

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

1. Menyusun Cascading Kinerja

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran	Outcome	Program Prioritas
Terwujudnya Sumber Daya Manusia Koperasi yang Profesional, Akuntabel, dan Berdaya Saing Guna Mewujudkan Koperasi Kabupaten/Kota yang Sehat, Mandiri, dan Tangguh.	- Menyelenggarakan pelatihan teknis dan manajemen bagi pengurus, pengawas, pengelola (manajer), dan anggota koperasi sesuai standar kompetensi. - Menanamkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kepaluhan terhadap regulasi lokal maupun nasional. - Mendorong digitalisasi dan modernisasi tata kelola serta usaha koperasi di tingkat daerah. - Memfasilitasi kolaborasi usaha	Terlaksananya bimtek bagi pengurus pengawas anggota koperasi tentang perkoperasian.	Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi Koperasi SDM	Meningkatnya persentase koperasi aktif yang melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) secara tepat waktu	Program : Program pendidikan dan latihan perkoperasian Kegiatan : Pendidikan dan Latihan Perkoperasian Bagi Koperasi yang Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota Sub Kegiatan : Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi

	antar-koperasi maupun dengan pelaku usaha lain di wilayah kabupaten/kota.				
--	---	--	--	--	--

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

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4
Tentukan Satu Isu Gender Strategis	Identifikasi faktor penyebab	Susun Rencana Aksi	Identifikasi PD relevan
Penilaian yang dilakukan pada pengurus koperasi yang terdiri dari laki-laki dan perempuan serta tidak ada kesenjangan gender Kesenjangan APKM : Akses : Penilaian yang dilakukan pada pengurus koperasi yang terdiri dari laki-laki dan perempuan serta tidak ada kesenjangan gender. Pengurus perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama terhadap informasi mengenai indikator dan kriteria penilaian kinerja yang akan dilakukan. Pelaksanaan penilaian dilakukan pada waktu dan tempat yang akomodatif, sehingga tidak membatasi akses pengurus	Ranah Masyarakat : Di ranah masyarakat (lingkungan eksternal di luar organisasi koperasi), terwujudnya kondisi ideal di mana penilaian pengurus koperasi berjalan adil tanpa kesenjangan gender dipengaruhi oleh transformasi sosial dan budaya yang kuat. Koperasi adalah cerminan dari komunitasnya; Jika masyarakatnya inklusif, tata kelola koperasinya pun akan responsif gender. Masyarakat di lingkungan tersebut telah meninggalkan stereotip lama bahwa posisi pengambil keputusan di lembaga ekonomi (seperti koperasi) hanya pantas diduduki oleh laki-laki. Perempuan yang menjadi pengurus tidak lagi dipandang	➤ Penyusunan regulasi dan standar operasional prosedur (SOP) penilaian. ➤ Peningkatan kapasitas teknis dan penguatan kompetensi inklusif. ➤ Bimbingan teknis analisis gender bagi Tim Penilaian/Evaluator. ➤ Pelaksanaan penilaian transparan dengan penyediaan fasilitas pendukung. ➤ Pengambilan keputusan berbasis data terpilih dan evaluasi dampak.	Identifikasi PD Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Pariaman. Identifikasi Program Program : Program pendidikan dan latihan perkoperasian Kegiatan : Pendidikan dan Latihan Perkoperasian Bagi Koperasi yang Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota

perempuan yang mungkin memiliki beban domestik. Partisipasi : Semua pengurus koperasi laki-laki & perempuan terlibat aktif dalam menyusun atau menyepakati target-target kinerja koperasi yang akan dinilai. Kontrol : Semua pengurus laki-laki dan perempuan memegang kendali penuh atas evaluasi hasil kinerja untuk menentukan arah kebijakan strategis dan operasional koperasi ke depan. Manfaat : ▪ Meningkatkan motivasi dan loyalitas pengurus. Ketika pengurus perempuan dan laki-laki merasa dinilai secara objektif berdasarkan kompetensi (bukan gender), rasa dihargai akan meningkat. Hal ini memicu motivasi kerja yang lebih tinggi dan menekan angka perputaran (<i>turnover</i>) kepengurusan. ▪ Optimalisasi Potensi SDM. Koperasi tidak kehilangan potensi terbaiknya. Pengurus	sebelah mata, melainkan dihargai atas kapasitas profesionalnya. Kondisi penilaian pengurus yang bebas kesenjangan gender didukung oleh faktor ranah masyarakat yang telah memiliki kesadaran gender yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pembagian beban domestik yang adil di tingkat keluarga pengurus, hilangnya bias budaya patriarki terhadap kepemimpinan ekonomi perempuan, serta tingginya dukungan komunitas lokal terhadap transparansi tata kelola koperasi Ranah Pemerintah : Di ranah pemerintah (Institusi pembina, pengawas, dan regulator), terwujudnya kondisi ideal di mana penilaian pengurus koperasi berjalan adil tanpa kesenjangan gender merupakan hasil dari implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) yang efektif. Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Koperasi dan UKM serta Dinas PPKUKM di tingkat daerah, berperan penting sebagai penggerak sistemik melalui regulasi, fasilitasi, dan pengawasan. Pemerintah secara konsisten menerapkan regulasi yang mewajibkan		Sub Kegiatan : Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi Tujuan : Terlaksananya bimtek bagi pengurus pengawas anggota koperasi tentang perkoperasian. Sasaran : Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi Keluaran : Jumlah SDM yang Memahami Pengetahuan Perkoperasian sebanyak 71 orang. Anggaran : Rp. 178.661.000,- Output : Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi Outcome : Meningkatnya persentase koperasi aktif yang melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) secara tepat waktu
---	---	--	--

