

**KINERJA BADAN KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (BKBPPPAPMPD)
KABUPATEN PONTIANAK**

Elly Kusumayati ¹, Tohardi ², Gusti Suryansyah ³

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Magister Ilmu Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BKBPPPAPMPD) Kabupaten Pontianak, yang bertujuan menganalisis kinerja dan mengidentifikasi tugas pokok dan fungsi setiap bidang dengan program kegiatan yang dilaksanakan serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak masih rendah. Rendahnya kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor profesionalisme pegawai dan struktur organisasi yang belum dapat berjalan dengan baik serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap bidang masih terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan kegiatan program sehingga masih mengakibatkan adanya beberapa program tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah pusat yang masing-masing berbeda aturan untuk tiap kegiatannya. Kondisi demikian memerlukan adanya suatu lembaga tersendiri yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi agar tidak terjadi tumpang tindih sehingga kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak dimasa mendatang akan lebih baik.

Kata kunci : Kinerja, Faktor-faktor Pengaruh, BKBPPPAPMPD.

¹ PNS – Kabupaten Mempawah

² Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Otonomi Daerah yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berubah merupakan sebuah tantangan bagi Kabupaten Pontianak untuk menanggapi serta mensiasatinya dengan tanggap dan cepat agar tidak ketinggalan dari daerah lainnya dalam memacu gerak pembangunan. Kabupaten Pontianak yang selama ini juga telah mencanangkan struktur yang dikesilkan, namun harus memperbanyak fungsi telah memang dilaksanakan seperti halnya pada Badan Keluarga Berencana Pembedayaan Perempuan Pembedayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BKBPPMPD) yang berdiri pada tahun 2008 sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2008 dan kemudian dirubah sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2010 yang meniadakan Badan KB,PP dan PA, PM dan Pemdes dari perubahan tersebut ada penambahan pada bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak namun dalam pelaksanaan tupoksi BKBPPAPM dan Pemdes dirasakan tidak efektif dan tidak efisien hal ini dikarenakan birokrasi pemerintahan pada Badan yang terlalu gemuk dan selalu saja harus berpedoman dengan ketentuan pusat yang memang setiap bidang pada BKBPPAPM dan Pemdes berpedoman pada kementerian yang berbeda sehingga sangat menyulitkan untuk dapat melaksanakan tugas secara maksimal.

Sejak otonomi Kabupaten Pontianak mulai berbenah diri dengan keluar yang bulat untuk mempergunakan kesempatan luas yang ada sekarang dalam membenah lembaga. Susunan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun (2008) yang semula adalah Badan KBPPPM dan Pemdes yang kemudian dirubah lagi menjadi Perda Nomor 1 Tahun 2010 yang dirubah menjadi BKBPPAPM dan Pemdes yang Lebih lanjut disebutkan, bahwa BKBPPAPM dan Pemdes Kabupaten Pontianak bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang KBPPAPM dan Pemdes sedangkan fungsinya adalah merumuskan kebijakan teknis dibidang KBPPAPM dan Pemdes, memberikan dukungan dan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, membina dan melaksanakan tugas dibidang KBPPAPM dan Pemdes serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya Namun BKBPPAPM dan Pemdes Kabupaten Pontianak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi semuanya itu berpedoman pada aturan pusat yang selama ini bersifat sentralistik, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari terlihat masih banyak tumpang tindih pekerjaan antara satu bidang dengan bidang lainnya, koordinasi yang tidak terlaksana dengan baik.

