

Profil Kepegawaian dan Analisis Gender Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang Tahun 2024-2025

Ringkasan Eksekutif

Laporan ini menyajikan profil kepegawaian dan analisis gender yang komprehensif untuk Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bengkayang, dengan fokus pada periode tahun 2024 dan proyeksi untuk tahun 2025. Tujuan utama laporan ini adalah untuk menyediakan gambaran terstruktur mengenai komposisi sumber daya manusia (SDM) yang mendukung fungsi legislatif di tingkat kabupaten, khususnya dari perspektif kesetaraan gender.

Analisis ini menghadapi tantangan signifikan berupa ketiadaan data kepegawaian terperinci dan terpilah gender yang dipublikasikan secara spesifik untuk Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang untuk tahun 2024 dan 2025. Dokumen-dokumen resmi seperti Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati tidak memuat data statistik SDM pada level satuan kerja. Oleh karena itu, analisis kuantitatif dalam laporan ini berlandaskan pada data dasar (baseline) terakhir yang tersedia, yaitu per 1 Januari 2021, yang menunjukkan total 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat DPRD.

Temuan utama dari data dasar tersebut adalah adanya disparitas gender yang signifikan, dengan komposisi 22 PNS laki-laki (66,7%) dan 11 PNS perempuan (33,3%), atau rasio 2:1. Rasio ini menjadi titik tolak krusial untuk seluruh analisis dalam laporan ini. Untuk tahun 2024, laporan ini menyajikan analisis situasional kualitatif yang mempertimbangkan dinamika kepegawaian di tingkat Kabupaten Bengkayang secara umum, termasuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Sementara itu, proyeksi untuk tahun 2025 disusun sebagai analisis skenario yang mempertimbangkan potensi rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di masa mendatang.

Laporan ini juga mengidentifikasi adanya kesenjangan transparansi data kepegawaian yang sistemik. Keterbatasan akses terhadap data SDM yang terpilah dan mutakhir menjadi hambatan utama bagi pemantauan, evaluasi, dan perumusan kebijakan berbasis bukti, terutama yang berkaitan dengan isu kesetaraan gender dan manajemen talenta di lingkungan pemerintah daerah.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, laporan ini mengajukan dua rekomendasi strategis. Pertama, mendorong peningkatan transparansi data melalui publikasi statistik SDM tahunan yang terpilah gender oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Pejabat Pengelola Informasi dan

Dokumentasi (PPID) Utama Kabupaten Bengkayang. Kedua, merekomendasikan agar pimpinan Sekretariat DPRD melakukan asesmen gender internal untuk meninjau ulang proses rekrutmen dan pengembangan karier, guna memastikan terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berimbang di masa depan.

Bagian 1: Profil Institusional dan Kerangka Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang

1.1 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Strategis

Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang merupakan unsur pelayanan administrasi dan pendukung yang vital bagi pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD sebagai lembaga legislatif daerah. Kedudukannya diatur secara spesifik dalam kerangka tata kelola pemerintahan daerah, di mana lembaga ini memiliki struktur pertanggungjawaban ganda yang unik. Secara teknis operasional, Sekretariat DPRD berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan DPRD. Namun, secara administratif, pertanggungjawabannya berada di bawah Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Struktur pertanggungjawaban ganda ini menciptakan sebuah lingkungan operasional yang kompleks dan dinamis. Di satu sisi, Sekretariat harus mampu merespons dan memfasilitasi kebutuhan serta prioritas politik dari 30 anggota dewan yang berasal dari berbagai fraksi. Di sisi lain, lembaga ini harus tetap tunduk pada regulasi, standar administrasi, dan alur birokrasi yang ditetapkan oleh pemerintah eksekutif. Kemampuan untuk menavigasi dua ranah ini—legislatif yang politis dan eksekutif yang birokratis—menjadi kunci efektivitas Sekretariat. Hal ini menuntut pimpinan dan stafnya untuk memiliki tidak hanya kompetensi teknis dan administratif, tetapi juga kecakapan dalam komunikasi politik dan manajemen pemangku kepentingan.

