

PROFIL
PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)
ORGANISASI PERANGKAT DAERAH



DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KOTA SURABAYA
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya. dengan rasa hormat yang mendalam, kami mengucapkan terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada kami untuk menyusun dokumen Profil Perangkat Daerah Responsif Gender sesuai 3 Komponen PUG (Pengarusutamaan Gender). Profil ini disusun sebagai bagian dari upaya kami untuk mewujudkan pembangunan yang responsif gender di tingkat lingkungan Perangkat Daerah mendukung terwujudnya Perangkat Daerah Responsif Gender mewujudkan Daerah Ramah Perempuan dan Peduli Anak Se-Kota Surabaya.

Pendekatan responsif gender bukanlah sekadar sebuah konsep, tetapi sebuah komitmen nyata untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam setiap kebijakan dan program pembangunan. Hal ini menjadi semakin penting mengingat peran strategis perempuan dan anak-anak dalam pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Dokumen ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang upaya yang telah kami lakukan dalam menjadikan lingkungan Perangkat Daerah kami lebih ramah terhadap perempuan dan lebih peduli terhadap anak-anak. Kami berharap profil ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat bagi pihak-pihak terkait dalam merumuskan kebijakan dan program yang lebih responsif gender di masa yang akan datang.

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga upaya bersama ini dapat membawa manfaat yang nyata bagi seluruh lapisan Masyarakat tanpa diskriminasi. Akhir kata, kami mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang terdapat dalam dokumen ini. Semoga Allah senantiasa memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Surabaya, 19 September 2025

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja



AGUS HEBI DJUNANTORO, ST, MT
Pembina Utama Muda / IV/c
NIP. 196906121998031019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
BAB II. PROFIL PERANGKAT DAERAH DAN PELEMBAGAAN PUG	4
BAB III. PENYELENGGARAAN PUG DALAM PROSES PEMBANGUNAN DI PERANGKAT DAERAH	9
BAB IV. TANTANGAN ATAU PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH DALAM PENYELENGGARAAN PUG DAN PEMBANGUNAN RESPONSIF GENDER KOTA SURABAYA	16
BAB V. INOVASI DALAM RANGKA MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER (GENDER EQUALITY DISABILITAS & SOSIAL INKLUSI), PENINGKATAN KUALITAS HIDUP PEREMPUAN, PERLINDUNGAN HAK PEREMPUAN, DAN PENINGKATAN KUALITAS KELUARGA	18
BAB VI. PENUTUP	19

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Responsivitas gender adalah elemen kunci dalam upaya pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Hal ini melibatkan pengintegrasian kebutuhan, aspirasi, dan pengalaman baik perempuan maupun laki-laki dalam setiap aspek kebijakan dan program. Pendekatan responsif gender diakui sebagai cara yang efektif untuk memastikan bahwa perempuan tidak hanya diikutsertakan dalam pembangunan, tetapi juga memiliki peran yang signifikan serta mendapatkan manfaat yang sama dengan laki-laki.

Dengan memperhatikan responsivitas gender, tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan yang ramah terhadap perempuan dan peduli terhadap anak-anak. Ini berarti mengakui bahwa perempuan memiliki potensi besar sebagai agen perubahan dalam pembangunan, dan oleh karena itu, mereka harus diberikan kesempatan untuk berpartisipasi secara penuh dalam proses tersebut.

Selain itu, pendekatan responsif gender juga penting untuk memastikan adanya kesetaraan dan keadilan gender dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam lingkup keluarga, masyarakat, dan bangsa. Dengan cara ini, responsivitas gender bukan hanya tentang memperhitungkan kebutuhan perempuan, tetapi juga tentang memastikan bahwa hak-hak mereka diakui dan dipenuhi sepenuhnya. Dengan demikian, pengarusutamaan gender bukan hanya merupakan sebuah kebijakan, tetapi juga sebuah komitmen untuk menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