perempuan yang kompeten memiliki peluang yang sama untuk menonjol dan berkontribusi, sehingga koperasi digerakkan oleh orang-orang terbaik di bidangnya. ▪ Pengambilan Keputusan yang Lebih Komprehensif. Penilaian yang adil melahirkan jajaran pembuat keputusan yang beragam. Kombinasi sudut pandang laki-laki dan perempuan membuat keputusan bisnis koperasi (seperti investasi, unit usaha baru, atau pola kemitraan) menjadi lebih matang, minim risiko, dan adaptif.	setiap dinas (termasuk Dinas PPKUKM) untuk menyusun dokumen Perencanaan Responsif Gender (ARG) dan lembar <i>Gender Budget Statement</i> (GBS) dalam setiap program pembinaan koperasi. Pemerintah mewajibkan setiap koperasi menyajikan data profil pengurus dan anggota secara terpisah (menurut jenis kelamin) dalam Laporan Pertanggungjawaban Rapat Anggota Tahunan (RAT). Kewajiban administratif ini memaksa koperasi untuk menjaga keseimbangan peran.		Dampak : Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi Impact : Meningkatnya kontribusi sektor koperasi terhadap perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat.
--	---	--	---

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
➤ Penyusunan regulasi dan standar operasional prosedur (SOP) penilaian. ➤ Peningkatan kapasitas teknis dan penguatan kompetensi inklusif.	Program pendidikan dan latihan perkoperasian	Pendidikan dan Latihan Perkoperasian Bagi Koperasi yang Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota	Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi	Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Pariaman.

➤ Bimbingan teknis analisis gender bagi Tim Penilaian/Evaluator.				
➤ Pelaksanaan penilaian transparan dengan penyediaan fasilitas pendukung.				
➤ Pengambilan keputusan berbasis data terpilih dan evaluasi dampak.				

LEMBAR KERJA 2: KAK YANG RESPONSIF GENDER (GENDER ACTION BUDGET/GAB)

KERANGKA ACUAN KERJA/TERM OF REFERENCE

SUB KEGIATAN

PENINGKATAN PEMAHAMAN DAN PENGETAHUAN PERKOPERASIAN SERTA KAPASITAS DAN KOMPETENSI SDM KOPERASI TAHUN ANGGARAN 2027

Perangkat Daerah	Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Pariaman
Program	Program pendidikan dan latihan perkoperasian
Kegiatan	Pendidikan dan Latihan Perkoperasian Bagi Koperasi yang Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota
Subkegiatan	Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi
Kode Subkegiatan	2.17.05.2.01.0001
Kinerja	Tersedianya koperasi yang menjadi mandiri, sehat, dan mampu menyejahterakan anggotanya di Kota Pariaman
Indikator	Jumlah SDM yang Memahami Pengetahuan Perkoperasian
Satuan	71 orang

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
- c. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
- d. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- e. 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;
- f. Peraturan Walikota Pariaman Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Pengarusutamaan Gender;
- g. Peraturan Walikota Pariaman Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pariaman Tahun 2024-2026.

