



PROFIL PENGARUSTAMAAN GENDER (PUG)



BAGIAN ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH
PEMERINTAH 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 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, 9 September 2025
Kepala Bagian Organisasi



Noer Oemarijati S.Sos., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP 196901071988092002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
BAB II. PROFIL PERANGKAT DAERAH DAN PELEMBAGAAN PUG	7
BAB III. PENYELENGGARAAN PUG DALAM PROSES PEMBANGUNAN DI PERANGKAT DAERAH	16
BAB IV. TANTANGAN ATAU PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH DALAM PENYELENGGARAAN PUG DAN PEMBANGUNAN RESPONSIF GENDER KOTA SURABAYA	23
BAB V. INOVASI DALAM RANGKA MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER (GENDER EQUALITY DISABILITAS & SOSIAL INKLUSI), PENINGKATAN KUALITAS HIDUP PEREMPUAN, PERLINDUNGAN HAK PEREMPUAN, DAN PENINGKATAN KUALITAS KELUARGA	27
BAB VI. PENUTUP	29
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

Daerah Kota Surabaya. Bagian Organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, perencanaan, pelaporan kinerja dan reformasi birokrasi sertamelaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bagian Organisasi mempunyai fungsi :

1. pengoordinasian Perangkat Daerah sesuai urusan pemerintahan yang menjadi bidang tugasnya;
2. penyusunan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, perencanaan, pelaporan kinerja dan reformasi birokrasi;
3. pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, perencanaan, pelaporan kinerja dan reformasi birokrasi;
4. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, perencanaan, pelaporan kinerja dan reformasi birokrasi;
5. penyusunan rencana program, pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan dan keuangan;
6. pelaksanaan perhitungan pelaporan indikator kinerja bidang yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
7. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bagian Organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik dan tata laksana, perencanaan, pelaporan kinerja dan reformasi birokrasi dibantu pejabat fungsional yang diberi tugas tambahan sebagai Sub Koordinator.

Hal ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 104 Tahun 2023 Tentang Sitem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Untuk Penyederhanaan Birokrasi yang menjelaskan bahwa semua penyebutan jabatan sub koordinator pada seluruh Keputusan Walikota Surabaya yang telah ditetapkan sebelum Peraturan Walikota ini berlaku, dibaca dan dimaknai sebagai ketua Tim Kerja.

2.2 Visi, Misi dan Motto

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021- 2026, Pemerintah Kota Surabaya di tahun 2021-2026 memiliki 1 visi yang didukung dengan 5 misi. Visi Kota Surabaya

adalah

Gotong Royong Menuju Surabaya Kota Dunia yang Maju, Humanis dan Berkelanjutan

Dengan visi tersebut, diharapkan Kota Surabaya mampu berperan dalam perubahan di lingkup regional, nasional, maupun global. Menuju perubahan menjadi kota dengan tatanan yang dinamis kelas dunia, Kota Surabaya sebagai kota terbesar di Jawa Timur yang memiliki dinamika pembangunan yang sangat kompleks, membutuhkan kerja sama dan semangat gotong royong dari berbagai elemen masyarakat. Peran aktif serta gotong royong berbagai elemen tersebut dapat diwujudkan melalui penyampaian aspirasi pembangunan, mendukung program pembangunan, serta melestarikan hasil pembangunan. Selain itu, penciptaan iklim investasi yang kondusif, didukung oleh sistem birokrasi yang efisien dan efektif, menjadi kunci utama dalam mendukung pembangunan ekonomi di Kota Surabaya.

Sebagai sentra ekonomi dan sentra penghubung ekonomi antar wilayah di Jawa Timur maupun nasional, kebutuhan infrastruktur pendukung perdagangan menjadi faktor penting untuk terus dikembangkan di Kota Surabaya.

Untuk melaksanakan visi tersebut, terdapat 5 misi yang perlu dilaksanakan, yaitu:

Misi 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.

Misi 2:

Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) unggul berkarakter, sehat jasmani rohani, produktif, religius, berbudaya dalam bingkai kebhinnekaan melalui peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan serta kebutuhan dasar lainnya.

Misi 3:

Memantapkan penataan ruang kota yang terintegrasi melalui ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang modern berkelas dunia serta berkelanjutan.

Misi 4:

Memantapkan transformasi birokrasi yang bersih, dinamis dan tangkas berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Misi 5:

Menciptakan ketertiban, keamanan, kerukunan sosial dan kepastian hukum yang berkeadilan.

Dari 5 misi tersebut, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah mendukung pelaksanaan 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.