1.2 Dasar Hukum Penyelenggaraan

1. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 12 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kabupaten/Kota Layak Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1355);
2. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 13 Tahun 2021 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1499);
3. Keputusan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penetapan Kabupaten/Kota wilayah Model Desa/Perangkat Daerah Ramah Perempuan dan peduli Anak.
4. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 6 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Anak (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2011 Nomor 6 Tambahan Lembaran Daerah Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2011 tentang

- Penyelenggaraan Perlindungan Anak (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2023 Nomor 3 Tambahan Lembaran Daerah Nomor 3);
5. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 3);
 6. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 43 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender.
 7. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 77 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Surabaya (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2021 Nomor 77).
 8. Permen PPPA No.2/2017 Pasal 13 dan 14, tentang Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan PPPA.
 9. Pembentukan Forum PUSPA Srikandi Kota Surabaya berdasar pada Keputusan Walikota Surabaya Nomor: 100.3.3.3/208/436.1.2/2023.
 10. Keputusan Walikota Surabaya nomor: 100.3.3.3/57/436.1.2/2024 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender Kota Surabaya.
 11. Keputusan Walikota Surabaya nomor: 100.3.3.3/ 4 /436.1.2/2024 tentang Penetapan model Daerah ramah perempuan dan peduli anak Kota Surabaya Tahun 2024 Surabaya.

1.3 Tujuan Penyusunan Profil PUG

Pelaksanaan Perangkat Daerah Responsif Gender Sinergi dengan Daerah Ramah Perempuan dan Peduli Anak memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Melakukan pembinaan untuk mendorong percepatan terwujudnya Perangkat Daerah Responsif Gender yang mendukung Kota Surabaya sebagai Daerah Ramah Perempuan dan Layak Anak dari kementerian PPPA serta memahami strategi percepatan PUG (Pengarusutamaan Gender) melalui revitalisasi 3 komponen PUG (Pelembagaan, Penyelenggaraan dan Inovasi).
2. Mewujudkan Perangkat Daerah Responsif Gender sebagai model yang baik (*good practise*) dalam mewujudkan keadilan Gender, Disabilitas dan inklusi sosial GEDSI (*Gender Equality Disability and Social Inclusion*) mendukung Kota Surabaya sebagai Daerah ramah Perempuan dan layak anak tanpa diskriminasi.
3. Melaksanakan evaluasi strategi percepatan PUG di Perangkat Daerah beserta wilayah kerjanya apakah sudah sesuai 3 komponen PUG Tahun 2025.
4. Sebagai Program Inovasi Pembangunan Responsif Gender Kota Surabaya Tahun 2025.

BAB II

PROFIL PERANGKAT DAERAH DAN PELEMBAGAAN PUG

2.1 Gambaran Umum

a. Sejarah Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya mempunyai fungsi:

- Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 - Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.2 Visi dan Misi

a. Visi

"Mewujudkan Kualitas Tenaga Kerja Unggul yang berdaya saing global dengan didukung kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan"

b. Misi

- Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja yang berbasis kompetensi dan sertifikasi profesi untuk mengoptimalkan pelayanan penempatan dan perluasan kerja.
- Menciptakan Hubungan antar pelaku industrial yang harmonis dan meningkatkan fungsi perlindungan ketenagakerjaan dan mediasi yang professional bagi semua pemangku kepentingan.
- Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Informasi Ketenagakerjaan yang berbasis Teknologi Informasi.

2.3 Demografi

a. Keterangan Lokasi

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya berkantor di Jl. Penjaringan Asri No.36, Penjaringan Sari, Kec. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur 60297 dengan nomor telepon (031) 87885575, laman : surabaya.go.id Pos-el: disnaker@surabaya.go.id.

b. Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, berikut struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya :



2.4 Pelembagaan Pengarusutamaan Gender

2.4.1 Kebijakan

Kebijakan Penguarusutamaan Gender di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya tertuang pada:

Keputusan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor : 500.15/73 /436.7.7/2025 Tanggal 5 Juni 2025 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender (PUG) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2025 guna mendorong terwujudnya pengembangan kegiatan yang responsif gender di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Adapun dokumen pendukung terdapat pada link berikut :

[SK FOCAL POINT 2025](#)

2.4.2 Sosialisasi PUG

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dibutuhkan sosialisasi PUG kepada pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 28 April 2025 dengan pokok bahasan antara lain ;

- Sosialisasi PUG, Kebijakan PUG dan Focal Point;
- Pendampingan dan Reviu Penyusunan Dokumen Perencanaan Penganggaran Responsif Gender.