Bila dilihat dari beban kerja yang diemban tidak ringan dalam era otonomi dan reformasi yang sedang maraknya kala ini, yaitu tuntutan untuk birokrasi yang ramping dan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta aparat yang handal dan bersih dalam melaksanakan tugasnya melalui pengawasan melekat yang juga merupakan cakupan tugas BKBPPAPM dan Pemdes ditambah pula dengan perlunya aparat birokrasi yang tanggap dan terampil serta intelektual dalam bekerja sehari-hari. Perlunya birokrasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini tidak terlepas dari kebutuhan untuk membenahi SOPD yang ada dalam Kabupaten Pontianak yang perlu dilakukan sesegera mungkin tanpa menunggu-nunggu lagi. Sejalan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Bila dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom. Juga dihubungkan lagi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka perubahan ini perlu secara cepat disikapi oleh Pemerintah Kabupaten Pontianak, yang tentunya menjadi tugas Pemerintah Daerah untuk melaksanakannya dengan baik dan seksama mungkin seiring dengan perubahan lingkungan tersebut. Untuk mengadakan perubahan tersebut Pemerintah Daerah tidak bisa secara langsung merubah SOPD yang ada, tapi harus terlebih dahulu mengadakan diagnosis

terhadap unsur penunjang, pendukung dan pelaksanaannya berupa jumlah dan kualitasnya. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.

2. Ruang Lingkup Masalah

Fokus penelitian ini adalah deskripsi tentang kinerja dan factor-faktor yang mempengaruhinya pada Badan Keluarga Berencana Pembedayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pembedayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BKBPPPAM) Kabupaten Pontianak.

3. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimana kinerja Badan Keluarga Berencana Pembedayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pembedayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BKBPPPAM) Kabupaten Pontianak ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Organisasi dan Sistem Sosial

Ada berbagai pendapat tentang organisasi dari berbagai macam sudut pandang, di antaranya yang dikemukakan oleh Waldo (1956), bahwa, organisasi adalah struktur hubungan-hubungan antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersiat tetap dalam suatu sistem administrasi. Bila dilihat dari pendapat dari Waldo tersebut ada beberapa unsur dari organisasi yang mendukung bisa beroperasinya suatu organisasi yaitu berupa orang-orang yang berhubungan, ada dasar wewenang yang tetap dan ada pula administrasi, yang mana kesemuanya itu merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa terlepas.

Selanjutnya Griffiths (1959) menyatakan bahwa, organisasi adalah seluruh orang-orang yang melaksanakan fungsi-fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan dan dikordinasikan agar supaya sebuah tugas atau lebih dapat diselesaikan. Organisasi menurut Griffiths ini tidak terlepas dari orang-orang yang berhubungan, selanjutnya ada unsur koordinasi untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya. Sebagai sebuah organisasi BKBPPPAM dan Pemdes Kabupaten Pontianak tidak terlepas dari unsur-unsur yang disebutkan di atas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari. Organisasi tidak bergerak dalam situasi yang kaku dan vakum namun berhubungan dengan sistem sosial, sehingga cenderung berubah, lebih lagi dalam situasi global saat ini, dengan demikian sebuah organisasi perlu berubah sesuai dengan cepatnya perubahan lingkungan, seperti yang dikemukakan oleh Thoha (1993), bahwa, organisasi merupakan suatu sistem terbuka dan berintegrasi dengan lingkungan. Organisasi dipandang sebagai hal yang dinamis dan senantiasa berubah, bukan sebagai mesin yang gerak operasinya ajeg, rutin dan statis.

Seiring dengan pendapat Thoha di atas, maka dapat pula dilihat pendapat Gibson (1996), yang menyatakan bahwa,

“Teori sistem memungkinkan kita untuk menjelaskan perilaku organisasi baik internal menyangkut bagaimana dan mengapa orang di dalam organisasi melaksanakan tugas individu dan kelompok maupun secara eksternal yaitu menyangkut bagaimana transaksi dan interaksi yang terjadi antara organisasi dengan organisasi dan institusi lain di lingkungan luarnya”

.Menurut teori yang dikemukakan Utomo (2000: 6) bahwa :

“Dengan demikian penjabaran lebih lanjut untuk kabupaten dan kota maupun propinsi dalam mengatur kelembagaan dan sumber daya manusia di dalam kerangka reorganisasi, restrukturisasi, penciptaan ataupun pengembangan perlu diperhatikan :

1. Kesesuaian dengan kebutuhan daerah (misi ataupun tuntutan masyarakat dan kompetisi).

2. Kemampuan keuangan (ril dan potensi serta tersedianya dana perimbangan).
3. Kemampuan dan kualitas SDM (mendasarkan *job analysis-job spesifification maupun job classification*).
4. Luas dan sempitnya daerah (sesuai dengan kondisi. Geografis, keberadaan daerah).
5. Tercapainya atau terjadinya kompatibilitas antar komponen atau fungsi.”