2.3 Demografi

Bagian Organisasi merupakan salah satu unsur pada Sekretariat Daerah Kota Surabaya di bawah koordinasi Asisten Pemerintahan yang memiliki lingkup kinerja dalam bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pengembangan kinerja dan administrasi pemerintahan, dan pengembangan pelayanan publik. Untuk mencapai target dalam bidang tersebut, Bagian Organisasi di dukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dengan rincian per Oktober 2025, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Struktural Eselon III	1
2	Struktural Eselon IV	1
3	Jabatan Fungsional (Tim Kerja)	2
4	Staf (PNS)	6
5	Staf (PPPK)	11
6	Staf (PPPK Paruh Waktu)	4
7	Staf (Tenaga Harian)	2
Jumlah		27

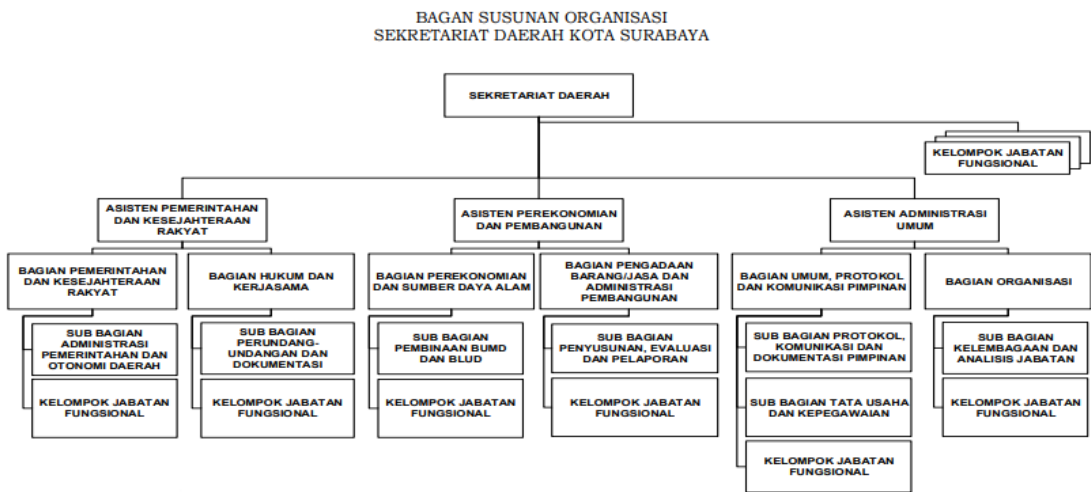
Tabel 2.2 Sumber Daya Manusia Berdasarkan Golongan

No	Jabatan/Kelas	Jumlah (Orang)
1	Golongan IV	1
2	Golongan III	9
3	Kelas IX	10
4	Kelas VII	2
5	Kelas V	2
6	Kelas IV	1
7	Kontrak	2
Jumlah		27

Tabel 2.3 Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	S2	7
2	S1	18
3	SMA	2
	Jumlah	27

Selanjutnya, dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Bagian Organisasi dibagi menjadi 1 sub bagian dan 2 tim kerja dengan struktur organisasi, sebagai berikut :



Berdasarkan struktur organisasi tersebut, berikut rincian tugas masing-masing sub bagian dan sub koordinator.

Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan mempunyai tugas :

1. menyiapkan bahan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Sub BagianKelembagaan dan Analisis Jabatan;
2. menyiapkan bahan pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
3. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain di Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
4. menyiapkan bahan pengoordinasian Perangkat Daerah sesuai urusan pemerintahan yang menjadi bidang tugasnya;
5. melaksanakan penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK);
6. melaksanakan pendampingan penyusunan/review proses bisnis perangkat daerah;
7. menyusun bahan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah dan unit pelaksana teknis daerah; h. menyusun Standar Kompetensi Jabatan;
8. melaksanakan evaluasi/review analisis jabatan dan analisis beban kerja;
9. melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan di Bagian Organisasi;
10. melaksanakan pengawasan dan pengendalian di Sub Bagian Kelembagaan dan

Analisis Jabatan;

11. menyiapkan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
12. menyiapkan data pelaporan indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
13. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Organisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tim Kerja Pelayanan Publik dan Tata Laksana mempunyai Tugas :

