

Profil Berbasis Gender Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bengkayang Tahun 2024-2025

Analisis Kelembagaan, Sumber Daya Manusia, dan Pelayanan Publik

Pendahuluan: Konteks Strategis Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Ekonomi Daerah

Visi pembangunan Kabupaten Bengkayang untuk menjadi daerah yang "MAJU, MANDIRI, SEJAHTERA DAN BERDAYA SAING" menuntut strategi pertumbuhan ekonomi yang tidak hanya pesat, tetapi juga inklusif dan berkeadilan. Dalam arsitektur pembangunan ini, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) memegang peranan sentral. Sebagai gerbang utama investasi dan fasilitator perizinan usaha melalui sistem terintegrasi seperti

Online Single Submission (OSS), DPMPTSP secara langsung membentuk lanskap dan dinamika ekonomi lokal. Dinas ini tidak hanya melayani, tetapi juga secara aktif mempromosikan potensi daerah di berbagai sektor strategis seperti pariwisata, perkebunan, dan energi, yang menjadikannya titik unkit kritis (

leverage point) dalam akselerasi pembangunan.

Laporan ini menyajikan profil berbasis gender DPMPTSP Kabupaten Bengkayang untuk periode 2024-2025 dengan argumen fundamental bahwa pengarusutamaan gender bukanlah sekadar isu sosial, melainkan sebuah strategi ekonomi yang esensial. Tanpa analisis yang sistematis mengenai bagaimana kebijakan, program, dan layanan diakses dan berdampak secara berbeda terhadap laki-laki dan perempuan, DPMPTSP berisiko tidak hanya gagal memanfaatkan potensi ekonomi perempuan secara penuh, tetapi juga dapat secara tidak sengaja memperlebar kesenjangan yang ada. Kegagalan ini pada akhirnya akan menghambat pencapaian visi kesejahteraan dan daya saing yang dicanangkan oleh pemerintah daerah.

Metodologi yang digunakan dalam laporan ini bersifat analitis-proyektif, mengingat keterbatasan data publik yang terperinci. Analisis didasarkan pada data sekunder yang tersedia, termasuk dokumen perencanaan daerah, data kepegawaian nasional, dan informasi rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat kabupaten. Untuk mengisi

kekosongan data spesifik DPMPTSP Bengkayang, laporan ini melakukan analisis komparatif dengan praktik terbaik dan struktur organisasi dari DPMPTSP di yurisdiksi lain yang memiliki karakteristik serupa. Selanjutnya, laporan ini membangun proyeksi logis, terutama dalam menganalisis dampak transformatif dari rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) tahun 2024 terhadap komposisi sumber daya manusia dan kapabilitas dinas di masa depan.

Bab I: Tinjauan Kelembagaan dan Kepemimpinan Berperspektif Gender

Analisis terhadap struktur kelembagaan dan komposisi kepemimpinan menjadi titik awal untuk memahami distribusi kekuasaan dan proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Profil gender pada level ini memberikan indikasi awal mengenai komitmen institusional terhadap kesetaraan dan representasi.

Struktur Organisasi: Dari Model Historis Menuju Proyeksi Modern

Struktur organisasi DPMPTSP Kabupaten Bengkayang secara historis diatur oleh Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 43 Tahun 2016. Berdasarkan dokumen tersebut, struktur dinas terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat (yang membawahi Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian serta Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan), dan satu Bidang teknis, yaitu Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim, Promosi dan Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal.

Namun, struktur yang ditetapkan pada tahun 2016 ini kemungkinan besar telah mengalami perubahan signifikan seiring dengan dinamika reformasi birokrasi nasional yang mendorong penyederhanaan struktur dan penguatan jabatan fungsional. Sebagai perbandingan, struktur DPMPTSP Tipe B di kabupaten lain menunjukkan tren perampingan eselon IV dan transisi ke arah kelompok jabatan fungsional yang dikoordinasikan oleh pejabat eselon III atau fungsional ahli madya. Berdasarkan tren ini, struktur DPMPTSP Bengkayang pada periode 2024-2025 diproyeksikan telah beradaptasi menjadi lebih ramping dan fungsional, kemungkinan dengan beberapa koordinator yang membawahi urusan-urusan strategis seperti penyelenggaraan perizinan, pengembangan investasi, serta pengawasan dan pengendalian.

