

Profil Analitis Sumber Daya Manusia Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Bengkayang Berdasarkan Gender Tahun 2024-2025

Ringkasan Eksekutif

Laporan ini menyajikan analisis mendalam mengenai profil sumber daya manusia (SDM) di Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Bengkayang, dengan fokus pada komposisi gender untuk periode 2024-2025. Tujuan utama laporan ini adalah untuk menjawab permintaan spesifik mengenai data pegawai laki-laki dan perempuan di instansi tersebut. Namun, temuan sentral dari analisis ini adalah tidak tersedianya data terpilah gender yang terperinci untuk BPPD Kabupaten Bengkayang di ranah publik. Kesenjangan data ini menjadi titik tolak untuk analisis yang lebih luas, yang mencakup konteks sosio-ekonomi dan tata kelola daerah, tren kepegawaian sektor publik, serta proyeksi analitis sebagai proksi strategis.

Kabupaten Bengkayang, sebagai sebuah wilayah perbatasan strategis di Provinsi Kalimantan Barat, memiliki lanskap demografi yang unik dengan rasio jenis kelamin yang cenderung lebih tinggi pada laki-laki, yaitu 108 laki-laki per 100 perempuan pada tahun 2024. Konteks ini, ditambah dengan upaya reformasi birokrasi yang sedang berjalan di lingkungan pemerintah daerah, memberikan latar belakang penting untuk memahami dinamika kepegawaian. Sektor publik di Bengkayang mengalami transformasi signifikan selama periode 2024-2025, ditandai dengan rekrutmen masif Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang secara substansial mengubah komposisi dan jumlah aparatur sipil negara (ASN) secara keseluruhan.

Meskipun terdapat aktivitas rekrutmen yang signifikan, data spesifik mengenai alokasi dan komposisi pegawai di tingkat satuan kerja seperti BPPD tidak dipublikasikan secara proaktif. Laporan ini mengidentifikasi bahwa ketiadaan data ini bukan merupakan kelalaian, melainkan cerminan dari norma pelaporan administrasi publik di Indonesia, di mana data SDM terperinci dianggap sebagai informasi internal yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Untuk mengatasi kesenjangan informasi ini, laporan ini menyajikan model estimasi analitis yang didasarkan pada data demografi regional, struktur umum organisasi pemerintah daerah, dan tren rekrutmen terkini. Proyeksi ini menghasilkan perkiraan komposisi gender di BPPD yang dapat digunakan sebagai dasar untuk perencanaan strategis dan diskusi kebijakan, sambil menunggu perolehan data resmi.

Sebagai kesimpulan, laporan ini memberikan serangkaian rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti. Rekomendasi utama berfokus pada protokol formal untuk memperoleh data resmi melalui Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kabupaten Bengkayang, sesuai dengan amanat Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik. Lebih lanjut, laporan ini menguraikan bagaimana data terpilah gender tersebut dapat diaplikasikan secara strategis untuk meningkatkan perencanaan tenaga kerja, mendorong kebijakan pengelolaan perbatasan yang responsif gender, dan memperkuat akuntabilitas serta kepercayaan publik, sejalan dengan agenda reformasi tata kelola pemerintah daerah.

Lanskap Demografi dan Tata Kelola Kabupaten Bengkayang

Untuk memahami secara komprehensif profil sumber daya manusia di Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD), penting untuk terlebih dahulu membedah konteks yang lebih luas di mana lembaga ini beroperasi. Lanskap demografi, signifikansi strategis, profil ekonomi, dan kerangka tata kelola Kabupaten Bengkayang merupakan faktor-faktor fundamental yang secara langsung maupun tidak langsung membentuk komposisi dan tantangan bagi tenaga kerja di sektor publiknya.

2.1. Signifikansi Geografis dan Strategis

Kabupaten Bengkayang memiliki posisi geografis yang sangat strategis di Provinsi Kalimantan Barat. Terletak antara 0°33'00" hingga 1°03'00" Lintang Utara dan 108°039'00" hingga 110°010'00" Bujur Timur, wilayah ini berbatasan langsung dengan negara tetangga, Malaysia. Statusnya sebagai "beranda depan" negara menempatkan Bengkayang pada posisi krusial dalam konteks kedaulatan, keamanan nasional, hubungan diplomatik, dan dinamika ekonomi lintas batas.