Selanjutnya dijelaskan pula oleh Numberi (5-6) bahwa :

“Dengan penataan kelembagaan, maka organisasi pemerintah harus semakin diarahkan menuju kelembagaan yang semakin mampu, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dewasa ini. Memperhatikan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka kebijakan organisasi pemerintah diarahkan pada reformasi kelembagaan menuju organisasi masa depan yang bercirikan :

1. Visi dan Misi Organisasi jelas
2. Organisasi flat atau datar
3. Organisasi ramping atau tidak banyak pembicangan
4. Organisasi jejaring (*Network Organization*)
5. Strategi organisasi pembelajar (*Learning Organization*)
6. Organisasi banyak diisi jabatan-jabatan profesional
7. Organisasi bervariasi

Didalam suatu organisasi perlu implementasinya perlu oleh komponen pemerintah daerah seperti yang dijelaskan oleh Utomo, (2001) bahwa : “Fungsi pokok dan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di dalam implementasinya oleh komponen-komponen pemda menjadi terintegrasi tidak terfokus secara parsial

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya di atas BKBPPPAPM dan Pemdes Kabupaten Pontianak tidak terlepas dari isu Otonomi yang didengungkan oleh berbagai kalangan dalam masyarakat. Menurut Utomo (2001) Otonomi bermakna pendelegasian wewenang dalam dalam berbagi kekuasaan, pendistribusian pendapatan serta pemberdayaan administrasi daerah. Selanjutnya tujuan otonomi tersebut diberikan demi untuk kemandirian daerah yang lebih lanjut ditujukan bagi kemandirian masyarakat. Sehubungan dengan semangat otonomi yang berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 ada 4 (empat) isu strategis yang perlu diperhatikan oleh Badan KBPPPAPM dan Pemdes Kabupaten Pontianak dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, yaitu ; penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah ; Sumber daya manusia, yaitu berupa jumlah dan kualitas *Net working* (jaringan kerja) yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, serta lingkungan kondusif untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat diketahui bahwa setiap organisasi tidak terlepas dari lingkungannya, baik itu lingkungan luar maupun dari dalamnya sendiri berupa internal dan eksternal, yang disebut juga sebagai lingkungan sosial dari organisasi tersebut untuk terjaminnya keberlangsungan hidupnya agar berkelanjutan (*sustainability*). Di samping itu juga suatu organisasi sangatlah perlu memanfaatkan situasi dan kesempatan yang ada dengan baik dengan jalan mengetahui informasi yang ada dan memanfaatkannya sebaik mungkin agar tetap *survive*. Dengan demikian perubahan sosial secara langsung juga akan mempengaruhi perubahan suatu organisasi, baik itu di bidang ekonomi, politik, teknik dan agama. Apalagi Organisasi publik tentunya harus responsif terhadap perubahan sosial yang terjadi agar bisa melaksanakan fungsi pelayanan yang baik terhadap masyarakat banyak dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya.

2. Konsep Performance

Performance dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*The degree of accomplishment*” (Rue and Byars , 1981:375). Sering pula disebut tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian terhadap *performance* atau disebut juga kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting Penilaian dimaksud bisa dibuat sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya. (Mac Donald and Lawton , 1977). Apabila sebuah organisasi tidak menghasilkan keluaran berupa