Komposisi Kepemimpinan: Data Historis dan Volatilitas di Tingkat Puncak

Data konkret terakhir mengenai kepemimpinan puncak DPMPTSP Bengkayang berasal dari pelantikan pada Desember 2021, di mana jabatan Kepala Dinas (Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/Eselon II) diisi oleh Paulus, S.H., M.Kn, seorang laki-laki. Informasi ini menetapkan

baseline kepemimpinan laki-laki pada awal periode analisis.

Situasi ini menjadi dinamis dengan adanya pengumuman pelantikan besar-besaran terhadap 12 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten

Bengkayang pada tanggal 21 Maret 2025. Acara ini merupakan tindak lanjut dari uji kompetensi yang dilaksanakan pada Juli 2024. Meskipun pengumuman tersebut mengonfirmasi adanya rotasi dan mutasi signifikan di level eselon II, rincian mengenai nama pejabat dan penempatan jabatan baru mereka tidak dipublikasikan. Hal ini menciptakan ketidakpastian yang signifikan mengenai siapa yang memimpin DPMPTSP pada tahun 2025.

Perombakan kepemimpinan ini harus dipandang sebagai sebuah momen kritis bagi kesetaraan gender di tingkat strategis. Keputusan Bupati Bengkayang pada Maret 2025 secara langsung menentukan profil gender di pucuk pimpinan DPMPTSP. Ada dua skenario yang mungkin terjadi: pertama, kelanjutan status quo kepemimpinan laki-laki, yang akan menuntut advokasi yang lebih kuat dari dalam organisasi untuk memastikan isu gender tetap menjadi prioritas. Kedua, terjadinya terobosan dengan penunjukan seorang perempuan sebagai Kepala Dinas, yang akan mengirimkan sinyal kuat tentang komitmen pemerintah daerah terhadap kesetaraan gender di posisi strategis dan berpotensi membawa perspektif baru dalam perumusan kebijakan pelayanan investasi.

Tabel 1.1: Proyeksi Struktur Organisasi DPMPTSP Kabupaten Bengkayang dan Analisis Gender pada Posisi Pimpinan (Tahun 2024-2025)

Jabatan	Nama Pejabat (Data Tersedia/Proyeksi)	Jenis Kelamin (L/P)	Analisis Representasi Gender
Eselon II			
Kepala Dinas	Paulus, S.H., M.Kn (data 2021) / Tidak Diketahui (pasca-Maret 2025)	L / ?	Posisi puncak historis diisi oleh laki-laki. Pelantikan Maret 2025 menjadi momen penentu untuk representasi perempuan di level strategis.
Eselon III / Koordinator			
Sekretaris	Tidak Tersedia	?	Posisi kunci dalam administrasi dan pengelolaan sumber daya internal. Keterwakilan perempuan di sini penting untuk tata kelola yang inklusif.
Koordinator/Kabid Perizinan	Tidak Tersedia	?	Bidang inti pelayanan publik. Representasi gender yang seimbang diperlukan untuk memastikan kebijakan pelayanan tidak bias.
Koordinator/Kabid Penanaman Modal	Tidak Tersedia	?	Bidang yang berhubungan langsung dengan investor

			dan promosi. Keterwakilan perempuan dapat membuka jaringan dan perspektif baru.
Koordinator/Kabid Pengawasan & Pengendalian	Tidak Tersedia	?	Bidang penegakan kepatuhan. Keseimbangan gender penting untuk memastikan pendekatan pengawasan yang komprehensif.

Bab II: Analisis Komposisi dan Dinamika Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA)

Profil gender sebuah institusi tidak hanya ditentukan oleh pucuk pimpinannya, tetapi juga oleh komposisi keseluruhan sumber daya manusia di semua tingkatan. Analisis pada bab ini berfokus pada demografi staf DPMPTSP, dengan penekanan khusus pada dampak transformatif dari rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) tahun 2024.

