PENGAWASAN TERHADAP IMPLEMENTASI PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN YANG RESPONSIF GENDER (PPRG) LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI

Pengawas Pemerintahan Madya
pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Hingga saat ini masih banyak teman sejawat yang belum memahami apa yang dimasud dengan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) dan menanyakan mekanisme serta jadwal pengusulan PPRG oleh OPD, kapan jadwal pengawasan terhadap implementasi PPRG oleh Inspektorat Provinsi/kabupaten/kota, melalui Pengawasan Reguler atau Pengawasan untuk Tujuan Tertentu, dalam bentuk Reviu terhadap Program/kegiatan tahun mendatang atau pengawasan terhadap Program/kegiatan tahun berjalan? Apa saja instrumen yang digunakan untuk melakukan pengawasan PPRG? Untuk menjawab beberapa pertanyaan diatas kita mulai dengan memahami definisi Gender itu sendiri.

Gender adalah konsep yang mengacu pada pembedaan peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat. Jadi bukan pembedaan kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh laki-laki dan perempuan. Sedangkan Responsif Gender adalah keadaan memberikan perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat yang diwujudkan dalam sikap dan aksi untuk mengatasi ketidakadilan yang terjadi karena perbedaan-perbedaan tersebut. Dan untuk mewujudkannya, Perencanaan Responsif Gender yang dilanjutkan dengan Penganggaran Responsif Gender diharapkan dapat menghasilkan Anggaran yang Responsif Gender (ARG), yaitu kebijakan pengalokasian anggaran disusun untuk mengakomodasi kebutuhan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki, direfleksikan dalam dokumen KUA-PPAS, RKA SKPD, dan DPA OPD, diusulkan pada tahapan KUA-PPAS, RKA, menjadi Program/kegiatan dalam DPA OPD.

ARG dimaksud bukan program dan anggaran terpisah untuk perempuan dan laki-laki, namun pola anggaran yang akan menjembatani kesenjangan status, peran dan tanggungjawab antara perempuan dan laki-laki, dan bukan alasan untuk meminta tambahan alokasi anggaran khusus bagi perempuan, selain itu alokasi anggaran tersebut tidak

diperuntukan bagi perempuan sebesar 50%. Jadi PPRG adalah instrumen untuk mengatasi adanya perbedaan atau kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi perempuan dan laki-laki, bertujuan untuk mewujudkan anggaran yang lebih berkeadilan.

Dalam teknis pelaksanaan kegiatan, masing-masing OPD diminta melampirkan *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) dalam penyusunan RKA terhadap kegiatan prioritas unit kerja masing-masing, yaitu dokumen akuntabilitas yang berperspektif gender untuk menginformasikan bahwa suatu kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan telah dialokasikan dana yang memadai untuk menangani permasalahan gender tersebut. Biasanya diprioritaskan pada kegiatan yang memiliki anggaran besar, kegiatan dengan kelompok sasaran memiliki *Gender Gap* (celah gender) yang besar atau kegiatan yang memberi dampak besar terhadap percepatan PUG. Jika OPD terkendala dalam pembuatan GAP dan GBS dapat berkoordinasi dengan Sekretariat Tim PPRG, yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Selanjutnya baru dilakukan pengawasan oleh Inspektorat terhadap PPRG yang telah disusun dengan menilai kualitas GBS, membandingkan realisasi dengan kriteria GBS dan pelaksanaannya.

Dasar hukum pelaksanaan kegiatan PPRG:
Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional; Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019; Permendagri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah; dan Surat Edaran Bersama Menteri BAPPENAS, Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri dan Menteri PP-PA, yang mengamanatkan kepada seluruh Menteri/Kepala Lembaga non Kementerian, Gubernur dan Bupati/Walikota seluruh Indonesia untuk melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan, meneapkan PUG sebagai salah satu isu lintas bidang selain pembangunan berkelanjutan dan pemerintahan yang baik (*good governance*), perencanaan responsif gender diwujudkan menjadi program/kegiatan dalam dokumen RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra SKPD dan Renja SKPD, serta tersusunnya ARG dalam RKA-SKPD, dan diharapkan seluruh K/L, Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota melaksanakan PPRG dengan mengacu pada matrik kesepakatan dalam Strategi Nasional.

