

**LEMBAR KERJA 1: ANALISIS GENDER DENGAN
GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)**

1. Menyusun Cascading Kinerja

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran	Outcome	Program Prioritas
Terwujudnya Pariaman Kota Wisata yang Maju Kreatif Berbasis Agama dan Berbudaya	1) Mewujudkan pembangunan manusia yang berkualitas 2) Mewujudkan perekonomian Masyarakat adil dan merata yang inklusif berbasis potensi unggulan dan kearifan lokal 3) Mewujudkan infrastruktur berkualitas ramah lingkungan dan mitigasi bencana berkelanjutan 4) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang profesional transparan akuntabel dan inovatif serta pelayanan publik yang prima 5) Membangun ketahanan budaya dan pariwisata yang berdasarkan ABSSBK	Tersedianya Tenaga Kerja Siap Pakai / Mandiri	Meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang lerampil, produktif, dan berdaya saing.	Meningkatnya <i>skill</i> pencari kerja sesuai kompetensi di Kota Pariaman	Program: Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja Kegiatan: Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi Sub Kegiatan: Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi

2. Menyusun analisis gender sektoral yang menggunakan Gender Analysis Pathway:

Tentukan Satu Isu Gender Strategis	Identifikasi faktor penyebab	Susun Rencana Aksi	Identifikasi PD relevan
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pariaman berada di kisaran 5,62% dari total angkatan kerja, yang mencakup sekitar 2.746 orang. Dimana terdapat disparitas antara pengangguran pria dan Wanita, tingkat pengangguran terbuka laki-laki (TPTL) mencapai 7,07% sedangkan perempuan (TPTP) sebesar 2,81%. Meskipun tingkat pengangguran perempuan terlihat lebih rendah, kondisi ini belum sepenuhnya menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesempatan kerja yang lebih baik. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh rendahnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja akibat faktor sosial, budaya, dan tanggung jawab domestik yang masih melekat pada perempuan. Data pelatihan kerja berbasis kompetensi menunjukkan adanya ketimpangan partisipasi antara laki-laki dan perempuan. Pada Tahun 2023 jumlah peserta pelatihan sebanyak 192 orang, terdiri dari 158 laki-laki dan 34 perempuan. Kemudian pada Tahun 2024 jumlah peserta pelatihan sebanyak 23 orang dengan rincian 20 laki-laki dan 3 perempuan. Data ini menunjukkan bahwa akses dan partisipasi perempuan terhadap	Ranah Masyarakat : Pada ranah masyarakat, masih terdapat budaya dan pola pikir yang menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama, sedangkan perempuan lebih diarahkan pada peran domestik dan pengurus rumah tangga. Kondisi ini menyebabkan perempuan memiliki keterbatasan waktu dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja maupun memasuki dunia kerja. Selain itu, masih terdapat stereotip gender bahwa pekerjaan teknis dan pelatihan berbasis kompetensi lebih cocok diikuti oleh laki-laki. Akibatnya, minat dan dukungan terhadap perempuan untuk mengikuti pelatihan kerja menjadi lebih rendah. Beban ganda yang dialami perempuan juga menjadi faktor penghambat, karena perempuan harus membagi waktu antara pekerjaan rumah tangga dan kegiatan peningkatan kompetensi. Di sisi lain, kurangnya dukungan keluarga dan lingkungan sosial terhadap perempuan dalam mengembangkan keterampilan kerja turut menyebabkan rendahnya partisipasi perempuan dalam	• Perbaiki prosedur identifikasi dan rekrutment calon peserta pelatihan, sehingga mengakomodir kebutuhan peserta laki-laki dan perempuan • Sinkronisasi kebutuhan peserta dengan rencana pelatihan • Melakukan kerjasama dengan BBPVP (Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas) dan BPVP (Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas); • Menyebarkan informasi pelatihan berbasis kompetensi; • Monitoring dan evaluasi pelatihan dan pasca pelatihan	Identifikasi PD Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Pariaman. Identifikasi Program Program: Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan: Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi Sub Kegiatan: Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Tujuan: Tersedianya Tenaga Kerja Siap Pakai / Mandiri Sasaran : Pencari kerja dan masyarakat usia produktif yang membutuhkan peningkatan keterampilan kerja melalui pelatihan berbasis klaster kompetensi agar lebih siap kerja dan mampu bersaing di dunia kerja maupun berwirausaha. Keluaran : Jumlah peserta yang terlatih berdasarkan unit kompetensi