2. Gambaran Umum

Di tingkat Kabupaten/Kota, umumnya ditemukan kontradiksi antara kuantitas dan kualitas koperasi. Konteks makro yang sering dihadapi daerah meliputi :

- **Koperasi "Papan Nama" (Matl Suri):** Jumlah koperasi terdaftar di dinas sangat banyak, namun persentase yang aktif dan rutin menyelenggarakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) di bawah 50%.
- **Lemahnya Akuntabilitas Keuangan:** Banyak pengurus koperasi sektor riil maupun simpan pinjam di daerah belum mampu menyusun Laporan Keuangan berbasis Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku.
- **Krisis Regenerasi SDM:** Pengurus koperasi di daerah didominasi oleh kelompok usia senior (*aging population*) yang memiliki keterbatasan dalam adopsi teknologi digital dan manajemen modern.
- **Rendahnya Partisipasi Anggota:** Masyarakat bergabung menjadi anggota koperasi sering kali hanya untuk mencari bantuan atau pinjaman, tanpa memahami hak, kewajiban, dan esensi sosiologis kemandirian koperasi.

Dari situasi di atas, akar masalah pembangunan yang disasar oleh Rendahnya kapasitas manajerial dan literasi perkoperasian SDM lokal, yang mengakibatkan lambatnya pertumbuhan usaha koperasi dan tingginya angka koperasi tidak aktif di daerah.

Pada subkegiatan peningkatan pemahaman dan pengetahuan perkoperasian serta kapasitas dan kompetensi sdm koperasi ini berkontribusi langsung pada indikator kinerja makro daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten/Kota, khususnya dalam aspek:

- **Pertumbuhan Ekonomi dan PDRB:** SDM koperasi yang kompeten mampu menggerakkan omzet koperasi, yang pada gilirannya menyumbang peningkatan Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) sektor UMKM.
- **Pengentasan Kemiskinan dan Pengangguran:** Koperasi yang sehat di tingkat kecamatan/desa menjadi penyerap tenaga kerja lokal dan penyedia modal murah bagi pelaku usaha mikro, menekan laju urbanisasi serta ketergantungan pada rentenir.
- **Indeks Reformasi Birokrasi (Dinas):** Keberhasilan membina SDM koperasi meningkatkan persentase "Koperasi Sehat" di daerah, yang merupakan *Key Performance Indicator* (KPI) utama Dinas Koperasi dan UKM setempat.

Subkegiatan peningkatan pemahaman dan pengetahuan perkoperasian serta kapasitas dan kompetensi sdm koperasi ini merupakan *enabler* (penggerak utama) pembangunan ekonomi lokal. Tanpa intervensi peningkatan pemahaman dan kompetensi SDM, investasi modal atau fasilitas fisik apa pun dari pemerintah daerah kepada koperasi akan sia-sia karena tidak dikelola oleh sistem manajemen yang profesional dan akuntabel.

Melalui pendekatan Pengarusutamaan Gender (PUG), berikut adalah penjelasan bagaimana subkegiatan ini berkontribusi dalam pembangunan kesetaraan gender, baik di level **output** (hasil langsung kegiatan) maupun **outcome** (dampak jangka panjang).

Kontribusi di Level Output (Hasil Langsung) Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Pariaman menelapkan target keterwakilan perempuan (misalnya minimal 30% atau lebih) sebagai peserta pelatihan, baik untuk materi pemahaman dasar, akuntansi, maupun manajemen strategis. Akses materi yang inklusif seperti modul dan bahan ajar yang disusun tidak bias gender. Contohnya, menggunakan ilustrasi yang menampilkan perempuan sebagai pengambil keputusan/manajer, bukan hanya sebagai staf administrasi atau pelaku usaha skala mikro yang pasif. Sedangkan, Kontribusi di Level Outcome (Dampak Jangka Panjang) setelah pelatihan manajemen dan kepemimpinan (*leadership*) memberikan rasa percaya diri dan legalitas kompetensi bagi kader perempuan. Meningkatnya persentase perempuan yang menduduki posisi strategis di koperasi (sebagai Ketua Pengurus, Ketua Pengawas, atau Manajer Utama), bukan lagi sekadar menempati posisi Bendahara atau Sekertaris karena stereotip gender.

Koperasi yang sehat mampu memberikan imbal jasa (SHU) yang adil, memberikan akses permodalan, serta pelatihan lanjutan bagi anggotanya. Ini secara langsung meningkatkan pendapatan perempuan, yang berdampak pada penguatan posisi tawar mereka dalam pengambilan keputusan di tingkat rumah tangga maupun komunitas.

B. Penerima Manfaat

SDM Memahami Pengetahuan Perkoperasian sebanyak 71 orang.