materi, *performance* juga sebagai sebutan bagi pengukuran output atau hasil dari organisasi. Penjelasan tersebut dibicarakan oleh Stodgil dalam hubungannya dengan permasalahan *output* organisasi. Menurut Peter Jennergren dalam Nystrom dan Starbuck (1981:43), makna dari *Performance* (Kinerja) adalah “Pelaksanaan tugas-tugas secara actual”. Sedangkan *Osborn* dalam *John Willey dan Sons* (1980:77) menyebutnya sebagai “Tingkat pencapaian misi organisasi”. Dengan demikian dapatlah disimpulkan yang mana *performance* (kinerja) itu merupakan “Suatu keadaan yang bisa dilihat sebagai gambaran dari hasil sejauh mana pelaksanaan tugas dapat dilakukan berikut misi organisasi”.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja sebuah organisasi banyak pendapat para pakar dengan menggunakan indikator dan konsep seperti *efektivitas*, *efisiensi* dan juga *produktivitas* untuk menentukan sejauh mana kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Namun konsep dan indikator yang dikemukakan selalu saja hanya tepat digunakan bagi organisasi swasta yang berorientasi keuntungan belaka, hal ini tentunya berbeda dengan organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat banyak tanpa mengejar keuntungan materi. Namun orientasi untuk pelayanan publik bagi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat untuk menuju suatu pemerintahan yang *good governance*.

Leung dkk (1990) mengusulkan tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: *responsiveness*, *responsibility* dan *accountability* (Dwiyanto, 1995). *Georgepoulos* dan *Tannenbaum* dalam *Emilai Etzioni* (82) Menggunakan ukuran keberhasilan sebuah organisasi dengan :

- Produktivitas organisasi
- Bentuk organisasi yang luwes sehingga berhasil menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi yang bersangkutan.
- Tidak adanya ketegangan, tekanan maupun konflik di antara bagian-bagian dalam organisasi tersebut.

Stodgil dan *James D.Thomson* (1967:33) berpendapat bahwa keberhasilan organisasi melalui :

- *productivity/performances* (*Produktifitas Kinerja*)
- *Integration and (*
- *Morale / moral (moral)*
- *Adaptiveness (kemampuan kecakapan)*
- *Institutionalization.(Institusionalisasi)*

Bila dilihat ukuran-ukuran yang diberikan para pakar di atas dapat dimaklumi adanya sisi yang yang hampir sama antara satu sarjana dengan yang lain. Ukuran kriteria tersebut memang telah dibuktikan berhubungan positif dengan efektivitas organisasi, namun demikian dalam pengukuran kinerja organisasi dari sudut pencapaian tujuan sebagai misi akhir dari tujuan banyak dari kriteria evaluasi tersebut relatif tidak stabil setelah jangka waktu selanjutnya, yang mana kriteria yang telah dipakai untuk pengukuran kinerja waktu sekarang belum tentu tepat dan cocok lagi untuk waktu yang akan datang, mungkin saja dapat diragukan hasilnya pada waktu berikutnya.

Untuk itu dalam menentukan kriteria yang akan dipakai dalam penelitian ini, penulis tidak langsung menggunakan pendapat salah satu pakar di atas, namun berusaha menyesuaikan dengan keadaan pada BKBPPMPD Kabupaten Pontianak sebagai salah satu organisasi yang ada pada Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Pontianak.

Menurut *Keban* (1995), pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja Pemda, yaitu pendekatan manajerial dan pendekatan kebijakan, dengan asumsi bahwa efektivitas dari tujuan pemda sangat tergantung dari dua kegiatan pokok tersebut “*Public Management and Policy*”. Pendekatan manajemen mempersoalkan hingga seberapa jauh fungsi-fungsi manajerial pemda telah dijalankan seefisien dan seefektif mungkin. Sasarannya adalah semua yang bertugas mengimplementasikan kebijakan publik. Selanjutnya *Keban* (1995) menggabungkan kedua pendekatan tersebut yang disebutnya

dengan pendekatan moral/ethika, yang mana beliau melihat hingga seberapa jauh pemerintah daerah menaruh perhatian terhadap aspek moralitas, yakni apakah pemda memperlakukan pegawainya dan masyarakat umum atau golongan tertentu secara adil? atau apakah pemda memperhatikan internal dan eksternal etik?. Apakah pemda cukup responsif atau tanggap terhadap perubahan yang datang dari masyarakat. Adapun sasaran dari pendekatan ini adalah gabungan dari dua pendekatan di atas.