Implikasi dari posisi strategis ini sangat signifikan bagi BPPD. Lembaga ini tidak hanya berfungsi sebagai unit administrasi biasa, tetapi juga sebagai garda terdepan dalam mengelola isu-isu kompleks seperti lalu lintas orang dan barang, pencegahan perdagangan ilegal, penanganan pelintas batas, serta fasilitasi kerja sama sosial-ekonomi dengan komunitas di seberang perbatasan. Oleh karena itu, kapasitas dan komposisi sumber daya manusia di BPPD menjadi variabel penentu keberhasilan dalam menjalankan mandat strategis tersebut. Efektivitas lembaga ini secara langsung berkorelasi dengan kemampuan pemerintah dalam menjaga stabilitas dan mendorong pembangunan di kawasan perbatasan. Fakta bahwa data kepegawaian terperinci untuk lembaga sepenting ini tidak tersedia secara publik menunjukkan sebuah paradoks: pentingnya fungsi strategis tidak secara otomatis menghasilkan transparansi data administratif yang lebih tinggi. Kesenjangan ini dapat menghambat analisis eksternal dan, yang lebih penting, bisa jadi mencerminkan tantangan dalam perencanaan strategis berbasis data di tingkat internal.

2.2. Demografi Populasi dan Komposisi Gender

Data demografi terbaru menunjukkan bahwa pada akhir tahun 2024, jumlah penduduk Kabupaten Bengkayang mencapai 298.979 jiwa. Data yang lebih terperinci dari tahun yang

sama memaparkan komposisi gender populasi, yang terdiri dari 155.120 jiwa penduduk laki-laki dan 143.859 jiwa penduduk perempuan. Dari angka-angka ini, dapat dihitung rasio jenis kelamin (sex ratio) di Kabupaten Bengkayang, yaitu sekitar 108. Ini berarti untuk setiap 100 penduduk perempuan, terdapat 108 penduduk laki-laki.

Rasio jenis kelamin yang tidak seimbang ini merupakan data demografi fundamental yang berpotensi memengaruhi pasar tenaga kerja lokal, termasuk rekrutmen untuk sektor publik. Secara logis, kumpulan calon pelamar (applicant pool) untuk posisi ASN di Bengkayang akan mencerminkan rasio demografis ini. Lebih jauh lagi, untuk lembaga seperti BPPD yang tugasnya sering dipersepsikan melibatkan kerja lapangan, patroli, dan aspek keamanan, ada kemungkinan bahwa rasio gender di dalam lembaga tersebut bisa lebih condong ke arah laki-laki, bahkan melebihi rasio populasi umum. Hipotesis ini penting karena memberikan dasar kuantitatif untuk membangun model estimasi komposisi staf BPPD di bagian selanjutnya dari laporan ini. Tanpa data resmi, rasio demografi populasi menjadi proksi terbaik yang tersedia untuk memulai analisis.

2.3. Profil Ekonomi dan Keuangan Daerah

Kapasitas keuangan suatu daerah sangat memengaruhi kemampuannya untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan aparatur sipil negara yang berkualitas. Analisis terhadap keuangan Pemerintah Kabupaten Bengkayang menunjukkan gambaran yang dinamis. Untuk tahun 2025, target Pendapatan Asli Daerah (PAD) ditetapkan sebesar Rp115,5 miliar. Hingga Maret 2025, realisasi PAD telah mencapai Rp14,4 miliar atau sekitar 12,46% dari target. Sebagai perbandingan, pada tahun 2022, total pendapatan pemerintah kabupaten tercatat sebesar Rp982,99 miliar, yang menunjukkan peningkatan 3,24% dari tahun sebelumnya. Data keuangan ini, yang tersedia dalam laporan-laporan resmi seperti Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK dan Laporan Realisasi Anggaran (LRA), mengindikasikan adanya fondasi fiskal yang relatif stabil untuk mendanai operasional pemerintahan, termasuk belanja pegawai. Kemampuan finansial ini menjadi prasyarat bagi pelaksanaan rekrutmen besar-besaran yang diamati pada periode 2024-2025.

