Profil Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bengkayang Tahun 2024-2025

Ringkasan Eksekutif

Laporan ini menyajikan analisis mendalam mengenai profil gender kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bengkayang untuk periode 2024, beserta proyeksi strategis untuk tahun 2025. Analisis ini dihadapkan pada tantangan fundamental, yaitu ketiadaan data statistik sumber daya manusia (SDM) yang terpilah gender dan dipublikasikan secara spesifik untuk Dinas PUPR. Penelusuran terhadap dokumen-dokumen akuntabilitas publik, seperti Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati, tidak menyediakan data kepegawaian pada level satuan kerja.

Keterbatasan ini mendorong penggunaan metodologi analisis kontekstual dan estimasi berbasis model. Laporan ini mengidentifikasi sebuah paradoks demografis: sementara birokrasi Pemerintah Kabupaten Bengkayang secara keseluruhan menunjukkan tren feminisasi dengan 54,4% Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah perempuan, Dinas PUPR, berdasarkan mandat dan fungsi teknisnya di bidang konstruksi dan rekayasa, diasumsikan menjadi sebuah anomali. Sektor pekerjaan umum secara historis dan kultural merupakan domain yang didominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan asumsi ini, laporan ini menyajikan model estimasi untuk tahun 2024 yang memproyeksikan komposisi gender di Dinas PUPR yang berbanding terbalik dengan rata-rata kabupaten, dengan dominasi signifikan oleh pegawai laki-laki, terutama pada jabatan-jabatan teknis dan lapangan. Proyeksi untuk tahun 2025 mempertimbangkan dampak dari rencana rekrutmen besar-besaran Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang, yang mencakup 195 formasi tenaga teknis. Rekrutmen ini dipandang sebagai momen krusial yang dapat memperkuat ketidakseimbangan yang ada atau, sebaliknya, menjadi titik awal untuk mendorong keseimbangan gender yang lebih baik di sektor teknis pemerintahan.

Temuan utama dari analisis ini adalah adanya kesenjangan transparansi data yang sistemik dan potensi segregasi gender berbasis sektor di dalam birokrasi. Laporan ini merekomendasikan dua langkah strategis. Pertama, mendorong kebijakan transparansi data proaktif yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) untuk mempublikasikan statistik SDM tahunan yang terpilah. Kedua, merekomendasikan agar Dinas PUPR dan BKPSDM melakukan analisis mendalam terhadap proses rekrutmen tenaga teknis untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan bagi partisipasi perempuan, guna memastikan bahwa pembangunan infrastruktur di Kabupaten Bengkayang didukung oleh SDM yang beragam dan inklusif.

Bagian 1: Paradoks Demografis Birokrasi Bengkulu

Untuk memahami secara akurat profil gender di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bengkulu, analisis harus dimulai dari gambaran besar demografi kepegawaian di tingkat kabupaten. Data statistik yang tersedia menunjukkan sebuah tren yang jelas dan signifikan: feminisasi birokrasi. Fenomena ini, di mana jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan melampaui laki-laki, menjadi konteks makro yang sangat penting.

Data resmi Pemerintah Kabupaten Bengkulu per 31 Desember 2022 mencatat total 4.461 pegawai. Dari jumlah tersebut, 2.427 orang atau 54,4% adalah perempuan, sementara 2.034 orang atau 45,6% adalah laki-laki. Angka ini menunjukkan bahwa secara agregat, birokrasi di Bengkulu digerakkan oleh mayoritas perempuan. Tren ini tidak hanya terjadi di tingkat lokal, tetapi juga mencerminkan pola nasional. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) per 31 Desember 2023 mengonfirmasi bahwa 56% dari total ASN di Indonesia adalah perempuan.

Keselarasannya antara data kabupaten dan nasional ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang mendorong partisipasi perempuan di sektor publik—seperti stabilitas kerja dan jaminan sosial—berlaku secara luas. Namun, data agregat ini justru memunculkan sebuah paradoks ketika diterapkan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan fungsi yang sangat spesifik seperti Dinas PUPR.

Dinas PUPR memiliki mandat inti di bidang rekayasa sipil, konstruksi, pengelolaan sumber daya air, dan penataan ruang—sektor-sektor yang secara historis, baik di ranah publik maupun swasta, merupakan domain yang didominasi oleh laki-laki. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari jalur pendidikan di bidang teknik yang secara tradisional lebih banyak diminati laki-laki, hingga tuntutan pekerjaan lapangan yang seringkali dianggap lebih sesuai untuk laki-laki.

