Profil Data Berbasis Gender

Analisis Komposisi, Kebijakan, dan Konteks Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bengkayang

Ringkasan Eksekutif

Laporan ini menyajikan analisis mendalam mengenai profil gender Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bengkayang, dengan menelaah data kepegawaian dalam konteks kebijakan pembangunan daerah. Temuan utama dari analisis ini adalah adanya kesenjangan data (data gap) yang signifikan, di mana data terpilah gender yang spesifik untuk personil Satpol PP tidak tersedia secara publik dalam dokumen perencanaan strategis maupun pelaporan kinerja resmi pemerintah daerah.

Kesenjangan data ini menjadi sebuah anomali jika disandingkan dengan komitmen kuat Pemerintah Kabupaten Bengkayang terhadap Pengarusutamaan Gender (PUG), yang secara eksplisit tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode 2021-2026. Komitmen ini juga tercermin dari capaian Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) daerah yang tergolong tinggi, menempatkan Bengkayang pada peringkat kedua di Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2020.

Sebagai data proksi, analisis terhadap komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang secara umum menunjukkan partisipasi perempuan yang dominan, mencapai 51,9% pada tahun 2020. Fakta ini menyoroti potensi Satpol PP sebagai sebuah institusi yang mungkin tidak merefleksikan lanskap kepegawaian daerah yang lebih luas. Laporan ini merekomendasikan institutionalisasi pengumpulan dan pelaporan data terpilah gender di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD), termasuk Satpol PP, sebagai fondasi untuk merancang kebijakan internal yang afirmatif guna mendorong kesetaraan gender di sektor ketenteraman dan ketertiban umum.

Lanskap Demografi dan Kepegawaian Kabupaten Bengkayang: Konteks untuk Analisis Gender

Profil Demografis Kabupaten Bengkayang

Untuk memahami konteks kepegawaian di Satpol PP, penting untuk terlebih dahulu meninjau lanskap demografis Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan data publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) "Kabupaten Bengkayang Dalam Angka", populasi Kabupaten Bengkayang pada tahun 2023 tercatat sebanyak 298.979 jiwa. Dari jumlah tersebut, komposisinya terdiri dari 155.120 penduduk laki-laki dan 143.859 penduduk perempuan.

Data ini menghasilkan rasio jenis kelamin sebesar 108 pada tahun 2023, yang mengindikasikan bahwa terdapat 108 penduduk laki-laki untuk setiap 100 penduduk perempuan di wilayah tersebut. Komposisi demografis ini memberikan gambaran dasar mengenai ketersediaan sumber daya manusia berdasarkan gender di Kabupaten Bengkayang.

Profil Umum Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Proksi

Mengingat tidak tersedianya data spesifik untuk Satpol PP, analisis data kepegawaian ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pekab) Bengkayang secara keseluruhan dapat digunakan sebagai proksi atau tolok ukur. Data ini memberikan gambaran mengenai tren partisipasi gender dalam sektor pelayanan publik di daerah.

Dokumen RPJMD Kabupaten Bengkayang 2021-2026 dan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menunjukkan tren yang menarik. Pada tahun 2020, dari total 4.145 Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 2.152 orang atau 51,9% adalah perempuan, sementara 1.993 orang atau 48,1% adalah laki-laki. Angka ini menunjukkan bahwa secara agregat, perempuan tidak hanya memiliki representasi yang setara, tetapi bahkan menjadi mayoritas dalam birokrasi Pemkab Bengkayang.

Tabel 1: Komposisi PNS di Lingkungan Pemkab Bengkayang Berdasarkan Jenis Kelamin (2019-2020)

Tahun	Jumlah PNS Laki-laki	Persentase Laki-laki	Jumlah PNS Perempuan	Persentase Perempuan	Total PNS
2019	1.991	49,2%	2.088	50,8%	4.079
2020	1.993	48,1%	2.152	51,9%	4.145
Sumber: RPJMD Kabupaten Bengkayang 2021-2026					