Adapun dokumen pendukung terdapat pada link berikut :

[INTERNALISASI PUG 2025](#)

2.4.3 SDM Terlatih PUG

1. SDM Perencanaan dan Penganggaran Terlatih PUG

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya telah melatih SDM yang kompeten dalam PUG, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan teknis hingga pemantauan dan evaluasi. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat setiap SDM dalam mengintegrasikan perspektif gender dalam seluruh tahapan pembangunan. Adapun dokumen pendukung terdapat pada link berikut : [DIKLAT PUG 2025](#)

Tabel.1 SDM Terlatih PUG Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

No	Nama	NIP	Jabatan
1	Yeni Nurdyanti, S.Pd.I	198411272024212012	Analisis Kebijakan Ahli Pertama

Tabel.2 Jumlah Presentase SDM Terlatih

Jumlah SDM Disperinaker	Jumlah SDM Terlatih	Persentase
100	1	1%

2. Focal Point PUG

Berdasarkan dengan Keputusan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor : 500.15/ 75 /436.7.7/2025 Tanggal 5 Juni 2025 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender (PUG) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2025.

Tabel 3. Jumlah Focal Point PUG Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2025

NO.	NAMA	JABATAN DALAM TIM	KETERANGAN
1	Agus Hebi Djuniantoro, ST, MT	Pembina	Kepala Dinas
2	Drs. Ridwan Mubarun M.Si	Ketua	Sekretaris
3	Dwi Wahyu Novita Handajani S.Psi	Sekretaris	Ketua Tim Kerja Umum dan Kepegawaian
4	Tranggono Wahyu Wibowo S.STP, M.Si	Anggota	Kepala Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek
5	Ibrahim Zaky S.T.	Anggota	Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
6	Chairani Agustiana SE, M.Si	Anggota	Kepala Bidang Industri
7	Novi Dirmansah SE.	Anggota	Kepala Sub Bagian Keuangan
8	Nurul Qomariyah ST	Anggota	Ketua Tim Kerja Hubungan Industrial
9	Dian Asmarani S.H	Anggota	Ketua Tim Kerja Syarat Kerja dan Jamsostek
10	Nuky Dewayani SH.	Anggota	Ketua Tim Kerja Pelatihan dan Produktivitas
11	Juni Tjahjawati A.Md	Anggota	Ketua Tim Kerja Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
12	Sumitro S.E, M.M	Anggota	Ketua Tim Kerja Pembinaan Industri
13	Intan Permatasari	Anggota	Staf Sekretariat
14	Yeni Nurdiyanti S.Pd.I	Anggota	Staf Sekretariat
15	Ricky Eko Kurniawan S.Sos	Anggota	Staf Sekretariat
16	Bagus Dwi Wijayanto, S.Kom	Anggota	Staf Sekretariat
17	Isniah Ayu Pramesti, S.Akt	Anggota	Staf Sekretariat
18	Nur Aini Fitriasaki, SH	Anggota	Staf Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek
20	Novia Putri Pertiwi, S. Si	Anggota	Staf Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
21	Arlina Setya Permatasari, SE	Anggota	Staf Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
22	Solikatun S.Ak.	Anggota	Staf Bidang Industri
23	Adhies Puteri Sakti Wibowo S.A.	Anggota	Staf Bidang Industri

2.4.4 Data Terpilah dan sistem publikasinya

Jumlah Sumber Daya Manusia dan data terpilah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya tahun 2025