Tugas pokok Sekretariat DPRD adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Fungsi-fungsi ini dapat dirinci lebih lanjut sebagai berikut:

1. **Penyelenggaraan Administrasi Kesekretariatan:** Meliputi pengelolaan tata usaha, surat-menyurat, kearsipan, kepegawaian, serta urusan rumah tangga internal lembaga.
2. **Fasilitasi Fungsi Legislasi:** Memberikan dukungan teknis dan substantif dalam proses penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan daerah (Raperda), baik yang berasal dari inisiatif DPRD maupun yang diajukan oleh eksekutif.
3. **Fasilitasi Fungsi Anggaran:** Mendukung DPRD dalam pembahasan kebijakan umum anggaran, prioritas dan plafon anggaran sementara, serta pembahasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) bersama pemerintah daerah.
4. **Fasilitasi Fungsi Pengawasan:** Menyediakan dukungan administratif dan teknis bagi DPRD dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Perda dan APBD.

5. **Penyelenggaraan Persidangan dan Rapat:** Mengatur dan mempersiapkan seluruh agenda persidangan dan rapat-rapat alat kelengkapan dewan, mulai dari rapat paripurna, rapat komisi, rapat badan, hingga dengar pendapat dengan masyarakat.
6. **Pengelolaan Keuangan:** Melaksanakan tata kelola keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD secara akuntabel dan transparan.

Dengan demikian, Sekretariat DPRD berfungsi sebagai "mesin" birokrasi yang memastikan seluruh agenda legislatif dapat berjalan lancar, efektif, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.2 Evolusi Struktur Organisasi (2016-2022)

Struktur organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang telah mengalami evolusi signifikan antara tahun 2016 dan 2022. Perubahan ini mencerminkan adanya penyesuaian strategis untuk meningkatkan kapasitas lembaga dalam mendukung fungsi-fungsi inti DPRD. Perbandingan antara struktur lama yang diatur dalam Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 31 Tahun 2016 dan struktur baru yang tercantum dalam lampiran Perbup Nomor 34 Tahun 2022 menunjukkan adanya perampingan, konsolidasi, dan pembentukan unit kerja baru yang lebih terspesialisasi.

Perubahan ini bukan sekadar reorganisasi administratif, melainkan sebuah realinasi strategis yang bertujuan untuk mempertajam fokus dukungan Sekretariat pada dua mandat konstitusional terpenting DPRD, yaitu fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. Pembentukan Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan secara eksplisit menandakan adanya kesadaran akan kebutuhan dukungan teknis yang lebih kuat di kedua area tersebut. Langkah ini sejalan dengan tren penguatan lembaga legislatif di tingkat daerah secara nasional, di mana DPRD dituntut untuk lebih proaktif dan kritis dalam mengawal kebijakan anggaran dan mengawasi kinerja pemerintah eksekutif.

Evolusi struktur ini secara langsung berimplikasi pada kebutuhan sumber daya manusia. Jika sebelumnya kebutuhan staf lebih bersifat generalis di bidang administrasi, hukum, dan keuangan umum, struktur baru menuntut adanya aparatur dengan kompetensi yang lebih spesifik. Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan, misalnya, idealnya diisi oleh staf yang memiliki keahlian di bidang analisis kebijakan fiskal, audit kinerja, dan evaluasi program pemerintah. Demikian pula, konsolidasi fungsi hukum dan persidangan menjadi Bagian Persidangan dan Perundang-undangan menuntut efisiensi dan sinergi yang lebih baik dalam mendukung proses legislasi dari awal hingga akhir. Perubahan ini menjadi konteks penting dalam menganalisis komposisi kepegawaian yang ada dan memproyeksikan kebutuhan rekrutmen di masa depan.

