Strategi Akselerasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Melalui Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Panduan Komprehensif untuk BKDPSDM Kabupaten Bengkayang dalam Meraih Anugerah Parahita Ekapraya (APE)

Ringkasan Eksekutif

Anugerah Parahita Ekapraya (APE) merupakan tolok ukur nasional bagi komitmen dan keberhasilan pemerintah daerah dalam mengimplementasikan strategi Pengarusutamaan Gender (PUG). Pencapaian predikat tertinggi dalam APE bukan sekadar pemenuhan target administratif, melainkan cerminan dari transformasi tata kelola pemerintahan yang adil, setara, dan inklusif. Bagi Pemerintah Kabupaten Bengkayang, meraih predikat terbaik dalam APE adalah sebuah imperatif strategis yang menuntut keterlibatan seluruh Perangkat Daerah (PD). Dalam arsitektur implementasi PUG, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKDPSDM) memegang peran sentral dan fundamental.

Laporan ini menyajikan sebuah peta jalan strategis yang dirancang khusus untuk BKDPSDM Kabupaten Bengkayang guna mengakselerasi pembangunan PUG dan secara sistematis meningkatkan skor penilaian APE. Analisis mendalam terhadap instrumen evaluasi APE menunjukkan bahwa sejumlah besar variabel penilaian, khususnya yang berkaitan dengan pelembagaan PUG, sumber daya manusia (SDM), dan ketersediaan data terpilah, berada langsung di bawah mandat dan fungsi BKDPSDM. Kegagalan dalam memenuhi indikator-indikator kunci ini akan menghambat pencapaian skor tinggi secara keseluruhan, terlepas dari upaya yang dilakukan oleh PD lainnya.

Strategi yang diusulkan dalam laporan ini bertumpu pada tiga pilar utama yang saling terkait, dirancang untuk mentransformasi peran BKDPSDM dari sekadar penyedia layanan administrasi kepegawaian menjadi motor penggerak strategis perubahan kelembagaan:

- 1. Pilar I: Membangun Arsitektur Manajemen Talenta dan Jabatan yang Responsif Gender.** Pilar ini berfokus pada pembenahan sistem fundamental manajemen SDM aparatur, mulai dari reformasi Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) untuk menghilangkan bias

gender, hingga implementasi sistem manajemen talenta yang secara proaktif mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempromosikan kepemimpinan perempuan.

2. **Pilar II: Internalisasi PUG Melalui Pengembangan Kompetensi Terstruktur.** Pilar ini menguraikan peta jalan pengembangan kapasitas SDM secara komprehensif, mencakup pelatihan PUG berjenjang bagi seluruh aparatur, sertifikasi fasilitator internal, integrasi perspektif gender ke dalam kurikulum Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), serta formalisasi peran *Gender Champions*.
3. **Pilar III: Pemanfaatan Data Kepegawaian untuk Kebijakan PUG Berbasis Bukti.** Pilar ini mentransformasi fungsi BKDPSDM sebagai kustodian data menjadi pusat analisis strategis dengan membangun sistem informasi dan profil statistik ASN terpilah gender yang komprehensif, yang menjadi dasar bagi perumusan kebijakan PUG yang akurat dan berbasis bukti.

Laporan ini ditutup dengan matriks rencana aksi terperinci yang menerjemahkan setiap pilar strategis menjadi program, kegiatan, indikator kinerja, dan linimasa yang jelas untuk periode 2024-2026. Dengan mengadopsi kerangka kerja ini, BKDPSDM Kabupaten Bengkayang tidak hanya akan mampu memenuhi tuntutan administratif penilaian APE, tetapi juga akan memimpin transformasi fundamental dalam manajemen aparatur sipil negara, menciptakan birokrasi yang lebih adil, kompeten, dan mampu memberikan pelayanan publik yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat.

Bagian 1: Analisis Strategis Kerangka Penilaian APE dan Peran Sentral BKDPSDM

Untuk merancang strategi akselerasi PUG yang efektif, langkah pertama adalah membedah kerangka penilaian Anugerah Parahita Ekapraya (APE) secara mendalam dan memetakan secara presisi peran dan tanggung jawab BKDPSDM di dalamnya. Analisis ini akan mengidentifikasi area-area kritis di mana BKDPSDM memiliki pengaruh dominan, mengungkap celah yang harus segera ditangani, serta merumuskan peluang strategis untuk memaksimalkan perolehan nilai. Pemahaman ini akan menjadi landasan bagi seluruh rekomendasi yang diuraikan dalam laporan ini.

1.1. Dekonstruksi Indikator Penilaian APE: Fokus pada Domain Kepegawaian

Instrumen evaluasi APE, sebagaimana terlampir dalam dokumen FORM PENILAIAN PUG.pdf, secara komprehensif mengukur tujuh prasyarat pelembagaan PUG. Meskipun PUG merupakan isu lintas sektoral yang melibatkan seluruh Perangkat Daerah (PD), analisis mendalam terhadap struktur formulir penilaian menunjukkan bahwa fondasi pelembagaan PUG sangat bergantung pada kinerja domain kepegawaian.

Secara spesifik, Bagian I formulir, yaitu **Pelembagaan PUG**, memuat dua indikator kunci yang menjadi episentrum tanggung jawab BKDPSDM:

- **Indikator I.2: SDM dan Internalisasi PUG.** Indikator ini secara eksplisit menanyakan ketersediaan SDM terlatih PUG, keberadaan *Gender Champions*, Fasilitator PUG bersertifikat, representasi perempuan di jabatan pimpinan, hingga pelaksanaan kegiatan internalisasi PUG seperti sosialisasi dan pelatihan. Seluruh variabel ini secara langsung berkaitan dengan fungsi BKDPSDM dalam perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan manajemen karir aparatur.
- **Indikator I.3: Data Terpilah.** Indikator ini menuntut ketersediaan sistem data terpilah gender dan publikasi rutin data sektoral berbasis gender. BKDPSDM, sebagai pengelola utama data kepegawaian, merupakan sumber primer dan kustodian data terpilah ASN yang menjadi prasyarat mutlak untuk analisis dan perencanaan berbasis bukti di seluruh PD.

Ketergantungan penilaian APE pada indikator-indikator ini menegaskan bahwa tanpa kepemimpinan dan kinerja optimal dari BKDPSDM, upaya PUG yang dilakukan oleh PD lain akan kehilangan fondasi. BKDPSDM memegang kunci untuk membangun kapasitas SDM dan menyediakan data yang diperlukan agar seluruh siklus pembangunan—mulai dari perencanaan, penganggaran, hingga evaluasi—dapat diimplementasikan secara responsif gender.