Konteks Demografi ASN dan Gelombang Rekrutmen 2024

Secara nasional, data Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara konsisten menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas dalam populasi Aparatur Sipil Negara. Pada Juni 2022, persentase ASN perempuan mencapai 54%, dan meningkat menjadi 56% pada Desember 2023. Tren nasional ini memberikan ekspektasi dasar bahwa komposisi pegawai di tingkat pemerintah daerah, termasuk di DPMPTSP Bengkayang, kemungkinan juga didominasi oleh perempuan, terutama pada level staf pelaksana.

Konteks ini menjadi sangat relevan dengan adanya rekrutmen CASN berskala masif yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang pada tahun 2024. Total sebanyak 1.425 formasi dibuka, yang merupakan salah satu rekrutmen terbesar dalam sejarah kabupaten tersebut. Rincian formasi ini adalah kunci untuk memahami perubahan demografis yang akan terjadi di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD), termasuk DPMPTSP.

Tabel 2.1: Rincian Formasi CASN Kabupaten Bengkayang Tahun 2024 dan Proyeksi Implikasi Alokasi untuk DPMPTSP

Jenis Formasi	Kategori	Jumlah Formasi	Proyeksi Alokasi ke DPMPTSP (Estimasi)	Potensi Bias Gender dalam Jabatan
CPNS	Tenaga Kesehatan	60	0	Tidak relevan untuk DPMPTSP.
	Tenaga Teknis	195	15 - 30	Jabatan seperti Analis Kebijakan, Analis Investasi, Pranata Komputer, Pengawas. Berpotensi didominasi laki-laki jika persepsi "teknis" dikaitkan dengan kerja lapangan.
PPPK	Tenaga Guru	112	0	Tidak relevan untuk DPMPTSP.
	Tenaga Kesehatan	18	0	Tidak relevan untuk DPMPTSP.
	Tenaga Teknis	1.040	40 - 60	Jabatan seperti Pengelola Perizinan, Pengadministrasi Umum, Pengelola Data. Berpotensi didominasi perempuan jika persepsi "teknis" dikaitkan dengan administrasi.
Total Teknis		1.235	55 - 90	

umber: Diolah dari data rekrutmen Pemkab Bengkayang 2024.

Dari total 1.425 formasi, terdapat **1.235 formasi Tenaga Teknis** (195 CPNS dan 1.040 PPPK). DPMPTSP, sebagai dinas teknis yang fungsinya mencakup analisis perizinan, pengelolaan sistem informasi, promosi dan pengawasan investasi, diproyeksikan menjadi salah satu OPD penerima utama dari alokasi masif ini. Penambahan puluhan staf baru ini akan secara drastis mengubah komposisi dan struktur demografi internal dinas pada tahun 2025.

Peluang dan Risiko: Rekrutmen 2024 sebagai Pedang Bermata Dua

Gelombang rekrutmen besar-besaran ini dapat diibaratkan sebagai pedang bermata dua bagi kesetaraan gender di DPMPTSP. Di satu sisi, ini merupakan kesempatan emas untuk secara sadar menyeimbangkan komposisi gender di berbagai tingkatan dan fungsi, serta memasukkan talenta-talenta baru dengan perspektif yang beragam. Di sisi lain, jika proses rekrutmen dan penempatan tidak disertai dengan kepekaan gender, ia justru berisiko memperkuat segregasi pekerjaan yang sudah ada.

Analisis lebih dalam menunjukkan bahwa label "Tenaga Teknis" dapat menyembunyikan potensi bias. Jika formasi teknis yang dibuka lebih banyak untuk jabatan yang secara tradisional dianggap "maskulin" seperti analis investasi, pengawas lapangan, atau surveyor, maka rekrutmen ini dapat memperkuat dominasi laki-laki dalam peran-peran substantif yang strategis. Sebaliknya, jika formasi lebih banyak untuk jabatan administratif seperti pengelola perizinan atau pengadministrasi data, ini dapat memperkuat konsentrasi perempuan pada peran-peran pendukung.

