



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Kesuma Bangsa No. 82, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota,  
Kota Samarinda, Kalimantan Timur Kode Pos 75121

LEMBAR KERJA GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP) Tahun 2025			
Baris 1	Nama OPD	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda	
	Program	Kepegawaian Daerah	
	Kegiatan	Pengembangan Kompetensi ASN	
	Sub Kegiatan	Pengelolaan Assessment Center	
	Tujuan	Memastikan bahwa aparat pemerintah memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan berbagai urusan pemerintahan, baik yang bersifat administratif maupun teknis.	
Baris 2	Data Pembuka Wawasan	Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN yang mengatur tentang standart kompetensi jabatan . Standart Kompetensi jabatan menjadi dasar penyusunan profil jabatan dan alat ukur kompetensi	
Baris 3	Faktor Kesenjangan	Faktor Kesenjangan/Permasalahan	Stereotip yang masih melekat , bahwa pemimpin perempuan lebih dominan berfikir dengan emosi daripada logika.
		Sebab kesenjangan Internal	-
		Sebab Kesenjangan Eksternal	-
Baris 4	Tujuan Responsif Gender	Memastikan bahwa Aparatur Sipil Negara baik Laki-Laki maupun Perempuan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan berbagai urusan pemerintahan, baik yang bersifat administratif maupun teknis	
Baris 5	Rencana Aksi	1. Pelatihan sertifikasi gender bagi assesor 2. Pemilahan dan analisis hasil penilaian berdasarkan gender	

Baris 6	Data Dasar/Baseline (Copy Data Pembuka Wawasan)	Pelaksanaan penilaian kompetensi pada tahun 2024 , Jumlah ASN laki - laki sebanyak 1052 dan ASN perempuan sebanyak 1247 peserta dari target tahun 2024 sebanyak 2000 ASN	
Baris 7	Pengukuran Hasil	Output	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center
		Outcome	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN
		Dampak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjamin tersedianya data hasil asesmen kompetensi ASN yang valid, objektif, dan terukur.</li> <li>2. Menjadi dasar pengambilan keputusan pimpinan dalam penempatan, mutasi, dan promosi jabatan berbasis sistem merit.</li> <li>3. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan Assessment Center.</li> <li>4. Mempermudah monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan asesmen kompetensi.</li> </ol>

Samarinda, 5 Januari 2025  
Kepala Badan Kepegawaian  
dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia



*Fiona Citrayani*  
FIONA CITRAYANI, SSTP, M.M.  
Pembina Tk.I ( IV/b )  
NIP. 198008261999122001



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Kesuma Bangsa No. 82, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota,  
Kota Samarinda, Kalimantan Timur Kode Pos 75121

**PERNYATAAN ANGGARAN GENDER**  
**(GENDER BUDGET STATEMENT)**

**SKPD** : **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kota Samarinda**  
**TAHUN ANGGARAN** : **2025**

<b>PROGRAM</b>	Kepegawaian Daerah		
<b>KEGIATAN</b>	Pengembangan Kompetensi ASN		
<b>SUB KEGIATAN</b>	Pengelolaan Assessment Center		
<b>Kode Kegiatan</b>	5.03.02.2.03		
<b>ANALISIS SITUASI</b> (Copy Data Pembuka Wawasan)	1. Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN yang mengatur tentang standart kompetensi jabatan . Standart Kompetensi jabatan menjadi dasar penyusunan profil jabatan dan alat ukur kompetensi  2. Pelaksanaan penilaian kompetensi pada tahun 2024 , Jumlah ASN laki - laki sebanyak 1052 dan ASN perempuan sebanyak 1247 peserta dari target tahun 2024 sebanyak 2000 ASN		
<b>RENCANA TINDAK</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Tujuan</b> (Copy Tujuan Responsif Gender)	Memastikan bahwa aparat pemerintah memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan berbagai urusan pemerintahan, baik yang bersifat administratif maupun teknis.
		<b>Aktivitas</b> (Copy Rencana Aksi)	1. Pelatihan sertifikasi gender bagi assesor  2. Pemilahan dan analisis hasil penilaian berdasarkan gender
		<b>Sumber Daya (Inputs)</b>	SDM : 3 Anggaran PAD Kota Samarinda Perangkat Keras (Komputer, Laptop, Printer, ATK, Scanner, Proyektor, Pointer, Flashdisk, Hardisk Eksternal)
		<b>Output</b>	-
		<b>ALOKASI SUMBER DAYA</b>	<b>Anggaran</b>
	<b>SDM</b> (Copy Sumber Daya)	3	

	<b>Peralatan dan Mesin</b> (Copy Sumber Daya)	Perangkat Keras (Komputer, Laptop, Printer, ATK, Scanner, Proyektor, Pointer, Flashdisk, Hardisk Eksternal)
<b>Outcomes</b> (Copy Outcome GAP)	Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	
<b>Dampak</b> (Copy Dampak GAP)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjamin tersedianya data hasil asesmen kompetensi ASN yang valid, objektif, dan terukur.</li> <li>2. Menjadi dasar pengambilan keputusan pimpinan dalam penempatan, mutasi, dan promosi jabatan berbasis sistem merit.</li> <li>3. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan Assessment Center.</li> <li>4. Mempermudah monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan asesmen kompetensi.</li> </ol>	

Samarinda, 5 Januari 2026  
 Kepala Badan Kepegawaian dan  
 Pengembangan Sumber Daya Manusia



FIONA CITRAYANI, S.STP, M.M.  
 Pembina Tk.I ( IV/b )  
 NIP 198008261999122001