1.2. Pemetaan Tanggung Jawab BKDPSDM Berdasarkan Variabel Penilaian Kunci

Untuk menerjemahkan analisis umum menjadi langkah konkret, berikut adalah pemetaan rinci antara variabel-variabel kritis dalam instrumen APE dengan fungsi spesifik BKDPSDM:

- **Variabel I.2.1: SDM Terlatih PUG.** Pertanyaan ini menuntut data kuantitatif mengenai jumlah dan persentase SDM terlatih PUG di berbagai fungsi (perencana, pelaksana teknis, evaluator, auditor) di setiap PD. Ini secara langsung merupakan output dari fungsi BKDPSDM dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

BKDPSDM harus merancang, menganggarkan, dan melaksanakan program pelatihan PUG yang sistematis dan terukur.

- **Variabel I.2.2: Gender Champions.** Penilaian ini memerlukan bukti berupa Surat Keputusan (SK) penunjukan yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah dan laporan keterlibatan. BKDPSDM dapat berperan sebagai inisiator dan fasilitator dalam proses identifikasi, pengusulan, hingga formalisasi

Gender Champions serta mengintegrasikan peran ini ke dalam sistem manajemen kinerja.

- **Variabel I.2.4: Fasilitator PUG Bersertifikat.** APE mensyaratkan adanya fasilitator yang memiliki sertifikat dari KemenPPPA atau lembaga yang bekerja sama. Ini adalah tugas strategis BKDPSDM untuk mengidentifikasi calon fasilitator dari internal Pemda, menganggarkan, dan mengirim mereka untuk mengikuti

Training of Facilitators (ToF) yang diakui secara nasional. Keberadaan fasilitator internal akan mengurangi ketergantungan pada pihak eksternal dan memastikan keberlanjutan proses peningkatan kapasitas.

- **Variabel I.2.10: Representasi Perempuan di Jabatan Eselon.** Variabel ini mengukur persentase perempuan pada jabatan setara Eselon II dan III. Angka ini adalah indikator hasil (outcome) yang paling jelas dari efektivitas kebijakan BKDPSDM dalam manajemen talenta, pola karir, mutasi, dan promosi yang adil dan setara. Nilai rendah pada variabel ini mengindikasikan adanya hambatan sistemik dalam jalur karir perempuan yang harus diatasi oleh BKDPSDM.
- **Variabel I.2.11: Internalisasi PUG.** Penilaian ini meminta bukti laporan kegiatan sosialisasi dan pelatihan internal. BKDPSDM adalah penyelenggara utama kegiatan-kegiatan ini. Lebih dari sekadar acara seremonial, internalisasi yang efektif berarti mengintegrasikan materi PUG ke dalam kurikulum pelatihan reguler, seperti Latsar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan, dan diklat teknis lainnya.
- **Variabel I.3: Data Terpilah.** APE menuntut bukti adanya sistem data terpilah dan publikasi data sektoral. BKDPSDM bertanggung jawab penuh untuk memastikan bahwa Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) mampu menyajikan seluruh data ASN (jumlah, jabatan, pangkat/golongan, pendidikan, usia, masa kerja) secara terpilah menurut jenis kelamin. Data ini menjadi fondasi bagi seluruh PD untuk melakukan analisis gender.

1.3. Dari Kepatuhan Administratif Menuju Kepemimpinan Strategis

Memahami kerangka penilaian APE hanya sebagai daftar periksa administratif adalah sebuah kekeliruan fundamental. Instrumen APE sesungguhnya dirancang sebagai sebuah kerangka kerja untuk mendorong perubahan sistemik. Peran BKDPSDM harus berevolusi dari sekadar memenuhi permintaan data atau menyelenggarakan pelatihan secara *ad-hoc*, menjadi arsitek utama transformasi kelembagaan yang responsif gender.

Pendekatan reaktif, di mana BKDPSDM hanya berusaha menghasilkan dokumen-dokumen seperti "SK Penunjukan" atau "Laporan Kegiatan" saat diminta, tidak akan pernah mampu menghasilkan skor APE yang tinggi. Hal ini karena banyak indikator kunci, seperti persentase perempuan di jabatan pimpinan (I.2.10) atau persentase PD yang memiliki SDM terlatih (I.2.1), adalah indikator hasil yang tidak dapat diciptakan secara instan. Indikator-indikator tersebut merupakan buah dari intervensi yang sistematis dan berkelanjutan dalam cara pemerintah daerah merekrut, mengembangkan, mempromosikan, dan mengelola sumber daya manusianya.

Intervensi sistemik inilah yang menjadi inti dari modernisasi manajemen SDM aparatur, sebagaimana diamanatkan dalam berbagai peraturan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), seperti Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja serta Manajemen Talenta ASN. Oleh karena itu, strategi yang paling efektif dan berkelanjutan bagi BKDPSDM bukanlah "mengejar" setiap indikator APE secara terpisah, melainkan mengimplementasikan reformasi fundamental pada sistem HR-nya. Dengan melakukan reformasi ini, BKDPSDM secara alami akan menghasilkan bukti-bukti dan capaian-capaian yang dibutuhkan untuk meraih skor APE tertinggi. Pendekatan ini mengubah posisi BKDPSDM dari administrator pendukung menjadi pemimpin strategis dalam transformasi institusional menuju tata kelola yang berkeadilan gender.

Bagian 2: Pilar Strategis I - Membangun Arsitektur Manajemen Talenta dan Jabatan yang Responsif Gender

Pilar strategis pertama ini berfokus pada penanaman prinsip kesetaraan dan keadilan gender ke dalam fondasi paling dasar dari sistem manajemen sumber daya manusia aparatur. Dengan mereformasi cara jabatan dirancang, beban kerja dianalisis, dan talenta dikelola, BKDPSDM dapat secara proaktif menghilangkan hambatan sistemik dan menciptakan jalur karir yang setara bagi seluruh ASN, yang pada gilirannya akan secara langsung meningkatkan capaian pada indikator-indikator kunci APE.

2.1. Reformasi Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) Berbasis Kesetaraan Gender

Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) merupakan "DNA" atau "kode sumber" dari birokrasi. Dokumen-dokumen ini mendefinisikan apa yang dikerjakan, siapa yang bisa mengerjakannya, dan bagaimana pekerjaan itu dinilai. Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 menyediakan pedoman teknis untuk pelaksanaan Anjab dan ABK. BKDPSDM harus memanfaatkan mandat ini sebagai instrumen strategis untuk PUG dengan melakukan audit dan revisi komprehensif terhadap dokumen Anjab dan ABK yang ada di seluruh lingkup Pemerintah Kabupaten Bengkayang.