Pengawasan terhadap implementasi PPRG bertujuan untuk pemastian mutu (*Quality Assurance*) atas penyelenggaraan PUG dan PPRG, mendorong komitmen Gubernur dan Bupati/Walikota, pemastian program/kegiatan telah responsif gender, ketersediaan instrumen PPRG dan mengoptimalkan efektifitas pelaksanaannya, serta penguatan

pelaksanaan dan pelembagaan PPRG dalam sistem perencanaan dan penganggaran daerah. Diharapkan perencanaan dan penganggaran daerah lebih ekonomis, efektif, dan efisien; serta mengurangi kesenjangan tingkat penerima manfaat pembangunan *(equity)* = 4E.

Sebagai acuan bagi pengawas, pelaksana, dan pihak-pihak yang terkait pada tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam melakukan pengawasan, telah ada Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengawasan Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Pemerintah Daerah tmt. 18 September 2014. Lingkup pengawasan PPRG fokus pada pencapaian *output* dari program/kegiatan (pada lembar GBS) dan pemastian indikator kinerja *output* yang terdapat isu gender didalamnya telah tercapai serta berkontribusi kepada kesetaraan dan keadilan gender. Pelaksanaan pengawasan PPRG terintegrasi melalui mekanisme dan siklus pengawasan tahunan Pemerintah Daerah (Pengawasan Reguler) dalam Program Kerja Pemeriksaan Tahunan Inspektorat (PKPT) atau Pengawasan untuk Tujuan Tertentu. Perbedaan ke-2nya adalah: pada Pengawasan Reguler dengan batasan sesuai kondisi dan kemampuan daerah, misalnya seluruh atau sebagian OPD saja, karena keterbatasan anggaran, waktu dan SDM, sehingga tidak dilakukan secara mendalam. Sedangkan pada Pengawasan untuk Tujuan Tertentu lebih rinci, lebih fokus terhadap OPD tertentu yang bersifat pelayanan atau yang telah didampingi oleh Pokja. Untuk mewujudkan pengawasan PPRG tersebut memerlukan penguatan kapasitas Pengawas/Pemeriksa secara menyeluruh, serta dalam pelaksanaannya dikuatkan dengan Keputusan Kepala Daerah.

Sesuai Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 4 Tahun 2014, pengawasan PPRG dilakukan terhadap program/kegiatan pada tahun berjalan. Namun di Provinsi Sumatera Barat dan Kabupaten/Kota, Reviu PPRG dilakukan terhadap program/kegiatan pada tahun yang akan datang sesuai kesepakatan dalam Rencana Aksi Daerah (RANDA), dan dari segi penamaan Reviu PPRG atau Pengawasan PPRG, sedangkan jadwalnya dilaksanakan setelah Reviu RKA. Pada Tahun 2018 Kegiatan Reviu PPRG ini telah laksanakan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat melalui pemeriksaan regular, sesuai jadwal PKPT pada awal Triwulan IV (Bulan Oktober 2018) yang dilaksanakan terhadap 3 (tiga) program dengan masing-masing 1 (satu) kegiatan OPD, sesuai Instruksi Gubernur Nomor 1/Inst-2018 tentang Implementasi *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) dalam RKA di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 dan Surat Sekda Nomor 005/101/II/Sosbud-Pem/Bappeda-2018 perihal Penyampaian Instruksi Gubernur tentang Pelaksanaan PPRG dan Keputusan Gubernur tentang Pokja PUG dan Focal Point, untuk usulan anggaran kegiatan Tahun 2019. Sedangkan Reviu PPRG Tahun 2019 berdasarkan Instruksi Gubernur Nomor 4/Inst-2019

tentang Implementasi *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) dalam RKA di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020, yang dilaksanakan pada minggu I Bulan Oktober 2019.

