Profil dan Proyeksi Gender Kepegawaian: Analisis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang (2024- 2025)

Bab 1: Lanskap Kelembagaan DPMD Kabupaten Bengkayang

1.1 Pendahuluan dan Mandat Hukum

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memegang peranan vital dalam arsitektur pemerintahan Kabupaten Bengkayang, Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai ujung tombak pemerintah daerah dalam fasilitasi pembangunan partisipatif di tingkat akar rumput, DPMD mengemban mandat strategis untuk meningkatkan kemandirian desa dan kesejahteraan masyarakat. Kedudukan, tugas, dan fungsi lembaga ini secara definitif diatur dalam **Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkayang**. Peraturan ini menjadi landasan hukum operasional DPMD, menggantikan dan mencabut peraturan sebelumnya, yaitu Peraturan Bupati Nomor 95 Tahun 2021.

Meskipun dokumen spesifik mengenai rincian tugas DPMD Kabupaten Bengkayang tidak tersedia secara detail, fungsinya dapat dipahami melalui analisis komparatif dengan lembaga sejenis di daerah lain. Mengacu pada model DPMD Kabupaten Bengkalis, fungsi utama DPMD Kabupaten Bengkayang secara umum mencakup :

1. **Perumusan Kebijakan Daerah:** Merancang kebijakan strategis di bidang pemerintahan desa, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, kelembagaan desa, kerja sama antar desa, serta pembangunan kawasan perdesaan.
2. **Pelaksanaan Kebijakan Daerah:** Mengimplementasikan kebijakan yang telah dirumuskan untuk mencapai tujuan pemberdayaan.
3. **Koordinasi dan Sinkronisasi:** Menyelaraskan penyediaan infrastruktur dan dukungan lintas sektor untuk menunjang program-program di tingkat desa.
4. **Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia:** Mengembangkan kualitas aparatur desa dan lembaga kemasyarakatan melalui pelatihan dan pendampingan.
5. **Pemantauan dan Evaluasi:** Melakukan pengawasan, evaluasi, dan pelaporan terhadap penyelenggaraan program pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa.

Mandat yang luas ini menempatkan DPMD pada posisi sentral dalam upaya pemerintah daerah untuk mengakselerasi pembangunan, mengentaskan kemiskinan, dan memperkuat tata kelola pemerintahan di 122 desa yang tersebar di wilayah Kabupaten Bengkayang.

1.2 Kepemimpinan dan Arah Strategis Tahun 2024

Pada tahun 2024, DPMD Kabupaten Bengkayang dipimpin oleh Kepala Dinas, **Bapak Rudi Hartono, SE, M.Si**. Kepemimpinan beliau secara formal diikat oleh komitmen pencapaian kinerja melalui dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang ditandatangani bersama Bupati Bengkayang,

Bapak Sebastianus Darwis, SE., MM. Dokumen ini merupakan instrumen akuntabilitas yang paling fundamental, karena menerjemahkan visi dan misi kepala daerah ke dalam sasaran-sasaran strategis yang terukur dan menjadi acuan bagi seluruh jajaran DPMD.

Arah strategis DPMD untuk tahun 2024 terartikulasi dengan jelas dalam perjanjian kinerja tersebut. Terdapat empat sasaran utama yang menjadi fokus kerja dinas sepanjang tahun, yang masing-masing diukur melalui indikator kinerja spesifik.

Tabel 1: Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja DPMD Kab. Bengkayang Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1	Meningkatnya kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pemerintahan desa	Desa dengan sarana prasarana perkantoran pemerintahan desa yang baik
2	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan desa dan BPD	Desa yang memiliki sistem perencanaan dan penganggaran yang akuntabel
3	Meningkatnya kemandirian desa	Persentase desa dengan status berkembang, maju, dan mandiri
4	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, transparansi, dan akuntabilitas pemerintahan desa	Persentase desa yang menerapkan aplikasi sistem keuangan desa (Siskeudes) secara online

