



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	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	Kegiatan	Pengembangan Kompetensi Teknis	
	Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
	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	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang responsif gender tidak berarti membedakan perlakuan, melainkan memastikan bahwa setiap ASN dinilai dan difasilitasi sesuai dengan kebutuhan dan potensinya. Dengan pendekatan ini, pengembangan kompetensi diharapkan mampu menciptakan ASN yang profesional, inklusif, serta berkontribusi optimal dalam peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan publik	
Baris 3	Faktor Kesenjangan	Faktor Kesenjangan/Permasalahan	Belum optimalnya integrasi pengarusutamaan gender (PUG) dalam kebijakan pengembangan kompetensi.
		Sebab kesenjangan Internal	Penunjukan peserta sering didasarkan pada pertimbangan non-objektif yang mengandung bias gender (misalnya anggapan kesiapan tugas).
		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		<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat AKPK (analisa kebutuhan pengembangan kompetensi) ASN di kota samarinda 2. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi berbasis data gender
Baris 6	Data Dasar/Baseline (Copy Data Pembuka Wawasan)		Pelaksanaan pengembangan kompetensi pada tahun 2024 : Jumlah peserta laki - laki sebanyak 89 ASN dan jumlah peserta perempuan sebanyak 111 ASN . Target 2024 sebanyak 200 ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi.
Baris 7	Pengukuran Hasil	Output	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi
		Outcome	Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Teknis
		Dampak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi, kapasitas, dan profesionalisme ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi. 2. Menjamin kesesuaian kompetensi ASN dengan tuntutan jabatan dan dinamika pelayanan publik. 3. Meningkatkan adaptabilitas ASN terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan tuntutan kerja. 4. Mendukung terwujudnya ASN yang berdaya saing, inovatif, dan berorientasi pada hasil.

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



[Handwritten Signature]
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**

PROGRAM	Kepegawaian Daerah		
KEGIATAN	Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SUB KEGIATAN	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		
Kode Kegiatan	5.04.02.2.01		
ANALISIS SITUASI (Copy Data Pembuka Wawasan)	<p>1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang responsif gender tidak berarti membedakan perlakuan, melainkan memastikan bahwa setiap ASN dinilai dan difasilitasi sesuai dengan kebutuhan dan potensinya. Dengan pendekatan ini, pengembangan kompetensi diharapkan mampu menciptakan ASN yang profesional, inklusif, serta berkontribusi optimal dalam peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan publik</p> <p>2. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pada tahun 2024 : Jumlah peserta laki - laki sebanyak 89 ASN dan jumlah peserta perempuan sebanyak 111 ASN . Target 2024 sebanyak 200 ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi.</p>		
RENCANA TINDAK	Kegiatan	Tujuan (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.
		Aktivitas (Copy Rencana Aksi)	<p>1. Membuat AKPK (analisa kebutuhan pengembangan kompetensi) ASN di kota samarinda</p> <p>2. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi berbasis data gender</p>
		Sumber Daya (Inputs)	SDM : 3 Anggaran PAD Kota Samarinda

		Perangkat Keras (Komputer, Laptop, Printer, ATK, Scanner, Proyektor, Pointer, Flashdisk, Hardisk Eksternal)
		Output -
ALOKASI SUMBER DAYA	Anggaran	Rp 1,815,696,000
	SDM (Copy Sumber Daya)	3
	Peralatan dan Mesin (Copy Sumber Daya)	Perangkat Keras (Komputer, Laptop, Printer, ATK, Scanner, Proyektor, Pointer, Flashdisk, Hardisk Eksternal)
Outcomes (Copy Outcome GAP)	Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	
Dampak (Copy Dampak GAP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi, kapasitas, dan profesionalisme ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi. 2. Menjamin kesesuaian kompetensi ASN dengan tuntutan jabatan dan dinamika pelayanan publik. 3. Meningkatkan adaptabilitas ASN terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan tuntutan kerja. 4. Mendukung terwujudnya ASN yang berdaya saing, inovatif, dan berorientasi pada hasil. 	

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



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