Sama halnya dengan kegiatan pengawasan lainnya, sebelum dimulai kegiatan pengawasan, dibuat Pedoman Pengawasan dan disusun Program Kerja Pengawasan (PKP). Tahapan pengawasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Pengawasan; yaitu langkah-langkah persiapan yang harus dilaksanakan, dimasukkan dalam PKPT, Surat Pemberitahuan dan Surat Tugas, dan Survei Pendahuluan. Penentuan kriteria berdasarkan Juklak PPRG untuk Pemerintah Daerah, mencakup pemenuhan atas ketersediaan, kualitas dan pelaksanaan GBS.
2. Mengukur Program/Kegiatan yang dilaksanakan; melalui reviu dokumen, wawancara atau diskusi dengan pelaksana kegiatan dan penerima manfaat, sehingga Pengawas memiliki data dan informasi yang memadai terkait ketersediaan, kualitas dan pelaksanaan GBS.
3. Membandingkan realisasi dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan.
4. Saran rekomendasi perbaikan untuk perbaikan pelaksanaan PPRG ke depan, disesuaikan dengan kondisi yang sudah tercapai. Rekomendasi ditujukan pada pemangku kepentingan yaitu: Kepala Daerah, Pokja PUG, TAPD serta OPD itu sendiri.
5. Pemaparan hasil temuan dan rekomendasi;
6. Pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan tahun sebelumnya; dan
7. Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan (LHP) pelaksanaan PPRG, Format Laporan disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 dan disesuaikan dengan bentuk pengawasan (Pengawasan reguler atau Pengawasan untuk Tujuan Tertentu).

Penentukan Kriteria berdasarkan Juklak PPRG untuk Pemerintah Daerah, mencakup:

- Pemenuhan atas ketersediaan GBS sesuai Regulasi, jumlah GBS yang disusun OPD sesuai kebijakan daerah tentang PPRG, misal 3 (tiga) program/kegiatan;
- Kualitas GBS; program/kegiatan terpilih merupakan program strategis dan prioritas, mendukung pencapaian prioritas pembangunan nasional dan target-target MDGs, termuat dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJMD dan RKPD), penting untuk mengatasi isu gender, analisa situasi menyajikan data yang relevan, data terpilah atau data spesifik gender, isu gender jelas, ada keterkaitan antara analisis situasi dengan rencana aksi dan indikator kinerjanya SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timebond*), anggaran untuk menangani permasalahan/isu gender.
- Pelaksanaan GBS, Program/kegiatan pada Lembar GBS mengalami siklus APBD agar menjadi acuan dan indikator output dapat tercapai.

Kolom untuk membandingkan Realisasi dengan Pelaksanaan PPRG:

No	Aspek	Kriteria		Kondisi
		Regulasi	**Standar**	
1	Pemenuhan ketersediaan GBS	a. Permendagri No.67 Th.2011 b. SEB Stranas percepatan PUG melalui PPRG	OPD telah menyusun GBS	OPD telah menyusun GBS
2	Kualitas GBS	a. SEB Stranas percepatan PUG melalui PPRG	b. Program/kegiatan terpilih merupakan program strategis dan prioritas; • mendukung pencapaian prioritas pembangunan nasional dan target-target MDGs, • termuat dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJMD dan RKPD) • penting untuk mengatasi isu gender	Program/kegiatan yang dipilih merupakan program strategis dan prioritas
		a. Juklak PPRG sebagai lampiran Stranas percepatan PUG melalui PPRG	b. Analisa situasi menyajikan data yang relevan, data terpilah atau data spesifik gender	• Data telah disajikan, relevan, data terpilah atau data spesifik gender
		a. Juklak PPRG sebagai lampiran Stranas percepatan PUG melalui PPRG	b. Analisa situasi menyajikan isu gender jelas	• Menyajikan isu gender secara jelas termasuk tujuan rencana aksi
		c. Juklak PPRG sebagai lampiran Stranas percepatan PUG melalui PPRG	d. Ada keterkaitan antara analisis situasi dengan rencana aksi	Ada keterkaitan logis antara analisa situasi, rencana aksi dan indikator kinerja
3	Pelaksanaan GBS	Permendagri No.13 Th.2006	Indikator output tercapai	Indikator output tercapai sebagian disebabkan: • target tidak terealisasi; • strategi pencapaian tidak mengacu pada target; • …dst