Langkah-langkah Implementasi:

1. Audit Anjab Berperspektif Gender:

- **Identifikasi Bahasa Bias Gender:** BKDPSDM harus membentuk tim untuk secara sistematis meninjau seluruh dokumen Informasi Jabatan. Fokus utama adalah mengidentifikasi dan menghilangkan bahasa yang secara implisit maupun eksplisit mengandung bias gender. Contohnya, mengganti kata ganti yang merujuk pada satu jenis kelamin dengan istilah netral, atau merevisi deskripsi "syarat jabatan" yang cenderung mengutamakan sifat-sifat yang secara stereotipikal dianggap maskulin (misalnya, "tegas", "berani mengambil risiko") dengan kompetensi yang lebih objektif dan inklusif (misalnya, "kemampuan pengambilan keputusan berbasis data", "keterampilan komunikasi persuasif").
- **Revisi Kualifikasi Jabatan:** Memastikan kualifikasi yang tercantum (pendidikan, pelatihan, pengalaman) benar-benar relevan dengan tugas jabatan dan tidak menciptakan hambatan yang tidak perlu bagi salah satu jenis kelamin. Misalnya, persyaratan pengalaman "tanpa jeda" dapat mendiskriminasi perempuan yang pernah mengambil cuti melahirkan.

2. Pelaksanaan ABK yang Sensitif Gender:

- **Mengungkap "Beban Kerja Tak Terlihat":** Analisis Beban Kerja tradisional seringkali hanya fokus pada tugas-tugas utama yang tercantum dalam uraian jabatan. ABK yang responsif gender harus mampu mengidentifikasi dan mengukur "beban kerja tak terlihat" atau tugas-tugas tambahan yang tidak terdokumentasi namun seringkali dilekatkan pada gender tertentu. Contohnya, tugas-tugas keorganisasian seperti mengatur acara sosial, menjadi notulen rapat, atau peran "pastoral care" (mendengarkan keluhan staf) yang secara tidak formal sering dibebankan kepada ASN perempuan.
- **Kuantifikasi dan Formalisasi Tugas:** Setelah diidentifikasi, tugas-tugas tambahan ini harus dikuantifikasi dalam perhitungan ABK dan, jika relevan, diformalkan ke dalam uraian tugas. Hal ini memastikan bahwa seluruh kontribusi kerja diakui, dinilai, dan diperhitungkan dalam penentuan kebutuhan formasi dan evaluasi kinerja, sehingga mencegah terjadinya eksploitasi terselubung dan kelelahan kerja yang tidak proporsional.

Dengan menanamkan kesetaraan gender pada level Anjab dan ABK, BKDPSDM melakukan intervensi hulu yang sangat fundamental. Sebuah uraian jabatan yang bias akan mengarah pada proses rekrutmen yang bias. Proses rekrutmen yang bias akan menghasilkan kumpulan talenta yang tidak beragam. Kumpulan talenta yang tidak beragam akan mustahil dapat memenuhi target representasi perempuan di level pimpinan sebagaimana dituntut oleh indikator APE I.2.10. Demikian pula, ABK yang buta gender akan melanggengkan beban kerja yang tidak adil, menghambat pengembangan karir, dan pada akhirnya merusak pipa kepemimpinan. Oleh karena itu, reformasi Anjab dan ABK bukan sekadar perbaikan administratif, melainkan sebuah langkah strategis yang memiliki efek domino positif pada seluruh siklus manajemen talenta dan pencapaian tujuan PUG.

2.2. Implementasi Sistem Manajemen Talenta untuk Akselerasi Kepemimpinan Perempuan

Untuk secara langsung menjawab tuntutan indikator APE I.2.10 mengenai persentase perempuan di jabatan eselon, BKDPSDM perlu merancang dan mengimplementasikan sistem manajemen talenta yang secara eksplisit dan proaktif berpihak pada kesetaraan gender. Pedoman teknis untuk ini telah disediakan melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN. Sistem ini harus bergerak melampaui proses promosi konvensional dan secara sistematis mempersiapkan kader-kader pimpinan masa depan, dengan perhatian khusus pada akselerasi karir talenta perempuan.

Sistem manajemen talenta yang responsif gender harus mengadaptasi setiap tahapannya untuk memastikan objektivitas, keadilan, dan inklusivitas.

Tabel 2.1: Adaptasi Gender-Responsif pada Setiap Tahapan Manajemen Talenta ASN

Tahapan Manajemen Talenta	Deskripsi Standar (PermenPANRB No. 3/2020)	Adaptasi Gender-Responsif yang Harus Dilakukan BKDPSDM	Indikator APE Terkait
1. Akuisisi Talenta	Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta berdasarkan kinerja dan potensi untuk dimasukkan ke dalam <i>talent pool</i> .	<p>- Membentuk Panel Asesor yang Beragam: Memastikan tim penilai (asesor) terdiri dari laki-laki dan perempuan untuk meminimalkan <i>unconscious bias</i>. - Memberikan Pelatihan Bias Gender: Melatih seluruh asesor untuk mengenali dan mengatasi bias gender dalam proses penilaian. - Audit Instrumen Penilaian: Merevisi instrumen <i>assessment center</i> dan tes kompetensi untuk memastikan tidak ada bias budaya atau bahasa yang merugikan salah satu gender. Fokus pada penilaian kompetensi, bukan gaya kepemimpinan stereotipikal. - Interpretasi Rekam Jejak yang Luas: Menilai "rekam jejak" secara holistik, mengakui pengalaman kepemimpinan non-tradisional dan tidak menghukum jeda karir (misalnya, cuti melahirkan).</p>	I.2.10
2. Pengembangan Talenta	Pelaksanaan program pengembangan	- Program Kepemimpinan Perempuan: Merancang	I.2.1, I.2.10

	<p>kompetensi, akselerasi karir (sekolah kader), dan peningkatan kualifikasi bagi talenta terpilih.</p>	<p>program pengembangan kepemimpinan yang secara khusus menargetkan talenta perempuan berpotensi tinggi, dengan materi yang relevan seperti <i>negosiasi, strategic networking</i>, dan manajemen visibilitas. - Mentorship dan Sponsorship: Membuat program <i>mentorship</i> (bimbingan) dan <i>sponsorship</i> (advokasi) formal di mana pejabat senior (laki-laki dan perempuan) secara aktif membimbing dan memperjuangkan karir talenta perempuan. - Jadwal Pelatihan Fleksibel: Menawarkan opsi pelatihan dengan jadwal atau metode (misalnya, <i>blended learning</i>) yang fleksibel untuk mengakomodasi berbagai tanggung jawab ASN, termasuk peran pengasuhan.</p>	
<p>3. Retensi Talenta</p>	<p>Upaya mempertahankan talenta melalui rencana suksesi, rotasi, pengayaan jabatan, dan sistem penghargaan.</p>	<p>- Kebijakan Pro-Keluarga: Mendorong dan mensosialisasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan peran kerja dan keluarga, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan penitipan anak, yang krusial untuk mempertahankan talenta perempuan. - Membangun Budaya Inklusif: Mengadakan lokakarya dan kampanye untuk</p>	<p>I.2.10</p>