Sumber: Perjanjian Kinerja DPMD Kabupaten Bengkayang Tahun 2024

Analisis mendalam terhadap sasaran-sasaran ini mengungkapkan adanya dikotomi fungsional dalam operasional DPMD. Sasaran pertama, yang berfokus pada "sarana dan prasarana," secara inheren menuntut adanya kegiatan teknis, pengawasan lapangan, dan manajemen proyek fisik—ranah pekerjaan yang dalam konteks sektor publik di Indonesia secara historis seringkali didominasi oleh laki-laki. Sebaliknya, sasaran kedua, ketiga, dan keempat yang menekankan pada "kapasitas sumber daya," "kemandirian desa," dan "pengelolaan keuangan," lebih berorientasi pada fungsi-fungsi administratif, programatik, fasilitasi sosial, dan pembinaan. Ranah pekerjaan ini, yang melibatkan perencanaan, pelaporan, pelatihan, dan pendampingan, justru merupakan bidang di mana partisipasi aparatur sipil negara (ASN) perempuan cenderung sangat tinggi. Dualisme fungsional ini menjadi variabel kunci yang harus dipertimbangkan dalam menganalisis profil gender kepegawaian, karena profil agregat kemungkinan besar menyembunyikan distribusi gender yang tidak merata di antara berbagai bidang tugas.

1.3 Konteks Kinerja Pemerintah Daerah

Kinerja DPMD tidak dapat dilepaskan dari konteks pencapaian Pemerintah Kabupaten Bengkayang secara keseluruhan. Pada tahun 2024, pemerintah daerah menunjukkan sejumlah prestasi signifikan yang menciptakan lingkungan kerja yang positif. Salah satu pencapaian paling prestisius adalah opini **Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)** atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2023, yang menandakan tingkat akuntabilitas pengelolaan keuangan yang tinggi. Selain itu, Kabupaten Bengkayang juga berhasil meraih peringkat tertinggi dalam penilaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) se-Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2023, menunjukkan komitmen pada kualitas layanan publik.

Secara khusus, dalam hal keterbukaan informasi, Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Utama Pemerintah Kabupaten Bengkayang dianugerahi kualifikasi **"Menuju Informatif"**, menempati peringkat ke-7 dari 14 kabupaten/kota di Kalimantan Barat. Penghargaan ini mengindikasikan adanya komitmen formal dari pimpinan daerah untuk mewujudkan pemerintahan yang transparan. Namun, komitmen di tingkat makro ini menghadirkan sebuah paradoks ketika dihadapkan pada realitas di tingkat mikro. Upaya untuk mengumpulkan data spesifik mengenai profil kepegawaian DPMD untuk laporan ini menunjukkan adanya tantangan dalam mengakses informasi yang terperinci dan terpilah. Hal ini mengisyaratkan bahwa implementasi kebijakan transparansi kemungkinan belum merata di seluruh OPD, dan budaya keterbukaan data yang mendalam masih dalam proses pematangan. Kesenjangan antara penghargaan formal dan ketersediaan data praktis ini menjadi konteks penting yang melatari rekomendasi kebijakan di akhir laporan ini.

Bab 2: Struktur Organisasi dan Peta Jabatan

2.1 Kerangka Struktur Organisasi

Struktur organisasi DPMD Kabupaten Bengkayang secara resmi ditetapkan melalui **Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2022**. Dokumen ini menjadi cetak biru yang mendefinisikan hierarki, pembagian tugas, dan alur koordinasi di dalam instansi. Walaupun bagan struktur organisasi spesifik untuk DPMD Bengkayang tidak termuat dalam materi yang tersedia, sebuah model representatif dapat disusun berdasarkan praktik umum dan struktur OPD sejenis di tingkat provinsi maupun kabupaten lain di Indonesia.