Berikut Contoh Ilustrasi penyusunan GBS salah satu kegiatan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019;

GENDER BUDGET STATEMENT (GBS)
INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2019

Program	Peningkatan Fungsi Pengawasan dan Penegakan Hukum
Kegiatan	Peningkatan Pemeriksaan Reviu dan Evaluasi
Kode Rekening	3.00.01.3.00.01.01.183.1971.
Analisis situasi	1. Data Pembuka Wawasan/Data Pilah Gender • Inspektorat Daerah mempunyai tugas melakukan pemeriksaan/pengawasan terhadap pelaksanaan Urusan Pemerintahan di Daerah Provinsi sebanyak 53 obrik, dan pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebanyak 10 obrik. • Pemeriksaan/pengawasan dilakukan terhadap 63 obrik Provinsi/Kabupaten/Kota, Reviu Laporan Keuangan sebanyak 50 OPD, Reviu LKPD Provinsi, Reviu RKA sebanyak 50 OPD dan Evaluasi SAKIP sebanyak 50 OPD. • Dari data kepegawaian Tahun 2019, jumlah SDM sebagai Pengawas/Pemeriksa sebanyak 35 orang terdiri dari: **Laki-laki / Perempuan / Jumlah** Auditor: 7 / 12 / 19 Pengawas Pemerintahan: 7 / 7 / 14 JFU: 2 / - / 2 **Total: 16 / 19 / 35** • Pengawas/Pemeriksa yang telah bersertifikat sebanyak 29 orang dan yang belum bersertifikat sebanyak 6 orang, sebagai berikut: **Laki-laki / Perempuan / Jumlah** Auditor: 6 / 12 / 18 Pengawas Pemerintahan: 5 / 6 / 11 **Total: 11 / 18 / 29** • Dalam penyusunan Tim untuk melakukan pemeriksaan tidak berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, namun berdasarkan kompetensi yang dimiliki, termasuk penunjukan Pengawas/Pemeriksa sebagai Pengendali Teknis yang bersertifikat sebanyak 16 orang dan Ketua Tim sebanyak 9 orang, terdiri dari: **Pengendali Teknis /Madya**: **Laki-laki / Perempuan / Jumlah** Auditor: 1 / 7 / 8 Pengawas Pemerintahan: 3 / 7 / 10 **Total: 3 / 13 / 16** **Ketua Tim / Muda**: **Laki-laki / Perempuan / Jumlah** Auditor: 2 / 5 / 7 Pengawas Pemerintahan: 4 / - / 4 **Total: 4 / 5 / 9** Jika dibandingkan beban kerja yang seharusnya dijalankan jumlah Pengawas/Pemeriksa dari segi kuantitas masih kurang. • Pembinaan/peningkatan kualitas SDM masih terbatas, Diklat/Bimtek/Sosialisasi,

terutama dalam pengiriman diklat teknis bidang pengawasan, terkait dengan padatnya jadwal pemeriksaan dalam setahun.

	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Auditor	12	7	19
Pengawas Pemerintahan	7	7	14
JFU	4	-	4
Total	**23**	**14**	**37**

Dengan minimnya jumlah Pengawas/Pemeriksa yang melaksanakan tugas, dengan pengiriman SDM mengikuti Diklat/Bimtek/Sosialisasi akan mengurangi jumlah SDM dan berdampak pada kualitas hasil pengawasan.