		<p>menciptakan lingkungan kerja yang suportif, bebas dari diskriminasi dan pelecehan, di mana kontribusi perempuan dihargai setara. - Sistem Penghargaan yang Adil: Memastikan kriteria penghargaan dan pengakuan berbasis kinerja murni dan transparan, serta secara aktif menyoroti pencapaian ASN perempuan.</p>	
<p>4. Penempatan Talenta</p>	<p>Penempatan talenta pada jabatan target (jabatan kritikal) berdasarkan rencana suksesi dan kebutuhan organisasi.</p>	<p>- Menantang Stereotip Penempatan: Secara sadar menantang kecenderungan untuk menempatkan perempuan hanya pada jabatan-jabatan "pendukung" (misalnya, administrasi, kesekretariatan) dan secara proaktif menempatkan talenta perempuan yang berkualitas pada jabatan strategis dan operasional. - Transparansi Rencana Suksesi: Memastikan proses penyusunan Kelompok Rencana Suksesi (KRS) transparan dan berbasis data, serta melakukan audit berkala untuk mendeteksi adanya ketimpangan gender dalam daftar suksesor. - Menetapkan Target Representasi: Mempertimbangkan penetapan target (bukan kuota kaku) untuk representasi</p>	<p>I.2.10</p>

		perempuan dalam jabatan pimpinan sebagai pendorong upaya yang lebih terarah.	
--	--	--	--

Implementasi tabel di atas secara konsisten akan menciptakan sebuah ekosistem yang tidak hanya adil, tetapi juga secara aktif menumbuhkan dan mengakselerasi talenta kepemimpinan perempuan. Ini adalah pendekatan paling fundamental dan berkelanjutan untuk memastikan Kabupaten Bengkayang dapat secara konsisten melaporkan peningkatan persentase perempuan di jabatan eselon, yang merupakan salah satu bukti paling sah dari keberhasilan implementasi PUG.

Bagian 3: Pilar Strategis II - Internalisasi PUG Melalui Pengembangan Kompetensi Terstruktur

Pilar kedua ini secara langsung menjawab kebutuhan krusial untuk membangun kapasitas sumber daya manusia yang sadar dan kompeten dalam mengimplementasikan PUG. BKDPSDM, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi aparatur, harus menjadi orkestrator dari sebuah program peningkatan kapasitas yang terstruktur, berjenjang, dan berkelanjutan. Upaya ini akan secara langsung memenuhi berbagai variabel penilaian APE terkait SDM terlatih, fasilitator, *Gender Champions*, dan internalisasi PUG.

3.1. Peta Jalan Pelatihan dan Sertifikasi PUG Multi-Jenjang

Untuk memenuhi tuntutan APE pada indikator I.2.1 (SDM Terlatih PUG) dan I.2.4 (Fasilitator PUG), BKDPSDM harus menyusun dan melaksanakan sebuah peta jalan pelatihan yang komprehensif dan multi-jenjang. Pendekatan *one-size-fits-all* tidak akan efektif; sebaliknya, pelatihan harus dirancang sesuai dengan peran dan kebutuhan spesifik dari berbagai kelompok sasaran.

Peta Jalan Pelatihan PUG (2024-2026):

- **Level 1: Pelatihan Kesadaran Gender (Gender Awareness Training)**
 - **Sasaran:** Seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang, terutama yang baru diangkat.
 - **Kurikulum:** Konsep dasar gender, perbedaan antara seks dan gender, bentuk-bentuk ketidakadilan gender

(stereotip, subordinasi, beban ganda, marginalisasi, kekerasan), dan pengenalan PUG sebagai strategi pembangunan.

- o **Metode:** Sesi sosialisasi massal, modul *e-learning* mandiri, dan integrasi ke dalam materi orientasi pegawai baru.
- o **Tujuan:** Membangun pemahaman dasar dan dukungan luas terhadap agenda PUG di seluruh lapisan birokrasi.

- **Level 2: Pelatihan Teknis Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG)**

- o **Sasaran:** Kelompok sasaran prioritas yang terlibat langsung dalam siklus perencanaan dan penganggaran, yaitu pejabat dan staf perencana (Kasubbag Perencanaan) serta pejabat dan staf keuangan (Kasubbag Keuangan) dari seluruh PD.
- o **Kurikulum:** Mengacu pada modul-modul standar PPRG , mencakup: (1) Analisis gender menggunakan alat seperti

Gender Analysis Pathway (GAP); (2) Teknik penyusunan *Gender Budget Statement* (GBS); (3) Integrasi analisis gender ke dalam dokumen perencanaan (Renstra, Renja PD) dan penganggaran (RKA, DPA).

- o **Metode:** Lokakarya intensif berbasis praktik (studi kasus menggunakan program/kegiatan riil dari PD masing-masing) dan pendampingan teknis (*coaching clinic*) saat penyusunan dokumen.
- o **Tujuan:** Menciptakan kader-kader teknis di setiap PD yang mampu menyusun dokumen perencanaan dan penganggaran yang responsif gender, yang menjadi bukti utama dalam penilaian APE.

- **Level 3: Pelatihan dan Sertifikasi Fasilitator PUG (Training of Facilitators - ToF)**

- o **Sasaran:** Tim inti yang terdiri dari staf BKDPSDM, Bappeda, Inspektorat, dan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA).
- o **Kurikulum:** Mengikuti modul ToF standar yang diakui KemenPPPA, yang mencakup pendalaman materi PUG/PPRG serta teknik fasilitasi dan andragogi untuk melatih orang dewasa.
- o **Metode:** Mengirimkan calon fasilitator terpilih untuk mengikuti program ToF yang diselenggarakan oleh KemenPPPA atau lembaga mitra yang ditunjuk untuk mendapatkan sertifikasi nasional.
- o **Tujuan:** Membangun kapasitas internal yang berkelanjutan (sesuai tuntutan APE I.2.4). Dengan memiliki fasilitator bersertifikat, Kabupaten Bengkayang dapat menyelenggarakan pelatihan Level 1 dan 2 secara mandiri, mengurangi biaya, dan memastikan konsistensi kualitas.

- **Pelatihan Khusus: Audit Kinerja Berperspektif Gender**
 - **Sasaran:** Para auditor di Inspektorat Daerah (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah - APIP).
 - **Kurikulum:** Teknik mengaudit implementasi PUG, memeriksa kualitas analisis gender dalam dokumen perencanaan, dan mengevaluasi apakah output dan outcome program benar-benar berkontribusi pada pengurangan kesenjangan gender.
 - **Tujuan:** Memenuhi variabel APE terkait pengawasan (Bagian II.f), di mana APIP diharapkan memberikan rekomendasi terkait penyelenggaraan PUG.

3.2. Integrasi Perspektif Gender dalam Kurikulum Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS

Salah satu strategi internalisasi PUG yang paling berdampak dan berkelanjutan adalah dengan menanamkan nilai-nilai kesetaraan gender sejak awal karir seorang ASN. Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, yang wajib diikuti oleh seluruh calon abdi negara, merupakan momentum emas untuk membentuk pola pikir dan kerangka kerja yang responsif gender. BKDPSDM, sebagai penyelenggara Latsar di daerah, memiliki kewenangan untuk memperkaya kurikulum standar yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI dengan muatan perspektif gender.