Oleh karena itu, muncul sebuah hipotesis krusial: **Dinas PUPR kemungkinan besar merupakan sebuah anomali atau pengecualian dari tren umum feminisasi birokrasi di Kabupaten Bengkulu.** Sangat tidak mungkin dinas ini mencerminkan rasio 54,4% perempuan yang ada di tingkat kabupaten. Sebaliknya, ada kemungkinan besar bahwa komposisi gendernya justru berbanding terbalik. Analisis terhadap Dinas PUPR dengan demikian menjadi studi kasus yang menarik tentang bagaimana segregasi gender berbasis sektor dapat terjadi di dalam sebuah sistem birokrasi yang secara keseluruhan tampak berimbang atau bahkan didominasi perempuan.

Tabel 1: Komposisi Gender ASN Kabupaten Bengkayang (Data Dasar per 31 Desember 2022)

Gender	Jumlah	Persentase
Perempuan	2.427	54,4%
Laki-laki	2.034	45,6%
Total	4.461	100,0%
Sumber: Diolah dari Laporan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang		

Bagian 2: Analisis Situasional dan Model Estimasi Komposisi Gender Dinas PUPR Tahun 2024

2.1 Kesenjangan Transparansi Data Sektoral

Analisis untuk tahun 2024 dihadapkan pada tantangan utama berupa ketiadaan data kepegawaian terpilah yang dipublikasikan secara spesifik untuk Dinas PUPR Kabupaten Bengkayang. Penelusuran terhadap dokumen-dokumen akuntabilitas pemerintah, seperti Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati, tidak menyajikan lampiran atau bagian yang merinci statistik SDM untuk setiap OPD.

Kesenjangan data ini bersifat sistemik. Meskipun Pemerintah Kabupaten Bengkayang memiliki lembaga pengelola data kepegawaian terpusat, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dan mekanisme layanan informasi melalui Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID), kebijakan yang ada saat ini cenderung bersifat reaktif. Artinya, data baru tersedia jika ada permohonan formal dari publik, bukan dipublikasikan secara proaktif sebagai bagian dari transparansi rutin. Ketiadaan data publik yang granular ini menjadi hambatan bagi analisis berbasis bukti dan pemantauan publik terhadap isu-isu penting seperti kesetaraan gender di lingkungan kerja.

2.2 Model Estimasi Berbasis Fungsi

Untuk mengatasi ketiadaan data, laporan ini membangun sebuah model estimasi hipotetis untuk komposisi gender di Dinas PUPR pada tahun 2024. Model ini tidak bertujuan untuk memberikan angka absolut yang pasti, melainkan untuk menyajikan sebuah hipotesis yang logis dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan analisis fungsional.

Metodologi Model:

- Asumsi Dasar:** Model ini berangkat dari asumsi bahwa Dinas PUPR memiliki komposisi gender yang berbanding terbalik dengan rata-rata kabupaten, yaitu didominasi oleh laki-laki.
- Diferensiasi Fungsional:** Model ini membedakan antara unit kerja dengan fungsi administratif dan unit kerja dengan fungsi teknis/lapangan.

- **Fungsi Administratif (Sekretariat):** Diasumsikan memiliki proporsi perempuan yang lebih tinggi, sejalan dengan tren umum birokrasi, untuk peran-peran seperti tata usaha, keuangan, dan kepegawaian.
 - **Fungsi Teknis (Bidang-Bidang):** Diasumsikan memiliki dominasi laki-laki yang sangat kuat, mengingat sifat pekerjaan yang terkait dengan perencanaan teknis, pengawasan konstruksi, dan operasional lapangan.
3. **Struktur Generik:** Model menggunakan struktur organisasi generik sebuah Dinas PUPR Tipe A, yang biasanya terdiri dari Sekretariat dan beberapa bidang teknis seperti Bina Marga (Jalan dan Jembatan), Cipta Karya (Bangunan dan Lingkungan), Sumber Daya Air, dan Penataan Ruang.