- Perilaku dan kesungguhan individu dalam melaksanakan pemeriksaan mempengaruhi waktu penyelesaian tugas oleh Tim, sehingga perlu figur Ketua Tim/Pengendali Teknis dalam mendisiplinkan anggota Tim, terutama laki-laki.
- Motivasi Pengawas/Pemeriksa untuk terus meningkatkan kemampuan secara mandiri masih kurang.
- Minimnya sarana dan prasarana mendukung pemeriksaan, seperti: laptop, komputer, printer, mobil ke lapangan.
- Upaya mengatasi kekurangan jumlah Pengawas/Pemeriksa dibandingkan target dan sasaran pengawasan setahun dengan cara mengikutsertakan SDM Pengawas/JFU pada Sekretariat, dan terkadang untuk kasus-kasus emergensi mengambil personil yang sedang bertugas (overlapp) tugas.
- Untuk meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan tugas pengawasan harus ada pemberian reward/insentif dari pimpinan.

2. Issu dan Faktor Kesenjangan Gender

Akses:

- Laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama dalam Tim Pemeriksaan.
- Laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama untuk mengikuti Diklat/ Bimtek/Sosialisasi.

Partisipasi:

Pemeriksa/Pengawas Perempuan lebih telaten, teliti, memiliki keuletan dan kesungguhan dalam bekerja, sedangkan minat dan keseriusan Pemeriksa/Pengawas laki-laki kurang.

Kontrol:

Pemeriksa/Pengawas laki-laki dan perempuan tidak memiliki kewenangan dalam menentukan jumlah personil dalam suatu Tim karena telah diatur jumlah maksimal Pemeriksa/Pengawas beserta anggarannya dalam PKPT, dan yang menjadi Pengendali Teknis/Ketua Tim ditunjuk oleh atasan berdasarkan kompetensi dan sertifikasi yang dimiliki.

Manfaat:

Karena jumlah Pemeriksa/Pengawas perempuan lebih banyak daripada laki-laki, dalam suatu penugasan Pemeriksa/Pengawas perempuan mendapat lebih banyak manfaat.

Penyebab Kesenjangan Internal:

- Penyusunan Tim tidak berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan namun berdasarkan kompetensi yang dimiliki, termasuk penunjukan Pengendali Teknis dan Ketua Tim.
- Profesionalisme tenaga Pemeriksa/Pengawas belum merata baik dari segi kapasitas dan kompetensinya.
- Belum proporsionalnya jumlah Pemeriksa/Pengawas yang tersedia dibandingkan dengan kebutuhan operasional pelaksanaan pemeriksaan dalam setahun.
- SPI belum berjalan sebagaimana mestinya sehingga kelemahan, hambatan serta penyimpangan dan pelanggaran belum dapat dicegah secara dini.

Penyebab Kesenjangan Eksternal:

- Overlapp pemeriksaan reguler dan jadwal pengiriman diklat menimbulkan kurangnya