2.4. Struktur Tata Kelola dan Kerangka Administrasi

Pemerintah Kabupaten Bengkayang beroperasi dalam kerangka administrasi yang terstruktur, terdiri dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi spesifik. Situs web resmi pemerintah kabupaten mencantumkan berbagai badan dan dinas utama, seperti Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA), Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD).

Keberadaan BPPD sebagai entitas formal dalam struktur ini terkonfirmasi melalui dokumen resmi, seperti berita acara rekonsiliasi internal yang menyebutkan "BPPD Kabupaten Bengkayang" dalam konteks pelaporan keuangan. Ini menegaskan bahwa BPPD adalah lembaga yang aktif dan diakui dalam tata kelola pemerintahan daerah. Seluruh operasional pemerintahan, termasuk pengelolaan keuangan desa, diatur oleh produk hukum formal seperti Peraturan Bupati (Perbup), yang menunjukkan adanya sistem administrasi yang

berjalan berdasarkan aturan. Dalam struktur ini, BKPSDM memegang peran sentral sebagai lembaga yang mengelola seluruh data kepegawaian ASN di kabupaten, menjadikannya sumber utama untuk data yang dicari dalam laporan ini.

Tabel 1: Indikator Kunci Demografi dan Ekonomi Kabupaten Bengkayang (2024-2025)

Indikator	Nilai	Tahun	Sumber
Total Populasi	298.979 jiwa	Akhir 2024	
Populasi Laki-laki	155.120 jiwa	2024	
Populasi Perempuan	143.859 jiwa	2024	
Rasio Jenis Kelamin (Laki-laki per 100 Perempuan)	108	2024	
Target Pendapatan Asli Daerah (PAD)	Rp115,5 Miliar	2025	
Realisasi PAD (per Maret)	Rp14,4 Miliar	2025	
Tingkat Kemiskinan Ekstrem	0,57% (38.818 jiwa)	2024	

Analisis Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Bengkayang (2024-2025)

Meskipun data spesifik untuk BPPD tidak tersedia, analisis terhadap tren dan kebijakan sumber daya manusia di tingkat Pemerintah Kabupaten Bengkayang secara keseluruhan memberikan wawasan penting. Kebijakan makro, rekrutmen besar-besaran, dan arahan pimpinan daerah pada periode 2024-2025 secara langsung membentuk lingkungan kerja dan komposisi staf di seluruh OPD, termasuk BPPD.

3.1. Rekrutmen Masif: Era Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Periode 2024-2025 menjadi momen transformasi signifikan bagi aparatur sipil negara di Bengkayang, yang didominasi oleh rekrutmen skala besar untuk formasi PPPK. Aktivitas ini menunjukkan upaya pemerintah daerah untuk mengisi kekurangan pegawai dan memperkuat kapasitas birokrasi. Beberapa kegiatan utama yang tercatat adalah:

- Penyerahan SK PPPK Formasi 2024:** Pada 4 Juni 2025, Bupati Bengkayang secara resmi menyerahkan Surat Keputusan (SK) Pengangkatan kepada 958 pegawai PPPK formasi tahun 2024. Komposisi penerima SK ini sangat didominasi oleh tenaga teknis, yaitu sebanyak 892 orang, diikuti oleh 58 tenaga guru dan 8 tenaga kesehatan.
- Proses Seleksi Berkelanjutan:** Proses rekrutmen tidak berhenti di situ. Pemerintah daerah terus melanjutkan seleksi PPPK Tahap II untuk formasi tahun 2024.

Pengumuman hasil seleksi kompetensi untuk tenaga teknis, tenaga guru, dan pengumuman bagi pelamar yang tidak memenuhi syarat dirilis secara berkala antara bulan Juni hingga Juli 2025.

- **Perencanaan Formasi 2025:** Pemerintah Kabupaten Bengkayang juga telah menunjukkan perencanaan ke depan dengan mengumumkan alokasi formasi PPPK Paruh Waktu untuk tahun 2025. Kebijakan ini didasarkan pada Keputusan Menteri PANRB dan surat dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) tertanggal September 2025.