Dampak jangka panjang dari pola penempatan ini sangat signifikan. Jabatan-jabatan teknis substantif seringkali dianggap sebagai "jalur cepat" menuju jenjang karier dan posisi pimpinan. Jika peran-peran ini sejak awal didominasi oleh satu gender, maka rekrutmen tahun 2024 secara tidak langsung telah membangun "langit-langit kaca" (*glass ceiling*) di masa depan. Staf yang ditempatkan di jalur karier yang berbeda sejak awal akan memiliki peluang promosi yang tidak setara, melanggengkan kesenjangan representasi di tingkat pimpinan untuk dekade berikutnya. Oleh karena itu, profil DPMPTSP tahun 2025 harus secara kritis menganalisis risiko ini dan merekomendasikan pemantauan ketat terhadap jalur karier staf baru berdasarkan gender.

Tabel 2.2: Estimasi Komposisi Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkayang Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenjang Jabatan (Akhir 2024 - Proyeksi 2025)

Jenjang Jabatan	Jumlah Laki-laki (Estimasi)	Jumlah Perempuan (Estimasi)	Persentase Perempuan (Estimasi)	Analisis Kesenjangan
Eselon II (Kepala Dinas)	1	0	0%	Kesenjangan total di tingkat puncak (berdasarkan data historis).
Eselon III / Koordinator	2-3	1-2	25-40%	Potensi kesenjangan di level manajerial menengah.
Jabatan Fungsional Ahli	10-15	8-12	40-45%	Keseimbangan mungkin lebih baik, namun perlu diwaspadai segregasi horizontal (jenis keahlian).
Jabatan Fungsional Terampil & Staf Pelaksana	15-20	25-35	60-65%	Perempuan kemungkinan besar mendominasi di level pelaksana, sesuai tren nasional.
Total	28-39	34-49	~55%	Secara agregat, perempuan mungkin mayoritas, namun segregasi vertikal

				("Piramida Gender") menjadi isu utama.
--	--	--	--	---

Export to Sheets

Bab III: Integrasi Gender dalam Siklus Perencanaan, Anggaran, dan Kinerja

Efektivitas pengarusutamaan gender dalam sebuah institusi sangat bergantung pada sejauh mana perspektif ini terintegrasi dalam dokumen-dokumen strategis yang memandu operasinya, yaitu dokumen perencanaan, penganggaran, dan pengukuran kinerja.

Kebutaan Gender dalam Indikator Kinerja Utama (IKU)

Mengingat tidak tersedianya dokumen perencanaan dan kinerja (Renstra, Renja, LAKIP) DPMPTSP Bengkulu secara publik, analisis ini menggunakan dokumen sejenis dari DPMPTSP daerah lain sebagai tolok ukur yang relevan. Praktik umum menunjukkan bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) yang digunakan cenderung berfokus pada hasil agregat dan bersifat "buta gender" (

gender-blind). Beberapa contoh IKU yang lazim ditemukan adalah:

- "Persentase peningkatan nilai realisasi penanaman modal".
- "Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN".
- "Indeks Kepuasan Masyarakat" (IKM).
- "Rekapitulasi Penerbitan Perizinan dan Non Perizinan".

Indikator-indikator ini, meskipun penting, hanya mengukur "apa" yang dicapai (total investasi, jumlah izin, tingkat kepuasan rata-rata), tetapi gagal menjawab pertanyaan krusial "siapa" yang diuntungkan dari capaian tersebut. Sebagai contoh, sebuah nilai IKM sebesar 85 (kategori sangat baik) bisa saja menyembunyikan fakta bahwa tingkat kepuasan pengusaha laki-laki adalah 95, sementara tingkat kepuasan pengusaha perempuan hanya 75. Demikian pula, target realisasi investasi yang tercapai dapat didominasi oleh sektor-sektor padat modal yang minim menyerap tenaga kerja perempuan.

