peserta untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sehingga banyak PNS yang menduduki Eselon yang belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan. PNS laki-laki lebih banyak yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dibandingkan PNS Perempuan.</li> <li>2. Belum maksimalnya kompetensi kemampuan pejabat eselon II dan III karena belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. II dan Tk. III</li> <li>3. Terbatasnya kesediaan anggaran Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan TK II dan Tk. III serta lamanya jadwal Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan TK dan Tk. III sehingga PNS perempuan beranggapan akan lama meninggalkankeluarga</li> </ol>	
Rencana Aksi	Komponen 1	Membangun komitmen seluruh stakeholder untuk melaksanakan perencanaan yang responsif gender
	Komponen 2	Melaksanakan kesetaraan gender melalui kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	Rp. 1.400.000.000,- (Satu Miliar empat Ratus Juta Rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan	Persentase jumlah PNS yang mengikuti PIM, Diklat Teknis, Diklat Fungsional dan Bimtek.	

**PENGGUNA ANGGARAN,**

**IRWANDI OSMADI, SE**  
NIP. 196709191990031006



## GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

### PERANGKAT DAERAH

: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan

### SUB KEGIATAN

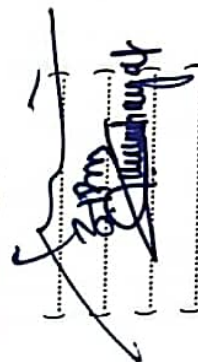
: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	Indikator Gender
<b>PROGRAM:</b> Pengembangan Sumber Daya Manusia  <b>KEGIATAN :</b> Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional  <b>SUB KEGIATAN :</b> Penyenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Fungsional, dan Prajabatan	Sesual Amanat Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dimana Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II dan III merupakan salah satu syarat untuk menduduki Jabatan Eselon II dan III  ➤ Jumlah PNS yang menduduki eselon II saat ini sebanyak 25 orang, yang terdiri dari : Laki-laki 22 orang (84%) Perempuan 3 orang (12%) PNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II sebanyak 7 orang (24%), yang terdiri dari : Laki-laki 6 orang (20%) Perempuan 1 orang (4%)	<b>AKSES :</b> 1. Terbatasnya kuota peserta untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II dan Tk. III sehingga banyak PNS yang menduduki eselon II dan III yang belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II dan Tk. III. 2. PNS laki-laki lebih banyak yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II (84%) dan Tk. III (70%) dibandingkan PNS Perempuan Tk II (12%) dan Tk III (20%)  <b>PARTISIPASI :</b> Jumlah pejabat yang menduduki jabatan eselon II dan III lebih banyak laki-laki (84%) dan (70%)  Jumlah pejabat eselon II III yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. II dan Tk. III lebih Banyak Laki-laki (84%) dan (80%)	1. Keterbatasan kebijakan anggaran mengakibatkan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II dan Tk. III sedikit 2. Lamanya jadwal Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II dan Tk. III sehingga PNS perempuan akan beranggapan akan meninggalkan keluarga	Faktor usia mempengaruhi rendahnya minat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk II dan Tk. III	Terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan	Pendidikan dan Pelatihan bagi pejabat eselon II dan III yang belum pernah mengikuti 1. Membuat edaran keseluruh SKPD 2. Menampung seluruh calon peserta yang memenuhi persyaratan 3. Melakukan nama- nama calon peserta beserta persyaratan kepada Tim Seleksi untuk dilakukan verifikasi 4. Membuat surat tugas bagi calon peserta yang lolos seleksi administrasi 5. Mengirim Peserta untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tk II dan Tk. III ke BPSDM Provinsi Sumatera Barat sebagai Lembaga	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan TK II dan Tk. III bagi PNS Kabupaten Solok Selatan dengan jumlah Peserta 28 orang - Komposisi jensi kelamin peserta, ±50% laki-laki dan ± 40% perempuan.	<b>Kegiatan :</b> Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional  <b>Input :</b> Rp. 1.400.000.000,-  <b>Output :</b> Pentase jumlah PNS yang mengikuti PIM, Diklat Teknis, Diklat Fungsional dan Bimtek.  <b>Outcome :</b> Terwujudnya Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan Tahun 2024 yang responsife gender