Tabel 1: Perbandingan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang (Perbup No. 31/2016 vs. Perbup No. 34/2022)

Struktur Lama (Perbup No. 31 Tahun 2016)	Struktur Baru (Perbup No. 34 Tahun 2022)	Analisis Perubahan Fungsional
Sekretaris DPRD	Sekretaris DPRD	Posisi pimpinan tertinggi tetap tidak berubah.
Bagian Hukum dan Persidangan	Bagian Persidangan dan Perundang-undangan	Terjadi penyederhanaan nomenklatur dengan fokus pada dua output utama: penyelenggaraan sidang dan produk hukum (perundang-undangan).
Bagian Umum	Bagian Umum dan Keuangan	Terjadi konsolidasi fungsi. Urusan umum (tata usaha, kepegawaian, rumah tangga) digabungkan dengan fungsi keuangan, menciptakan efisiensi administratif.
Bagian Keuangan	<i>(Dilebur ke dalam Bagian Umum dan Keuangan)</i>	Fungsi keuangan yang sebelumnya berdiri sendiri kini terintegrasi, kemungkinan untuk menyederhanakan alur kerja administrasi keuangan internal.
<i>(Tidak Ada)</i>	Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan	Pembentukan bagian baru yang sangat strategis. Ini menunjukkan adanya penekanan kuat untuk meningkatkan kapasitas dukungan teknis DPRD dalam fungsi anggaran dan pengawasan.
Kelompok Jabatan Fungsional	Kelompok Jabatan Fungsional	Tetap dipertahankan sebagai wadah bagi jabatan-jabatan yang memerlukan keahlian fungsional tertentu.

1.3 Pimpinan dan Tata Kelola

Tata kelola Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD, yang merupakan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.b). Berdasarkan data yang tersedia, jabatan Sekretaris DPRD saat ini dipegang oleh Dodorikus, AP., M. Si. Pengangkatan Sekretaris DPRD dilakukan oleh Bupati atas persetujuan Pimpinan DPRD, yang menegaskan kembali sifat dualisme pertanggungjawaban jabatan ini.

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretaris DPRD dibantu oleh para Kepala Bagian yang memimpin unit-unit kerja sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku. Salah satu pejabat yang teridentifikasi adalah Marietha, SH., MH., yang menjabat sebagai Kepala Bagian Persidangan dan Perundang-undangan. Data historis juga mencatat nama Bernadeta, S.H., M.H. sebagai Sekretaris DPRD pada periode sebelumnya, yang menunjukkan adanya suksesi kepemimpinan di lembaga ini.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan turut membentuk budaya kerja organisasi. Sekretaris DPRD Dodorikus mengartikulasikan filosofi kepemimpinan yang menekankan pada kerja tim (supertim, bukan superman), pengambilan keputusan yang demokratis dengan melibatkan bawahan, serta pentingnya komunikasi dan

koordinasi. Nilai-nilai yang dipegang teguh mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan kerja tim, dengan pendekatan kekeluargaan untuk memotivasi staf. Gaya kepemimpinan ini diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan Sekretariat selaras dengan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Bengkayang, yaitu "Terwujudnya Kabupaten Bengkayang yang Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berkelanjutan".

Bagian 2: Analisis Komposisi Kepegawaian Berbasis Gender

2.1 Data Dasar Komposisi PNS Berdasarkan Gender (Tahun 2021)

Analisis kuantitatif mengenai profil gender di Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang didasarkan pada satu-satunya data statistik terperinci yang berhasil ditemukan dalam dokumen publik. Data ini bersumber dari sebuah laporan yang mencatat kondisi kepegawaian per tanggal 1 Januari 2021. Menurut data tersebut, Sekretariat DPRD didukung oleh total 33 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dari total 33 PNS tersebut, komposisinya berdasarkan gender adalah 22 orang laki-laki dan 11 orang perempuan. Jika dipresentasikan, komposisi ini setara dengan 66,7% PNS laki-laki dan 33,3% PNS perempuan. Angka ini menunjukkan adanya disparitas gender yang cukup signifikan, dengan jumlah pegawai laki-laki dua kali lipat lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan. Rasio 2:1 ini menjadi data dasar (baseline) yang krusial untuk mengevaluasi kondisi kesetaraan gender di lingkungan kerja Sekretariat DPRD.