	minat Pemeriksa/Pengawas mengikuti diklat, terutama yang berlangsung lama. • Dukungan masyarakat yang secara spontan telah melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan, berbagai bentuk penyelewengan yang telah dilaksanakan oleh aparat pemerintah dilaporkan oleh masyarakat kepada Gubernur atau aparat pengawas. • Perubahan sistem politik ke arah yang lebih demokratis dan anti KKN sangat kondusif bagi berkembangnya proses pengawasan • Tuntutan masyarakat terhadap pemberantasan tindak pidana korupsi, transparansi dan akuntabilitas. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka dipandang perlu menambah jumlah SDM Pemeriksa/Pengawas laki-laki dan perempuan, dan meningkatkan kompetensi Pemeriksa/Pengawas yang sudah ada.		
CAPAIAN PROGRAM	1. Tolak Ukur • Meningkatnya kuantitas dan kualitas Tenaga Pemeriksa/Pengawas laki-laki dan perempuan untuk melakukan pemeriksaan. • Penurunan nilai kerugian daerah, rekomendasiatas LHP yang ditindaklanjuti, tingkat Kematangan Implementasi SPIP, perangkat Daerah Provinsi menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) 2. Indikator Target Kinerja • Tersedianya Tenaga Pemeriksa/Pengawas yang kompeten dan proporsional untuk melaksanakan pemeriksaan dalam setahun. • 7,8%; 75%; Level 3 ; 6 Perangkat Daerah.		
JUMLAH ANGGARAN PROGRAM	Rp. xxx,-		
RENCANA AKSI	Kegiatan1	Peningkatan Pemeriksaan Reviu dan Evaluasi	
		Masukan	Rp. xxx
		Keluaran	Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang diterbitkan
		Hasil	Jumlah obrik yang diperiksa
	Kegiatan2	Pengembangan dan Peningkatan Wawasan Aparatur Pengawasan	
		Masukan	Rp. xxx
		Keluaran	Terkirimnya peserta untuk mengikuti Bimtek, Sosialisasi dan Diklat Teknis.
		Hasil	Meningkatnya pengetahuan dan wawasan Pemeriksa/Pengawas

Demikian tahapan dalam melaksanakan pengawasan implementasi PPRG lingkup Pemerintah Daerah, baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota.

MATRIK *GENDER ANALYSIS PATHWAY* (GAP)

OPD : Inspektorat

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	Basis Data (Base-Line)	Indikator Kinerja
Program : Peningkatan Fungsi Pengawasan dan Penegakan Hukum **Kegiatan :** Peningkatan Pemeriksaan Reviu dan Evaluasi **Tujuan:**	• Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Urusan Pemerintahan di Daerah Provinsi sebanyak 53 obrik, dan pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kab /Kota sebanyak 10 obrik. • Pemeriksaan dilakukan terhadap 63 obrik Provinsi/ Kab/Kota, Reviu Laporan Keuangan sebanyak 50 OPD, Reviu LKPD Provinsi, Reviu RKA sebanyak 50 OPD dan Evaluasi SAKIP sebanyak 50 OPD. • Dari data kepegawaian Tahun 2019, jumlah SDM sebagai Pengawas/ Pemeriksa sebanyak 35 orang terdiri dari 19 orang Auditor, 14 orang P2 dan 2 orang JFU. • Pengawas/Pemeriksa bersertifikat sebanyak 29 orang dan yang belum bersertifikat sebanyak 6 orang. • Dalam penyusunan Tim untuk melakukan pemeriksaan tidak berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, namun berdasarkan kompetensi yang dimiliki, termasuk penunjukan	**Akses :** • Laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama dalam Tim Pemeriksaan. • Laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama untuk mengikuti Diklat/ Bimtek/Sosialisasi. **Partisipasi :** • Pemeriksa/Pengawas Perempuan lebih telaten, teliti, memiliki keuletan dan kesungguhan dalam bekerja, sedangkan minat dan keseriusan Pemeriksa/Pengawas laki-laki kurang. **Kontrol :** • Pemeriksa/Pengawas laki-laki dan perempuan tidak memiliki kewenangan dalam menentukan jumlah personil dalam suatu Tim karena telah diatur jumlah maksimal Pemeriksa/ Pengawas beserta anggarannya dalam PKPT, dan yang menjadi Pengendali Teknis/Ketua Tim ditunjuk oleh atasan berdasarkan kompetensi dan sertifikasi yang dimiliki. **Manfaat :**	• Penyusunan Tim tidak berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan namun berdasarkan kompetensi yang dimiliki, termasuk penunjukan Pengendali Teknis dan Ketua Tim. • Profesionalisme tenaga Pemeriksa/Pengawas belum merata baik dari segi kapasitas dan kompetensinya. • Belum proporsionalnya jumlah Pemeriksa/ Pengawas yang tersedia dibandingkan dengan kebutuhan operasional pelaksanaan pemeriksaan dalam setahun. • SPI belum berjalan sebagaimana mestinya sehingga kelemahan, hambatan serta penyimpangan dan pelanggaran belum dapat dicegah secara dini.	• Overlapp pemeriksaan reguler dan jadwal pengiriman diklat menimbulkan kurangnya minat Pemeriksa/ Pengawas mengikuti diklat, terutama yang berlangsung lama. • Dukungan masyarakat yang secara spontan telah melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan, berbagai bentuk penyelewengan yang telah dilaksanakan oleh aparat pemerintah dilaporkan oleh masyarakat kepada Gubernur atau aparat pengawas. • Perubahan sistem politik ke arah yang lebih demokratis dan anti KKN sangat kondusif bagi berkembangnya proses pengawasan • Tuntutan masyarakat terhadap pemberantasan tindak pidana korupsi, transparansi dan akuntabilitas.	• Terwujudnya akuntabilitas pemerintahan yang baik dan bersih di Provinsi Sumatera Barat	• Peningkatan Pemeriksaan Reviu Input : Output : Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang diterbitkan Outcome : Jumlah obrik yang diperiksa	• Pada tahun 2019, jumlah obrik sebanyak 63 obrik. • Jumlah Pemeriksa/Pengawas laki-laki dan perempuan yang dikirim diklat	**Kegiatan** Peningkatan Pemeriksaan Reviu dan Evaluasi Input (Target Kinerja): Jumlah Dana (Rp. xxx) Output (Target Kinerja) : Jumlah kasus yang ditangani (100%) Outcome (Target Kinerja) : Jumlah masalah yang diselesaikan (100%)