Berdasarkan analisis komparatif terhadap struktur DPMD Provinsi Kalimantan Barat dan DPMD Kabupaten Lumajang, kerangka organisasi DPMD Kabupaten Bengkayang diperkirakan terdiri dari komponen-komponen utama sebagai berikut:

- **Kepala Dinas:** Pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas keseluruhan kinerja organisasi.
- **Sekretariat:** Unit pendukung utama yang menangani urusan administrasi internal, dipimpin oleh seorang Sekretaris. Unit ini umumnya membawahi beberapa Sub-Bagian, seperti:
 - Sub-Bagian Perencanaan dan Keuangan.
 - Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
- **Bidang Bina Pemerintahan Desa:** Divisi teknis yang berfokus pada penguatan kapasitas aparatur desa, regulasi desa, dan tata kelola pemerintahan desa.

- **Bidang Pemberdayaan Masyarakat:** Divisi teknis yang bertanggung jawab atas program-program pemberdayaan sosial, penguatan lembaga kemasyarakatan, dan partisipasi publik.
- **Bidang Pembangunan dan Pengembangan Usaha Ekonomi Desa:** Divisi teknis yang menangani fasilitasi pembangunan infrastruktur desa, pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), dan peningkatan ekonomi lokal.
- **Kelompok Jabatan Fungsional:** Unit non-struktural yang terdiri dari para pegawai dengan keahlian spesifik, seperti Penggerak Swadaya Masyarakat atau Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat.

Struktur ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh mandat yang diemban oleh DPMD, mulai dari perencanaan hingga implementasi dan evaluasi, dapat dilaksanakan secara efektif dan terkoordinasi.

2.2 Analisis Peta Jabatan

Peta jabatan di dalam DPMD Kabupaten Bengkayang mencerminkan keragaman fungsi yang harus dijalankan. Jabatan-jabatan ini dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori utama berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi dasar bagi analisis distribusi sumber daya manusia di dalam organisasi.

1. **Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama (Eselon II):** Posisi ini diduduki oleh Kepala Dinas, yang memiliki peran strategis dalam menetapkan arah kebijakan dinas dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati.
2. **Jabatan Administrator (Eselon III):** Mencakup posisi Sekretaris dan para Kepala Bidang. Mereka bertanggung jawab untuk memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan di unit kerja masing-masing.
3. **Jabatan Pengawas (Eselon IV):** Diduduki oleh para Kepala Sub-Bagian di bawah Sekretariat. Peran mereka adalah mengendalikan dan mengawasi kegiatan operasional harian.
4. **Jabatan Fungsional:** Ini adalah posisi-posisi yang tidak terikat pada hierarki struktural, tetapi berdasarkan pada keahlian dan keterampilan teknis. Contoh di DPMD bisa mencakup Penggerak Swadaya Masyarakat, Penyuluh Usaha Mandiri, atau Analis Kebijakan. Pegawai dalam jabatan fungsional merupakan motor penggerak utama dalam implementasi program-program teknis di lapangan.
5. **Jabatan Pelaksana:** Terdiri dari staf administrasi dan teknis yang memberikan dukungan operasional di seluruh unit kerja, seperti Pengelola Data dan Pengadministrasi Kepegawaian.

Pembedaan antara jabatan struktural (Eselon II, III, IV) dan jabatan fungsional menjadi sangat penting dalam analisis gender. Komposisi gender di jalur kepemimpinan struktural bisa jadi sangat berbeda dengan komposisi gender di kalangan spesialis fungsional. Sebuah analisis yang mendalam tidak hanya melihat jumlah total pegawai laki-laki dan perempuan, tetapi juga harus memetakan di mana mereka terkonsentrasi. Misalnya, tingginya representasi perempuan di jabatan fungsional namun rendah di level JPT Pratama atau Administrator dapat mengindikasikan adanya fenomena "langit-langit kaca" (*glass ceiling*), di mana terdapat hambatan tak terlihat yang menghalangi perempuan untuk mencapai

posisi puncak. Oleh karena itu, pemetaan jabatan ini menjadi fondasi esensial untuk melakukan analisis gender yang lebih dari sekadar perhitungan rasio, melainkan sebuah diagnosis terhadap potensi kesetaraan peluang karir di dalam DPMD.