Kebutaan gender dalam metrik kinerja ini secara sistematis melanggengkan status quo ekonomi. Ketika kinerja staf dan manajemen hanya diukur berdasarkan angka agregat, tidak ada insentif institusional bagi mereka untuk merancang, mengimplementasikan, atau memperbaiki layanan agar lebih responsif terhadap kebutuhan spesifik kelompok yang berbeda, termasuk perempuan. Fokus akan secara alami tertuju pada pencapaian target dengan cara termudah, yang seringkali berarti melayani kelompok pengusaha yang sudah mapan, memiliki akses lebih baik, dan lebih mudah dijangkau—yang dalam banyak kasus adalah laki-laki.

Hal ini menciptakan sebuah lingkaran setan. Karena kinerja tidak diukur dengan metrik yang sensitif gender, maka tidak ada justifikasi kuat untuk alokasi sumber daya (anggaran, waktu, program) yang spesifik menargetkan pengusaha perempuan. Akibatnya, partisipasi

dan skala usaha perempuan cenderung stagnan, yang kemudian tercermin dalam data agregat yang tidak menunjukkan perubahan signifikan. Kondisi ini, pada gilirannya, seolah-olah membenarkan ketiadaan program khusus tersebut. Dengan demikian, metrik kinerja yang buta gender bukan hanya pasif, tetapi secara aktif berkontribusi pada pelestarian ketidaksetaraan ekonomi.

Potensi Anggaran Responsif Gender (ARG)

Konsep Anggaran Responsif Gender (ARG) adalah alat analisis dan perencanaan untuk memastikan bahwa alokasi sumber daya publik memberikan manfaat yang adil bagi laki-laki dan perempuan. Dalam konteks makro, Pemerintah Kabupaten Bengkayang merealisasikan belanja daerah sebesar Rp1,197 triliun pada tahun 2024. Pertanyaan analitis yang perlu diajukan adalah: dari total pagu anggaran yang dialokasikan untuk DPMPTSP, adakah program atau kegiatan yang secara eksplisit dirancang untuk mengatasi hambatan yang dihadapi pengusaha perempuan, atau untuk mempromosikan investasi di sektor-sektor yang mayoritas digeluti oleh perempuan? Tanpa akses terhadap dokumen anggaran DPMPTSP, analisis ini bersifat normatif, namun penting untuk menggarisbawahi bahwa penerapan ARG akan menuntut dinas untuk melakukan hal-hal seperti:

1. Mengalokasikan dana untuk program sosialisasi perizinan yang menargetkan asosiasi pengusaha perempuan.
2. Menyediakan anggaran untuk penyusunan Peta Potensi Investasi yang menyoroti sektor UMKM dan industri rumahan.
3. Membiayai pelatihan bagi staf *front office* dan *help desk* mengenai komunikasi yang sensitif gender.

Bab IV: Analisis Gender terhadap Pelayanan Perizinan dan Fasilitasi Investasi

Bab ini menganalisis bagaimana layanan inti DPMPTSP—yaitu pelayanan perizinan dan fasilitasi investasi—berpotensi memiliki dampak yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan, serta mengidentifikasi adanya potensi ketidaksielarasan antara fokus kebijakan dengan realitas ekonomi di lapangan.

Aksesibilitas Layanan Digital dan Kesenjangan Gender

DPMPTSP Kabupaten Bengkayang telah mengadopsi sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik, atau *Online Single Submission* (OSS). Digitalisasi layanan ini merupakan langkah maju yang bertujuan untuk mengurangi birokrasi dan mempermudah pelaku usaha. Namun, transisi ke platform digital ini juga membawa tantangan terkait "kesenjangan digital" yang seringkali memiliki dimensi gender. Di wilayah seperti Kabupaten Bengkayang, di mana konektivitas internet dan literasi digital mungkin belum merata, kelompok tertentu dapat menghadapi hambatan yang lebih besar.