Tabel 4. Data Pegawai

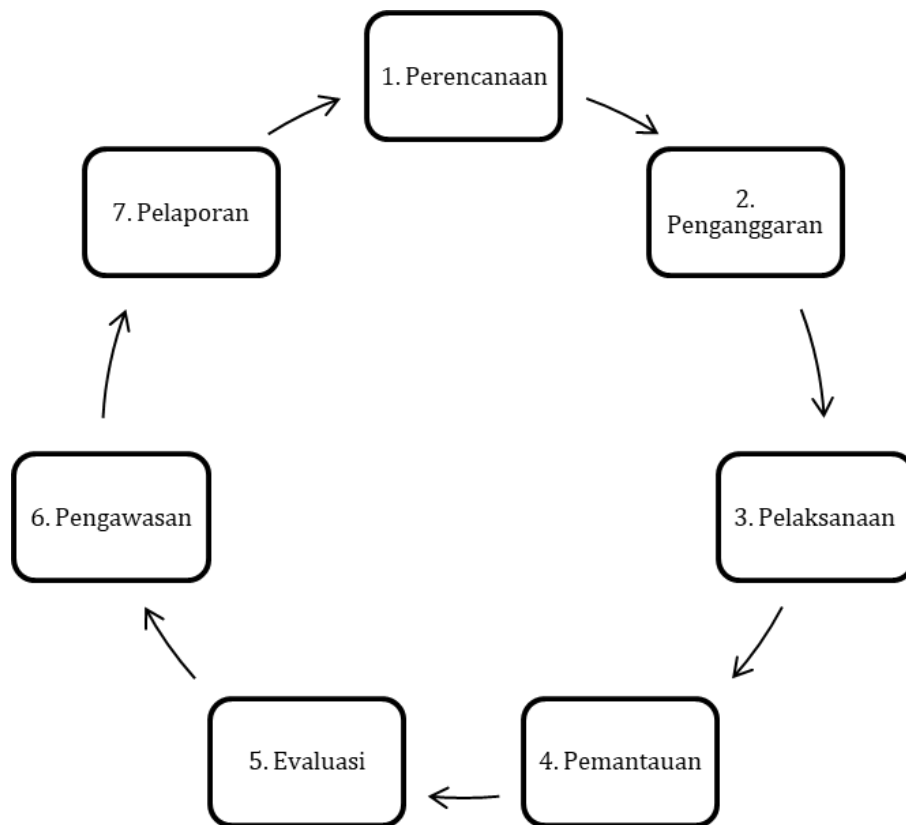
NO	URAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	PNS	26	22
2.	Tenaga Kontrak	37	19

Adapun rincian data terpilah terdapat pada link berikut:

[DATA TERPILAH 2025](#)

BAB III
PENYELENGGARAAN PUG DALAM PROSES PEMBANGUNAN DI
PERANGKAT DAERAH

Perangkat Daerah Responsif Gender (KRG) Sinergi Perangkat Daerah Ramah Perempuan dan Anak dapat diwujudkan secara berkelanjutan melalui proses sebagai berikut:



3.1 Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG)

Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) merupakan instrumen untuk mengatasi adanya kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat antara perempuan dan laki-laki dalam pelaksanaan pembangunan, untuk mewujudkan anggaran yang lebih berkeadilan. PPRG bukanlah sebuah proses yang terpisah dari sistem yang sudah ada, dan bukan pula penyusunan rencana dan anggaran khusus untuk perempuan yang terpisah dari laki-laki. Penyusunan PPRG bukanlah tujuan akhir, melainkan merupakan sebuah kerangka kerja atau alat analisi untuk mewujudkan keadilan dalam penerimaan manfaat pembangunan. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) merupakan dua proses yang saling terkait dan terintegrasi. Berikut beberapa konsep tentang Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG):

1. Perencanaan yang Responsif Gender

Perencanaan yang responsif gender merupakan suatu proses pengambilan keputusan untuk menyusun program atau pun kegiatan yang akan dilaksanakan dimasa mendatang untuk menjawab isu-isu atau permasalahan gender di masing-masing sektor. Perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan yang dilakukan dengan memasukkan perbedaan-perbedaan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunannya.

A. Regulasi/kebijakan yang mengatur tentang Perencanaan PUG

Keputusan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor : 500.15/ 73 /436.7.7/2025 Tanggal 5 Juni 2025 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender (PUG) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2025. Tim ini dibentuk sebagai bagian dari upaya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya mengintegrasikan perspektif gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan/program, agar terciptanya kesetaraan gender.