Bab 3: Analisis Estimasi Profil Gender Kepegawaian Tahun 2024

3.1 Keterbatasan Data dan Metodologi Estimasi

Analisis profil gender kepegawaian DPMD Kabupaten Bengkayang untuk tahun 2024 dihadapkan pada satu tantangan fundamental: ketiadaan data publik yang spesifik dan terpilah berdasarkan jenis kelamin untuk instansi ini. Sebagai konsekuensinya, laporan ini tidak dapat menyajikan data absolut yang terverifikasi. Untuk mengatasi keterbatasan ini, analisis yang disajikan pada bab ini menggunakan metodologi **estimasi kualitatif yang terinformasi (informed qualitative estimation)**.

Pendekatan ini dibangun di atas tiga pilar utama:

1. **Benchmark Nasional:** Menggunakan data statistik kepegawaian nasional yang dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai titik acuan kuantitatif.
2. **Analisis Fungsional:** Menganalisis sasaran strategis dan struktur organisasi DPMD (seperti yang dibahas di Bab 1 dan 2) untuk memahami jenis pekerjaan yang dominan di setiap unit.
3. **Pola Umum Sektor Publik:** Mengintegrasikan pemahaman umum mengenai tren gender dalam berbagai jenis jabatan di sektor pemerintahan Indonesia.

Dengan demikian, profil yang dihasilkan bukanlah sebuah sensus, melainkan sebuah model analitis yang paling mungkin mendekati kondisi riil berdasarkan bukti-bukti tidak langsung yang tersedia.

3.2 Benchmark Nasional dan Pola Umum Kepegawaian

Sebagai jangkar analisis, data statistik ASN nasional memberikan konteks makro yang krusial. Menurut data BKN per 31 Desember 2023, komposisi gender ASN di seluruh Indonesia menunjukkan dominasi perempuan. Secara nasional, ASN terdiri dari **2.492.982 perempuan (56%)** dan **1.972.786 laki-laki (44%)**. Angka ini mematahkan persepsi lama tentang birokrasi sebagai dunia maskulin dan menetapkan bahwa secara agregat, perempuan merupakan mayoritas dalam pelayanan publik di Indonesia.

Namun, angka agregat ini perlu diinterpretasikan dengan hati-hati. Dominasi perempuan ini tidak terdistribusi secara merata di semua sektor. Secara historis, konsentrasi ASN perempuan cenderung lebih tinggi di sektor-sektor seperti pendidikan, kesehatan, dan administrasi pemerintahan umum. Sebaliknya, di sektor-sektor yang lebih berorientasi teknis-infrastruktur seperti pekerjaan umum, perhubungan, atau energi dan sumber daya mineral, representasi laki-laki seringkali masih lebih tinggi. Pola ini penting untuk dipahami

karena DPMD, seperti yang dianalisis sebelumnya, memiliki fungsi yang mencakup kedua spektrum tersebut—baik administratif-sosial maupun teknis-infrastruktur.

3.3 Estimasi Komposisi Gender di DPMD Bengkayang

Dengan menggunakan benchmark nasional dan analisis fungsional, estimasi komposisi gender di DPMD Kabupaten Bengkayang pada tahun 2024 dapat diproyeksikan sebagai berikut, dengan penekanan pada potensi variasi antar unit kerja:

- **Sekretariat:** Unit ini merupakan pusat administrasi, perencanaan, dan pengelolaan keuangan. Mengingat sifat pekerjaannya yang menuntut ketelitian, manajemen dokumen, dan perencanaan anggaran, unit ini **diestimasi memiliki representasi perempuan yang lebih tinggi dari rata-rata nasional (di atas 56%)**. Posisi seperti bendahara, perencana, dan analis kepegawaian adalah peran-peran yang secara umum diisi oleh banyak ASN perempuan.
- **Bidang Teknis (misalnya, Bidang Pembangunan Desa):** Divisi yang menangani sasaran strategis terkait "sarana dan prasarana" kemungkinan besar melibatkan tugas-tugas seperti survei lapangan, pengawasan proyek konstruksi, dan koordinasi teknis. Jabatan-jabatan ini mungkin memerlukan mobilitas tinggi dan interaksi di lokasi proyek. Oleh karena itu, komposisi gender di bidang ini

diestimasi mendekati atau sedikit di bawah rata-rata nasional, dengan potensi representasi laki-laki yang lebih kuat.