Tabel 2: Komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang Berdasarkan Gender (per 1 Januari 2021)

Gender	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	66,7%
Perempuan	11	33,3%
Total	33	100,0%
Sumber: Diolah dari data kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang		

Disparitas dengan rasio 2:1 ini bukan sekadar angka statistik, melainkan sebuah indikator yang memerlukan analisis lebih mendalam. Angka ini memunculkan beberapa pertanyaan penting yang menjadi dasar bagi analisis kebijakan SDM yang sensitif gender. Apakah ketidakseimbangan ini merata di semua level jabatan dan unit kerja, ataukah terdapat konsentrasi pegawai perempuan pada jabatan atau fungsi tertentu, misalnya pada posisi administratif? Apakah terdapat hambatan-hambatan struktural atau kultural yang mungkin memengaruhi rekrutmen, retensi, dan progresi karier pegawai perempuan di lingkungan kerja yang sangat dekat dengan dunia politik legislatif? Jadwal kerja DPRD yang seringkali tidak menentu, termasuk rapat hingga larut malam, bisa jadi merupakan salah satu faktor yang secara tidak proporsional memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja bagi pegawai perempuan. Tanpa data yang lebih terperinci (terpilah berdasarkan jabatan, golongan, dan unit kerja), pertanyaan-pertanyaan ini sulit dijawab secara definitif.

Namun, data dasar tahun 2021 ini telah memberikan bukti awal yang kuat akan adanya ketidakseimbangan gender yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen.

2.2 Analisis Situasional dan Estimasi Komposisi Tahun 2024

Memasuki tahun 2024, terdapat kekosongan data publik yang spesifik mengenai komposisi kepegawaian di Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang. Penelusuran terhadap dokumen-dokumen akuntabilitas pemerintah daerah, seperti Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati untuk tahun anggaran 2023 dan laporan-laporan terkait kinerja tahun 2024, tidak menemukan adanya lampiran atau bagian yang menyajikan data statistik SDM terpilah per Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dengan adanya keterbatasan data ini, analisis untuk tahun 2024 harus dilakukan secara kualitatif dan estimatif, dengan mempertimbangkan konteks yang lebih luas di tingkat Pemerintah Kabupaten Bengkayang. Pada tahun 2024, Pemerintah Kabupaten Bengkayang secara resmi membuka rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang mencakup 255 formasi CPNS. Formasi ini terbagi menjadi 60 formasi tenaga kesehatan dan 195 formasi tenaga teknis yang tersebar di berbagai OPD.

Meskipun tidak ada informasi spesifik mengenai alokasi formasi tenaga teknis untuk Sekretariat DPRD, secara teoretis, ada kemungkinan lembaga ini mendapatkan tambahan pegawai baru untuk mengisi kebutuhan yang muncul pasca-reorganisasi tahun 2022, terutama untuk mendukung Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan. Jika Sekretariat DPRD menerima alokasi dari 195 formasi tenaga teknis tersebut, maka jumlah total pegawainya berpotensi sedikit meningkat dari angka 33 pada tahun 2021. Namun, dampak dari potensi penambahan ini terhadap rasio gender tidak dapat diukur tanpa mengetahui jumlah dan profil gender dari CPNS yang ditempatkan.

Sebaliknya, jika Sekretariat DPRD tidak mendapatkan alokasi formasi baru pada tahun 2024, maka komposisi kepegawaiannya akan lebih dipengaruhi oleh faktor atrisi alami, seperti pensiun, mutasi, atau perpindahan pegawai. Dalam skenario ini, jumlah total PNS kemungkinan akan stabil atau sedikit menurun dibandingkan tahun 2021.

Dengan mempertimbangkan kedua skenario tersebut dan tanpa adanya data konkret yang menyatakan sebaliknya, estimasi yang paling konservatif untuk tahun 2024 adalah bahwa komposisi kepegawaian di Sekretariat DPRD tidak mengalami perubahan drastis. Sangat mungkin bahwa disparitas gender dengan rasio mendekati 2:1 yang tercatat pada tahun 2021 masih bertahan hingga tahun 2024.

