

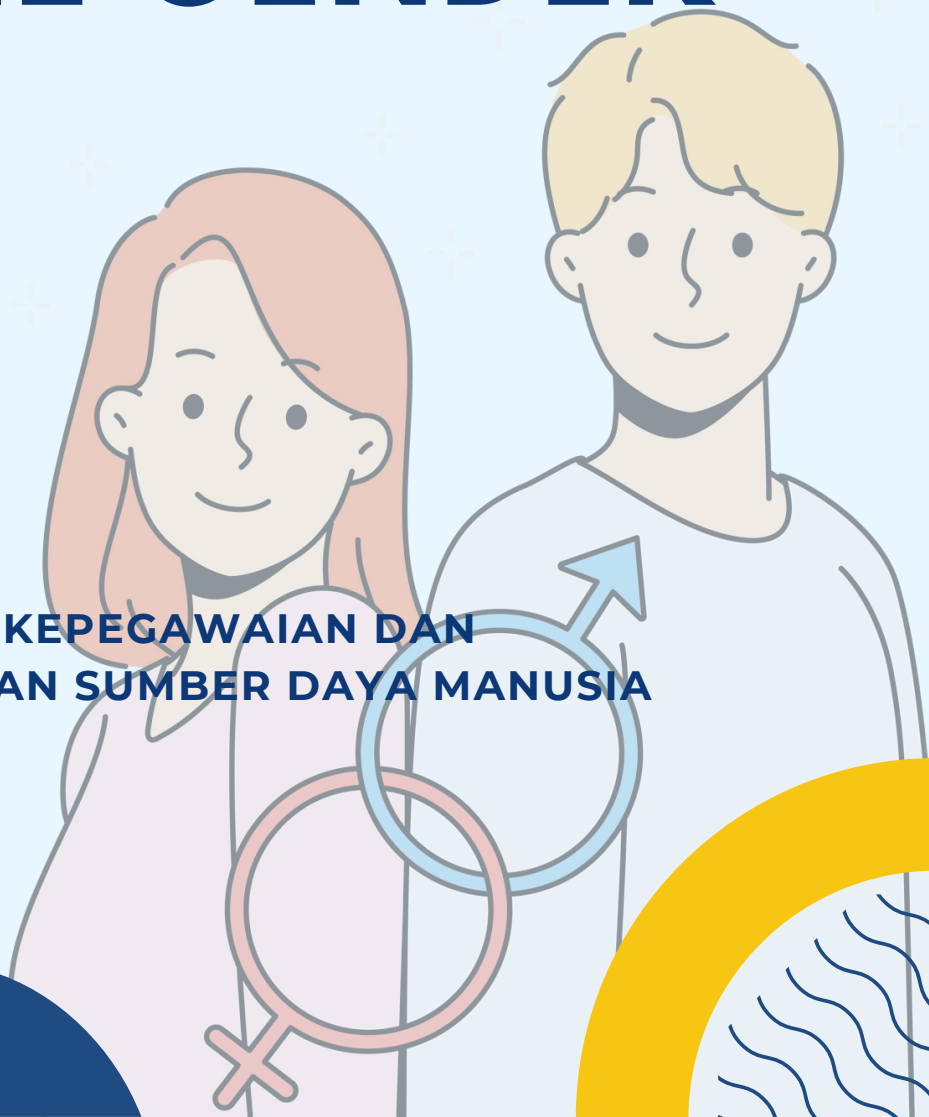


Surabaya

2025

PROFIL GENDER

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



PROFIL
PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)
ORGANISASI PERANGKAT DAERAH



BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SURABAYA
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat 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 dan Perangkat Daerah

. 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, 29 September 2025

KEPALA BADAN



Ira Tursilowati, SH. MH

Pembina Utama Muda

NIP.196910171993032006

DAFTAR ISI

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

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

Tugas dan fungsi serta susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada 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, yang dijabarkan dengan Peraturan Walikota Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.