program pelatihan kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki. Selain itu, terdapat beberapa bentuk ketidakadilan gender yang masih terjadi. Bentuk stereotip gender masih memengaruhi pandangan masyarakat bahwa bidang kerja tertentu lebih cocok untuk laki-laki dibandingkan perempuan. Perempuan juga menghadapi beban ganda, yaitu menjalankan peran domestik dalam rumah tangga sekaligus berupaya terlibat dalam kegiatan ekonomi. Kondisi ini menyebabkan perempuan memiliki keterbatasan waktu dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan maupun memasuki dunia kerja. Di samping itu, subordinasi perempuan dalam pengambilan keputusan keluarga dan lingkungan sosial juga dapat menghambat perempuan untuk mengembangkan kompetensi dan kariernya. Dalam hal ini jenis pelatihan keterampilan ditentukan oleh banyak atau tidaknya calon peserta yang mendaftar Kemudian Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Pariaman maka pelatihan dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta. Dan Terbatasnya jumlah LPK Swasta yang telah terakreditasi dan mempunyai jurusan pelatihan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan	program pelatihan. Hal ini berdampak pada rendahnya akses, partisipasi, serta manfaat yang diterima perempuan dibandingkan laki-laki. Ranah Pemerintah : Pada ranah pemerintah, pelaksanaan program pelatihan kerja belum sepenuhnya responsif gender. Hal ini terlihat dari masih rendahnya keterlibatan perempuan dalam kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Program pelatihan yang tersedia belum sepenuhnya mempertimbangkan kebutuhan perempuan, baik dari jenis pelatihan, jadwal kegiatan, maupun fasilitas pendukung yang ramah perempuan. Selain itu, sosialisasi program pelatihan kepada perempuan masih belum optimal sehingga informasi terkait kesempatan pelatihan belum menjangkau seluruh kelompok perempuan usia kerja. Keterbatasan data terpilah gender dan analisis gender dalam perencanaan program juga menyebabkan kebijakan yang dihasilkan belum sepenuhnya mampu mengurangi kesenjangan gender di sektor ketenagakerjaan. Kurangnya penguatan kebijakan afirmatif untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pelatihan kerja juga menjadi salah satu penyebab rendahnya		sebanyak 16 orang Anggaran : Rp. 235.317.500,- Output : Meningkatnya jumlah pencari kerja yang telah dilatih Outcome : Meningkatnya <i>skill</i> pencari kerja sesuai kompetensi di Kota Pariaman Dampak : Meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang terampil, produktif, dan berdaya saing. Impact : Menurunnya angka pengangguran di Kota Pariaman
---	---	--	--

Dengan demikian, diperlukan upaya pengarusutamaan gender dalam sektor ketenagakerjaan melalui peningkatan akses perempuan terhadap pelatihan kerja, penyediaan program pelatihan yang responsif gender, pemberian dukungan fasilitas yang ramah perempuan, serta penguatan sosialisasi mengenai pentingnya kesetaraan kesempatan kerja bagi laki-laki dan perempuan. Kesenjangan APKM : Akses: Akses merupakan kesempatan yang dimiliki laki-laki dan perempuan untuk memperoleh informasi, fasilitas, layanan, dan mengikuti program pelatihan kerja. Berdasarkan data pelatihan kerja tahun 2023 dan 2024, peserta perempuan masih jauh lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan belum memiliki akses yang setara terhadap program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Partisipasi : Partisipasi adalah keterlibatan laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan kegiatan atau program. Dalam kegiatan pelatihan kerja, partisipasi laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Tahun 2023 terdapat 158 peserta laki-laki dan 34	keterlibatan perempuan dalam program peningkatan kompetensi kerja. Berdasarkan identifikasi tersebut, akar masalah dari kesenjangan gender pada sektor ketenagakerjaan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah masih rendahnya kesetaraan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat program pembangunan. Akar masalah tersebut dipengaruhi oleh: • Budaya patriarki dan stereotip gender yang masih kuat di masyarakat. • Tingginya beban domestik perempuan sehingga membatasi keterlibatan perempuan dalam pengembangan kompetensi kerja. • Belum optimalnya kebijakan dan program pelatihan kerja yang responsif gender. • Kurangnya dukungan fasilitas dan mekanisme afirmatif untuk meningkatkan partisipasi perempuan. • Belum maksimalnya pemanfaatan data terpilah gender dalam perencanaan program ketenagakerjaan.		
---	---	--	--