Perempuan, terutama yang bergerak di sektor usaha mikro, kecil, dan informal di daerah perdesaan, secara statistik mungkin memiliki tingkat kepemilikan gawai, akses terhadap

internet stabil, dan kepercayaan diri dalam menggunakan platform digital yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Permasalahan yang diidentifikasi di yurisdiksi lain, seperti pemohon yang belum paham terkait sistem digital nasional, sangat mungkin terjadi pula di Bengkayang. Hambatan ini dapat berupa kesulitan dalam membuat akun, mengunggah dokumen, atau memahami terminologi teknis dalam sistem OSS, yang pada akhirnya dapat menghalangi mereka untuk melegalkan usahanya.

Ketidakselarasan antara Promosi Investasi dan Realitas Ekonomi Perempuan

Analisis terhadap jenis layanan dan fokus promosi investasi menunjukkan adanya potensi ketidakselarasan yang signifikan. Jika menggunakan daftar jenis perizinan dari DPMPTSP daerah lain sebagai proksi, terlihat bahwa banyak izin yang sangat relevan dengan sektor usaha yang didominasi perempuan, seperti Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga (P-IRT), izin Koperasi & UMKM, serta berbagai izin di sektor jasa kesehatan. Sektor-sektor ini merupakan tulang punggung ekonomi bagi banyak keluarga dan menjadi sumber utama kewirausahaan perempuan.

Di sisi lain, promosi investasi yang digalakkan oleh pemerintah, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten, seringkali berfokus pada sektor-sektor primer padat modal. Peta potensi investasi yang umum disajikan menyoroti sektor perkebunan, pertambangan, dan energi sumber daya mineral. Sektor-sektor ini secara tradisional merupakan ranah yang didominasi oleh laki-laki, baik dari sisi kepemilikan modal maupun tenaga kerja, serta memiliki hambatan masuk (

barrier to entry) yang sangat tinggi bagi pengusaha perempuan skala kecil dan menengah.

Ketidakselarasan ini menciptakan sebuah paradoks. DPMPTSP mungkin secara tidak sengaja mengabaikan segmen ekonomi terbesar yang melibatkan perempuan. Sumber daya yang terbatas untuk kegiatan promosi, penyelenggaraan temu investor, dan penyusunan dokumen *Investment Project Ready to Offer* (IPRO) cenderung dialokasikan untuk menarik investasi skala besar di sektor-sektor yang kurang inklusif. Sementara itu, sektor UMKM yang menjadi basis ekonomi mayoritas perempuan kurang mendapatkan dukungan strategis untuk agregasi, formalisasi, dan peningkatan skala usaha (

scaling up).

Dampak dari ketidakselarasan ini melampaui sekadar pembatasan pertumbuhan ekonomi individu pengusaha perempuan. Ini juga merupakan kerugian strategis bagi daerah. Dengan tidak secara aktif memfasilitasi UMKM yang dikelola perempuan untuk naik kelas menjadi entitas bisnis yang lebih formal dan berdaya saing, DPMPTSP kehilangan peluang emas untuk mendiversifikasi struktur ekonomi daerah. Diversifikasi ini penting untuk mengurangi ketergantungan pada sektor primer yang rentan terhadap fluktuasi harga komoditas global dan untuk membangun ketahanan ekonomi yang lebih kuat dari bawah ke atas (*bottom-up economic resilience*).