Pendekatan ini jauh lebih efektif daripada sekadar mengadakan pelatihan PUG terpisah di kemudian hari. Dengan mengintegrasikannya ke dalam kurikulum inti, PUG tidak lagi dilihat sebagai topik tambahan atau "proyek", melainkan sebagai bagian tak terpisahkan dari identitas dan kompetensi seorang ASN profesional. Ini adalah pergeseran dari pendekatan korektif (melatih ulang staf senior yang mungkin sudah memiliki pola pikir yang mapan) ke pendekatan formatif (membentuk generasi baru birokrat yang sejak awal sudah memiliki lensa gender).

Strategi Integrasi ke dalam Agenda Latsar:

- **Agenda 1: Sikap Perilaku Bela Negara.**
 - **Mata Pelatihan "Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara":** Menghubungkan nilai kesetaraan gender dengan sila "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab" dan "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Menjelaskan bahwa ketidakadilan gender adalah ancaman non-militer yang dapat menghambat ketahanan nasional.
 - **Mata Pelatihan "Analisis Isu Kontemporer":** Menggunakan isu-isu kesenjangan gender (misalnya, angka kematian ibu, kekerasan terhadap perempuan,

partisipasi angkatan kerja perempuan) sebagai studi kasus untuk melatih kemampuan analisis CPNS.

- **Agenda 2: Nilai-Nilai Dasar PNS (BerAKHLAK).**
 - **Nilai "Harmonis":** Menekankan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis berarti menghargai perbedaan dan keberagaman, termasuk keberagaman gender, serta memastikan tidak ada diskriminasi.
 - **Nilai "Kolaboratif":** Menjelaskan bahwa kolaborasi yang efektif membutuhkan partisipasi yang setara dari laki-laki dan perempuan dalam pengambilan keputusan.
 - **Nilai "Berorientasi Pelayanan":** Mengajarkan bahwa pelayanan publik yang prima harus mampu mengenali dan merespons kebutuhan yang berbeda dari kelompok masyarakat laki-laki dan perempuan.
- **Agenda 3: Kedudukan dan Peran PNS untuk Mendukung Terwujudnya Smart Governance.**
 - **Mata Pelatihan "Manajemen ASN":** Menjelaskan bagaimana sistem merit yang adil harus bebas dari bias gender dalam rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir.
 - **Mata Pelatihan "Smart ASN":** Menggarisbawahi bahwa seorang *Smart ASN* harus memiliki literasi digital dan juga literasi sosial, termasuk kepekaan terhadap isu-isu gender dalam merancang kebijakan dan layanan publik berbasis teknologi.

3.3. Formalisasi dan Pemberdayaan Gender Champions di Lingkungan Pemda

Indikator APE I.2.2 secara spesifik meminta bukti adanya *Gender Champions* yang ditunjuk melalui SK dan memiliki laporan kegiatan. BKDPSDM dapat mengambil peran proaktif untuk mengelola program ini secara sistematis, mengubahnya dari sekadar penunjukan formal menjadi sebuah jaringan agen perubahan yang efektif.

Langkah-langkah Program Gender Champions:

1. **Pengembangan Kriteria dan Proses Seleksi:** BKDPSDM, bekerja sama dengan DPPPA, menyusun kriteria yang jelas untuk menjadi *Gender Champion*. Kriteria ini harus melampaui sekadar jabatan, mencakup komitmen pribadi, pengaruh di unit kerja, dan kemauan untuk belajar dan beradvokasi.
2. **Koordinasi Nominasi:** BKDPSDM memfasilitasi proses nominasi dengan bersurat kepada seluruh Kepala PD, meminta mereka untuk mengusulkan calon *Gender Champions* dari unit kerjanya.

3. **Fasilitasi Penerbitan SK:** Setelah calon terpilih, BKDPSSDM mengoordinasikan pengajuan draf SK kolektif untuk ditandatangani oleh Sekretaris Daerah, memberikan legitimasi formal bagi para *Gender Champions*.
 4. **Pemberdayaan dan Peningkatan Kapasitas:** BKDPSSDM menyelenggarakan orientasi dan pelatihan khusus bagi para *Gender Champions* terpilih, membekali mereka dengan pengetahuan PUG yang lebih mendalam, keterampilan advokasi, dan teknik komunikasi.
 5. **Membangun Komunitas Praktik (*Community of Practice*):** BKDPSSDM memfasilitasi forum pertemuan rutin (misalnya, triwulanan) bagi para *Gender Champions* untuk berbagi pengalaman, praktik baik, tantangan, dan solusi dalam mempromosikan PUG di PD masing-masing. Forum ini juga berfungsi sebagai mekanisme untuk menyusun "laporan kegiatan" yang dibutuhkan untuk penilaian APE.
-

Bagian 4: Pilar Strategis III - Pemanfaatan Data Kepegawaian untuk Kebijakan PUG Berbasis Bukti

Pilar ketiga ini bertujuan untuk mentransformasi fungsi BKDPSSDM dari sekadar pengumpul dan penyaji data administratif menjadi pusat analisis strategis yang menyediakan bukti kuat untuk perumusan kebijakan PUG. Ketersediaan data terpilah gender yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses adalah syarat mutlak yang tidak bisa ditawar dalam penilaian APE (Indikator I.3) dan menjadi fondasi bagi semua upaya PUG yang kredibel.

4.1. Pembangunan Sistem Informasi dan Profil Statistik ASN Terpilah Gender

Untuk secara sistematis memenuhi tuntutan APE pada Bagian I, Indikator 3, BKDPSSDM harus memprioritaskan pengembangan dan publikasi rutin sebuah dokumen kunci: "**Profil Statistik ASN Kabupaten Bengkayang Berbasis Gender**". Dokumen ini tidak hanya akan menjadi bukti fisik yang kuat saat verifikasi APE, tetapi juga menjadi alat diagnostik internal yang sangat berharga. Untuk memastikan kualitas dan kredibilitasnya, profil ini harus disusun dengan mengacu pada standar nasional yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Penyusunan profil ini menuntut BKDPSSDM untuk memastikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang ada mampu mengolah dan menyajikan semua data kepegawaian secara terpilah berdasarkan jenis kelamin. Data ini harus mencakup, namun

tidak terbatas pada, jumlah ASN, distribusi berdasarkan jenjang jabatan, pangkat/golongan, tingkat pendidikan, kelompok usia, dan masa kerja.

Penyajian data dalam format tabel yang komprehensif adalah cara yang paling efektif dan jelas. Tabel berikut ini dapat menjadi model utama untuk publikasi tahunan tersebut.