Tabel 2: Model Estimasi Distribusi Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bengkayang Berdasarkan Gender dan Fungsi (Tahun 2024)

Unit Organisasi (Hipotesis)	Estimasi Jumlah Pegawai	Estimasi Pegawai Laki-laki	Estimasi Pegawai Perempuan	Analisis Fungsional / Asumsi
Kepala Dinas & Eselon III	5	4	1	Posisi pimpinan di sektor teknis cenderung didominasi laki-laki.
Sekretariat (Umum, Kepegawaian, Keuangan)	15	5	10	Fungsi administratif, diasumsikan mayoritas perempuan, sejalan dengan tren umum birokrasi.
Bidang Bina Marga	12	10	2	Fungsi sangat teknis dan berorientasi lapangan (jalan, jembatan), dominasi kuat laki-laki.
Bidang Cipta Karya	12	9	3	Fungsi teknis (gedung, sanitasi), dominasi laki-laki namun dengan potensi keterlibatan arsitek/perencana perempuan.
Bidang Sumber Daya Air	10	8	2	Fungsi teknis (irigasi, sungai), berorientasi lapangan, dominasi kuat laki-laki.
Bidang Penataan Ruang	8	5	3	Fungsi lebih berorientasi pada perencanaan dan analisis, memungkinkan proporsi perempuan yang sedikit lebih tinggi.
Unit Pelaksana Teknis (UPT) & Fungsional	8	7	1	Staf operasional di lapangan (misal: pengelola alat berat), dominasi sangat kuat laki-laki.
Total Estimasi	70	48 (68,6%)	22 (31,4%)	Rasio Total: Lebih dari 2:1 (Laki-laki:Perempuan)

Model ini menghasilkan rasio keseluruhan sekitar 69% laki-laki dan 31% perempuan. Angka ini secara dramatis berbeda dari rata-rata kabupaten (45,6% laki-laki dan 54,4% perempuan) dan secara kuantitatif menggambarkan hipotesis bahwa Dinas PUPR

merupakan sebuah "kantong maskulin" di dalam birokrasi Bengkayang. Meskipun hipotetis, model ini memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana segregasi gender berbasis sektor dapat terjadi dan menyoroti pentingnya data terpilah yang nyata untuk memverifikasi kondisi ini.

Bagian 3: Proyeksi Tahun 2025 dan Implikasi Kebijakan Rekrutmen

Proyeksi profil kepegawaian Dinas PUPR untuk tahun 2025 sangat dipengaruhi oleh kebijakan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang signifikan oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang. Pada tahun 2024, pemerintah membuka 255 formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), yang 195 di antaranya adalah untuk tenaga teknis yang akan disebar di berbagai OPD. Selain itu, diumumkan pula rencana pengadaan 958 formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Penambahan tenaga teknis dalam skala besar ini akan berdampak langsung pada Dinas PUPR sebagai salah satu OPD teknis utama di kabupaten. Rekrutmen ini menciptakan sebuah persimpangan jalan strategis yang akan menentukan komposisi gender di dinas ini untuk tahun-tahun mendatang.

Skenario A: Penguatan Status Quo Dalam skenario ini, proses rekrutmen berjalan tanpa intervensi kebijakan yang sadar gender. Jika pola historis di mana bidang teknik lebih diminati oleh laki-laki terus berlanjut, maka mayoritas dari formasi teknis yang dialokasikan ke Dinas PUPR akan diisi oleh laki-laki. Akibatnya, pada tahun 2025, dominasi laki-laki di dalam dinas akan semakin kuat, dan rasio gender akan semakin tidak seimbang. Skenario ini akan melanggengkan citra Dinas PUPR sebagai lingkungan kerja yang maskulin dan berpotensi menghambat masuknya talenta perempuan di bidang teknis.

Skenario B: Titik Awal Transformasi Dalam skenario ini, pimpinan Dinas PUPR dan BKPSDM secara proaktif menggunakan momen rekrutmen ini sebagai kesempatan untuk mulai menyeimbangkan komposisi gender. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi:

- **Sosialisasi yang Ditargetkan:** Melakukan kampanye sosialisasi formasi teknis yang secara khusus menargetkan lulusan perempuan dari fakultas-fakultas teknik.
- **Menghilangkan Bias:** Memastikan bahwa proses seleksi, mulai dari materi ujian hingga panel wawancara, bebas dari bias gender dan benar-benar berfokus pada kompetensi teknis.
- **Menonjolkan Panutan:** Menampilkan profil ASN perempuan yang telah sukses berkarir di Dinas PUPR sebagai panutan (role model) untuk menarik lebih banyak pelamar perempuan.

Jika Skenario B yang dijalankan, meskipun tidak akan secara drastis mengubah rasio dalam satu tahun, rekrutmen 2024 dapat menjadi titik awal yang penting untuk secara bertahap meningkatkan representasi perempuan di Dinas PUPR. Pada tahun 2025, dinas ini mungkin masih akan didominasi laki-laki, tetapi dengan fondasi SDM baru yang lebih beragam gender, membuka jalan bagi budaya kerja yang lebih inklusif di masa depan. Pilihan antara

kedua skenario ini merupakan keputusan kebijakan yang akan berdampak jangka panjang bagi efektivitas dan keberagaman di salah satu dinas paling vital di Kabupaten Bengkayang.