B. Renstra dan Renja Perangkat Daerah untuk yang Responsif Gender

Renstra dan Renja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat diakses pada link berikut :

[RENJA 2025](#)

C. Dokumen Perencanaan penganggaran Responsif Gender (GAP,GBS,TOR)

Program/kegiatan/sub kegiatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yang responsif gender pada tahun 2025 sebanyak 16 sub kegiatan, sebagaimana dapat diakses pada link berikut :

[DOKUMEN PPRG 2025](#)

D. Hasil Analisis Gender

Hasil analisis gender diwujudkan dalam bentuk dokumen *Gender Analysis Pathway (GAP)*, *Gender Budget Statment (GBS)*, serta Kerangka Acuan Kerja (KAK) / *Term of Reference (TOR)*. Pada tahun 2025 terdapat 16 sub kegiatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yang telah disusun GAP, GBS, dan TOR. Adapun dokumen tersebut dapat diakses pada link berikut :

[DOKUMEN PPRG 2025](#)

E. Alat analisis gender

Alat dan Teknik Analisis Gender yang digunakan adalah Model Gender Analysis Pathway (GAP). Komponen Utama Analisis Gender Model Gender Analysis Pathway (GAP) menggunakan 9 langkah, yaitu :

Langkah pertama : Memilih kebijakan/ program/ kegiatan;

Langkah ke-2 : Menyajikan data pembuka wawasan terpilah menurut jenis kelamin dan usia, baik kuantitatif maupun kualitatif (dari kelompok sasaran);

Langkah ke-3 : Mengenal isu kesenjangan gender;

Langkah ke-4 : Menemu kenali isu kesenjangan gender internal;

Langkah ke-5 : Menemu kenali isu kesenjangan gender eksternal;

Langkah ke-6 : Merumuskan kembali tujuan kebijakan/ program/ kegiatan;

Langkah ke-7 : Menyusun rencana aksi;

Langkah ke-8 : Tetapkan baseline (data dasar);

Langkah ke-9 : Indikator kinerja gender.

2. Penganggaran yang Responsif Gender

Penyusunan anggaran yang responsif gender guna menjawab secara adil kebutuhan setiap warga negara, baik laki-laki maupun perempuan dengan mendorong kesetaraan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat dari anggaran. Penganggaran yang responsif gender tidak memisahkan anggaran untuk perempuan dan laki-laki; bukan untuk dasar menambah alokasi anggaran; dan bukan berarti penambahan anggaran khusus untuk perempuan

a. Anggaran yang responsif gender

Anggaran yang responsif gender memperhatikan kebutuhan, permasalahan, aspirasi, pengalaman perempuan dan laki-laki, serta memberi manfaat yang adil kepada perempuan dan laki-laki.

b. Regulasi/kebijakan yang mengatur tentang Penganggaran PUG

Kebijakan tentang penganggaran PUG di dasarkan pada pencapaian Visi dan Misi Kota Surabaya 2021-2026 yang selaras dengan :

- RPJMD Kota Surabaya 2021 – 2026;
- Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya;
- Renja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya;
 - Keputusan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor : 500.15/ 73 /436.7.7/2025 Tanggal 5 Januari 2025 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender (PUG) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2025.

c. Kegiatan/sub kegiatan Responsif Gender

Anggaran Responsif Gender (GAP, GBS, TOR) di Perangkat Daerah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Anggaran Responsif Gender

No	Nama Sub Kegiatan	Anggaran
1	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Rp. 821.790.231,-
2	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 435.649.627,-
3	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Rp. 1.255.084.120,-
4	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 333.444.927,-
5	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Rp. 56.869.090,-
6	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Rp. 584.652.683,-
7	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Rp. 441.127.686,-
8	Job Fair / Bursa Kerja	Rp. 363.652.260,-
9	Pelayanan Antar Kerja	Rp. 136.669.442,-
10	Perluasan Kesempatan Kerja	Rp. 1.027.683.011,-
11	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Rp 520.963.363,-
12	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Rp. 5.836.722.384,-
13	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.491.634.196,-
14	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Rp. 287.688.800,-
15	Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/Kota melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas)	Rp. 342.244.200,-
16	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	Rp. 136.965.000,-
	TOTAL ANGGARAN	Rp. 14.949.572.520,-