Tabel 4.1: Contoh Template Profil Komprehensif Statistik ASN Kabupaten Bengkayang (Data per 31 Desember)

Kategori	Sub-Kategori	Pria	Wanita	Total	% Wanita
Total ASN		[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
Status Kepegawaian	PNS	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	PPPK	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
Jenjang Jabatan Struktural	JPT Pratama (Eselon II)	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	Administrator (Eselon III)	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	Pengawas (Eselon IV)	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
		[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
Jenis Jabatan	Pelaksana	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	Jabatan Fungsional (Total)	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	- JF Guru	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	- JF Kesehatan	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	- JF Teknis Lainnya	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
Pangkat / Golongan Ruang	Golongan IV	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	Golongan III	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	Golongan II	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	Golongan I	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]

Tingkat Pendidikan	S3/S2	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	S1/D4	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	D3/D2/D1	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	SLTA ke bawah	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
Kelompok Usia	> 50 tahun	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	41 - 50 tahun	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	31 - 40 tahun	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	< 30 tahun	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
Masa Kerja	> 15 tahun	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	6 - 15 tahun	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]
	0 - 5 tahun	[Jumlah]	[Jumlah]	[Jumlah]	[Persentase]

Dengan memproduksi dan mempublikasikan tabel ini setiap tahun, BKDPSPDM secara langsung menyediakan bukti yang kuat dan tak terbantahkan untuk memenuhi berbagai variabel dalam indikator I.3 (Data Terpilah) dan sekaligus menyediakan data dasar (baseline) untuk mengukur kemajuan pada indikator I.2.10 (Representasi Perempuan di Jabatan Eselon). Ini adalah produk strategis yang mengubah data mentah menjadi informasi yang bernilai tinggi untuk advokasi dan pengambilan keputusan.

4.2. Analisis Kesenjangan Gender dalam Pola Karir dan Promosi

Menyajikan data terpilah hanyalah langkah pertama. Langkah selanjutnya yang lebih krusial adalah menggunakan data tersebut untuk melakukan analisis mendalam. BKDPSPDM harus memosisikan dirinya sebagai unit yang mampu menjawab pertanyaan "mengapa?" di balik angka-angka dalam Profil Statistik ASN.

Fokus utama analisis ini adalah untuk mengidentifikasi adanya fenomena "*leaky pipeline*" (pipa bocor), yaitu titik-titik dalam jenjang karir di mana laju promosi ASN perempuan melambat atau terhenti dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka, meskipun pada level awal jumlah atau kualifikasinya setara.

Metodologi Analisis:

1. **Analisis Piramida Jabatan:** Dengan menggunakan data dari Tabel 4.1, buat visualisasi piramida jabatan berdasarkan gender. Analisis ini akan dengan cepat menunjukkan apakah persentase perempuan menurun secara drastis pada jenjang eselon yang lebih tinggi. Jika di level pelaksana dan pengawas komposisi gender seimbang (misalnya 50-50), namun di level administrator dan JPT Pratama persentase perempuan anjlok menjadi 20%, ini adalah indikasi kuat adanya *leaky pipeline*.
2. **Analisis Kohort:** Lakukan analisis terhadap kelompok (kohort) ASN yang masuk pada tahun yang sama dengan kualifikasi pendidikan yang setara. Lacak perkembangan karir mereka setelah 5, 10, dan 15 tahun. Apakah ada perbedaan signifikan dalam kecepatan kenaikan pangkat atau pencapaian jabatan struktural antara laki-laki dan perempuan dalam kohort yang sama?
3. **Korelasi dengan Data Pelatihan:** Bandingkan data partisipasi dalam pelatihan kepemimpinan (Diklatpim/PKP/PKA) dengan data promosi. Apakah ASN perempuan memiliki akses yang sama untuk mengikuti pelatihan-pelatihan prasyarat jabatan ini?
4. **Wawancara dan Survei Kualitatif:** Untuk memperdalam temuan kuantitatif, BKDPSDM dapat melakukan survei atau *focus group discussion* (FGD) dengan ASN perempuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan non-struktural yang mungkin mereka hadapi, seperti bias dalam penilaian kinerja, kurangnya *mentorship*, atau kesulitan menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

Hasil dari analisis mendalam ini akan menjadi dasar bukti (*evidence-based*) yang sangat kuat untuk merancang dan membenarkan intervensi kebijakan yang diusulkan dalam Pilar I (Manajemen Talenta). Misalnya, jika analisis menunjukkan bahwa perempuan jarang dipromosikan ke eselon III, maka BKDPSDM dapat mengajukan program pengembangan kepemimpinan yang secara khusus menargetkan ASN perempuan di level eselon IV yang berpotensi tinggi. Dengan demikian, tercipta sebuah siklus strategis yang saling menguatkan: data digunakan untuk analisis, analisis digunakan untuk merancang kebijakan, dan implementasi kebijakan diukur kembali dampaknya melalui data.

Bagian 5: Institusionalisasi PUG dalam Tata Kelola Internal BKDPSDM

Untuk dapat memimpin dan mendorong implementasi PUG di seluruh Perangkat Daerah (PD), BKDPSDM harus terlebih dahulu menjadi

teladan (*lead by example*). Kredibilitas dan efektivitas BKDPSDM dalam mengadvokasikan PUG akan meningkat secara signifikan jika lembaga ini dapat menunjukkan bahwa prinsip-prinsip kesetaraan gender telah terinternalisasi secara mendalam dalam proses bisnis dan tata kelola internalnya sendiri. Bagian ini menguraikan langkah-langkah konkret bagi BKDPSDM untuk mempraktikkan apa yang diajarkannya.

5.1. Penerapan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) pada Program BKDPSDM

Instrumen APE menuntut integrasi PUG ke dalam tujuh proses pembangunan, yang mencakup perencanaan dan penganggaran. BKDPSDM, yang telah membekali para perencana dari PD lain dengan pelatihan PPRG (sepaimana diuraikan di Pilar II), kini harus menerapkan pengetahuan tersebut pada dokumen-dokumen perencanaannya sendiri, seperti Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

Ini bukan sekadar latihan teoretis, melainkan sebuah studi kasus praktis yang akan menghasilkan contoh nyata (*best practice*) bagi PD lain. Proses ini melibatkan penggunaan alat analisis gender secara sistematis untuk memastikan setiap program dan kegiatan yang dirancang dan didanai oleh BKDPSDM telah mempertimbangkan kebutuhan, pengalaman, dan aspirasi yang berbeda dari ASN laki-laki dan perempuan.

Contoh Penerapan PPRG di BKDPSDM:

- **Program Rekrutmen dan Seleksi CPNS/PPPK:**
 - **Analisis Gender (GAP):** Menganalisis data pendaftar dan kelulusan tahun-tahun sebelumnya. Apakah ada formasi jabatan tertentu yang peminatnya didominasi oleh satu gender? Apakah materi tes (misalnya, studi kasus dalam Seleksi Kompetensi Bidang) mengandung bias yang mungkin merugikan salah satu gender?
 - **Anggaran Responsif Gender (GBS):** Mengalokasikan anggaran untuk kegiatan yang bertujuan meningkatkan keberagaman pendaftar, misalnya dengan melakukan kampanye sosialisasi rekrutmen yang secara khusus menargetkan gender yang kurang terwakili pada formasi jabatan tertentu. Menganggarkan biaya untuk pelatihan anti-bias bagi panitia seleksi.
- **Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat):**
 - **Analisis Gender (GAP):** Menganalisis data partisipasi diklat. Apakah ASN laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap semua jenis pelatihan, terutama pelatihan kepemimpinan yang menjadi syarat promosi? Apakah ada hambatan (misalnya, jadwal yang

tidak fleksibel, lokasi yang jauh) yang secara tidak proporsional menghalangi partisipasi perempuan?