Mengacu pada 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya, yang dijabarkan dengan Peraturan Walikota Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

a) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang kesekretariatan yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas- tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan

sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya sekretariat mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di bidang sekretariat;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di bidang sekretariat;
- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan dan penanganan masalah hukum;
- e. pelaksanaan` koordinasi penyusunan dokumen perencanaan berbasis gender dan risiko;
- f. pelaksanaan koordinasi penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
- g. pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- h. pelaksanaan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- i. pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah;
- j. pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokoler;
- k. pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan;
- l. pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- m. pelaksanaan pengelolaan data dan informasi;
- n. pelaksanaan koordinasi pelaporan indikator kinerja Perangkat Daerah;
- o. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di Sekretariat;
- p. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
- q. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

b). Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pengelolaan administrasi dan informasi kepegawaian yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program kerja dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pengelolaan Administrasi dan

Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi kepegawaian;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi kepegawaian;
- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/non perizinan/rekomendasi sesuai Bidanganya;
- e. pelaksanaan perumusan kebijakan pengadaan dan pemberhentian PNS;
- f. pelaksanaan perumusan kebijakan pengadaan pegawai ASN;
- g. penyusunan perencanaan dan pengusulan formasi pegawai ASN pada setiap tahun anggaran;
- h. pelaksanaan pengadaan PPPK;
- i. penyusunan pola karir Sumber Daya Manusia Aparatur bagi PNS;
- j. pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai bagi Pegawai ASN;
- k. pelaksanaan penyusunan rencana dan pelaksanaan Pengangkatan Calon PNS dan PNS;
- l. pelaksanaan penelitian dan pemrosesan SK Calon PNS dan SK PNS;
- m. pelaksanaan penelitian dan pemrosesan SK PPPK;
- n. pelaksanaan evaluasi pengadaan pegawai ASN;
- o. pelaksanaan pengelolaan dan pemutakhiran data pegawai ASN;
- p. pelaksanaan evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian pegawai ASN;
- q. pelaksanaan pemrosesan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan Aparatur Sipil Negara, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah dan Jabatan Fungsional Ahli Utama;
- r. pelaksanaan pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah dan Jabatan Fungsional Ahli Utama;
- s. pelaksanaan pemrosesan pemberhentian sebagai Calon ASN;
- t. pelaksanaan pengusulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian PNS;
- u. pelaksanaan penerbitan Surat Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala PNS;
- v. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan kenaikan pangkat PNS;

- w. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan pensiun PNS;
- x. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan usulan Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu) dan Kartu Pegawai (Karpeg) PNS;
- y. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan mutasi dan/atau promosi PNS;
- z. pelaksanaan verifikasi dan pemrosesan rotasi pegawai ASN;
- å. pelaksanaan proses pengangkatan jabatan bagi PNS;
- ä. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian;
- ö. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis kepegawaian; dan
- aa. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c). Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai

Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pengelolaan kinerja pegawai yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai;
- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/non perizinan/rekomendasi sesuai Bidangnya;
- e. pelaksanaan analisis penilaian kinerja pegawai ASN;
- f. pelaksanaan penyusunan evaluasi jabatan ASN;
- g. penyiapan pelaksanaan asesmen pegawai ASN;
- h. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan asesmen bagi pegawai ASN;
- i. pelaksanaan pengelolaan hasil asesmen pegawai ASN;

- j. pelaksanaan pengusulan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya;
- k. pelaksanaan kegiatan terkait penegakan disiplin pegawai ASN; dan;
- l. pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan terkait disiplin pegawai ASN;
- m. pelaksanaan administrasi kepegawaian terkait pemrosesan penjatuhan hukuman disiplin pegawai ASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- n. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- o. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian disiplin pegawai ASN;
- p. pelaksanaan penerapan pembinaan dan disiplin pegawai ASN;
- q. pelaksanaan pelayanan izin perceraian pegawai ASN;
- r. pelaksanaan tes kesehatan bagi ASN;
- s. pelaksanaan evaluasi disiplin pegawai ASN;
- t. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang pengelolaan kinerja pegawai ASN;
- u. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
- v. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d). Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai

Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pengembangan kompetensi pegawai yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai;
- b. pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai;

- c. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
- d. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/non perizinan/rekomendasi sesuai Bidanganya;
- e. pelaksanaan penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;
- f. pelaksanaan penyusunan standar perangkat pembelajaran pegawai ASN;
- g. penyiapan pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN;
- h. pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN;
- i. pelaksanaan penyusunan laporan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai ASN;
- j. pelaksanaan penyusunan evaluasi dampak pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;
- k. pemberian ijin dan tugas belajar ASN;
- l. pelaksanaan kegiatan sumpah dan janji ASN;
- m. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai;
- n. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
- o. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.2 Visi, Misi dan Motto

a. Visi

Visi pembangunan daerah Kota Surabaya untuk periode RPJMD 2021-2026 sesuai dengan Visi kepala daerah terpilih adalah sebagai berikut :