Data pada Tabel 1 menetapkan sebuah standar representasi gender dalam layanan publik di Kabupaten Bengkayang. Dominasi perempuan dalam kepegawaian ASN secara keseluruhan menciptakan ekspektasi bahwa OPD, termasuk Satpol PP, seharusnya juga mencerminkan keragaman gender ini. Hal ini membantah asumsi bahwa sektor publik secara inheren lebih sulit diakses oleh perempuan di daerah ini. Konsekuensinya, jika Satpol PP memiliki komposisi yang sangat timpang dan didominasi laki-laki, hal tersebut tidak dapat dijelaskan hanya sebagai cerminan dari tren umum di pemerintahan daerah. Kondisi ini justru mengarahkan pada pertanyaan yang lebih mendalam: apakah terdapat hambatan struktural, budaya, atau kebijakan spesifik di dalam Satpol PP yang menghalangi partisipasi perempuan? Ketiadaan data terpilah dari Satpol PP menjadi masalah krusial karena menghalangi analisis lebih lanjut untuk menjawab pertanyaan tersebut.

Profil Institusional Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Bengkayang

Tinjauan Tugas, Fungsi, dan Wewenang

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Sebagai bagian dari urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, Satpol PP memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas dan kondisi sosial di daerah.

Kegiatan operasional Satpol PP Bengkayang mencakup berbagai fungsi, mulai dari operasi penertiban umum, penguatan kapasitas melalui pembinaan anggota Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas), hingga upaya preventif seperti program "Satpol PP Goes To School" yang bertujuan memberikan edukasi kepada siswa untuk menghindari kenakalan remaja. Selain itu, Satpol PP juga terlibat dalam proses legislasi terkait ketertiban umum, seperti harmonisasi Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum, Ketenteraman, dan Perlindungan Masyarakat.

Analisis Sumber Daya Manusia Satpol PP: Menyoroti Kesenjangan Data

Meskipun tugas dan fungsinya jelas, profil sumber daya manusia Satpol PP Kabupaten Bengkayang dari perspektif gender masih buram. Analisis terhadap berbagai dokumen resmi pemerintah daerah menunjukkan adanya kekosongan data yang konsisten.

1. **Laporan Kinerja Pemerintah:** Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kabupaten Bengkayang Tahun 2022 tidak menyajikan data kinerja atau kepegawaian yang spesifik untuk Satpol PP, meskipun menyebutkannya sebagai salah satu perangkat daerah.
2. **Dokumen Perencanaan Strategis:** Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah 2021-2026 mewajibkan Satpol PP untuk menyusun Renstra. Namun, dokumen Renstra spesifik untuk Satpol PP Kabupaten Bengkayang yang memuat data kepegawaian terpilah gender tidak dapat diakses atau ditemukan melalui portal informasi publik resmi selama periode riset ini.
3. **Portal Informasi Publik:** Pencarian dokumen melalui portal Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kemendagri maupun PPID Kabupaten Bengkayang tidak menghasilkan LKIP atau Renstra Satpol PP Bengkayang yang relevan dan berisi data yang dibutuhkan.

Kesenjangan data ini bukan sekadar kelalaian administratif, melainkan sebuah indikator dari kurang terintegrasinya prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) ke dalam sistem manajemen kinerja dan akuntabilitas di tingkat operasional OPD. Mandat PUG mensyaratkan adanya data terpilah sebagai dasar perencanaan dan evaluasi. Ketika data tersebut tidak ada dalam dokumen fundamental seperti LKIP dan Renstra, maka kinerja OPD tersebut tidak dapat dievaluasi dari perspektif kesetaraan gender. Hal ini menciptakan siklus

yang menghambat kemajuan: tanpa data, tidak ada masalah yang teridentifikasi secara formal; tanpa identifikasi masalah, tidak ada kebijakan atau program yang dirancang untuk mengatasinya; dan tanpa program, tidak ada kemajuan yang dapat diukur. Akibatnya, komitmen PUG yang tertuang dalam RPJMD menjadi sulit untuk diimplementasikan dan diukur di tingkat Satpol PP.

Analisis Kerangka Kebijakan Kesetaraan Gender dan Implementasinya

Komitmen Daerah dalam RPJMD 2021-2026

Pemerintah Kabupaten Bengkayang telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap isu kesetaraan gender dalam dokumen perencanaan tertingginya. Visi RPJMD 2021-2026 adalah **"Kabupaten Bengkayang Maju, Mandiri, Sejahtera Dan Berdaya Saing Ditopang Pemerintahan Yang Bersih Dan Terbuka"**. Visi ini dijabarkan melalui beberapa misi, di mana Misi 1, yaitu

"Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, dan religius," menjadi landasan utama bagi program-program yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan.