- **Anggaran Responsif Gender (GBS):** Mengalokasikan anggaran untuk menyediakan fasilitas pendukung yang responsif gender di lokasi diklat, seperti ruang laktasi atau penitipan anak sementara (jika memungkinkan). Menganggarkan pengembangan modul pelatihan yang sudah terintegrasi dengan perspektif gender.
- **Program Manajemen Talenta:**
 - **Analisis Gender (GAP):** Menganalisis data *talent pool*. Berapa persentase perempuan dalam kelompok talenta berpotensi tinggi (*high potential*)? Pada tahap apa talenta perempuan cenderung "bocor" dari pipa suksesi?
 - **Anggaran Responsif Gender (GBS):** Mengalokasikan anggaran khusus untuk program *mentorship* dan *sponsorship* bagi talenta perempuan, serta untuk *assessment center* yang menggunakan metode dan asesor yang bebas bias.

Dengan menerapkan PPRG secara internal, BKDPSDM tidak hanya memenuhi kewajibannya, tetapi juga menciptakan bukti konkret dan otentik yang dapat ditunjukkan saat verifikasi APE, sekaligus membangun kapasitas internal untuk memberikan pendampingan yang lebih berkualitas kepada PD lain.

5.2. Penguatan Peran BKDPSDM dalam Kelompok Kerja (Pokja) PUG Kabupaten

Kelompok Kerja (Pokja) PUG adalah wadah koordinasi strategis untuk implementasi PUG di tingkat kabupaten, dan keberadaannya merupakan salah satu variabel kunci dalam penilaian APE (Indikator I.2.7). Peran BKDPSDM dalam Pokja PUG harus lebih dari sekadar partisipasi pasif dalam rapat. BKDPSDM harus memosisikan diri sebagai mitra strategis dan penyedia keahlian utama (

subject matter expert) dalam semua isu yang berkaitan dengan SDM aparatur dan data gender.

Peran Strategis BKDPSDM dalam Pokja PUG:

1. **Penyedia Data dan Analisis Utama:** BKDPSDM menjadi sumber data terpilah gender yang valid dan terpercaya bagi Pokja PUG. Secara berkala (misalnya, setiap semester), BKDPSDM menyajikan laporan kemajuan dan analisis tren terkait indikator-indikator kepegawaian, seperti tingkat partisipasi perempuan dalam pelatihan, data promosi, dan komposisi gender di berbagai jenjang jabatan.

2. **Penasihat Ahli Pengembangan Kapasitas:** Berdasarkan analisis kebutuhan, BKDPSSDM memberikan rekomendasi strategis kepada Pokja PUG mengenai program-program pengembangan kompetensi yang perlu diprioritaskan untuk seluruh PD di Kabupaten Bengkayang. BKDPSSDM juga melaporkan kemajuan dari Peta Jalan Pelatihan PUG yang sedang dijalankannya.
3. **Motor Penggerak Kebijakan Afirmatif:** Dengan berbekal data dan analisis dari "Profil Statistik ASN" dan analisis *leaky pipeline*, BKDPSSDM dapat mengadvokasi dan mengusulkan kebijakan-kebijakan afirmatif atau intervensi khusus kepada Pokja PUG dan pimpinan daerah. Misalnya, mengusulkan program akselerasi karir bagi ASN perempuan di sektor-sektor di mana mereka sangat kurang terwakili di level pimpinan.
4. **Jembatan Koordinasi dengan PD Lain:** BKDPSSDM menggunakan posisinya untuk memastikan bahwa kebijakan kepegawaian yang responsif gender selaras dengan program-program PUG yang dijalankan oleh PD lain. Misalnya, memastikan bahwa kriteria promosi untuk jabatan di Dinas Kesehatan mempertimbangkan pengalaman dalam program-program kesehatan ibu dan anak yang responsif gender.

Dengan mengambil peran yang proaktif dan berbasis keahlian ini, BKDPSSDM tidak hanya akan memperkuat fungsi Pokja PUG secara keseluruhan, tetapi juga menegaskan posisinya sebagai pilar utama dalam arsitektur kelembagaan PUG di Kabupaten Bengkayang.

Bagian 6: Rencana Aksi Terpadu dan Rekomendasi Prioritas

Bagian terakhir ini menyatukan seluruh analisis dan pilar strategis yang telah dibahas ke dalam sebuah kerangka kerja yang operasional dan dapat ditindaklanjuti. Rencana aksi ini berfungsi sebagai panduan praktis bagi BKDPSSDM Kabupaten Bengkayang untuk mengimplementasikan strategi akselerasi PUG secara bertahap dan terukur dalam tiga tahun ke depan. Disertai dengan rekomendasi kebijakan strategis, bagian ini memberikan paket lengkap untuk mendorong perubahan yang sistematis dan berkelanjutan.

6.1. Matriks Rencana Aksi Akselerasi PUG untuk BKDPSSDM (2024-2026)

Matriks berikut ini menerjemahkan strategi besar menjadi serangkaian program, kegiatan, dan target yang konkret.

Matriks ini dirancang untuk menjadi alat manajemen dan pemantauan bagi pimpinan BKDPSDM, memastikan bahwa setiap upaya yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas, terukur, dan terkait langsung dengan pemenuhan indikator-indikator penilaian APE.

Tabel 6.1: Matriks Rencana Aksi Akselerasi PUG untuk BKDPSDM Kabupaten Bengkayang (2024-2026)

No.	Indikator APE Terkait	Program /Kegiatan Strategis BKDPSDM	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Output	Penanggung Jawab	Linimasa	Kebutuhan Dukungan
Pilar I: Arsitektur Manajemen Talenta & Jabatan Responsif Gender							
1	I.2.10	Reformasi Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK)	100% dokumen Informasi Jabatan telah diaudit dan direvisi untuk menghilangkan bias gender.	Dokumen Peta Jabatan, Uraian Jabatan, dan Syarat Jabatan yang sudah responsif gender; Laporan hasil audit ABK.	Bidang Perencanaan dan Informatika	Jangka Pendek (2024)	SK Tim Audit Anjab/ABK; Anggaran untuk lokakarya dan validasi.
2	I.2.10	Implementasi Sistem Manajemen	Persentase perempuan dalam	Dokumen Peta Talenta ASN (9-	Bidang Mutasi dan	Jangka Menengah	Peraturan Bupati tentang Manajemen

		en Talenta Responsif Gender	<i>talent pool</i> untuk jabatan Administrator (Eselon III) meningkat dari X% menjadi X+15%.	Box Matrix) terpilih gender; Laporan hasil <i>assessment center</i> ; Dokumen Rencana Sukses	Promosi	(2025)	Talenta; Anggaran untuk <i>assessment center</i> dan pengembangan sistem informasi.
3	I.2 .10	Pengembangan Program Mentorship & Sponsorship Kepemimpinan Perempuan	Minimal 20 ASN perempuan Eselon IV potensial mengikuti program mentorship per tahun.	Modul program mentorship; Daftar pasangan mentor-mentee; Laporan evaluasi program	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Jangka Menengah (2025)	Komitmen Pimpinan Tinggi Pratama untuk menjadi mentor; Anggaran kegiatan.