1. menyiapkan bahan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Sub Koordinator Pelayanan Publik dan Tata Laksana;
2. menyiapkan bahan pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di Sub Koordinator Pelayanan Publik dan Tata Laksana;
3. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain di Sub Koordinator Pelayanan Publik dan Tata Laksana;
4. menyiapkan bahan pengoordinasian Perangkat Daerah sesuai urusan pemerintahan yang menjadi bidang tugasnya;
5. menyiapkan bahan pembinaan serta bimbingan teknis di bidang ketatalaksanaan dan pelayanan publik bagi Perangkat Daerah;
6. menyusun pedoman tata naskah dinas, pakaian dinas dan jam kerja;
7. mendampingi dan memfasilitasi penyusunan Prosedur Operasional Standar (POS) sebagai penjabaran peta proses bisnis dan peta lintas fungsi oleh masing-masing Perangkat Daerah;
8. melaksanakan pemantauan terhadap penerapan Prosedur Operasional Standar (POS) oleh masing-masing Perangkat Daerah;
9. mendampingi dan memfasilitasi evaluasi Prosedur Operasional Standar (POS) disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi oleh masing-masing Perangkat Daerah;
10. melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi penyusunan Standar Pelayanan Publik;
11. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelayanan publik;
12. melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian di Bagian Organisasi;
13. melaksanakan pengawasan dan pengendalian di Sub Koordinator Pelayanan Publik dan Tata Laksana;
14. menyiapkan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
15. menyiapkan data pelaporan indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan p. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Organisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya

Tim Kerja Perencanaan, Pelaporan Kinerja dan Reformasi Birokrasi mempunyai tugas:

1. menyiapkan bahan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Sub

Koordinator Perencanaan, Pelaporan Kinerja dan Reformasi Birokrasi;

2. menyiapkan bahan pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di Sub Koordinator Perencanaan, Pelaporan Kinerja dan Reformasi Birokrasi;
3. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain di Sub Koordinator Perencanaan, Pelaporan Kinerja dan Reformasi Birokrasi;
4. menyiapkan bahan pengoordinasian Perangkat Daerah sesuai urusan pemerintahan yang menjadi bidang tugasnya;
5. menyusun perencanaan Sekretariat daerah yang meliputi penyusunan rencana strategis (Renstra) dan rencana kerja (Renja) tahunan;
6. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan yang meliputi penyusunan rencana strategis (Renstra), rencana kerja (Renja) tahunan, Rencana Kerja Anggaran (RKA) di Bagian Organisasi;
7. melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan perlengkapan di Bagian Organisasi;
8. menyusun perjanjian kinerja Sekretariat daerah.
9. menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP);
10. menyusun road map reformasi birokrasi;
11. melakukan fasilitasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
12. menyusun kebijakan Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi;
13. melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi.
14. melaksanakan pembinaan, monitoring dan evaluasi budaya kerja Perangkat Daerah;
15. melaksanakan pengawasan dan pengendalian di Sub Koordinator Perencanaan, Pelaporan Kinerja dan Reformasi Birokrasi;
16. menyiapkan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
17. menyiapkan data pelaporan indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis; dan
18. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Organisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.4 Pelembagaan Pengarusutamaan Gender

2.4.1 Kebijakan

Dalam rangka upaya implementasi Pengarusutamaan Gender di Perangkat Daerah, diperlukan adanya pola kebijakan yang diintegrasikan melalui komponen perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan dan evaluasi. Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota

Surabaya tertuang pada:

- a. Keputusan Walikota Surabaya Nomor 100.3.3.3/160/436.1.2/2023 tentang Perubahan atas Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/221/436.1.2/2022 tentang Tim Penggerak Pengarusutamaan Gender Kota Surabaya.
- b. Surat Perintah Nomor 400.2.2/26/436.3.2/2024 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender (PUG) Bagian Organisasi Sekretariat Kota Surabaya.

2.5 Sosialisasi PUG

Sosialisasi Pengarusutamaan Gender dilakukan melalui serangkaian kegiatan antara lain:

- a. Internalisasi PUG (Capacity Building PUG dan PPRG) Perangkat Daerah Tahun 2024 yang diadakan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
- b. Pertemuan Pokja PUG Kota Surabaya Tahun 2024 secara zoom/daring. Adapun dokumen pendukung terdapat pada link berikut: https://bit.ly/SosialisasiPUG_Bagor

2.6 SDM Terlatih PUG

1. SDM Perencana dan Penganggaran Terlatih PUG

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Nadila Agita Vionita, S.Sos	Penelaah Teknis Kebijakan	Terdapat sertifikat pelatihan
2	Fresty Fizzaria, S.ST	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	Terdapat sertifikat pelatihan
3	Ulfa Meilinda Putri	Penelaah Teknis Kebijakan	Terdapat sertifikat pelatihan

Jumlah SDM Bagian Organisasi	Jumlah SDM Terlatih	Presentase
27	3	11,11 %

Adapun dokumen pendukung terdapat pada link berikut <https://bit.ly/sdmterlatihPUG>

2. Focal Point PUG

Sesuai Surat Perintah Nomor 400.2.2/26/436.3.2/2024 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender (PUG) Bagian Organisasi Sekretariat Kota Surabaya.