Fokus yang sangat besar pada rekrutmen PPPK dibandingkan dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menandakan pergeseran strategis dalam manajemen kepegawaian publik di Bengkayang. Model kepegawaian berbasis kontrak ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pemerintah daerah dalam mengelola anggaran belanja pegawai dan menyesuaikan jumlah staf dengan kebutuhan dinamis. Namun, di sisi lain, hal ini juga membawa implikasi jangka panjang. Bupati Bengkayang sendiri menekankan dalam sambutannya bahwa status PPPK bersifat kontraktual, yang menuntut perubahan mentalitas dan etos kerja dari para pegawai. Pergeseran ini dapat memengaruhi tingkat keamanan kerja, potensi perputaran pegawai (turnover) yang lebih tinggi, dan tantangan dalam membangun pengetahuan institusional (institutional memory) yang mendalam di dalam lembaga-lembaga krusial seperti BPPD.

3.2. Arahan Tata Kelola dan Manajemen ASN

Seiring dengan penambahan jumlah personel, pimpinan daerah juga secara aktif memberikan arahan untuk meningkatkan kualitas dan disiplin ASN. Hal ini terlihat dari berbagai apel pembinaan yang diselenggarakan.

- Pada apel bulan Juni 2025, Wakil Bupati Bengkayang, Drs. H. Syamsul Rizal, menekankan tiga poin utama: percepatan reformasi birokrasi, peningkatan disiplin ASN, dan kewaspadaan terhadap modus penipuan yang mengatasnamakan pejabat.
- Sebulan kemudian, pada apel bulan Juli 2025, sambutan Sekretaris Daerah yang dibacakan oleh Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan menyoroti pentingnya peningkatan kualitas kerja sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. ASN juga diingatkan untuk melengkapi dokumen administrasi kepegawaian mereka.

Arahan-arahan ini mengindikasikan adanya dorongan kuat dari tingkat pimpinan untuk mewujudkan birokrasi yang lebih profesional, akuntabel, dan berintegritas. Penekanan pada reformasi birokrasi dan kepatuhan terhadap regulasi baru menunjukkan bahwa penambahan kuantitas pegawai melalui rekrutmen PPPK diharapkan diimbangi dengan peningkatan kualitas kinerja di seluruh lini pemerintahan.

3.3. Inferensi Komposisi Tenaga Kerja dan Prioritas Keahlian

Distribusi rekrutmen PPPK formasi 2024 memberikan petunjuk jelas mengenai prioritas kebutuhan SDM Pemerintah Kabupaten Bengkayang. Dari 958 SK yang diserahkan, 892 di antaranya (sekitar 93%) adalah untuk "tenaga teknis". Kategori yang luas ini umumnya mencakup berbagai peran administratif, operasional, dan teknis di luar sektor pendidikan dan kesehatan.

Dominasi formasi tenaga teknis ini menyiratkan bahwa fokus utama pemerintah daerah pada periode ini adalah untuk memperkuat fungsi-fungsi administratif dan operasional di berbagai dinas dan badan. BPPD, sebagai lembaga yang menjalankan fungsi operasional dan administratif di wilayah perbatasan, kemungkinan besar menjadi salah satu penerima alokasi dari 892 tenaga teknis baru tersebut. Namun, sifat rekrutmen yang masif dan kategorisasi yang umum sebagai "tenaga teknis" juga menimbulkan pertanyaan. Ini bisa jadi mencerminkan strategi HR yang lebih bersifat reaktif untuk mengisi kekosongan jabatan secara umum, ketimbang strategi proaktif yang dirancang khusus untuk membangun kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh setiap lembaga. Misalnya, BPPD idealnya memerlukan staf dengan keahlian khusus seperti negosiasi lintas budaya, analisis geospasial, atau penguasaan bahasa komunitas perbatasan, yang mungkin tidak tercakup dalam seleksi "tenaga teknis" yang bersifat generik.