- **Bidang Programatik (misalnya, Bidang Pemberdayaan Masyarakat):** Divisi ini berfokus pada fasilitasi sosial, pelatihan, pendampingan kelompok masyarakat, dan manajemen program. Pekerjaan ini sangat bergantung pada keterampilan komunikasi, empati, dan pengorganisasian komunitas. Bidang-bidang seperti ini cenderung menarik talenta dari berbagai latar belakang dan **diestimasi memiliki representasi perempuan yang setara atau bahkan melebihi rata-rata nasional (sekitar 56% atau lebih)**.

Berdasarkan analisis per unit ini, sebuah kesimpulan agregat dapat ditarik. Profil gender DPMD Kabupaten Bengkayang secara keseluruhan pada tahun 2024 **diestimasi sangat mendekati benchmark nasional, yaitu sekitar 56% perempuan dan 44% laki-laki**.

Namun, wawasan yang lebih penting daripada rasio tunggal ini adalah pengakuan adanya **potensi segregasi fungsional berbasis gender** di dalam dinas. Artinya, meskipun secara total jumlahnya seimbang, kemungkinan besar terdapat konsentrasi gender yang berbeda di antara unit-unit kerja yang berbeda. Analisis ini menggeser fokus dari sekadar "berapa banyak" menjadi "di mana mereka bekerja," yang membuka jalan untuk pertanyaan-pertanyaan kebijakan yang lebih mendalam tentang kesetaraan akses terhadap berbagai jenis tugas dan jalur karir di dalam DPMD.

Bab 4: Proyeksi Komposisi Gender Tahun 2025: Dampak Rekrutmen CASN 2024

4.1 Katalis Perubahan: Rekrutmen Massal CASN 2024

Tahun 2024 menandai sebuah momen transformatif bagi aparat sipil di Kabupaten Bengkayang. Pemerintah daerah melaksanakan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dalam skala yang digambarkan sebagai "yang paling besar" dalam sejarahnya. Secara total, Pemerintah Kabupaten Bengkayang membuka

1.425 formasi baru, sebuah angka yang sangat signifikan dan dipastikan akan mengubah secara fundamental komposisi demografis birokrasi di tingkat kabupaten. Gelombang besar personil baru ini bukan sekadar penambahan rutin, melainkan sebuah injeksi talenta yang akan berdampak pada budaya kerja, distribusi keahlian, dan tentu saja, profil gender di seluruh OPD, termasuk DPMD, untuk tahun-tahun mendatang.

Rincian formasi yang dibuka menunjukkan alokasi strategis pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan di berbagai sektor. Rincian lengkap dari rekrutmen massal ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2: Rincian Formasi Penerimaan CASN Pemerintah Kabupaten Bengkayang Tahun 2024

Jenis Seleksi	Kategori Formasi	Jumlah Formasi
CPNS	Tenaga Kesehatan	60
	Tenaga Teknis	195
	Subtotal CPNS	255
PPPK	Tenaga Guru	112
	Tenaga Kesehatan	18
	Tenaga Teknis	1.040
	Subtotal PPPK	1.170
TOTAL		1.425

Sumber: Data dikompilasi dari berbagai sumber berita resmi

Tabel di atas menggarisbawahi satu data yang paling relevan untuk DPMD: pembukaan formasi **Tenaga Teknis** dalam jumlah yang sangat besar, yaitu **1.235 formasi** (195 CPNS + 1.040 PPPK). DPMD, sebagai sebuah instansi teknis yang mengelola program-program spesifik, dapat dipastikan akan menjadi salah satu penerima alokasi dari formasi tenaga teknis ini.