Jumlah Tim Focal Point	Keterangan
12	Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, KetuaTim Kerja dan Staf

Adapun dokumen pendukung terdapat pada link berikut https://bit.ly/SPTimFocalPoint_Bagor

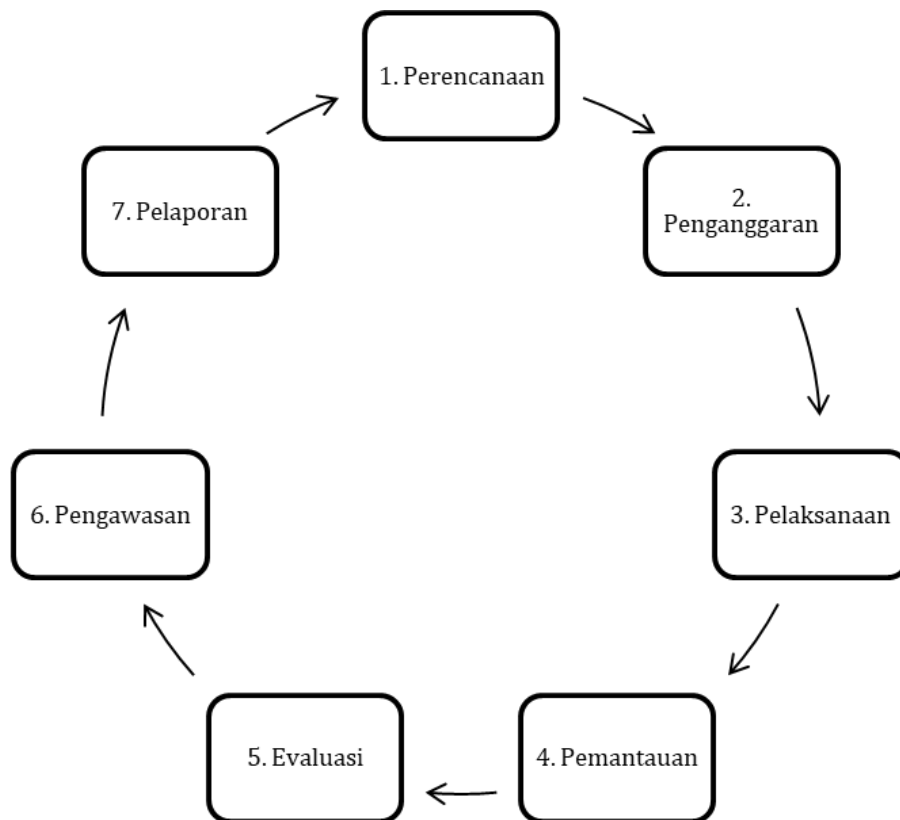
2.6.1 Data Terpilah dan sistem publikasinya

Jumlah Sumber Daya Manusia dan data terpilah di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya Tahun 2024 yaitu:

No	Jenis Ketenagaan	ASN/Non ASN	Jumlah Jenis Kelamin		Jumlah Total
			L	P	
1	Kepala Bagian	ASN	0	1	1
2	Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan	ASN	0	1	1
3	Ketua Tim Kerja Pelayanan Publik dan Tata Laksana	ASN	1	0	1
4	Ketua Tim Kerja Perencanaan, Pelaporan Reformasi Birokrasi	ASN	0	1	1
5	Staf	ASN	9	12	21
6	Staf	Non ASN	1	1	2
JUMLAH			9	12	27

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

Bagian Organisasi membentuk tim focal point internal dalam bentuk surat perintah Kepala Bagian Organisasi Nomor 400.2.2/26/436.2/2024 yang ditebitkan pada 5 Januari 2024 dengan dokumen pada tautan https://bit.ly/SPTimFocalPoint_Bagor

b. Renstra dan renja Perangkat Daerah untuk yang Responsif Gender.

Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) yang responsif gender meliputi program dan kegiatan yang dirancang untuk mencapai kesetaraan gender. Penyusunan renstra dan renja perlu menggunakan analisis gender untuk memastikan responsivitas terhadap isu gender di setiap sektor dan level kebijakan. Bagian Organisasi telah melakukan penyusunan dokumen Renstra dan Renja. Dokumen renstra dapat diakses melalui tautan <https://bit.ly/renja-renstra-bagor> dan Dokumen Renja dapat diakses melalui tautan <https://bit.ly/bagorrenja25>.

c. Dokumen Perencanaan penganggaran Responsif Gender. Program/ kegiatan/ sub kegiatan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya yang Responsif Gender pada Tahun 2025 sebanyak 3 sub kegiatan sebagaimana dapat diakses pada link berikut <https://bit.ly/PPRGBAGOR25>.

d. Hasil Analisis Gender

Hasil analisis gender diwujudkan dalam bentuk dokumen Gender Analysis Pathway (GAP), Gender Budget Statement (GBS), serta Kerangka Acuan Kerja (KAK) / Term of Reference (TOR). Pada tahun 2025 terdapat 3 sub kegiatan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya yang telah disusun. Adapun dokumen tersebut dapat diakses pada link <https://bit.ly/PPRGBAGOR25>.

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.
 - b. Kebijakan tentang penganggaran PUG didasarkan pada pencapaian Visi dan Misi Kota Surabaya 2021-2026 yang selaras dengan
 - RPJMD Kota Surabaya 2021-2026
 - Renstra Sekretariat Daerah Kota Surabaya
 - Renja Sekretariat Daerah Kota Surabaya
 - Surat Perintah Nomor 400.2.2/26/436.2/2024 tentang Tim Focal Poin Pengarusutamaan Gender (PUG) Bagian Organisasi
 - Dokumen Anggaran Responsif Gender
- Anggaran Responsif Gender di Bagian Organisasi Daerah Kota Surabaya tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Anggaran Responsif Gender di Perangkat Daerah Bagian Organisasi, Kota Surabaya tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 34
Anggaran Responsif Gender

No	Nama Sub Kegiatan	Anggaran
1	Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	1.019.345.050
2	Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi	1.014.904.136
3	Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Laksana	1.195.536.727
	TOTAL ANGGARAN	3.229.785.913

3.2 Pelaksanaan (Penjelasan sudah ada pada Juknis sblmnya)

- a. Output yang mendukung pemberdayaan Perempuan (Politik, Ekonomi, Sosial, Hukum dan lainnya)

No	Bidang	Kegiatan
1	Politik	Keterlibatan Perempuan dalam pengambilan keputusan; Mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan yang mempromosikan kesetaraan gender; Melibatkan perempuan dalam proses pengawasan kebijakan dan program yang berkaitan dengan anggaran responsif gender

2	Ekonomi	-
3	Hukum	-
4	Sosial	-
5	Lainnya	Penentuan jumlah sampel dari responden SKM mempertimbangkan kesetaraan gender, dengan menyesuaikan proporsi antara responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pendapat perempuan dan laki-laki terwakili dengan baik dalam analisis kepuasan masyarakat.

- b. Ketersediaan Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan
Pemerintah Kota Surabaya melalui lembaga seperti PUSPAGA menyediakan layanan pemberdayaan perempuan, meskipun Bagian Organisasi tidak memiliki lembaga khusus yang mengelola layanan tersebut. PUSPAGA memberikan dukungan dalam bentuk pendampingan, pendidikan, perlindungan hukum, dan pemberdayaan ekonomi yang sangat penting bagi kesejahteraan perempuan. Bagian Organisasi memastikan bahwa kebijakan dan program yang ada tetap mengintegrasikan perspektif gender untuk memastikan layanan tersebut sampai kepada mereka yang membutuhkan.
- c. Pencegahan kekerasan terhadap Perempuan di Internal PD dan Jejaring
Bagian Organisasi berperan aktif dalam mendorong upaya pencegahan kekerasan terhadap perempuan, baik melalui kebijakan internal, pelatihan, jejaring dengan lembaga pendukung, dll. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung pegawai perempuan dalam berkontribusi secara optimal tanpa rasa takut terhadap risiko kekerasan.
- d. Ketersediaan layanan bagi Perempuan dan anak di Internal PD dan Jejaring
Bagian Organisasi secara aktif melakukan sosialisasi di internal PD mengenai pentingnya kesetaraan gender dan perlindungan anak. Melalui kegiatan ini, pegawai menjadi lebih sadar mengenai hak-hak perempuan dan anak serta cara mengenali dan mencegah kekerasan atau diskriminasi di lingkungan kerja.
- e. Peningkatan kualitas keluarga dalam mewujudkan Kesetaraan Gender
Pemerintah Kota Surabaya termasuk Bagian Organisasi turut mendukung kebijakan yang memberikan waktu dan ruang bagi pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, untuk menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Misalnya, kebijakan cuti melahirkan bagi ibu dan cuti bagi ayah untuk mendampingi persalinan istri, serta jam kerja fleksibel. Kebijakan ini memungkinkan orang tua untuk berperan aktif dalam kehidupan keluarga, yang sangat mendukung perkembangan anak dan kualitas

keluarga secara keseluruhan.