Tabel 2: Ringkasan Aktivitas Rekrutmen ASN/PPPK di Kabupaten Bengkayang (2024-2025)

Aktivitas/Pengumuman	Tanggal	Formasi Tahun	Jumlah & Kategori Posisi	Hasil/Status Utama	Sumber
Penyerahan SK Pengangkatan PPPK	4 Juni 2025	2024	958 total (892 Teknis, 58 Guru, 8 Nakes)	Pegawai resmi diangkat dan mulai bertugas.	
Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi PPPK Tahap II (Teknis)	21 Juli 2025	2024	Jumlah tidak dirinci, untuk Jabatan Tampungan	Peserta dinyatakan lulus seleksi kompetensi.	
Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi PPPK Tahap II (Guru)	2 Juli 2025	2024	Jumlah tidak dirinci	Peserta dinyatakan lulus seleksi kompetensi.	
Pengumuman Alokasi PPPK Paruh Waktu	September 2025	2025	Jumlah dan kategori belum dirinci	Pengumuman alokasi formasi untuk tahun anggaran berikutnya.	

Tantangan Data: Memprofilkan Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD)

Bagian ini secara langsung menjawab inti dari permintaan informasi, yaitu profil gender staf BPPD. Setelah melakukan penelusuran mendalam, laporan ini sampai pada kesimpulan utama dan mengidentifikasi tantangan struktural yang mendasarinya.

4.1. Pernyataan Formal Mengenai Ketiadaan Data

Setelah melakukan tinjauan sistematis terhadap seluruh aset digital publik yang tersedia, termasuk situs web resmi Pemerintah Kabupaten Bengkayang, portal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang relevan, serta repositori dokumen Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID), dapat disimpulkan secara tegas bahwa

tidak ditemukan dokumen yang berisi daftar pegawai atau statistik SDM terpilah gender untuk Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Bengkayang untuk tahun 2024 maupun 2025.

Dokumen-dokumen yang bersifat komprehensif sekalipun, seperti laporan keuangan (LRA dan Neraca) atau pengumuman rekrutmen, hanya menyajikan data pada tingkat agregat untuk seluruh pemerintah kabupaten. Tidak ada rincian yang memisahkan data kepegawaian per dinas atau badan. Dengan demikian, permintaan untuk profil gender BPPD tidak dapat dipenuhi melalui sumber-sumber informasi yang tersedia untuk publik saat ini.

4.2. Alasan Struktural di Balik Keterbatasan Data

Kesenjangan data ini bukanlah sebuah anomali, melainkan cerminan dari praktik tata kelola informasi yang umum di banyak pemerintah daerah di Indonesia. Beberapa alasan struktural yang mendasarinya antara lain:

- **Norma Pelaporan Internal vs. Publik:** Dalam birokrasi pemerintah daerah, terdapat pemisahan yang jelas antara data yang ditujukan untuk konsumsi publik dan data untuk manajemen internal. Data SDM yang terperinci—seperti daftar nama pegawai, NIP, pangkat, golongan, dan data demografis (termasuk jenis kelamin)—secara umum diklasifikasikan sebagai data administrasi internal. Data ini dikelola secara terpusat oleh BKPSDM untuk keperluan penggajian, promosi, dan manajemen kepegawaian. Sebaliknya, laporan yang dipublikasikan secara proaktif, seperti laporan keuangan, berfokus pada akuntabilitas fiskal (penggunaan anggaran), bukan pada akuntabilitas sumber daya manusia (komposisi dan kinerja pegawai).
- **Fokus Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik (KIP):** Meskipun UU No. 14 Tahun 2008 tentang KIP mendorong transparansi, informasi yang wajib diumumkan secara berkala ("berkala") sering kali terbatas pada hal-hal seperti peraturan, laporan keuangan, dan ringkasan program kerja. Data operasional yang sangat terperinci, seperti daftar staf per unit kerja, umumnya masuk dalam kategori

informasi yang tersedia "berdasarkan permintaan". Ini berarti publik harus secara aktif meminta data tersebut melalui prosedur formal.

- **Ketiadaan Dasbor SDM Publik Terpusat:** Hingga saat ini, belum ada platform atau dasbor digital terpusat di tingkat Pemerintah Kabupaten Bengkayang yang memungkinkan publik untuk melihat profil kepegawaian setiap OPD secara transparan. Situs web resmi hanya mendaftarkan nama-nama OPD tanpa menyediakan tautan ke profil detail masing-masing.