Bagian 4: Wawasan Kunci dan Rekomendasi Strategis

Analisis terhadap profil gender di Dinas PUPR Kabupaten Bengkayang, meskipun dilakukan dengan keterbatasan data, menghasilkan wawasan penting dan mengarah pada rekomendasi kebijakan yang konkret.

4.1 Wawasan Kunci

1. **Potensi Segregasi Gender Sektoral:** Temuan paling signifikan adalah kemungkinan adanya segregasi gender yang tajam berdasarkan sektor di dalam birokrasi Kabupaten Bengkayang. Sementara data agregat menunjukkan mayoritas ASN perempuan, Dinas PUPR kemungkinan besar menunjukkan tren sebaliknya. Ini mengindikasikan bahwa representasi perempuan tidak merata di semua OPD dan cenderung terkonsentrasi pada sektor-sektor non-teknis seperti pendidikan, kesehatan, dan administrasi umum.
2. **Kesenjangan Transparansi Data sebagai Hambatan Kebijakan:** Ketiadaan data SDM terpilah yang dipublikasikan secara proaktif untuk setiap OPD adalah hambatan fundamental. Tanpa data yang akurat, pemerintah daerah tidak dapat mendiagnosis masalah seperti segregasi gender secara presisi, merancang intervensi kebijakan yang efektif, atau mengukur kemajuan dari waktu ke waktu. Isu ini mengubah perdebatan dari sekadar "berapa jumlahnya" menjadi "mengapa data ini tidak dapat diakses publik."

4.2 Rekomendasi Strategis

Berdasarkan wawasan tersebut, dirumuskan rekomendasi berikut:

Rekomendasi 1: Mewajibkan Publikasi Data SDM Tahunan yang Terpilah Pemerintah Kabupaten Bengkayang, melalui BKPSDM sebagai pengelola data dan PPID sebagai fasilitator informasi publik, direkomendasikan untuk mengadopsi kebijakan transparansi proaktif.

- **Tindakan:** Mewajibkan setiap OPD, termasuk Dinas PUPR, untuk mempublikasikan laporan statistik kepegawaian tahunan di portal resmi pemerintah kabupaten.
- **Rincian Data:** Laporan tersebut harus mencakup data yang terpilah berdasarkan jenis kelamin, jabatan (struktural, fungsional, pelaksana), tingkat pendidikan, dan golongan untuk setiap unit kerja.
- **Manfaat:** Langkah ini akan menciptakan akuntabilitas, memungkinkan analisis berbasis bukti oleh perencana kebijakan dan pengawasan oleh publik, serta mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Rekomendasi 2: Mendorong Partisipasi Perempuan dalam Rekrutmen Tenaga Teknis Menyikapi rencana rekrutmen besar-besaran pada tahun 2024, Dinas PUPR dan BKPSDM

direkomendasikan untuk berkolaborasi dalam merancang strategi rekrutmen yang inklusif gender.

- **Tindakan:** Mengembangkan program sosialisasi dan penjangkauan yang secara spesifik menargetkan calon pelamar perempuan dengan latar belakang pendidikan teknik.
- **Implementasi:** Bekerja sama dengan perguruan tinggi, asosiasi profesi rekayasa, dan menggunakan media sosial untuk menyoroti peluang karier bagi perempuan di sektor pekerjaan umum. Selain itu, memastikan panel seleksi memiliki keterwakilan perempuan untuk meminimalkan bias yang tidak disadari.
- **Tujuan Jangka Panjang:** Secara bertahap mengubah persepsi bahwa bidang pekerjaan umum adalah domain eksklusif laki-laki dan membangun angkatan kerja teknis yang lebih beragam dan representatif.

Rekomendasi 3: Jalur Permohonan Data Formal (Jangka Pendek) Sebagai solusi jangka pendek bagi para pemangku kepentingan yang membutuhkan data akurat, jalur formal yang ada dapat dimanfaatkan.

- **Tindakan:** Mengajukan permohonan informasi resmi untuk data kepegawaian terpilah Dinas PUPR kepada PPID Utama Kabupaten Bengkayang, dengan merujuk pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Permohonan ini harus secara spesifik meminta data yang dikelola oleh BKPSDM.