Adapun dokumen terdapat pada link berikut :

[DOKUMEN PPRG 2025](#)

3.2. Pelaksanaan

a. Output yang mendukung pemberdayaan Perempuan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya (Ekonomi)

No	Bidang	Kegiatan
1	Ekonomi	<ul style="list-style-type: none">- Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat- Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/Kota Melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas)- Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja- Job Fair /Bursa Kerja- Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)- Pelayanan antar Kerja- Perluasan Kesempatan Kerja- Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi- Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja

b. Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan di Internal PD

Upaya yang dilakukan untuk pencegahan dan mengurangi kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yaitu dengan melaksanakan sosialisasi tentang materi pencegahan dan penanganan tindak kekerasan, materi pengetahuan mengenai tanda-tanda kekerasan, serta cara melindungi diri tindakan kekerasan.

c. Peningkatan Kualitas Keluarga Dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender

Peningkatan kualitas keluarga dalam mewujudkan kesetaraan Gender, diantaranya dilakukan dengan:

- Peningkatan pengetahuan dan kemampuan dengan melakukan kegiatan Pelatihan
- Melakukan kegiatan Bimbingan Teknis terhadap pelaku usaha
- Sosialisasi pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS Tuberculosis dan Malaria di tempat kerja

Adapun dokumen terdapat pada link berikut :

[PENINGKATAN KUALITAS KELUARGA](#)

b. Data Angka Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan di Internal PD

Sampai dengan Oktober 2025, tidak ada kasus kekerasan terhadap perempuan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.

c. Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang Responsif Gender

Ketersediaan sarana dan prasarana yang responsif gender diharapkan dapat mewujudkan ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan bagi laki-laki dan perempuan antara lain, Ruang Laktasi, Toilet laki-laki dan perempuan, Mushola dan Tempat Wudhu laki-laki dan perempuan, Ruang Pelayanan, Taman.

Adapun dokumen terdapat pada link berikut : [SARPRAS](#)

d. Pembinaan PUG Perangkat Daerah

Pembinaan PUG perangkat daerah diwujudkan dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- Pada perencanaan : kegiatan dilakukan melalui sosialisasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya serta dalam penyusunan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG);
- Pelaksanaan kegiatan : pendampingan dalam penyusunan TOR, GAP dan GBS;
- Monitoring dan Evaluasi Kegiatan : Rapat evaluasi pelaksanaan PUG.

3.1 Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan dan Evaluasi pelaksanaan pengarusutamaan gender diatur dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor : 500.15/ 73 /436.7.7/2025 Tanggal 5 Juni 2025 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender(PUG) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2025.