Pilar II: Internalisasi PUG Melalui Pengembangan Kompetensi

4	I.2 .1, I.2 .11	Pelaksanaan Pelatihan Kesadaran Gender (Level 1) bagi Seluruh ASN	90% ASN baru (CPNS) dan 50% ASN lama telah mengikuti sosialisasi/pelatihan kesadaran gender.	Modul Pelatihan; Laporan pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan (daftar hadir, materi, dokumentasi).	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Jangka Pendek-Menengah (2024 - 2025)	Anggaran Diklat; Integrasi dalam jadwal Latsar CPNS.
5	I.2 .1	Pelaksanaan Pelatihan	100% PD memiliki minimal 2 staf	Sertifikat pelatihan bagi	Bidang Pengembangan	Jangka Pendek	Anggaran Diklat; Ketersediaan

		Teknis PPRG (Level 2) bagi Perencana & Pengelola Keuangan	(perencanaan & keuangan) yang telah mengikuti pelatihan teknis PPRG.	peserta; Laporan pelaksanaan pelatihan; Contoh dokumen GBS yang dihasilkan peserta.	an Kompetensi Aparatur	(2024)	narasumber/fasilitator.
6	I.2.4	Sertifikasi Fasilitator PUG Internal (Level 3)	Kabupaten Bengkayang memiliki minimal 5 fasilitator PUG bersertifikat nasional.	Sertifikat fasilitator dari KemenPPA/lembaga terakreditasi.	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Jangka Menengah (2025)	Anggaran untuk pengiriman peserta ToF; Komitmen dari calon fasilitator.
7	I.2.2	Formalisasi dan Pemberdayaan Gender Champions	Terbentuknya jaringan <i>Gender Champions</i> yang aktif dengan SK Sekda dan laporan kegiatan triwulanan.	SK Sekda tentang Penunjukan <i>Gender Champions</i> ; Laporan kegiatan/pertemuan rutin jaringan.	Bidang Perencanaan dan Informasi Kepegawaian	Jangka Pendek (2024)	Dukungan dari Sekda; Anggaran untuk pertemuan rutin.

Pilar III: Pemanfaatan Data Kepegawaian Berbasis Bukti

8	I.3.1, I.3.2, I.3.3	Penyusunan dan Publikasi "Profil Statistik ASN Berbasis	Terbitnya dokumen "Profil Statistik ASN" setiap tahun pada	Dokumen Profil Statistik ASN (format cetak dan digital	Bidang Perencanaan dan Informasi Kepeg	Jangka Pendek-Berkelanjutan (Mula	SIMPEG yang andal; SK Tim Penyusun.
---	---------------------	--	--	--	--	-----------------------------------	-------------------------------------

		s Gender"	bulan Januari.	) yang dipublikasikan di website resmi.	awaiain	i 2024)	
9	I.2 .10 , I.3 .1	Pelaksanaan Analisis Kesenjangan Gender dalam Pola Karir	Tersusunnya laporan analisis "leaky pipeline" sebagai dasar perumusan kebijakan manajemen talenta.	Dokumen Laporan Analisis Kesenjangan Gender dalam Karir ASN.	Bidang Mutasi dan Promosi; Bidang Perencanaan	Jangka Menengah (2025)	Ketersediaan data historis dari SIMPEG.

6.2. Rekomendasi Kebijakan Strategis untuk Pimpinan Daerah

Keberhasilan implementasi rencana aksi yang diuraikan di atas sangat bergantung pada adanya komitmen politik yang kuat dan landasan hukum yang jelas dari pimpinan daerah. BKDPSDM tidak dapat bergerak sendiri; diperlukan dukungan penuh untuk melegitimasi dan memperkuat upaya-upaya yang akan dilakukan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar BKDPSDM mengajukan usulan kebijakan strategis berikut kepada Bupati dan Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkayang:

1. Penerbitan Peraturan Bupati (Perbup) tentang Percepatan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Bengkayang.

- o **Urgensi:** Perbup ini akan menjadi payung hukum tertinggi di tingkat daerah yang secara eksplisit mengamankan implementasi PUG di seluruh PD. Ini akan menjadi bukti komitmen pimpinan yang paling kuat, yang merupakan indikator pertama dan utama dalam penilaian APE.
- o **Substansi Kunci:** Perbup ini harus secara jelas mendefinisikan peran dan tanggung jawab setiap PD, melembagakan Pokja PUG, dan secara spesifik menugaskan BKDPSDM untuk melaksanakan reformasi manajemen SDM aparatur yang responsif gender sebagaimana diuraikan dalam laporan ini.

2. Penetapan Kebijakan Internal tentang Manajemen Talenta ASN.

- **Urgensi:** Untuk memberikan landasan yang kokoh bagi implementasi Pilar I, diperlukan sebuah kebijakan formal di tingkat kabupaten yang mengadopsi prinsip-prinsip Manajemen Talenta sesuai PermenPANRB No. 3 Tahun 2020, dengan penekanan khusus pada aspek kesetaraan gender.
- **Substansi Kunci:** Kebijakan ini harus menetapkan pembentukan Tim Manajemen Talenta, kriteria jabatan kritikal, mekanisme *assessment*, dan komitmen untuk memastikan keberagaman gender dalam rencana suksesi.

3. Alokasi Anggaran yang Memadai untuk Program Peningkatan Kapasitas PUG.

- **Urgensi:** Rencana aksi dalam Pilar II, khususnya pelatihan berjenjang dan sertifikasi fasilitator, memerlukan dukungan anggaran yang konsisten. Pimpinan daerah perlu memastikan bahwa usulan anggaran dari BKDPSDM untuk kegiatan-kegiatan ini diprioritaskan dalam APBD.
- **Substansi Kunci:** Mendorong Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) untuk memasukkan program pengembangan kapasitas PUG sebagai salah satu prioritas daerah, sejalan dengan tujuan untuk meningkatkan skor APE.

Dengan adanya dukungan kebijakan strategis ini, BKDPSDM Kabupaten Bengkayang akan memiliki mandat, legitimasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perannya sebagai motor penggerak utama, membawa Kabupaten Bengkayang menuju pencapaian predikat tertinggi dalam Anugerah Parahita Ekapraya dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang sejati-nya adil dan setara bagi semua.