2.3 Proyeksi dan Arah Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Proyeksi profil kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang untuk tahun 2025 bersifat spekulatif, namun dapat dibangun berdasarkan rencana dan kebijakan kepegawaian yang telah diumumkan oleh pemerintah daerah. Salah satu faktor kunci yang berpotensi mengubah lanskap SDM pada tahun 2025 adalah adanya pengumuman mengenai alokasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

(PPPK) Paruh Waktu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang. Kebijakan ini membuka peluang bagi perubahan signifikan dalam jumlah dan komposisi staf.

Berdasarkan potensi ini, dua skenario utama dapat diproyeksikan untuk tahun 2025:

Skenario A: Pertumbuhan dan Diversifikasi Dalam skenario ini, Sekretariat DPRD berhasil mendapatkan alokasi formasi PPPK pada tahun 2025. Penambahan pegawai baru ini akan sangat strategis jika diarahkan untuk mengisi kebutuhan kompetensi spesifik yang dituntut oleh struktur organisasi baru, khususnya di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan serta Bagian Persidangan dan Perundang-undangan. Kebutuhan akan analis anggaran, auditor kebijakan, perancang peraturan perundang-undangan (legal drafter), dan tenaga ahli teknologi informasi menjadi semakin mendesak untuk meningkatkan kualitas dukungan terhadap DPRD. Proses rekrutmen PPPK ini memberikan kesempatan emas bagi pimpinan Sekretariat untuk secara sadar dan proaktif mengatasi ketidakseimbangan gender yang ada. Dengan menerapkan prinsip rekrutmen yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi, serta mendorong partisipasi pelamar perempuan, rekrutmen tahun 2025 dapat menjadi titik balik untuk menciptakan komposisi SDM yang lebih berimbang dan beragam.

Skenario B: Stagnasi dan Atrisi Dalam skenario ini, Sekretariat DPRD tidak mendapatkan alokasi formasi baru pada tahun 2025, baik melalui skema PPPK maupun CPNS. Jika ini terjadi, maka dinamika kepegawaian akan terus didominasi oleh atrisi alami (pensiun atau mutasi). Jumlah total pegawai kemungkinan akan terus menurun secara perlahan, dan komposisi gender yang ada saat ini—dengan dominasi laki-laki—kemungkinan besar tidak akan berubah secara signifikan. Skenario ini berisiko menyebabkan stagnasi dalam pengembangan kapasitas organisasi dan dapat memperburuk beban kerja staf yang ada, terutama jika pegawai yang pensiun memiliki keahlian kunci yang sulit digantikan.

Arah kebutuhan SDM di masa depan harus selaras dengan evolusi strategis lembaga. Penguatan fungsi anggaran dan pengawasan DPRD menuntut adanya SDM yang tidak hanya cakap secara administratif, tetapi juga kuat secara analitis dan substantif. Oleh karena itu, Skenario A merupakan kondisi yang lebih ideal untuk memastikan Sekretariat DPRD dapat menjalankan fungsinya secara optimal di tahun-tahun mendatang.

Bagian 3: Wawasan Kunci dan Rekomendasi Strategis

3.1 Wawasan Kunci

Analisis mendalam terhadap profil kepegawaian dan gender di Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang menghasilkan dua wawasan kunci yang saling terkait.

Pertama, terdapat **kesenjangan kritis dalam transparansi data kepegawaian**. Meskipun Pemerintah Kabupaten Bengkayang telah mengimplementasikan sistem Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) sebagai wujud komitmen terhadap Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi

Publik, data statistik sumber daya manusia yang terperinci, mutakhir, dan terpilah (berdasarkan gender, jabatan, tingkat pendidikan, dan unit kerja) untuk setiap OPD, termasuk Sekretariat DPRD, tidak tersedia secara mudah di portal publik. Data kepegawaian agregat di tingkat provinsi yang dapat diakses pun merupakan data lama dari tahun 2020. Kesenjangan data ini bukan sekadar masalah teknis, melainkan sebuah hambatan fundamental. Tanpa data yang akurat dan berkala, mustahil bagi pemangku kepentingan—baik internal pemerintah, DPRD, maupun publik—untuk melakukan pemantauan yang efektif terhadap tren kepegawaian, mengevaluasi keberhasilan kebijakan manajemen talenta, dan mengukur kemajuan dalam pencapaian target kesetaraan gender.