3.2 Pengawasan

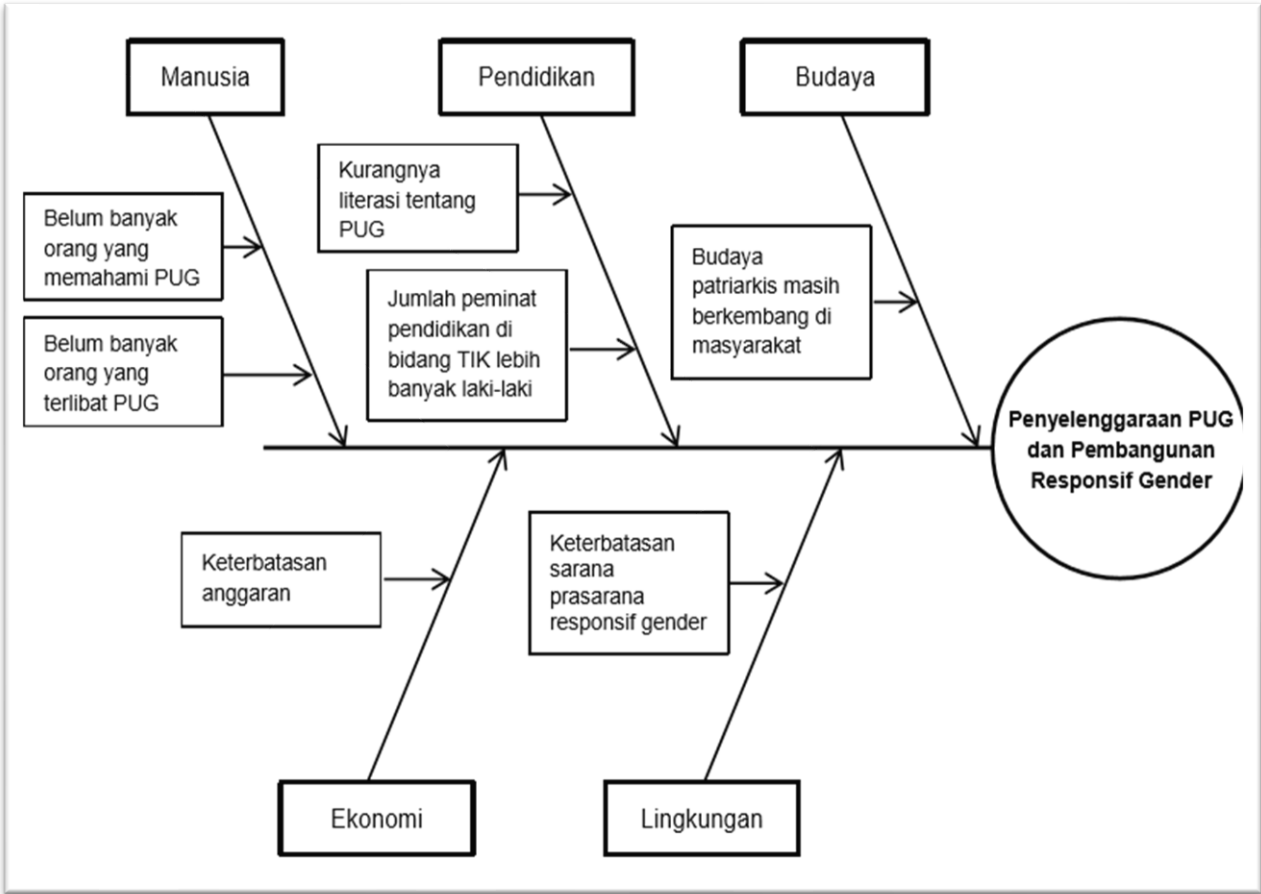
Pengawasan terhadap implementasi Pengarusutamaan Gender di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Sutidak hanya melibatkan unsur-unsur dari dalam organisasi, tetapi juga melibatkan pihak-pihak eksternal. Proses ini mencakup kegiatan pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Tim Anggaran dan Pemerintah Daerah (TAPD), serta pendampingan dari Inspektorat. Semua kegiatan ini bertujuan untuk memastikan adanya pengawasan yang efektif terhadap penerapan Pengarusutamaan Gender.

3.3 Pelaporan

Pemerintah Kota Surabaya telah memiliki regulasi/kebijakan teknis untuk pelaporan atas Penyelenggaraan PUG dalam bentuk Buku Panduan Penyelenggaraan PUG Kota Surabaya pada Bab V. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya telah melaporkan penyelenggaraan PUG melalui Laporan Kinerja PD (LKJ), yaitu laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan/sasaran strategisnya, serta serta dokumen Profil Pengarusutamaan Gender Perangkat Daerah.

BAB IV
TANTANGAN ATAU PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH DALAM
PENYELENGGARAAN PUG DAN PEMBANGUNAN RESPONSIF GENDER
KOTA SURABAYA

4.1 Analisa (Fish Bone, Man, Material, Metode dsb)



4.2 Kesimpulan

- a. Perlunya pemahaman pengarusutamaan gender oleh semua pegawai.
- b. Perlunya keterlibatan semua unsur Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pengarusutamaan gender dan pembangunan responsif gender.
- c. Perlunya informasi tentang pengarusutamaan gender yang dapat diakses oleh semua unsur Perangkat Daerah.
- d. Perlunya peningkatan fasilitas yang mendukung penyelenggaraan pengarusutamaan gender.