- f. Ketersediaan Lembaga Penyedia layanan Peningkatan Kualitas keluarga
Salah satu implementasi yang dilakukan untuk peningkatan kualitas keluarga dengan membentuk Dharma Wanita Persatuan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya yang merupakan wadah aspirasi, kreasi dan kemandirian yang diharapkan mampu memberikan esensi positif dalam kehidupan bermasyarakat.
- g. Ketersediaan layanan bagi keluarga dalam mewujudkan kesetaraan gender
Ketersediaan layanan bagi keluarga dalam mewujudkan kesetaraan gender di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya melibatkan berbagai inisiatif dan kebijakan yang diarahkan untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam konteks keluarga, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembagian peran yang adil antara pria dan wanita.
- h. Program pembangunan berbasis kewilayahan yang mengintegrasikan perspektif gender
Salah satu program pembangunan berbasis kewilayahan yang mengintegrasikan perspektif gender adalah mewujudkan sistem pelayanan prima yang ramah perempuan dan anak dengan berbasis digitalisasi.
- i. Data angka kasus kekerasan terhadap perempuan di Internal PD dan jejaring
Berdasarkan data yang ada, untuk saat ini tidak ditemukan kasus kekerasan perempuan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Hal ini linier dengan komitmen Pemerintah Kota Surabaya yang *concern* terhadap permasalahan kekerasan perempuan dan anak.
- j. Ketersediaan sarana dan prasarana yang responsif gender
Ketersediaan sarana dan prasarana yang responsif gender memastikan semua pihak, tanpa memandang gender, memiliki akses yang sama terhadap fasilitas yang aman dan nyaman berdasarkan kebutuhan spesifik masing-masing.

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Ada/Tidak	Kondisi
1	Toilet laki-laki dan perempuan	Ada	Baik dan Terawat
2	Ruang Laktasi	Ada	Baik dan Terawat
3	Jalur Kursi Roda	Ada	Baik dan Terawat
4	Ruang Konsultasi	Ada	Baik dan Terawat
5	Ruang Terbuka Hijau	Ada	Baik dan Terawat

3.3 Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan dan Evaluasi pelaksanaan Pengarusutamaan Gender diatur dalam Surat Perintah Nomor 400.2.2/26/436.2/2024 tentang Tim Focal Point Pengarusutamaan Gender (PUG)

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Pemantauan dilakukan melalui pengumpulan data terpilah berdasarkan jenis kelamin, dan peninjauan dokumen-dokumen terkait PUG. Selain itu, indikator sensitif gender digunakan untuk menilai hasil dan dampak program.

3.4 Pengawasan

Pengawasan pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya bukan saja melibatkan unsur internal Perangkat Daerah tapi juga melibatkan unsur dari eksternal Perangkat Daerah. Adanya monitoring dan evaluasi dari Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) sampai pada kegiatan pendampingan Inspektorat yang secara keseluruhan bertujuan untuk memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan Pengarusutamaan Gender. Hasil pengawasan PUG memberikan gambaran mengenai keberhasilan dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan PUG. Rekomendasi perbaikan disusun berdasarkan hasil analisis pengawasan, dengan tujuan meningkatkan efektivitas program PUG. Rekomendasi ini mencakup peningkatan kapasitas bagi pelaksana PUG, optimalisasi anggaran yang responsif gender, serta peningkatan sosialisasi dan pemahaman seluruh pegawai mengenai pentingnya penerapan PUG.

3.5 Pelaporan

Pelaporan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dilaksanakan mengacu pada Surat Perintah Nomor 400.2.2/26/436.2/2024 mengenai pembentukan Tim Focal Point PUG. Surat perintah ini berfungsi sebagai dasar hukum bagi pelaksanaan PUG di lingkungan Bagian Organisasi dan menjadi panduan bagi tim dalam menjalankan tugasnya untuk memastikan bahwa kebijakan, program, dan kegiatan yang dilaksanakan responsif terhadap isu-isu gender.