4.2 Alokasi Tenaga Teknis untuk DPMD

Dari total 1.235 formasi Tenaga Teknis yang tersedia, sebagian akan dialokasikan ke DPMD untuk mengisi kekosongan jabatan dan memperkuat kapasitas implementasi program. Walaupun jumlah alokasi pastinya tidak dipublikasikan, untuk tujuan pemodelan dan proyeksi, dapat dibuat sebuah asumsi yang beralasan. Dengan mempertimbangkan cakupan tugas DPMD yang luas, adalah logis untuk mengasumsikan bahwa dinas ini akan menerima alokasi staf baru yang signifikan, misalnya antara **15 hingga 25 orang personil baru**. Angka ini, meskipun hipotetis, memungkinkan dilakukannya analisis skenario untuk

memproyeksikan dampak dari rekrutmen ini terhadap komposisi gender DPMD pada tahun 2025.

Penting untuk dicatat bahwa istilah "Tenaga Teknis" itu sendiri bersifat ambigu. Kategori ini dapat mencakup spektrum keahlian yang sangat luas, mulai dari peran "teknis keras" seperti insinyur sipil atau ahli IT, hingga peran "teknis sosial-administratif" seperti perencana program, analis keuangan desa, fasilitator komunitas, atau spesialis data. Keragaman interpretasi dari "Tenaga Teknis" inilah yang menjadi variabel kunci dan sumber ketidakpastian utama dalam memproyeksikan profil gender di masa depan.

4.3 Skenario Proyeksi Gender Tahun 2025

Untuk memodelkan dampak dari ketidakpastian ini, disajikan tiga skenario proyeksi komposisi gender di DPMD untuk tahun 2025. Setiap skenario didasarkan pada asumsi yang berbeda mengenai komposisi gender dari para personel "Tenaga Teknis" yang baru direkrut. Proyeksi ini menggunakan baseline hipotetis untuk tahun 2024 (misalnya, total 50 pegawai dengan rasio 56% perempuan, yaitu 28 perempuan dan 22 laki-laki) dan penambahan 20 pegawai baru.

Tabel 3: Skenario Proyeksi Komposisi Gender ASN DPMD Kab. Bengkayang Tahun 2025

Indikator	Baseline 2024 (Estimasi)	Skenario A (Status Quo)	Skenario B (Fokus Teknik-Infrastruktur)	Skenario C (Fokus Sosial-Administratif)
Jumlah Pegawai	50	70	70	70
Jumlah Perempuan	28	39 (28 + 11)	34 (28 + 6)	42 (28 + 14)
Jumlah Laki-laki	22	31 (22 + 9)	36 (22 + 14)	26 (22 + 6)
Persentase Perempuan	56.0%	55.7%	48.6%	60.0%

Catatan: Skenario didasarkan pada baseline hipotetis 50 pegawai dan penambahan 20 pegawai baru. Asumsi komposisi gender pegawai baru: Skenario A (55% P), Skenario B (30% P), Skenario C (70% P).

- **Skenario A: Status Quo.** Skenario ini mengasumsikan bahwa komposisi gender dari 20 pegawai teknis baru akan mencerminkan rata-rata nasional, yaitu sekitar 55-56% perempuan (sekitar 11 perempuan, 9 laki-laki). Hasilnya, profil gender DPMD pada tahun 2025 akan **tetap stabil dan seimbang**, dengan persentase perempuan di angka 55.7%. Skenario ini paling mungkin terjadi jika formasi yang diisi adalah campuran seimbang antara peran administratif, perencanaan, dan lapangan.
- **Skenario B: Fokus Teknik-Infrastruktur.** Skenario ini memodelkan situasi di mana mayoritas formasi "Tenaga Teknis" yang dialokasikan ke DPMD adalah untuk peran-peran yang secara tradisional lebih banyak diisi oleh laki-laki, seperti pengawas proyek infrastruktur desa atau teknisi sistem informasi. Jika rekrutmen didominasi

laki-laki (misalnya, hanya 30% perempuan atau 6 dari 20), maka komposisi gender DPMD akan bergeser secara dramatis. Persentase perempuan akan **turun signifikan menjadi 48.6%**, menjadikan laki-laki sebagai mayoritas untuk pertama kalinya.