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	Basis Data (Base-Line)	Indikator Kinerja
	Pengawas/Pemeriksa sebagai Pengendali Teknis yang bersertifikat sebanyak 16 orang dan Ketua Tim sebanyak 9 orang, terdiri dari: Pengendali Teknis /Madya sebanyak 9 orang dan Ketua Tim sebanyak 7 orang. ● Pembinaan/peningkatan kualitas SDM masih terbatas, Diklat/Bimtek/Sosialisasi, terutama dalam pengiriman diklat teknis bidang pengawasan, terkait dengan padatnya jadwal pemeriksaan dalam setahun. ● Dengan minimnya jumlah Pengawas/Pemeriksa yang melaksanakan tugas, dengan pengiriman SDM mengikuti Diklat/Bimtek/Sosialisasi akan mengurangi jumlah SDM dan berdampak pada kualitas hasil pengawasan. ● Perilaku dan kesungguhan individu dalam melaksanakan pemeriksaan mempengaruhi waktu penyelesaian tugas oleh Tim, sehingga perlu figur Ketua Tim/Pengendali Teknis dalam mendisiplinkan anggota Tim, terutama laki-laki. ● Motivasi Pengawas/ Pemeriksa untuk terus meningkatkan kemampuan secara mandiri masih kurang. ● Minimnya sarana dan prasarana mendukung pemeriksaan, seperti: laptop, komputer, printer, mobil ke	● Karena jumlah Pemeriksa/ Pengawas perempuan lebih banyak daripada laki-laki, dalam suatu penugasan Pemeriksa/Pengawas perempuan mendapat lebih banyak manfaat.						

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	Basis Data (Base-Line)	Indikator Kinerja
	lapangan. ● Upaya mengatasi kekurangan jumlah Pengawas/Pemeriksa dibandingkan target dan sasaran pengawasan setahun dengan cara mengikutsertakan SDM Pengawas/JFU pada Sekretariat, dan terkadang untuk kasus-kasus emergensi mengambil personil yang sedang bertugas (overlapp) tugas. ● Untuk meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan tugas pengawasan harus ada pemberian reward/insentif dari pimpinan.							