Implementasi pelaporan PUG dilakukan melalui penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). PPRG bertujuan untuk memastikan bahwa alokasi sumber daya dan kebijakan yang dibuat tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga memperhatikan kesetaraan gender. Proses penyusunan PPRG mencakup beberapa komponen utama, yaitu:

1. Gender Analysis Pathway (GAP): Analisis jalur gender ini berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi isu-isu gender yang perlu diperhatikan dalam setiap program dan kegiatan. GAP membantu dalam menentukan dampak dari program terhadap perempuan dan laki-laki, serta langkah-langkah untuk mengatasi ketimpangan gender.
2. Gender Budget Statement (GBS): GBS merupakan pernyataan anggaran yang memastikan bahwa alokasi dana dalam setiap kegiatan telah dirancang dengan mempertimbangkan aspek kesetaraan gender. Ini bertujuan untuk mengalokasikan

anggaran secara adil antara kebutuhan perempuan dan laki-laki serta untuk mendukung program-program yang memberdayakan keduanya secara setara.

3. Terms of Reference (TOR): TOR disusun untuk memberikan panduan dan cakupan pelaksanaan program atau kegiatan yang responsif gender. TOR membantu tim dalam merancang program yang berfokus pada capaian kesetaraan gender dan menjabarkan indikator kinerja yang diharapkan dari setiap program.
4. Profil Gender Bagian Organisasi: Profil gender ini menggambarkan kondisi partisipasi perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek di Bagian Organisasi, seperti keterwakilan dalam pengambilan keputusan, tingkat partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan, serta akses terhadap sumber daya. Profil ini berfungsi sebagai acuan dasar untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan intervensi dan peningkatan dalam hal kesetaraan gender.

Dengan adanya komponen-komponen tersebut, pelaporan PUG di Bagian Organisasi diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan PUG, serta mendorong pencapaian kesetaraan gender di lingkungan pemerintahan.

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)

Dalam konteks Pengarusutamaan Gender (PUG) di Bagian Organisasi Kota Surabaya, Fishbone Diagram membantu mengidentifikasi berbagai tantangan atau hambatan yang memengaruhi pelaksanaan PUG, seperti aspek kebijakan, sumber daya manusia, anggaran, data dan analisis gender, sosialisasi, serta monitoring dan evaluasi. Dengan memvisualisasikan masalah dalam diagram ini, organisasi dapat memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kendala dalam implementasi PUG, sehingga lebih mudah untuk menyusun langkah perbaikan yang spesifik dan efektif.

Diagram ini sangat berguna untuk menemukan akar permasalahan secara sistematis dan membangun solusi yang berfokus pada faktor-faktor yang paling memengaruhi keberhasilan atau kegagalan program.



Diagram ini dapat digunakan untuk memahami dan merumuskan langkah-langkah strategis dalam menghadapi setiap kendala. Setiap faktor di atas dapat dijadikan dasar untuk menyusun kebijakan, program pelatihan, serta sistem pemantauan yang lebih efektif dan efisien.

4.2 Kesimpulan

Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) di Bagian Organisasi Kota Surabaya telah menunjukkan komitmen dalam mencapai kesetaraan gender melalui berbagai inisiatif, seperti pembentukan Tim Focal Point dan penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). Namun, terdapat beberapa kendala yang memengaruhi

efektivitas pelaksanaan PUG, antara lain keterbatasan sumber daya manusia yang terlatih, kurangnya sosialisasi PUG di kalangan pegawai, dan belum optimalnya alokasi anggaran yang responsif gender. Oleh karena itu, upaya yang berkesinambungan diperlukan untuk mengatasi hambatan-hambatan ini.

4.3 Tatalaksana Masalah Yang Sudah Dilaksanakan Dan Rekomendasi/Saran

A. Tatalaksana Masalah yang Sudah Dilaksanakan

1. Pembentukan Tim Focal Point

Tim Focal Point telah dibentuk berdasarkan Surat Perintah Nomor 400.2.2/26/436.2/2024, yang bertugas untuk memfasilitasi dan mengkoordinasikan penerapan PUG di Bagian Organisasi. Tim ini berperan sebagai penghubung utama untuk memastikan bahwa program dan kebijakan yang dilaksanakan memperhatikan prinsip kesetaraan gender.

2. Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG)

Sebagai bentuk komitmen terhadap PUG, telah disusun PPRG yang mencakup Gender Analysis Pathway (GAP), Gender Budget Statement (GBS), dan Terms of Reference (TOR). PPRG ini membantu mengintegrasikan perspektif gender ke dalam alokasi anggaran dan perencanaan program di Bagian Organisasi.