- **Skenario C: Fokus Sosial-Administratif.** Sebaliknya, skenario ini membayangkan alokasi formasi yang lebih banyak untuk peran-peran seperti fasilitator pemberdayaan perempuan, analis keuangan desa, atau perencana program sosial. Bidang-bidang ini cenderung menarik lebih banyak pelamar perempuan. Jika rekrutmen didominasi oleh perempuan (misalnya, 70% atau 14 dari 20), maka dominasi perempuan di DPMD akan **semakin menguat, mencapai 60.0%**.

Analisis skenario ini menunjukkan bahwa rekrutmen CASN 2024 bukanlah sekadar proses administratif, melainkan sebuah **titik belok strategis (*strategic inflection point*)**. Keputusan yang diambil oleh pemerintah daerah dalam mendefinisikan dan mengisi formasi "Tenaga Teknis" pada satu siklus rekrutmen ini akan memiliki dampak yang tidak proporsional dan jangka panjang terhadap keseimbangan gender di DPMD. Profil gender tahun 2025 bukanlah sesuatu yang ditakdirkan, melainkan hasil dari pilihan kebijakan yang dibuat hari ini.

Bab 5: Implikasi Strategis dan Rekomendasi Kebijakan

5.1 Sintesis Temuan

Analisis yang telah dilakukan dalam laporan ini menghasilkan beberapa temuan kunci. Pertama, profil gender kepegawaian DPMD Kabupaten Bengkayang pada tahun 2024 diestimasikan seimbang secara agregat, selaras dengan benchmark nasional yang menunjukkan mayoritas tipis ASN perempuan. Namun, keseimbangan ini kemungkinan besar menyembunyikan adanya segregasi fungsional, di mana terdapat konsentrasi gender yang berbeda antara unit kerja administratif-programatik dan unit kerja teknis-infrastruktur. Kedua, profil gender untuk tahun 2025 sangat dipengaruhi oleh rekrutmen massal CASN tahun 2024. Komposisi gender DPMD di masa depan sangat bergantung pada bagaimana pemerintah daerah mendefinisikan dan mengisi 1.235 formasi "Tenaga Teknis" yang tersedia. Ketiga, terdapat kesenjangan antara komitmen pemerintah daerah terhadap transparansi informasi di tingkat makro dan ketersediaan data kepegawaian terpilah yang mudah diakses di tingkat OPD, yang menjadi kendala utama dalam analisis ini.

5.2 Implikasi bagi Efektivitas Organisasi

Komposisi gender internal sebuah organisasi bukanlah sekadar metrik sumber daya manusia; ia memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas pencapaian misinya. Bagi sebuah lembaga yang bernama "Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa," keberagaman internal menjadi prasyarat fundamental untuk keberhasilan eksternal. Efektivitas program pemberdayaan sangat bergantung pada kemampuan dinas untuk memahami, merespons, dan berinteraksi dengan seluruh segmen masyarakat desa yang beragam, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan kebutuhan, tantangan, dan aspirasi yang berbeda.

Sebuah tim yang monolitik secara gender berisiko memiliki "titik buta kebijakan" (*policy blind spots*), di mana perspektif dan pengalaman separuh populasi mungkin kurang terwakili dalam desain dan implementasi program. Sebaliknya, sebuah angkatan kerja yang seimbang secara gender, terutama di posisi-posisi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat (seperti fasilitator dan penyuluh), lebih mungkin untuk membangun kepercayaan, memfasilitasi partisipasi yang inklusif, dan merancang intervensi yang benar-benar relevan dan berdaya guna bagi seluruh warga. Dengan demikian, mewujudkan keseimbangan gender di DPMD bukan hanya soal keadilan internal, tetapi merupakan sebuah **imperatif yang krusial bagi pencapaian misi** pemberdayaan itu sendiri.

5.3 Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan temuan dan implikasi yang telah diuraikan, dirumuskan tiga rekomendasi kebijakan strategis yang ditujukan kepada DPMD dan Pemerintah Kabupaten Bengkayang secara lebih luas.