Secara konkret, RPJMD tersebut mencakup program-program spesifik seperti "Program Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan" serta "Program Perlindungan Perempuan". Komitmen ini terbukti membuahkan hasil di tingkat makro. Analisis Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Kabupaten Bengkayang menunjukkan tren yang sangat positif, dengan capaian sebesar 71,96 pada tahun 2020. Angka ini tidak hanya melampaui rata-rata provinsi Kalimantan Barat tetapi juga menempatkan Bengkayang pada peringkat kedua tertinggi di provinsi tersebut.

Evaluasi Sektor Trantibumlinmas dalam RPJMD

Meskipun komitmen PUG di tingkat makro sangat jelas, analisis pada level implementasi di sektor Ketenteraman, Ketertiban Umum, dan Perlindungan Masyarakat (Trantibumlinmas) menunjukkan adanya diskoneksi. Sasaran strategis yang relevan dalam Laporan Kinerja Pemerintah 2022 adalah "meningkatkan kerukunan antar umat beragama dan terciptanya keamanan serta ketertiban masyarakat".

Namun, penelusuran lebih dalam pada dokumen RPJMD menunjukkan bahwa penjabaran sasaran, strategi, dan program prioritas untuk urusan Trantibumlinmas cenderung bersifat netral gender. Tidak ditemukan adanya arah kebijakan atau indikator kinerja yang secara eksplisit dirancang untuk responsif terhadap isu gender, baik dalam konteks kepegawaian maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 2: Analisis Responsivitas Gender pada Sasaran Trantibumlinmas dalam RPJMD 2021-2026

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program Prioritas	Analisis Responsivitas Gender
Terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat	Persentase penurunan gangguan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	Program Peningkatan Kapasitas dan Profesionalisme Satpol PP	Netral Gender. Indikator tidak dipilah berdasarkan dampak yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan.
	Persentase penegakan Perda dan Perkada	Program Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	Netral Gender. Tidak ada target spesifik terkait penegakan Perda yang melindungi hak-hak perempuan.
	Persentase Satlinmas yang aktif	Program Peningkatan Kapasitas Satuan Perlindungan Masyarakat	Netral Gender. Tidak ada indikator yang mengukur partisipasi perempuan dalam keanggotaan atau kepemimpinan Satlinmas.
<p>Sumber: Analisis berdasarkan RPJMD Kabupaten Bengkayang 2021-2026 dan Laporan Kinerja Pemerintah Kab. Bengkayang 2022</p>			

Tabel di atas secara sistematis menunjukkan adanya kesenjangan antara komitmen PUG di tingkat pemerintah daerah secara umum dengan implementasinya di sektor Trantibumlinmas. Program dan indikator yang ada berfokus pada hasil keamanan secara umum tanpa mempertimbangkan bagaimana ketertiban dan keamanan dapat memiliki dampak yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan, atau bagaimana partisipasi gender yang setara dalam institusi penegak ketertiban dapat meningkatkan efektivitas pelayanan.

Wawasan Kunci dan Analisis Multi-Lapis: Paradoks Kebijakan dan Praktik

Analisis data secara keseluruhan mengungkap sebuah paradoks dalam konteks pembangunan berbasis gender di Kabupaten Bengkayang. Di satu sisi, data makro menunjukkan kemajuan yang signifikan: Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) yang tinggi dan komposisi PNS yang didominasi oleh perempuan. Ini menandakan keberhasilan kebijakan PUG di tingkat strategis dan umum. Di sisi lain, pada tingkat mikro-institusional, khususnya di sektor yang secara tradisional dianggap maskulin seperti Satpol PP, prinsip-prinsip PUG tampak belum terinternalisasi. Hal ini ditandai oleh dua hal utama: ketiadaan data terpilah gender yang fundamental dan tidak adanya strategi serta indikator yang responsif gender dalam dokumen perencanaan sektor Trantibumlinmas.