peserta perempuan, sedangkan tahun 2024 terdapat 20 peserta laki-laki dan 3 peserta perempuan. Kondisi ini menunjukkan rendahnya keterlibatan perempuan dalam peningkatan keterampilan kerja. Kontrol : Kontrol merupakan kemampuan laki-laki dan perempuan dalam mengambil keputusan serta menentukan pilihan terhadap pemanfaatan program atau sumber daya. Pada sektor kelenagakerjaan, perempuan sering kali memiliki keterbatasan kontrol karena masih dipengaruhi oleh peran domestik, izin keluarga, maupun stereotip bahwa pekerjaan tertentu lebih cocok untuk laki-laki. Hal ini dapat mengurangi kesempatan perempuan untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan kompetensi kerja. Manfaat : Manfaat adalah hasil atau dampak yang diperoleh laki-laki dan perempuan dari suatu program. Karena jumlah peserta laki-laki lebih banyak dalam pelatihan kerja, maka manfaat yang diterima, seperti peningkatan keterampilan, peluang kerja, dan peningkatan pendapatan, juga lebih banyak			
--	--	--	--

dirasakan oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Akibatnya, perempuan berpotensi tertinggal dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dan daya saing di dunia kerja.			
--	--	--	--

3. Mengidentifikasi program, kegiatan, sub kegiatan yang berkontribusi pada pelaksanaan pembangunan kesetaraan gender, dengan mengisi tabel berikut ini :

Rencana Aksi	Nama Program	Nama Kegiatan	Nama Sub Kegiatan	Nama Perangkat Daerah Pelaksana
- Perbaikan prosedur identifikasi dan rekrutment calon peserta pelatihan, sehingga mengakomodir kebutuhan peserta laki-laki dan perempuan - Sinkronisasi kebutuhan peserta dengan rencana pelatihan - Melakukan kerjasama dengan BBPVP (Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas) dan BPVP (Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas); - Menyebarkan informasi pelatihan berbasis kompetensi;	Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Kompetensi Unit	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Pariaman

• Monitoring dan evaluasi pelatihan dan pasca pelatihan				
---	--	--	--	--

Pariaman, Juni 2026

KEPALA BIDANG TENAGA KERJA
Selaku PPTK



YATI SYERLINA, SE, ME
NIP. 197307132005012010

**LEMBAR KERJA 2: KAK YANG RESPONSIF GENDER (GENDER ACTION BUDGET/GAB)
DPMPTSPNAKER KOTA PARIAMAN**

KERANGKA ACUAN KERJA/TERM OF REFERENCE

SUB KEGIATAN

**Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja
Berdasarkan Klaster Kompetensi**

TA 2027

Perangkat Daerah	Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
Program	Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja
Kegiatan	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
Sub kegiatan	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
Kode Subkegiatan	2.07.03.2.01.0001
Kinerja	Tersedianya pencari kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan di Kota Pariaman
Indikator	Jumlah Tenaga Kerja Siap Pakai/Mandiri
Satuan	1 Laporan

A. Latar Belakang

- **Dasar Hukum**

- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
- Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
- Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
- Peraturan Walikota Pariaman Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Pengarusutamaan Gender;
- Peraturan Walikota Pariaman Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pariaman Tahun 2024-2026.

- **Gambaran Umum**

Isu gender dalam sektor ketenagakerjaan perlu menjadi perhatian karena masih terdapat perbedaan kondisi dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pekerjaan, mengembangkan keterampilan, serta menikmati hasil pembangunan. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kondisi tersebut adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan data Sakemas Kota Pariaman, pada Tahun 2023 Tingkat Pengangguran Terbuka laki-laki mencapai 8,05%, sedangkan perempuan sebesar 2,50%. Secara angka, kondisi ini terlihat menunjukkan bahwa pengangguran laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Namun apabila dianalisis lebih dalam, rendahnya TPT perempuan belum tentu menggambarkan bahwa perempuan memiliki kesempatan kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut justru dapat menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih rendah. Banyak perempuan yang tidak masuk ke dalam kategori pencari kerja karena lebih banyak berada pada pekerjaan domestik, mengurus rumah tangga, atau tidak memiliki akses dan kesempatan untuk bekerja.