“Gotong Royong Menuju Kota Dunia Yang Maju, Humanis Dan Berkelanjutan”

b. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan Kota Surabaya yang telah ditetapkan, maka ditetapkan misi pembangunan Kota Surabaya tahun 2021-2026 yakni sebagai berikut :

1. Mewujudkan perekonomian inklusif untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan pembukaan lapangan kerja baru melalui penguatan kemandirian ekonomi lokal, kondusifitas iklim investasi, penguatan daya saing Surabaya sebagai pusat penghubung perdagangan dan jasa antar pulau serta internasional;
2. Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) unggul, sehat jasmani dan rohani, produktif serta berkarakter melalui peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan dan kebutuhan dasar lainnya;
3. Memantapkan penataan ruang kota yang terintegrasi melalui ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang modern berkelas dunia serta berkelanjutan;
4. Memantapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;
5. Menciptakan ketertiban, keamanan, kerukunan sosial dan kepastian hukum yang berkeadilan.

Dalam upaya mewujudkan visi Kota Surabaya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan misi ke-4 yaitu “Memantapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”. Pemerintah daerah memegang peranan penting bagi perkembangan daerah melalui fungsi sebagai regulator serta fasilitator. Dukungan pemerintah dalam pembangunan daerah harus didukung oleh layanan publik yang prima. Untuk mencapai kondisi layanan prima tersebut perlu terwujud pemerintahan yang baik (*good government*) dan tata kelola yang baik (*good governance*).

Layanan publik perlu didukung birokrasi yang bersih agar tidak menimbulkan biaya birokrasi tinggi. Pelayanan publik juga diharapkan mampu dinamis dan tangkas menjawab kebutuhan dan permasalahan yang terjadi dilapangan. Dalam rangka meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat yang semakin bervariasi kebutuhannya maka dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang profesional termasuk penataan kelembagaan yang efektif dan efisien dengan melalui digitalisasi manajemen dan birokrasi sehingga tata kelola pemerintah dapat berjalan efektif.

c. Motto

Maklumat Pelayanan

1. Kami berjanji dan sanggup untuk melaksanakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan;

2. Kami berjanji dan sanggup untuk memberikan pelayanan sesuai dengan kewajiban dan akan melakukan perbaikan secara terus-menerus ;
3. Kami bersedia untuk menerima sanksi , dan/atau memberikan kompensasi apabila pelayanan yang diberikan tidak sesuai standar.

