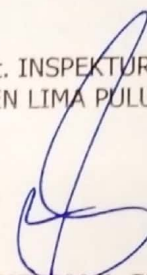


<b>JUMLAH ANGGARAN PROGRAM</b>	-		
<b>RENCANA AKSI</b>	<b>Kegiatan 1</b>	Kegiatan: Penyelenggaraan Pengawasan Internal	
		<b>Masukan</b>	Rp. 1.829.716.000
		<b>Keluaran</b>	LHP, LHR dan LHE yang diterbitkan
		<b>Hasil</b>	Persentase OPD yang memiliki nilai evaluasi AKIP Minimal B (%).
<b>SUMBER DANA</b>	-		
<b>DAMPAK/HASIL/MAMFAAT</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya suatu media sinergitas antara Inspektorat dengan seluruh Organisasi Perangkat Daerah.</li> <li>2. Membantu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam mencapai tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi.</li> <li>3. Dapat mengantisipasi terjadinya penyimpangan atau kesalahan baik dalam perencanaan penganggaran, pelaksanaan, bahkan pertanggungjawaban dan pelaporan pengelolaan keuangan daerah oleh OPD.</li> </ol>		

SARILAMAK, 13 April 2021

Plt. INSPEKTUR  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA



**SUHERMAN, SE**

Pembina Tk I

NIP. 19681225 199703 1 005

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

**SKPD  
TAHUN ANGGARAN**

**: INSPEKTORAT KABUPATEN LIMA PULUH KOTA  
: 2022**

<b>Program</b>	Penyelenggaraan Pengawasan
<b>Kegiatan</b>	Penyelenggaraan Pengawasan Internal
<b>Kode Kegiatan</b>	-
<b>Analisis Situasi</b>	<p>Jumlah dan kualitas aparat pengawas yang profesional belum memadai. Keterbatasan tenaga/aparat pengawas yang profesional sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas pengawasan. Beban kerja pemeriksaan sangat berat, karena jumlah tenaga pemeriksa terbatas seiring bertambahnya tugas, serta pemeriksaan khusus dan pengusutan pengaduan masyarakat, juga pemantauan dan monitoring tindak lanjut terhadap hasil pemeriksaan BPK-RI, Itjen Kementerian dan LPND, serta Inspektorat Provinsi.</p> <p>Kurangnya jumlah dan kualitas pengawasan sangat dirasakan pada saat tingginya frekuensi/jumlah pemeriksaan yang dilakukan baik pemeriksaan kasus/kusus (pengaduan masyarakat) maupun pemeriksaan reguler. Untuk itu aparat pengawas perlu diikutsertakan pelatihan, diklat fungsional dan diklat teknis lainnya</p> <p>Tingkat capaian realisasi PKPT sebesar 87,5%, namun dalam pelaksanaannya jadwal pemeriksaan kadang sering terjadi pergeseran dan belum konsisten dengan waktu yang telah ditetapkan</p> <p>Dengan banyak jumlah laki - laki dalam jabatan Fungsional auditor mempengaruhi dalam penentuan tim pemeriksa dan obrik yang akan dilakukan pemeriksaan. Keterbatasan tenaga/aparat pengawas yang profesional sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas pengawasan. Beban kerja pemeriksaan sangat berat, karena jumlah tenaga pemeriksa terbatas seiring bertambahnya tugas pelaksanaan reviu dan evaluasi oleh inspektorat</p> <p>Pada saat ini Inspektorat kabupaten Lima Puluh Kota memiliki SDM sebanyak 48 dengan rincian laki – laki sebanyak 25 orang dan perempuan sebanyak 23 orang yang artinya laki – laki lebih banyak dari perempuan dengan persentase sebesar 52 %.</p> <p>Adanya kesenjangan SDM, laki-laki lebih banyak yang menduduki jabatan. 1) terbatasnya kapasitas Perempuan belum mencukupinya rekrutmen ASN Baru. 2) belum adanya pendistribusian ASN yang proposional oleh BKPSDM. 3) keengganan dari ASN untuk menduduki jabatan fungsional tertentu</p>
<b>CAPAIAN PROGRAM</b>	<p>Terlaksananya Peningkatan Pemeriksaan, Reviu dan Evaluasi sehingga terwujud pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH dan terlaksananya pengawasan terhadap objek pemeriksaan.</p> <p><b>input:</b> Jumlah Dana</p> <p><b>output:</b> LHP, LHR dan LHE yang diterbitkan.</p> <p><b>outcomes:</b> Persentase OPD yang memiliki nilai evaluasi AKIP Minimal B (%)</p>

GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP) RKA 2022

KOLOM 1	KOLOM 2	KOLOM 3	KOLOM 4	KOLOM 5	KOLOM 6	KOLOM 7	KOLOM 8	KOLOM 9
Kebijakan / Kegiatan Program / Kegiatan Tujuan	Data Pembaca Wiawasan (Data Pilih Gender)	Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Tolok Ukur Kinerja/Data Dasar Base Line	Pengukuran Hasil
Ditulis kebijakan/program/ kegiatan dan tujuan dari kegiatan	Data kuantitatif, kualitatif, hasil kegiatan tahun lalu (hasil evaluasi) dan data dasar atas isu gender yang ada	Rumusan masalah yaitu adanya kesenjangan (pada akses, kontrol, manfaat dan peran laki-laki dan perempuan)	Sebab kesenjangan yang datangnya dari dalam organisasi/SKPD	Sebab kesenjangan yang datangnya dari luar organisasi/SKPD	Apabila tujuan dalam kolom 1 belum responsif gender harus dirumuskan ulang	Rumusan baru atas program atau kegiatan untuk mencapai tujuan	Menjelaskan rumusan Kinerja untuk In put, Output dan Outcomes dari kegiatan yang diselenggarakan	Indikator capaian dan target Kinerja responsif gender (Input, Output dan Outcomes)
Program: Penyelenggaraan Pengawasan Kegiatan: Penyelenggaraan Pengawasan Internal	Jumlah dan kualitas aparat pengawas yang profesional belum memadai. Keterbatasan tenaga/aparat pengawas yang profesional sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas pengawasan. Beban kerja pemeriksaan sangat berat, karena jumlah tenaga pemeriksaan terbatas sering bertambahnya jumlah OPD, serta pemeriksaan khusus dan pengusutan pengadilan masyarakat, juga pemantauan dan monitoring tindak lanjut terhadap hasil pemeriksaan BPK-RI, Ijen Kementerian dan LPND, serta Inspektori Provinsi. Kurangnya jumlah dan kualitas pengawasan sangat dirasakan pada saat lingginya frekuensi/jumlah pemeriksaan yang dilakukan baik pemeriksaan kasus/khusus (pengaduan masyarakat) maupun pemeriksaan regulier. Untuk itu aparat pengawas perlu dikursertakan pelatihan, diklat fungsional dan diklat teknis lainnya	Dengan banyak jumlah laki - laki di APIP mempengaruhi dalam penentuan tim pemeriksa dan obnk yang akan dilakukan pemeriksaan. Keterbatasan tenaga/aparat pengawas yang profesional sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas pengawasan. Beban kerja pengawas sangat berat, karena jumlah tenaga APIP terbatas seiring bertambahnya jumlah OPD Pada saat ini Inspektori kabupaten Lima Puluh Kota memiliki SDM sebanyak 46 orang dan perempuan sebanyak 20 orang yang artinya laki – laki lebih banyak dari perempuan dengan persentase sebesar 76,9 %	1) Adnya kesenjangan SDM, laki-laki lebih banyak yang menduduki jabatan. kapasitas perempuan	1) Rekrutmen ASN baru belum mencukupi kebutuhan 2) pendistribusian ASN yang belum proposional. 3) keengganan dan ASN untuk menduduki jabatan fungsional tertentu 4) Lokasi Objek Pengawasan cukup jauh		Pengawasan Daerah	Input: 1) Panduan Konsultasi 2) Fasilitas 3) Narasumber Output: 1) dokumen yang konsultasi, fasilitator dan narasumber. 2) jumlah tim pemeriksa yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 2 orang perempuan	
Tujuan: Terwujudnya akuntabilitas pemerintahan yang baik dan bersih di Kabupaten Lima Puluh Kota	Tingkat capaian realisasi PKPT sebesar 78%, namun dalam pelaksanaannya jadwal pemeriksaan kadang sering terjadi pergeseran dan belum konsisten dengan waktu yang telah ditetapkan					Kegiatan: Konsultasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan	output: Dokumentasi Peta Pengawasan	output: 1 dokumen prioritas yang responsif gender, dengan adanya pembagian tim pemeriksa yang proposional.
							outcomes: Persentase OPD yang memiliki nilai evaluasi AKIP Minimal B (%)	outcomes: terakomodirnya jumlah jabatan fungsional auditor dan proposional dalam penentuan tim pemeriksa

Sarilamak, 19 April 2021

Pit Inspektur  
Kabupaten Lima Puluh Kota