Pada Tahun 2024 terjadi perubahan kondisi dimana Tingkat Pengangguran Terbuka perempuan meningkat menjadi 6,71%, sedangkan laki-laki sebesar 4,31%. Dan pada tahun 2025 terjadi perubahan kondisi dimana Tingkat Pengangguran Terbuka perempuan meningkat menjadi 5,07% sedangkan laki-laki sebesar 5,23%. Meskipun tingkat pengangguran perempuan terlihat lebih rendah, kondisi ini belum sepenuhnya menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesempatan kerja yang lebih baik. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh rendahnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja akibat faktor sosial, budaya, dan tanggung jawab domestik yang masih melekat pada perempuan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa isu gender dalam ketenagakerjaan bukan hanya berkaitan dengan jumlah pengangguran, tetapi juga berkaitan dengan kesempatan yang setara antara laki-laki dan perempuan. Dalam banyak kasus, perempuan sering menghadapi hambatan yang tidak dialami laki-laki, seperti beban ganda dalam rumah tangga, keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan kerja, serta anggapan bahwa pekerjaan tertentu lebih cocok dilakukan oleh laki-laki. Akibatnya, perempuan memiliki akses dan partisipasi yang lebih rendah dalam pengembangan kompetensi maupun dunia kerja.

Isu gender ini perlu dibahas karena ketimpangan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan dapat berdampak langsung terhadap kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah. Ketika perempuan memiliki keterbatasan akses terhadap pekerjaan dan peningkatan keterampilan, maka potensi sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, rendahnya keterlibatan perempuan dalam sektor ekonomi juga dapat memengaruhi pendapatan keluarga, tingkat kemandirian ekonomi perempuan, serta kualitas hidup masyarakat secara umum.

Pembahasan isu gender juga penting sebagai bagian dari pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah. Pemerintah perlu memastikan bahwa setiap kebijakan dan program ketenagakerjaan memberikan kesempatan yang adil bagi laki-laki dan perempuan. Tanpa adanya perhatian terhadap isu gender, program pembangunan berpotensi hanya dinikmati oleh kelompok tertentu dan dapat memperlebar kesenjangan sosial.

Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang responsif gender melalui peningkatan akses perempuan terhadap pelatihan kerja berbasis kompetensi, penyediaan kesempatan kerja yang setara, penguatan pemberdayaan ekonomi perempuan, serta perubahan pola pikir masyarakat mengenai peran perempuan dalam dunia kerja. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan kesenjangan gender dalam sektor ketenagakerjaan di Kota Pariaman dapat dikurangi dan pembangunan daerah dapat berjalan lebih inklusif dan berkeadilan.

B. Penerima Manfaat

Penerima manfaat dari kegiatan ini adalah : Pencari Kerja di Kota Pariaman (16 orang)

C. Strategi untuk Mencapai Kinerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi serta mengurangi kesenjangan gender pada sektor ketenagakerjaan, diperlukan strategi yang terarah

dan responsif gender agar laki-laki dan perempuan memperoleh kesempatan yang setara dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat program pelatihan. Adapun strategi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Prosedur Identifikasi dan Rekrutmen Calon Peserta Pelatihan

Strategi yang dilakukan yaitu memperbaiki mekanisme pendataan dan seleksi calon peserta pelatihan dengan menggunakan data terpilah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan kondisi sosial ekonomi. Selain itu, proses rekrutmen perlu mempertimbangkan kebutuhan dan hambatan yang dihadapi laki-laki maupun perempuan agar pelatihan dapat diakses secara setara.

Rencana aksi:

- Menyusun sistem pendataan calon peserta berbasis data gender.
- Memberikan kesempatan dan kuota yang seimbang bagi peserta laki-laki dan perempuan.
- Melakukan sosialisasi langsung kepada kelompok perempuan dan pencari kerja perempuan di desa/kelurahan.
- Menyesuaikan jadwal dan metode pelatihan agar lebih ramah bagi perempuan yang memiliki beban domestik.

2. Sinkronisasi Kebutuhan Peserta dengan Rencana Pelatihan

Strategi ini dilakukan agar jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kebutuhan peserta, baik laki-laki maupun perempuan. Dengan demikian pelatihan dapat memberikan manfaat yang optimal dan meningkatkan peluang kerja peserta.

Rencana aksi:

- Melakukan survei kebutuhan pelatihan berdasarkan kondisi pasar kerja dan minat masyarakat.
- Mengembangkan pelatihan yang tidak terbatas pada stereotip gender tertentu.
- Menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
- Melibatkan peserta perempuan dalam identifikasi kebutuhan pelatihan.