Kesimpulan dan Rekomendasi Strategis untuk Tahun 2025 dan Selanjutnya

Analisis profil berbasis gender DPMPTSP Kabupaten Bengkayang periode 2024-2025 menunjukkan adanya titik-titik kritis yang akan menentukan tingkat inklusivitas dan keadilan gender dalam pelayanan investasi dan perizinan di masa depan. Sintesis dari temuan-temuan utama adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Strategis:** Komposisi kepemimpinan puncak DPMPTSP menghadapi momen penentu pasca-rotasi pejabat eselon II pada Maret 2025, yang akan menjadi sinyal kuat komitmen daerah terhadap representasi gender di level strategis.
2. **Transformasi SDM:** Komposisi SDM dinas sedang mengalami perubahan fundamental akibat rekrutmen CASN 2024. Momen ini membawa peluang besar untuk penyeimbangan gender, namun juga diiringi risiko penguatan segregasi pekerjaan vertikal dan horizontal jika tidak dikelola dengan kepekaan gender.
3. **Kebutaan Metrik Kinerja:** Kerangka perencanaan dan pengukuran kinerja yang ada saat ini kemungkinan besar masih bersifat buta gender, yang menjadi hambatan utama bagi perancangan dan evaluasi layanan yang lebih terarah dan inklusif.
4. **Ketidakselarasan Layanan:** Terdapat potensi ketidakselarasan antara fokus promosi investasi yang menysasar sektor padat modal dengan realitas dan kebutuhan mayoritas pengusaha perempuan yang terkonsentrasi di sektor UMKM.

Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan serangkaian rekomendasi strategis yang konkret dan dapat ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang dan manajemen DPMPTSP untuk tahun 2025 dan selanjutnya, yang dikelompokkan ke dalam empat pilar aksi.

1. Penguatan Data dan Informasi Berbasis Gender

- **Rekomendasi 1.1:** Segera melakukan pemetaan (*mapping*) gender terhadap seluruh pegawai DPMPTSP pasca-penempatan CASN 2024 untuk memperoleh data dasar (*baseline*) yang akurat mengenai komposisi SDM berdasarkan jabatan, jenjang, dan jenis kelamin.
- **Rekomendasi 1.2:** Mewajibkan pengumpulan data terpisah gender (berdasarkan nama pemilik/penanggung jawab usaha) untuk semua permohonan izin non-perseorangan yang diproses melalui DPMPTSP. Data ini dapat menjadi pelengkap sistem OSS dan menjadi dasar analisis dampak layanan.

2. Reformasi Kebijakan, Perencanaan, dan Penganggaran

- **Rekomendasi 2.1:** Mengintegrasikan minimal satu Indikator Kinerja Utama (IKU) berbasis gender ke dalam dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Dinas DPMPTSP untuk tahun 2025. Contoh: "persentase peningkatan jumlah Nomor Induk Berusaha (NIB) yang diterbitkan untuk usaha yang dipimpin perempuan" atau "nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terpisah gender".

- **Rekomendasi 2.2:** Mengalokasikan sebagian dari anggaran promosi investasi tahun 2025 untuk menyusun dokumen *Investment Project Ready to Offer* (IPRO) yang secara spesifik menargetkan agregasi dan pengembangan sektor-sektor unggulan UMKM yang didominasi perempuan (misalnya, pengolahan hasil pertanian, kerajinan, kuliner).

3. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

- **Rekomendasi 3.1:** Menyelenggarakan pelatihan Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Anggaran Responsif Gender (ARG) bagi seluruh pejabat eselon III/Koordinator dan staf perencana di lingkungan DPMPTSP untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas teknis.
- **Rekomendasi 3.2:** Menerapkan kebijakan rotasi dan promosi yang transparan dengan melakukan pemantauan berkala terhadap data jalur karier staf laki-laki dan perempuan yang direkrut pada tahun 2024 untuk mengidentifikasi dan mencegah terbentuknya "langit-langit kaca".

4. Inovasi Pelayanan Publik yang Inklusif

- **Rekomendasi 4.1:** Mengadakan program "Jemput Bola Sadar Legalitas Berusaha", meniru model yang telah berhasil di daerah lain, yang secara proaktif menasar sentra-sentra UMKM, kelompok usaha perempuan, dan komunitas di perdesaan untuk memberikan asistensi dan fasilitasi pendaftaran perizinan melalui OSS.
- **Rekomendasi 4.2:** Mengoptimalkan kanal pengaduan dan konsultasi yang mudah diakses dan rendah biaya seperti WhatsApp Business, dengan menugaskan petugas yang telah dilatih untuk memahami dan merespons secara empatik terhadap hambatan-hambatan spesifik yang mungkin dihadapi oleh pengusaha perempuan.