Kesenjangan data ini, jika dilihat dari perspektif tata kelola, merupakan sebuah indikator. Ini menunjukkan tingkat kematangan sistem transparansi dan data pemerintah daerah. Praktik saat ini mengisyaratkan bahwa data lebih dipandang sebagai alat untuk kontrol dan kepatuhan internal daripada sebagai instrumen untuk akuntabilitas publik dan pelibatan masyarakat. Hal ini juga berdampak langsung pada manajemen kinerja. Tanpa profil SDM yang jelas, mustahil bagi pihak eksternal untuk menilai kapasitas BPPD dalam menjalankan mandatnya. Kinerja sebuah lembaga adalah fungsi dari sumber daya (keuangan dan manusia) dan strateginya. Sementara data keuangan tersedia, komponen sumber daya manusia tetap menjadi "kotak hitam". Pertanyaan seperti "Apakah kinerja BPPD yang kurang optimal disebabkan oleh kekurangan dana, kekurangan staf, atau ketidaksesuaian keahlian?" tidak dapat dijawab tanpa akses ke data SDM yang terperinci.

4.3. Identifikasi Pemegang Data Resmi

Mengingat data yang dicari bersifat internal, langkah logis berikutnya adalah mengidentifikasi lembaga yang secara resmi menjadi kustodian atau pemegang data tersebut. Berdasarkan struktur pemerintahan dan peraturan yang berlaku, pihak-pihak berikut adalah pemegang data yang relevan:

1. **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM):** Ini adalah kustodian utama. BKPSDM Kabupaten Bengkayang, yang keberadaannya terkonfirmasi di situs web pemda, bertanggung jawab atas pengelolaan seluruh data ASN di lingkungan pemerintah kabupaten. Mereka memiliki basis data kepegawaian yang paling lengkap dan akurat.
2. **Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD):** Sebagai kustodian sekunder, BPPD sendiri tentu memiliki catatan internal mengenai staf yang bekerja di lembaga mereka, yang dikelola oleh bagian kepegawaian atau sub-bagian tata usaha.
3. **Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID):** PPID adalah gerbang hukum resmi bagi publik untuk meminta akses terhadap informasi yang dikuasai oleh badan publik. PPID Kabupaten Bengkayang, yang biasanya dikelola oleh Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo), adalah saluran formal yang harus ditempuh untuk mengajukan permohonan data ini secara resmi.

Proyeksi Data dan Estimasi Analitis

Menghadapi ketiadaan data resmi, pendekatan terbaik berikutnya adalah mengembangkan sebuah proyeksi analitis. Bagian ini bertujuan untuk memberikan estimasi yang beralasan dan transparan mengenai profil gender staf BPPD, yang dapat berfungsi sebagai proksi untuk tujuan perencanaan dan analisis awal. Penting untuk

ditekankan bahwa angka-angka berikut adalah hasil proyeksi berdasarkan asumsi logis, bukan data faktual.

5.1. Metodologi Estimasi

Model estimasi ini dibangun melalui beberapa langkah yang sistematis, menggunakan data-data relevan yang telah diidentifikasi dalam analisis sebelumnya. Proses ini dirancang agar transparan, memungkinkan pengguna untuk memahami dasar dari setiap angka yang dihasilkan.

- **Langkah 1: Estimasi Total Staf:** Langkah pertama adalah memperkirakan jumlah total pegawai di sebuah "Badan" setingkat BPPD di kabupaten dengan skala seperti Bengkayang. Berdasarkan struktur umum OPD di Indonesia, sebuah Badan biasanya memiliki staf berkisar antara 40 hingga 80 orang, tergantung pada beban kerja dan anggaran. Untuk model ini, digunakan estimasi dasar yang konservatif, yaitu **50 pegawai** untuk tahun 2024. Jumlah ini diasumsikan mencakup baik PNS maupun PPPK.
- **Langkah 2: Menetapkan Rasio Gender Dasar:** Titik awal terbaik untuk menentukan rasio gender adalah data demografi populasi umum yang paling akurat. Seperti yang telah dibahas, rasio jenis kelamin di Kabupaten Bengkayang adalah **108 laki-laki untuk setiap 100 perempuan**. Ini setara dengan komposisi populasi sekitar 51,9% laki-laki dan 48,1% perempuan. Rasio ini akan digunakan sebagai baseline.
- **Langkah 3: Menerapkan Faktor Penyesuaian:** Rasio populasi umum tidak bisa diterapkan secara langsung. Perlu ada faktor penyesuaian yang mempertimbangkan sifat dan persepsi terhadap fungsi lembaga. Tugas-tugas di BPPD, yang mencakup pengelolaan perbatasan, sering kali dipersepsikan melibatkan kerja lapangan, patroli, dan koordinasi keamanan, yang secara historis dan kultural lebih banyak menarik pelamar laki-laki. Oleh karena itu, diterapkan faktor penyesuaian "Fungsi Kelembagaan Sektor Publik" yang meningkatkan proporsi laki-laki. Dalam model ini, digunakan penyesuaian moderat yang menggeser rasio menjadi **60% laki-laki dan 40% perempuan**.
- **Langkah 4: Proyeksi untuk Tahun 2024 dan 2025:** Dengan asumsi dasar tersebut, proyeksi untuk tahun 2024 dapat dihitung. Untuk tahun 2025, perlu dipertimbangkan dampak dari rekrutmen masif PPPK tenaga teknis. Sangat mungkin BPPD menerima alokasi staf tambahan. Oleh karena itu, total staf untuk tahun 2025 diestimasikan meningkat sedikit menjadi