Kedua, data dasar tahun 2021 yang menunjukkan rasio gender 2:1 (laki-laki:perempuan) merupakan **indikasi adanya disparitas gender yang bersifat struktural**. Ketidakseimbangan ini terlalu signifikan untuk dianggap sebagai hasil kebetulan. Rasio tersebut mengisyaratkan kemungkinan adanya faktor-faktor sistemik atau budaya organisasi yang secara historis lebih mendukung rekrutmen dan retensi pegawai laki-laki. Faktor-faktor ini bisa beragam, mulai dari bias yang tidak disadari dalam proses seleksi, kurangnya kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, hingga persepsi bahwa lingkungan kerja legislatif yang dinamis lebih cocok untuk laki-laki. Apapun penyebabnya, disparitas ini menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan kesempatan belum terwujud sepenuhnya di dalam lembaga ini dan memerlukan investigasi internal yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahannya.

3.2 Rekomendasi Strategis

Berdasarkan wawasan kunci yang telah diidentifikasi, dirumuskan dua rekomendasi strategis yang bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kesetaraan di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkayang.

Rekomendasi 1: Peningkatan Transparansi dan Pelaporan Data SDM

Direkomendasikan agar Pemerintah Kabupaten Bengkayang, melalui koordinasi antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai pengelola data kepegawaian dan PPID Utama sebagai gerbang informasi publik, untuk menetapkan kebijakan publikasi data SDM secara berkala.

- **Implementasi:** Mewajibkan setiap OPD, termasuk Sekretariat DPRD, untuk mempublikasikan laporan statistik kepegawaian tahunan di situs web resmi atau portal data terpadu kabupaten.
- **Detail Data:** Laporan ini harus menyajikan data yang terpilah berdasarkan (minimal) jenis kelamin, jenjang pendidikan, golongan/pangkat, dan jabatan (struktural maupun fungsional).
- **Manfaat:** Langkah ini tidak hanya akan memenuhi amanat Keterbukaan Informasi Publik, tetapi juga akan menyediakan dasar yang kuat bagi perumusan kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy) di bidang manajemen SDM, perencanaan suksesi, dan promosi kesetaraan gender di seluruh lingkup pemerintah kabupaten.

Rekomendasi 2: Mendorong Keseimbangan Gender Melalui Kebijakan Proaktif

Direkomendasikan agar Sekretaris DPRD Kabupaten Bengkayang menginisiasi

sebuah asesmen gender internal yang komprehensif untuk memahami secara mendalam dinamika yang menyebabkan disparitas gender di lingkungan kerjanya.

- **Implementasi:** Melakukan analisis terhadap distribusi pegawai laki-laki dan perempuan di setiap bagian dan level jabatan untuk mengidentifikasi adanya segregasi vertikal (konsentrasi salah satu gender di level jabatan tertentu) atau horizontal (konsentrasi di unit kerja tertentu).
- **Tindak Lanjut:** Berdasarkan hasil asesmen, Sekretariat DPRD perlu meninjau kembali seluruh siklus manajemen SDM, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, promosi, hingga pengembangan kapasitas, untuk mengidentifikasi dan menghilangkan potensi bias gender.
- **Kebijakan Afirmatif:** Mempertimbangkan penerapan kebijakan proaktif, seperti memastikan keterwakilan perempuan dalam panitia seleksi, mempromosikan skema kerja yang fleksibel untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan secara aktif mendorong pegawai perempuan yang berpotensi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Langkah-langkah ini menjadi sangat relevan dan strategis untuk diimplementasikan dalam menyongsong potensi rekrutmen pegawai baru pada tahun 2025 dan seterusnya.