Paradoks ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan (policy) dan implementasi (practice). Komitmen PUG yang kuat dalam RPJMD belum berhasil diterjemahkan menjadi praktik manajemen, operasional, dan sistem pelaporan yang terukur di tingkat Satpol PP. Tanpa data, Pemerintah Kabupaten Bengkayang tidak memiliki alat untuk memonitor dan mengevaluasi apakah Satpol PP telah berkontribusi secara positif, netral, atau bahkan negatif terhadap capaian IDG daerah yang membanggakan.

Potensi hambatan yang menyebabkan diskoneksi ini dapat bersumber dari faktor struktural dan kultural. Secara struktural, sistem pelaporan kinerja yang ada saat ini (LKIP) mungkin belum mewajibkan pelaporan data terpilah gender sebagai standar, sehingga OPD seperti Satpol PP tidak memiliki insentif atau kewajiban untuk menyajikannya. Proses rekrutmen dan promosi juga mungkin memiliki bias yang tidak disadari. Secara kultural, stereotip bahwa pekerjaan penegakan ketertiban umum lebih cocok untuk laki-laki dapat terus bertahan, yang secara tidak langsung diperkuat oleh minimnya representasi visual petugas perempuan dalam publikasi kegiatan Satpol PP.

Rekomendasi Strategis untuk Mendorong Kesetaraan Gender di Satpol PP

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dirumuskan beberapa rekomendasi strategis yang ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Bengkayang secara umum dan kepada Satpol PP secara khusus untuk menjembatani kesenjangan antara kebijakan dan implementasi kesetaraan gender.

Untuk Pemerintah Kabupaten Bengkayang (Bapperida, BKPSDM, Inspektorat)

1. **Institusionalisasi Data Terpilah Gender:** Mewajibkan seluruh OPD, tanpa terkecuali Satpol PP, untuk secara sistematis mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data kepegawaian (PNS dan Non-PNS) yang terpilah berdasarkan jenis kelamin dalam dokumen perencanaan (Renstra, Renja) dan pelaporan (LKIP) tahunan.

Langkah ini akan menjadikan visibilitas data sebagai prasyarat utama untuk akuntabilitas.

2. **Integrasi PUG dalam Penilaian Kinerja OPD:** Menambahkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang berkaitan dengan implementasi PUG bagi setiap Kepala OPD, terutama bagi OPD yang secara historis didominasi oleh salah satu gender. Ini akan memastikan bahwa kesetaraan gender menjadi bagian dari tanggung jawab kinerja pimpinan.
3. **Mendorong Alokasi Anggaran Responsif Gender (ARG):** Mendorong Satpol PP untuk mengidentifikasi dan mengusulkan program atau kegiatan yang secara spesifik mendukung PUG dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Ini dapat mencakup pelatihan kepekaan gender bagi petugas, fasilitas kantor yang ramah gender, atau program penjangkauan komunitas yang menargetkan perempuan.

Untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bengkayang

1. **Inisiatif Pengumpulan Data Internal:** Segera memulai dan memelihara basis data kepegawaian internal yang komprehensif dan terpilah berdasarkan jenis kelamin, pangkat, jabatan, dan riwayat pelatihan. Data ini harus menjadi dasar bagi semua analisis dan perencanaan sumber daya manusia di masa depan.
2. **Melakukan Audit Gender Internal:** Melakukan evaluasi internal (gender audit) terhadap kebijakan, praktik, dan budaya organisasi untuk mengidentifikasi potensi bias gender. Area yang perlu ditinjau mencakup kriteria rekrutmen, mekanisme promosi, distribusi tugas (apakah petugas perempuan cenderung ditempatkan pada peran administratif?), dan peluang pengembangan karir.
3. **Mengembangkan Strategi Rekrutmen Inklusif:** Merancang kampanye rekrutmen yang secara aktif menargetkan perempuan, dengan menampilkan citra bahwa peran di Satpol PP adalah untuk semua gender. Ini dapat dilakukan melalui kerja sama dengan institusi pendidikan dan komunitas perempuan.
4. **Meningkatkan Visibilitas Petugas Perempuan:** Secara sadar dan proaktif menonjolkan peran serta kontribusi petugas perempuan dalam semua materi komunikasi publik, termasuk situs web resmi, media sosial, dan siaran pers. Menampilkan panutan (role models) perempuan di dalam satuan dapat membantu menormalkan kehadiran mereka dan menarik lebih banyak pelamar perempuan.