3. Melakukan Kerja Sama dengan BBPVP dan BPVP

Strategi kerja sama dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan, memperluas jenis kejuruan pelatihan, dan meningkatkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.

Rencana aksi:

- Menjalin koordinasi dan kerja sama pelaksanaan pelatihan dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.
- Mengikutsertakan instruktur dan peserta dalam program pelatihan bersertifikat.
- Mengembangkan pelatihan berbasis kebutuhan daerah dan potensi lokal.
- Memperluas akses perempuan terhadap pelatihan vokasi dan sertifikasi kompetensi.

4. Menyebarkan Informasi Pelatihan Berbasis Kompetensi

Strategi ini bertujuan meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi pelatihan kerja sehingga laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan.

Rencana aksi:

- Memanfaatkan media sosial, website, dan media informasi daerah untuk publikasi pelatihan.
- Melakukan sosialisasi langsung ke desa/kelurahan, sekolah, dan kelompok masyarakat.
- Menyediakan informasi pelatihan yang mudah dipahami dan menjangkau kelompok perempuan.
- Melibatkan perangkat desa dan organisasi masyarakat dalam penyebaran informasi.

5. Monitoring dan Evaluasi Pelatihan dan Pasca Pelatihan

Strategi monitoring dan evaluasi dilakukan untuk memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan efektif, tepat sasaran, dan memberikan manfaat bagi peserta laki-laki maupun perempuan.

Rencana aksi:

- Melakukan monitoring kehadiran dan partisipasi peserta berdasarkan data terpilah gender.
- Mengevaluasi tingkat keberhasilan pelatihan dan penyerapan tenaga kerja pasca pelatihan.
- Mengidentifikasi hambatan yang dihadapi peserta perempuan maupun laki-laki selama dan setelah pelatihan.
- Menyusun laporan evaluasi sebagai dasar perbaikan program pelatihan berikutnya.

Melalui strategi dan rencana aksi tersebut, diharapkan pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi dapat lebih efektif, inklusif, dan responsif gender sehingga mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mengurangi kesenjangan gender dalam sektor ketenagakerjaan di Kota Pariaman.

D. Kurun Waktu Pencapaian Kinerja

Sub-kegiatan ini akan dilaksanakan selama 3 bulan dari (Mei-Juli) 2027 dengan rincian sebagai berikut:

No	Aktivitas	Waktu
1	Persiapan	Mei minggu ke-1
2	Penjaringan peserta	Mei minggu 3 - 4
3	Pelatihan	Juni minggu 1-4
4	Penyusunan laporan	Juli

E. Biaya Yang Diperlukan

Pembiayaan kegiatan ini dibebankan pada DPA Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Tahun 2027 dengan anggaran sebesar Rp. 235.317.500,- (Dua Ratus Tiga Puluh Lima Juta Tiga Ratus Tujuh Belas Lima Ratus Rupiah)

F. Penilaian Resiko

- Terlambatnya pelaksanaan kegiatan karena menyesuaikan jadwal dengan mitra.

G. Penutup

Demikianlah kerangka acuan ini dibuat untuk dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan nantinya.

Pariaman, Juni 2026

Menyetujui
SEKRETARIS
Selaku KPA

KEPALA BIDANG TENAGA KERJA
Selaku PPTK

EVA YULIA DELWITA, S.ST,MM
NIP.197303071993012001

YATI SYERLINA, SE, ME
NIP. 197307132005012010

Mengetahui
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA KOTA PARIAMAN
SELAKU PA



GUSNIVE H. ZALUNIT, S.Kom, M.Si
NIP. 196908181997032001

TIM PENGGERAK/DRIVER PPRG TAHUN 2026
PARIAMAN, 01 JULI 2026



INSPEKTUR PEMBANTU III
INSPEKTORAT KOTA PARIAMAN

MASRUMFI NOOR, SE, MM
NIP. 197804151990031001



KABID ANGGARAN
BPKPD KOTA PARIAMAN

YENNI RESVIANTI, S.Sos, MM
NIP. 198607132005012003



KABID-PEMSOSBUD
BAPPEDA KOTA PARIAMAN

BISRI AMRA, M.Si
NIP. 198104102008031003



PLT. KEPALA
DPAKB KOTA PARIAMAN

TIKA SEPTIA MAULANA, S.IP
NIP. 198709152007012001