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	Indikator Gender
<p>kesatuan bangsa</p> <p>➤ Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengawanan, dan pembedayaan masyarakat</p> <p>➤ Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik</p>	<p>➤ Jumlah PNS yang menduduki eselon III saat ini sebanyak 99 orang, yang terdiri dari:</p> <p>Laki-laki 69 orang (70%)</p> <p>Perempuan 30 orang (30%)</p> <p>PNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III sebanyak 31 orang (32%), yang terdiri dari:</p> <p>Laki-laki 25 orang (80%)</p> <p>Perempuan 6 orang (20%)</p>	<p>KONTROL : Belum terpenuhinya Amanat Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dimana Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk.II dan Tk. III merupakan salah satu syarat untuk menduduki jabatan Eselon II dan III</p> <p>MANFAAT : Rendahnya kompetensi kemampuan pejabat eselon II dan III karena belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. II dan Tk. III</p>						

**TIM PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022**

1. BAPPEDA
2. DP2KB
3. INSPEKTORAT
4. BPKD

  
 (.....)  
 (.....)  
 (.....)

## GENDER BUDGET STATEMENT /GBS (PERNYATAAN ANGGARAN GENDER)

**PERANGKAT DAERAH : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**KEGIATAN : Pengembangan Kompetensi ASN**

Program	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kegiatan	Pengembangan Kompetensi ASN	
Sub Kegiatan	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Indeks Sistem Merit	
Tujuan Kegiatan	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	
Analisa Situasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mengidentifikasi Unit kerja yang dapat disederhanakan</li> <li>2. melakukan peralihan dari jabatan structural menjadi pejabat Fungsional</li> <li>3. menyiapkan mitigasi resiko dengan terjadinya penyederhanaan birokrasi</li> <li>4. penerbitan SK Jabatan fungsional pertama dan perpindahan jabatan</li> </ol>	
Rencana Aksi	Komponen 1	Membangun komitmen seluruh stakeholder untuk melaksanakan perencanaan yang responsif
	Komponen 2	Terwujudnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	Rp. 80.000.000,- (delapan puluh juta rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan	Persentase Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi dan kinerja	

**PENGGUNA ANGGARAN,**

**IRWANDI OSMADI, SE**  
NIP. 196709191990031086



## GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

**PERANGKAT DAERAH  
SUB KEGIATAN**

: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan  
: Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	ISU GENDER		Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kegiatan/Program/Program	Data Pembuka Wawasan	Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	PENGUKURAN HASIL		Indikator Gender	
<b>Program :</b> Kepegawaian Daerah  <b>Kegiatan :</b> Pengembangan Kompetensi ASN  <b>Sub Kegiatan :</b> Pembinaan Jabatan Fungsional  <b>Tujuan :</b> Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	kegiatan ini adalah meningkatkan Profesionalitas Aparatur sehingga tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif, efisien dan inovatif	1. mengidentifikasi Unit kerja yang dapat disederhanakan 2. melakukan peralihan dari jabatan struktural menjadi pejabat Fungsional 3. menyiapkan mitigasi resiko dengan terjadinya penyederhanaan birokrasi 4. penerbitan SK Jabatan fungsional pertama dan perpindahan jabatan			Terwujudnya ASN yang Profesional	1. Penetapan TIM penyederhanaan Birokrasi 2. Fasilitasi Pemetaan unit kerja yang bisa disederhanakan 3. Fasilitasi peralihan dari jabatan struktural menjadi pejabat fungsional 4. Studi komparasi penyederhanaan Birokrasi 5. Monitoring dan evaluasi hasil inpassing ke jabatan fungsional 6. Penerbitan SK jabatan fungsional dan perpindahan jabatan	Data Dasar (Base-Line)		<b>Kegiatan :</b> Pengembangan Kompetensi ASN  <b>Input :</b> Rp 80.000.000  <b>Output :</b> Jumlah ASN Fungsional yang dibina  <b>Outcome:</b> Terwujudnya Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi dan kinerja	



TIM PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022

1. BAPPEDA
2. DP2KB
3. INSPEKTORAT
4. BPKD

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)