3. Profil Gender

Profil gender telah disusun sebagai dasar analisis perbedaan kebutuhan dan partisipasi antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai kegiatan di Bagian Organisasi. Profil ini menjadi alat penting untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan intervensi berbasis gender.

4. Sosialisasi Awal tentang PUG

Sosialisasi PUG mulai dilaksanakan meski masih terbatas. Upaya ini bertujuan untuk memperkenalkan konsep dasar PUG kepada pegawai dan meningkatkan pemahaman mereka mengenai pentingnya kesetaraan gender dalam program pemerintah.

B. Rekomendasi/Saran

1. Penguatan Kapasitas SDM dan Focal Point

- Meningkatkan kapasitas Tim Focal Point melalui pelatihan yang lebih intensif terkait perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG) serta evaluasi berbasis gender.
- Mengadakan pelatihan rutin bagi seluruh pegawai untuk memperluas pemahaman tentang pentingnya kesetaraan gender dalam setiap aspek pelayanan publik.

2. Optimalisasi Alokasi Anggaran untuk PUG

- Mengalokasikan anggaran yang memadai dan spesifik untuk program-program PUG agar kegiatan yang responsif gender dapat dilaksanakan lebih efektif.

- Memastikan setiap unit kerja memiliki anggaran yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan yang memperhatikan kesetaraan gender.

3. Peningkatan Sistem Pemantauan dan Evaluasi PUG

- Membangun sistem pemantauan dan evaluasi yang terstruktur untuk menilai pelaksanaan PUG, meliputi indikator keberhasilan, laporan capaian, dan evaluasi hasil.
- Menyusun indikator pencapaian yang jelas dan terukur untuk menilai efektivitas program responsif gender, serta melaporkan hasilnya secara berkala.

4. Pengumpulan dan Pemutakhiran Data Terpilah Gender

- Melakukan pengumpulan data terpilah gender yang lebih lengkap dan terkini untuk mendukung analisis kebutuhan gender secara komprehensif.
- Menggunakan data ini sebagai dasar untuk merancang dan menilai program yang dapat menjawab kebutuhan spesifik perempuan dan laki-laki.

5. Sosialisasi yang Lebih Intensif dan Partisipatif

- Meningkatkan sosialisasi mengenai PUG kepada seluruh pegawai di Bagian Organisasi dengan metode yang partisipatif dan berkesinambungan.
- Membuat forum khusus untuk membahas dan bertukar informasi mengenai PUG sehingga dapat memperdalam pemahaman seluruh pihak yang terlibat.

6. Penguatan Komitmen Pimpinan terhadap PUG

- Menguatkan komitmen pimpinan dalam penerapan PUG melalui pengembangan kebijakan internal yang mendukung dan mendorong kesetaraan gender.
- Memastikan pimpinan secara aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan PUG, termasuk pelatihan, monitoring, dan evaluasi pelaksanaan program.

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 Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya yang berbasis Gender (GEDSI), Issue Gender Kota Surabaya antara lain: Aplikasi SUSAN MAS-E adalah singkatan SURvei kepuaSAN MASyarakat Elektronik yang dikembangkan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Kota Surabaya untuk penilaian survei bagi Masyarakat di Kota Surabaya yang melakukan pelayanan. Dengan menggunakan aplikasi ini, pelaksanaan survei kepuasan masyarakat secara elektronik juga menghemat baik waktu, biaya dan tenaga. Tujuan dilaksanakan survei kepuasan masyarakat secara elektronik adalah untuk memberikan kemudahan baik bagi pengguna layanan dalam memberikan penilaian dan masukan maupun juga bagi pemberi pelayanan dengan lebih efektif dan efisien sehingga hasil penilaian dan masukan dari masyarakat bisa langsung ditindaklanjuti untuk langkah perbaikan.

Selain itu pelaksanaan survei kepuasan masyarakat secara elektronik bertujuan untuk meningkatkan perbaikan layanan publik melalui masukan dan penilaian dari masyarakat pengguna layanan.

Lampiran

1. SK PUG Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya
https://bit.ly/SPTimFocalPoint_Bagor
2. Foto/Dokumentasi Kegiatan responsif gender Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya
Kegiatan sosialisasi Survei Kepuasan Masyarakat kepada Perangkat Daerah
https://bit.ly/SosialisasiPUG_Bagor
3. Bukti dukung inovasi penyelenggaraan PUG yang telah berdampak positif untuk Masyarakat yg dihasilkan selama 1 -2 tahun terakhir
https://bit.ly/kegiatanresponsifgender_Bagor

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 2024 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 2024