C. Strategi untuk Mencapai Kinerja

Untuk subkegiatan Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi, metode yang digunakan tidak hanya mencakup aspek administratif pengadaan (seperti Swakelola), tetapi juga metode penyampaian (*delivery methods*) agar kapasitas SDM benar-benar meningkat. Berikut adalah 3 metode utama yang paling efektif dan saling melengkapi untuk diterapkan dalam subkegiatan tersebut :

1. Metode Klasikal & Pelatihan Interaktif (Face-to-Face Training)

Metode ini merupakan fondasi dasar untuk mentransfer pengetahuan (*knowledge*) secara terstruktur dan mendalam mengenai regulasi serta prinsip perkoperasian.

- Bentuk Pelaksanaan: Kuliah ringkas, bedah kasus laporan keuangan koperasi, simulasi rapat anggota tahunan (RAT), dan diskusi kelompok.
- Fokus Materi: Pemahaman regulasi perkoperasian terbaru, manajemen risiko, tata kelola kelembagaan, serta penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus.
- Sangat efektif untuk menyamakan persepsi dan pemahaman dasar yang kokoh. Interaksi langsung memungkinkan peserta untuk langsung berkonsultasi mengenai masalah spesifik yang dihadapi koperasi mereka kepada narasumber atau pengawas koperasi.

2. Metode Pendampingan Teknis & Praktik Lapangan (On-the-Job Coaching)

Mengetahui teori saja tidak cukup bagi SDM koperasi. Metode ini berfokus pada peningkatan keterampilan (*skills*) secara nyata di tempat kerja masing-masing.

- Bentuk Pelaksanaan: Dinas mengirimkan Tim Penyuluh atau Pengawas Koperasi (bisa melalui skema Swakelola) untuk datang langsung ke kantor-kantor koperasi secara berkala.

- Fokus Materi: Praktik langsung digitalisasi pembukuan, implementasi aplikasi e-cooperative, penyusunan Standard Operating Procedure (SOP) pelayanan, dan pembuatan analisis kelayakan usaha simpan pinjam.
- Setiap koperasi memiliki skala usaha dan kendala yang berbeda. Pendampingan langsung (coaching) memastikan ilmu yang didapat dari kelas klasikal benar-benar diterapkan dan tidak mandek menjadi tumpukan kertas modul saja.

3. Metode Sertifikasi Kompetensi Profesi (Sertifikasi BNSP)

Metode ini digunakan untuk mengukur dan melegitimasi aspek sikap (*attitude*) dan keahlian khusus SDM koperasi agar diakui secara nasional.

- Bentuk Pelaksanaan: Menggandeng Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Perkoperasian yang terakreditasi (menggunakan metode Kontraktual), diawali dengan pra-asesmen (diklat penyegaran) dan diakhiri dengan ujian kompetensi (asesmen).
- Fokus Sasaran: Ditujukan khusus untuk posisi strategis seperti Manajer/Pengelola Koperasi, Pengurus/Pengawas, dan Kasir Koperasi Simpan Pinjam.
- Sesuai dengan regulasi Kementerian Koperasi dan UKM, pengelola unit simpan pinjam koperasi wajib memiliki sertifikat kompetensi. Metode ini menjamin bahwa koperasi dikelola secara profesional dan akuntabel, sehingga meningkatkan kepercayaan anggota dan masyarakat.

D. Kurun Waktu Pencapaian Keluaran

Sub-kegiatan ini akan dilaksanakan selama 12 bulan dari (Januari-Desember) 2027 dengan rincian sebagai berikut:

Rencana pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

No	Aktivitas	Waktu
1	Pendataan – Pemindaian Peserta Pelatihan	Januari -Februari
2	Persiapan, rapat-rapat, dan penentuan target peserta pelatihan	Maret
3	Pelatihan	April - Juli
4	Monitoring dan evaluasi	Agustus - Oktober
5	Laporan	November – Desember

E. Biaya Yang Diperlukan

Pembiayaan kegiatan ini dibebankan pada DPA Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Tahun Anggaran 2027 dengan anggaran sebesar Rp. 178.661.000,- (Seratus Tujuh Puluh Delapan Juta Enam Ratus Enam Puluh Satu Ribu Rupiah).

F. Penilaian Resiko

- Terlambatnya pelaksanaan kegiatan.

G. Penutup

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

Pariaman, Juni 2026

Mengetahui,
Dinas Perindagkop dan UKM
Plt. Kepala Dinas



DEDDY KURNIA ILLAHI, S.Kep
NIP. 198202022006041008

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

INSPEKTOR PEMBANTU III
INSPEKTOR PARIAMAN



MASRUM NOOR, SE, MM
NIP. 197304151990031001

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



LIKA SEPTIA MAULANA, S.IP
NIP. 198709152007012001