55 pegawai. Rasio gender yang disesuaikan (60:40) tetap diterapkan.

Proses estimasi yang transparan ini memiliki nilai tersendiri. Ini memaksa analisis untuk mempertimbangkan semua faktor yang relevan secara sistematis (demografi, tren rekrutmen, fungsi lembaga) dan secara eksplisit menunjukkan di mana letak kesenjangan data yang kritis. Metodologi ini dapat diadaptasi oleh pengguna untuk membuat perkiraan serupa bagi OPD lain di mana data juga tidak tersedia.

5.2. Proyeksi Profil Kepegawaian (2024-2025)

Berdasarkan metodologi di atas, berikut adalah proyeksi profil kepegawaian di BPPD Kabupaten Bengkayang berdasarkan gender untuk tahun 2024 dan 2025.

Tabel 3: Estimasi Profil Gender Staf BPPD Kabupaten Bengkayang (2024-2025)

Tahun	Estimasi Total Pegawai	Estimasi Pegawai Laki-laki	Estimasi Pegawai Perempuan	Proyeksi Rasio Gender (L/P)	Catatan Metodologi
2024	50	~30	~20	60% / 40%	Berdasarkan ukuran standar "Badan", rasio populasi , dan faktor penyesuaian fungsi lembaga.
2025	55	~33	~22	60% / 40%	Memperhitungkan potensi penambahan staf dari rekrutmen PPPK formasi 2024.

Peringatan Penting: Angka-angka dalam tabel ini adalah **estimasi analitis** dan tidak boleh dianggap sebagai data resmi. Tujuan dari tabel ini adalah untuk menyediakan proksi yang beralasan untuk tujuan perencanaan dan diskusi strategis, sambil menunggu konfirmasi dari data faktual yang diperoleh dari sumber resmi.

Proyeksi ini, meskipun bersifat perkiraan, secara langsung menyoroti pertanyaan kebijakan yang penting. Estimasi ketidakseimbangan gender (misalnya, 60/40) menjadi titik awal bagi Pemerintah Kabupaten Bengkayang untuk berefleksi. Apakah ketidakseimbangan ini merupakan hasil dari kebijakan yang disengaja, bias dalam proses rekrutmen, atau cerminan dari faktor sosial-budaya? Apakah komposisi staf saat ini sudah optimal untuk melayani komunitas perbatasan yang beragam, yang di dalamnya terdapat banyak perempuan dan anak-anak dengan kebutuhan spesifik? Dengan demikian, proyeksi ini mengubah permintaan data yang abstrak menjadi dasar untuk diskusi kebijakan yang substantif mengenai kesetaraan gender dan efektivitas pelayanan publik di sektor sipil.

Rekomendasi untuk Akuisisi Data dan Aplikasi Strategis

Meskipun proyeksi analitis memberikan nilai tambah, perolehan data resmi tetap menjadi tujuan akhir yang paling penting. Bagian ini memberikan panduan praktis untuk memperoleh data tersebut dan menguraikan bagaimana data tersebut dapat dimanfaatkan secara strategis untuk meningkatkan tata kelola di Kabupaten Bengkayang.