4.3 Tatalaksana Masalah Yang Sudah Dilaksanakan Dan Rekomendasi/Saran

a. Yang sudah dilaksanakan

- Sosialisasi Pengarusutamaan Gender kepada pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.
- Penyediaan sarana prasarana responsif gender meliputi sarana prasarana kebersihan, fasilitas ibadah, dan fasilitas ibu menyusui.

b. Rekomendasi/Saran

Berdasarkan analisa tantangan dan permasalahan penyelenggaraan PUG, dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi pelaksanaan PUG dan perlu peningkatan yaitu strategi pengalokasian dan penggunaan anggaran secara efektif untuk program kegiatan responsif gender serta peningkatan penyediaan sarana prasarana responsif gender. Sedangkan faktor eksternal yang menjadi tantangan adalah budaya patriarkis yang masih ada di masyarakat serta ketimpangan gender minat masyarakat yang bekerja di bidang TIK. Hal tersebut diperlukan peningkatan literasi PUG kepada masyarakat.

BAB V

**INOVASI DALAM RANGKA MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER
(GENDER EQUALITY DISABILITAS & SOSIAL INKLUSI), PENINGKATAN
KUALITAS HIDUP PEREMPUAN, PERLINDUNGAN HAK PEREMPUAN, DAN
PENINGKATAN KUALITAS KELUARGA**

5.1 Kegiatan dan inovasi yang telah dilaksanakan

Kegiatan dan inovasi yang telah dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yang berbasis Gender (GEDSI), Issue Gender Kota Surabaya antara lain:

Aplikasi ASSIK (Arek Suroboyo Siap Kerjo) merupakan aplikasi perangkat lunak yang digunakan untuk mengakomodir proses rekrutmen dan menghubungkan antara pencari kerja dengan perusahaan penyedia kesempatan kerja secara online. Pada aplikasi “ASSiK (Arek Suroboyo Siap Kerjo)” Perusahaan dapat memasukkan lowongan kerja beserta kriteria yang dibutuhkan untuk mendapatkan kandidat karyawan, begitu juga sebaliknya pencari kerja dapat mencari dan melamar pada lowongan aktif yang ada pada aplikasi “ASSiK (Arek Suroboyo Siap Kerjo)”. Seluruh proses perekrutan calon tenaga kerja sampai proses pemanggilan dapat dilakukan secara online melalui aplikasi “ASSiK (Arek Suroboyo Siap Kerjo)”.

BAB VI

PENUTUP

Dengan demikian, penyusunan Profil Pengarusutamaan Gender Perangkat Daerah ini menjadi langkah konkret dalam memperkuat upaya pencapaian kesetaraan dan keadilan gender di tingkat lokal. Melalui pemantauan dan evaluasi yang terus-menerus, diharapkan profil ini dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mengukur dan meningkatkan kinerja serta Responsivitas Gender Perangkat Daerah.

Kami menyadari bahwa penyusunan profil ini merupakan awal dari sebuah perjalanan panjang menuju masyarakat yang lebih inklusif dan berkeadilan gender. Oleh karena itu, kami mengajak semua pihak terkait untuk terus berkolaborasi dan berkontribusi dalam upaya menciptakan lingkungan yang Responsif Gender dan Sosial Inklusi serta lebih ramah terhadap perempuan dan peduli terhadap anak-anak.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan berpartisipasi dalam penyusunan dokumen ini. Semoga profil PUG Organisasi Perangkat Daerah Kota Surabaya Tahun 2025 ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi seluruh Perangkat Daerah dan jejaringnya serta masyarakat secara luas dan mewujudkan Kota Surabaya yang Responsif Gender dan Sosial Inklusi sebagai Daerah Ramah Perempuan dan Layak Anak Tahun 2025.