2.3 Demografi

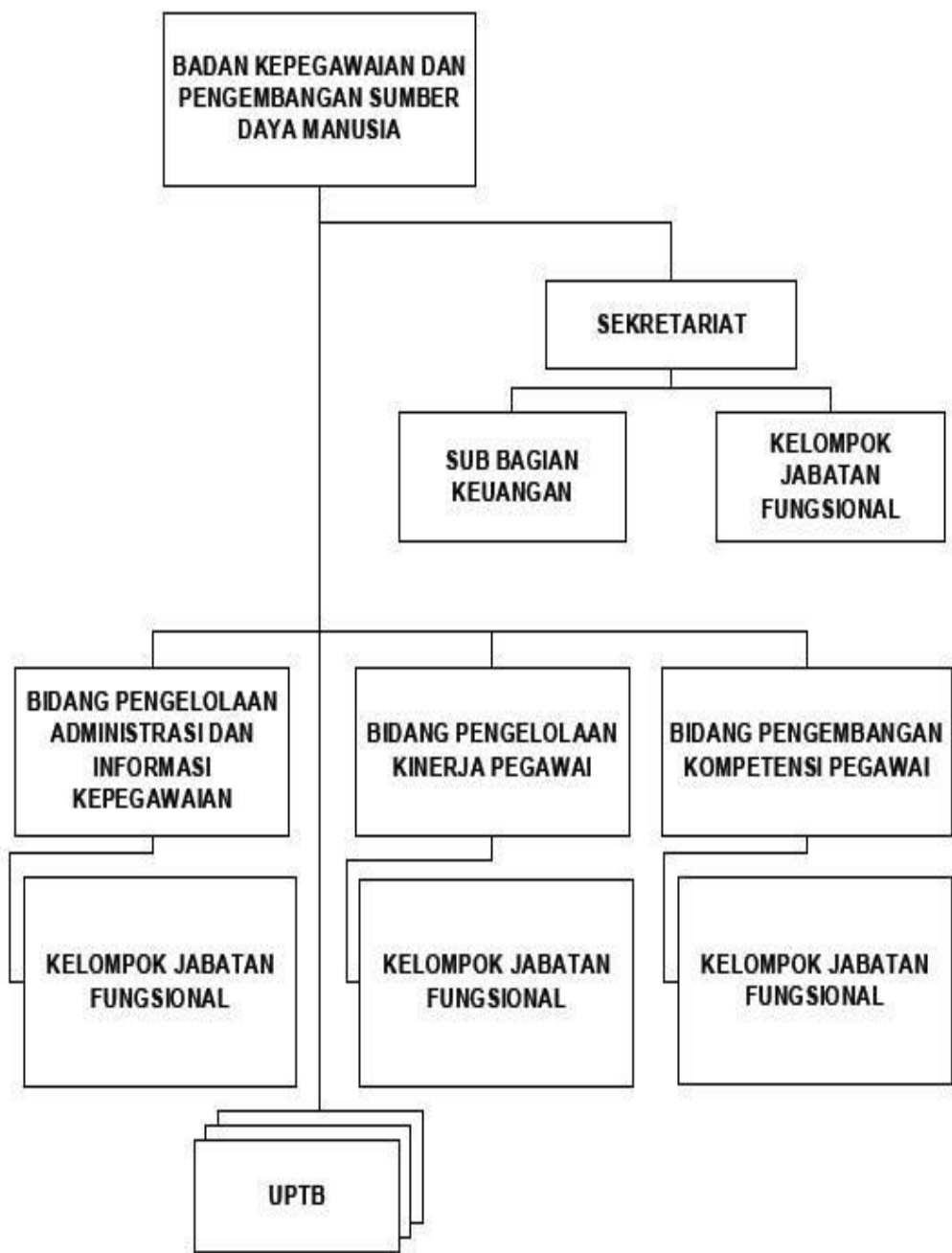
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya terletak di Kantor Pemerintah Kota Surabaya Jl. Jimerto No.25-27 LT. III R.24, Ketabang, Surabaya, Jawa Timur 60272

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

1. Badan
2. Sekretariat, membawahi Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian
4. Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai:
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai
6. UPTB; dan
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Sedangkan bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

**Bagan Susunan Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Surabaya**



2.4 Pelembagaan Pengarusutamaan Gender

2.4.1 Kebijakan

Dalam melakukan kegiatan, Perangkat Daerah berpedoman pada :

1. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 43 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender;
2. Keputusan Walikota Surabaya nomor: 100.3.3.3/57/436.1.2/2024 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender Kota Surabaya

3. 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

2.4.2 Sosialisasi PUG

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya dibutuhkan sosialisasi PUG :



2.4.3 SDM Terlatih PUG

SDM Terlatih PUG di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

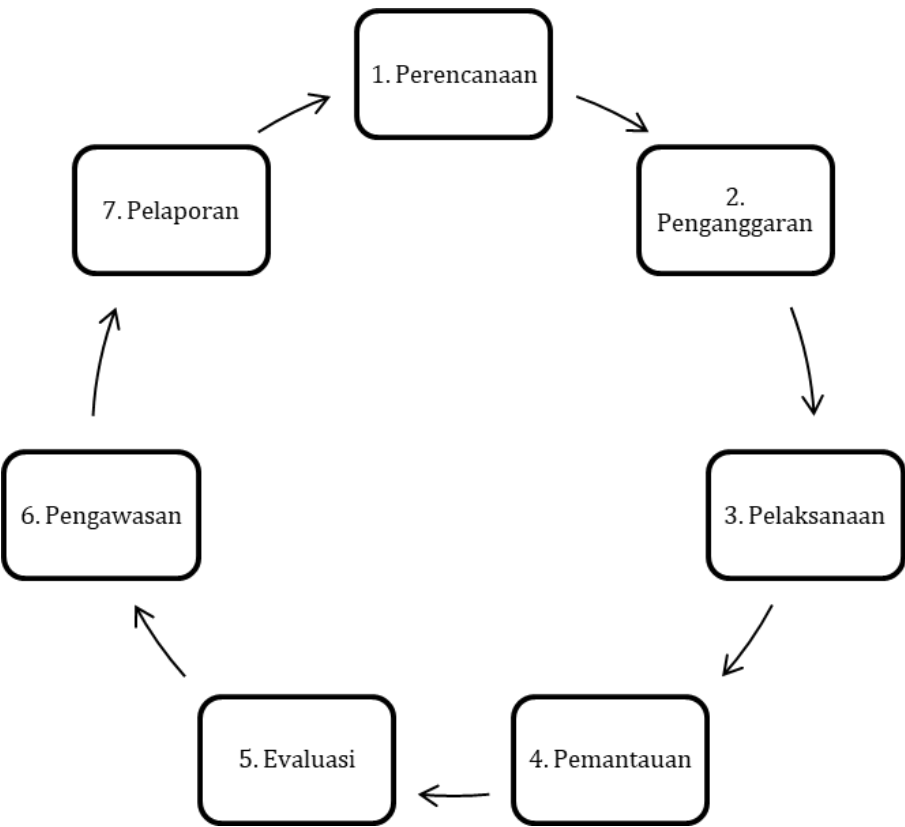
| No | Nama | Jabatan | Keterangan |
|----|----------------------------|---|----------------------|
| 1 | Maharanee Reza Pahlevi, ST | Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda (PNS) | Sertifikat Pelatihan |
| 2 | Sulistya Rahayu | Pengadministrasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai (PNS) | Sertifikat Pelatihan |
| 3 | Aries Ardianto, SM | Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama (PPPK) | Sertifikat Pelatihan |
| 4 | Irma Wahyudina, SE | Penata Layanan Operasional (PPPK) | Sertifikat Pelatihan |