6.1. Protokol Permohonan Data Formal

Untuk mendapatkan data resmi mengenai komposisi staf BPPD, jalur yang paling tepat adalah melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Berikut adalah langkah-langkah yang direkomendasikan:

1. **Menyusun Surat Permohonan Informasi:** Buatlah surat permohonan resmi yang ditujukan kepada **Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Utama Kabupaten Bengkayang**. Surat tersebut harus menyatakan dengan jelas dan spesifik informasi yang diminta, misalnya: *"Data rekapitulasi jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Bengkayang, yang dipilah berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan), untuk kondisi per 31 Desember 2024 dan kondisi terkini tahun 2025."*
2. **Pengajuan Permohonan:** Kirimkan surat permohonan tersebut melalui saluran resmi yang tersedia. Ini bisa melalui portal PPID online jika ada (repositori dokumen PPID Bengkayang dapat diakses, yang mengindikasikan adanya entitas PPID), atau dengan menyerahkan salinan fisik surat ke meja layanan PPID, yang seringkali berlokasi di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo).
3. **Tindak Lanjut dan Eskalasi:** Menurut UU KIP, badan publik wajib memberikan tanggapan dalam jangka waktu yang ditentukan. Jika PPID tidak merespons atau menolak permohonan tanpa dasar hukum yang sah (misalnya, informasi yang dikecualikan), pemohon memiliki hak untuk mengajukan keberatan secara tertulis kepada atasan PPID. Jika keberatan juga tidak ditanggapi, langkah selanjutnya adalah mengajukan sengketa informasi ke Komisi Informasi Provinsi.

Sebagai **saluran alternatif**, terutama jika permintaan ini berasal dari instansi pemerintah lain, dapat ditempuh jalur koordinasi antar-lembaga. Sebuah surat resmi yang ditujukan langsung kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Bengkayang, dengan menjelaskan tujuan permintaan data untuk keperluan perencanaan atau analisis kebijakan, dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif dan kolaboratif.

6.2. Aplikasi Strategis Data Terpilah Gender

Memperoleh data ini bukanlah tujuan akhir, melainkan awal dari pemanfaatannya untuk tata kelola yang lebih baik. Berikut adalah beberapa aplikasi strategis dari data komposisi gender di BPPD dan OPD lainnya:

- **Perencanaan Tenaga Kerja yang Berbasis Bukti:** Dengan data resmi, Kepala BPPD dan Kepala BKPSDM dapat melakukan analisis mendalam terhadap struktur kepegawaian. Mereka dapat mengidentifikasi adanya konsentrasi atau kekurangan gender pada jenjang jabatan, unit kerja, atau kelompok keahlian tertentu. Analisis ini menjadi dasar untuk merancang strategi rekrutmen yang lebih inklusif dan program pengembangan karier yang adil untuk mempromosikan kesetaraan.
- **Pengelolaan Perbatasan yang Responsif Gender:** Komposisi staf yang seimbang secara gender dapat meningkatkan efektivitas operasional BPPD. Petugas perempuan, misalnya, mungkin lebih efektif dalam menangani kasus-kasus sensitif

yang melibatkan perempuan dan anak-anak, seperti korban perdagangan manusia atau kekerasan domestik di wilayah perbatasan. Mereka juga dapat lebih mudah membangun kepercayaan dan berkomunikasi dengan perempuan di komunitas perbatasan untuk program-program pemberdayaan ekonomi atau sosial.

- **Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Pemerintah:** Data terpilah gender dapat ditetapkan sebagai salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) bagi Pemerintah Kabupaten Bengkayang dalam mencapai tujuan pembangunan daerah, khususnya yang terkait dengan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Data ini akan menjadi baseline untuk mengukur kemajuan dari tahun ke tahun.
- **Peningkatan Transparansi dan Kepercayaan Publik:** Mempublikasikan data komposisi kepegawaian secara proaktif untuk seluruh OPD akan menjadi langkah konkret dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pimpinan daerah. Tindakan ini menunjukkan komitmen pemerintah terhadap transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola yang baik, yang pada akhirnya akan membangun kepercayaan publik terhadap pemerintahannya.