Rekomendasi 1: Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian Terpilah Gender

Keterbatasan data yang menjadi dasar laporan ini adalah gejala dari masalah yang lebih sistemik. Untuk beralih ke pembuatan kebijakan berbasis bukti, rekomendasi yang paling mendesak adalah **pembangunan dan implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang komprehensif dan terpusat**, yang secara sistematis mengumpulkan, mengelola, dan melaporkan data kepegawaian terpilah gender untuk seluruh OPD. Sistem ini harus melampaui sekadar jumlah kepala; ia harus mencakup data terpilah untuk setiap ASN berdasarkan:

- Jenis kelamin
- Jenjang jabatan (eselon) dan golongan/ruang
- Jenis jabatan (struktural, fungsional, pelaksana)
- Unit kerja (OPD dan sub-unit)
- Tingkat pendidikan dan masa kerja
- Riwayat partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi

Dengan sistem seperti ini, pimpinan daerah dan kepala OPD dapat melakukan diagnosis yang akurat terhadap kondisi SDM, mengidentifikasi potensi kesenjangan, dan memantau efektivitas kebijakan kesetaraan dari waktu ke waktu. Ini adalah langkah fundamental untuk memajukan agenda tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan.

Rekomendasi 2: Analisis Gender dalam Perencanaan Formasi CASN

Rekrutmen CASN 2024 menunjukkan betapa besarnya dampak satu siklus penerimaan terhadap demografi birokrasi. Untuk memastikan rekrutmen di masa depan menjadi alat strategis untuk mempromosikan keberagaman, **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bengkayang** direkomendasikan untuk

mengintegrasikan analisis dampak gender ke dalam tahap perencanaan formasi. Ini berarti, sebelum finalisasi usulan formasi ke pemerintah pusat, BKPSDM perlu:

1. Menganalisis profil gender eksisting di setiap OPD yang mengusulkan formasi.
2. Mengidentifikasi adanya ketidakseimbangan atau konsentrasi gender yang ekstrem di unit-unit tertentu.
3. Mendefinisikan kualifikasi dan deskripsi pekerjaan untuk formasi baru (terutama untuk kategori luas seperti "Tenaga Teknis") dengan cara yang menarik bagi pelamar dari semua gender.
4. Secara proaktif merancang formasi untuk mengatasi ketidakseimbangan yang ada, jika memungkinkan, tanpa mengorbankan prinsip meritokrasi.

Langkah ini akan mengubah proses rekrutmen dari sekadar pengisian kekosongan menjadi sebuah intervensi strategis untuk membangun birokrasi yang lebih representatif dan inklusif.

Rekomendasi 3: Pengembangan Jalur Karir yang Inklusif di DPMD

Mengatasi potensi segregasi fungsional di dalam DPMD memerlukan intervensi yang terarah di tingkat dinas. **Kepala DPMD direkomendasikan untuk secara proaktif meninjau dan mengembangkan jalur karir yang lebih inklusif.** Ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai, terlepas dari gender mereka, memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berpindah antara berbagai jenis fungsi. Langkah-langkah praktis yang dapat diambil meliputi:

- **Rotasi Jabatan Strategis:** Menerapkan program rotasi yang memungkinkan staf dari unit administratif (yang mungkin didominasi perempuan) untuk mendapatkan pengalaman di unit teknis-lapangan, dan sebaliknya.
- **Program Mentoring dan Pelatihan:** Mengidentifikasi talenta-talenta berpotensi dari kelompok yang kurang terwakili di level pimpinan dan memberikan mereka mentoring serta akses prioritas ke pelatihan kepemimpinan dan teknis.
- **Evaluasi Kinerja yang Objektif:** Memastikan bahwa kriteria promosi dan penilaian kinerja bersifat objektif dan tidak bias, serta memberikan bobot yang adil antara kontribusi di bidang administratif, programatik, dan teknis.

Dengan menerapkan kebijakan ini, DPMD tidak hanya akan mencapai keseimbangan gender secara numerik, tetapi juga membangun sebuah organisasi di mana setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan potensi mereka, yang pada akhirnya akan memperkuat kapasitas dinas dalam melayani dan memberdayakan masyarakat Kabupaten Bengkulu.