2.4.4 Data Terpilah dan sistem publikasinya

| No | Status Kepegawaian | Laki-Laki | Perempuan | Jumlah |
|--------|----------------------|-----------|-----------|--------|
| 1 | Pegawai Negeri Sipil | 18 | 19 | 37 |
| 2 | PPPK | 6 | 5 | 11 |
| 3 | Tenaga Kontrak | 15 | 4 | 19 |
| Jumlah | | 39 | 28 | 67 |

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. Renstra dan Renja Perangkat Daerah untuk Responsif Gender

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dokumen yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran program, kegiatan dan sub kegiatan untuk periode 5 (lima) tahun yaitu Tahun 2021-2026. Dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya MANUSIA Kota Surabaya memperhitungkan perkembangan isu-isu strategis yang berpedoman pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Surabaya Tahun 2021-2026. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini selanjutnya menjadi acuan dalam penyusunan dan pelaksanaan Rencana Kerja (Renstra) Tahunan.

https://drive.google.com/drive/folders/1FEMx2HcN4gKkwFLEp5jg2hVML_seFSMQ?usp=drive_link

b. Dokumen Perencanaan penganggaran Responsif Gender (GAP, dan GAB)

Dokumen perencanaan penganggaran responsif gender, seperti Gender Analysis Pathway (GAP), Gender Action Budget (GAB) adalah instrumen penting dalam penerapan Penganggaran Responsif Gender (ARG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Link dokumen GAP dan GAB

https://drive.google.com/drive/folders/1FEMx2HcN4gKkwFLEp5jg2hVML_seFSMQ?usp=drive_link

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

Anggaran Responsif Gender (GAP dan GAB di Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kota Surabaya tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 34
Anggaran Responsif Gender

| No | Nama Kegiatan | Nama Sub Kegiatan | Anggaran |
|----|---|--|---------------------|
| 1 | Mutasi dan Promosi ASN | Pengelolaan Mutasi ASN | Rp. 549,884,927,- |
| 2 | Mutasi dan Promosi ASN | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Rp. 426,822,843,- |
| 3 | Mutasi dan Promosi ASN | Pengelolaan Promosi ASN | Rp. 665,500,000,- |
| 4 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Rp 255,633,761,- |
| 5 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Rp. 2,906,872,369,- |
| 6 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Pengelolaan Data Kepegawaian | Rp. 198,920,142,- |
| 7 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Rp. 760,791,976,- |
| 8 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp. 693,611,367,- |
| 9 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, | Rp. 2,629,849,487,- |

| | | | |
|----|---|---|----------------------|
| | | Kepemimpinan, dan Prajabatan | |
| 10 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Rp. 2,164,299,452,- |
| 11 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp. 1,121,536,083,- |
| | TOTAL ANGGARAN | | Rp. 12,373,722,407,- |

3.2 Pelaksanaan (Penjelasan sudah ada pada Juknis sebelumnya)

- a. Program Pembangunan Berbasis Sumber Daya Manusia yang mengintegrasikan perspektif gender oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kebijakan, program, dan kegiatan yang memperhatikan keadilan dan kesetaraan gender
- b. Data Angka Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan di Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya Sampai dengan September 2025, tidak ada kasus kekerasan terhadap perempuan yang tercatat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- C . Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang Responsif Gender
Ketersediaan sarana dan Prasarana yang responsif gender yang dapat disediakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mendukung kesetaraan gender antara lain adalah Fasilitas Toilet

3.3 Pemantauan dan Evaluasi

Inspektorat Kota Surabaya telah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap dokumen Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender(PPRG) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.4 Pengawasan

Pengawasan dilakukan oleh Inspektorat menjelaskan bahwa Penyusunan Dokumen PPRG Perangkat Daerah tetap berpedoman pada ketentuan yang berlaku

3.5 Pelaporan

Pelaporan Pengarusutamaan Gender diimplementasikan dalam bentuk Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) yang terdiri dari GAP, dan GAB beserta Profil Gender.

https://drive.google.com/drive/folders/1FEMx2HcN4gKkwFLEp5jq2hVML_seFSMQ?usp=drive_link

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)

| | |
|-------------|--|
| Method | : Belum Terintegrasi dalam metode audit, dan minimnya data gender untuk evaluasi |
| Material | : Kurangnya Data Terpilah, Keterbatasan Fasilitas pendukung |
| Man | : Pemahaman PUG belum merata |
| Environment | : Kesadaran PUG rendah |
| Market | : Kurangnya dukungan masyarakat |
| Money | : Keterbatasan Anggaran |

4.2 Kesimpulan

Pengarusutamaan gender merupakan suatu strategi yang bertujuan untuk menjamin tercapainya kesetaraan dan keadilan gender, yaitu memastikan apakah perempuan dan laki-laki memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang sama dari berbagai kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Keadilan dan kesetaraan gender sebagai salah satu cita-cita dan arah dalam pembangunan nasional hanya dapat terwujud jika masyarakat, khususnya aparat negara, memiliki kesadaran, kepekaan, dan respons serta motivasi yang kuat dalam mendukung terwujudnya keadilan dan kesetaraan gender tersebut.

Implementasi pengarusutamaan gender di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah baik, meskipun demikian upaya koordinasi, pembekalan tentang konsep pengarusutamaan gender dan updating pemahaman tentang konsep kegiatan di Badan Kepegawaian dan Diklat tetap harus ditingkatkan mengingat masih banyaknya pegawai yang belum memahami tentang PUG serta updating wawasan gender. Untuk memastikan keadilan dan kesetaraan gender yang berkelanjutan diperlukan komitmen yang tinggi dari pimpinan, komitmen ini dapat dituangkan dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang responsif gender, sehingga Peraturan-peraturan tentang pengarusutamaan gender agar dijadikan acuan

dalam pembuatan kebijakan/ Peraturan/ Keputusan/ Surat Edaran di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun pencapaian indikator kinerja yang telah dijelaskan pada tahap sebelumnya telah dilakukan Perencanaan dan Penganggaran responsif Gender pada tingkatan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Beberapa kendala yang masih muncul pada saat penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender diantaranya adalah kurangnya pemahaman ASN terhadap konsep kegiatan yang sebenarnya sudah ber-perspektif gender dan ketidaktersediaan data terpilah pada beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan namun telah diupayakan untuk memilah data berdasarkan gender.

4.3 Tatalaksana Masalah Yang Sudah Dilaksanakan Dan Rekomendasi/Saran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya akan mengadakan sosialisasi internal terkait gender kepada seluruh pegawai, agar seluruh pegawai dapat memahami konsep gender dalam melaksanakan seluruh kegiatan dan tetap mempertahankan upaya-upayanya dalam mengatasi kesenjangan gender demi mewujudkan kesetaraan gender meskipun tidak memiliki Tugas dan Fungsi yang secara langsung terkait dengan pengarusutamaan gender.

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 Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kota Surabaya yang berbasis Gender (GEDSI), Issue Gender Kota Surabaya

BAB VI

PENUTUP

Dengan demikian, penyusunan “PROFIL PERANGKAT DAERAH RESPONSIF GENDER BERSINERGI DENGAN DAERAH RAMAH PEREMPUAN DAN PEDULI ANAK” 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