Selanjutnya fungsi manajerial dapat ditinjau dari manajerial yang bertugas, berupa adanya peningkatan dalam pemakaian manajerial *skill*, pemakaian sistem, dan prosedur kerja yang lebih baik, peningkatan motivasi serta kepuasan kerja di antara pegawai atau aparat pemda. Apakah peningkatan ini telah memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan secara efisien dan efektif. Selain itu kinerja pemerintah dapat dinilai sampai sejauh mana masing-masing instansi telah melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab tersebut yang merupakan manifestasi dari kegiatan manajemen dan *policy*.

Dalam penelitian ini mutu yang dimaksudkan dengan *performance* (kinerja) adalah “ Ada Tidaknya Badan KBPPA PM dan Pemdes melakukan tugas dan fungsinya secara aktual sehari-hari “

Untuk mengetahui kinerja suatu Badan dapat dilihat keberhasilan suatu Badan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian menurut pendapat (Keban 1995) kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.

3. Konsep Kinerja

Banyak faktor yang dapat berperan menciptakan kinerja organisasi diantaranya visi-misi, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, prosedur kerja, sistem intensif, disiplin, kerja sama, kepemimpinan dan lain-lain. Hal tersebut telah dibuktikan dengan berbagai penelitian. Menurut penelitian Dana (2002), faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi keberhasilan kinerja pelayanan publik yang sangat dominan adalah faktor kepemimpinan, sistem intensif dan kerjasama (Studi Kasus pada Kantor Pendaftaran Penduduk Kota Samarinda). Keadaan tersebut lebih banyak terdapat pada organisasi yang bertujuan profit dan organisasi pelayanan publik secara langsung.

Menurut Zauhar (1996:9), menyebutkan :

“.....peningkatan kinerja individu dapat dilihat dari keterampilannya, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, keleluasaan pengalamannya, sikap dan prilakunya, kebajikannya, kreativitasnya, moralitasnya dan lain-lain. Kinerja kelompok dilihat dari aspek kerjasamanya, keutuhannya, disiplinnya, loyalitasnya dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja individu sangat dipengaruhi banyak hal, yang mana sangat menonjol adalah kecakapan serta pengetahuan seseorang, sedangkan kinerja kelompok juga sangat kompleksnya, yang mana diantaranya adalah aspek kerjasama dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut tentunya dibutuhkan sikap profesionalisme dalam bekerja. Menurut Robins (2001: 273), bahwa, sejumlah faktor struktural menunjukkan suatu hubungan ke kinerja. Di antara faktor yang lebih menonjol adalah persepsi peran, norma, inkuhitas, status, ukuran kelompok, susunan demografinya, tugas kelompok, dan kekohesifan. Selanjutnya menurut Katz (1969) pelaksanaan tugas atau tujuan organisasi memerlukan dukungan struktur organisasi, seperti dasar hukum, tata kerja, fasilitas dan lain-lain. Kemampuan struktur organisasi merupakan kemampuan administrasi, yakni kemampuan organisasi untuk mencapai atau menyelesaikan tugas-tugas yang didukung oleh struktur organisasi di samping lingkungannya. Seberapa jauh kemampuan organisasi melaksanakan fungsi sangat tergantung pada tersedianya tenaga terlatih, *resources* dan tingkat kewenangan. (Katz, 1969:100).

Wright dkk (1996 : 188) , berpandangan bahwa, struktur Organisasi adalah sebagai bentuk cara di mana tugas dan tanggung jawab dialokasikan kepada individu, di mana individu tersebut dikelompokkan ke dalam kantor, departemen dan divisi. Struktur Organisasi

hendaknya selalu menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan publik dan lingkungan hal tersebut bertujuan untuk terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini deskriptif yang dilaksanakan di Badan keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa (BKBPPPAPMPD) Kabupaten Pontianak . Narasumber sebagai informan dalam penelitian yang telah dituangkan berupa tulisan ini adalah Kepala BKBPPPMPD Kabupaten Pontianak berikut kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang 4 (empat) orang Kasubbid 10 (sepuluh) orang Kasubbid, yaitu Kasubbid, Selanjutnya dengan Staf B: KB,PPPA PM dan Pemdes Kabupaten Pontianak sebanyak 25 (dua puluh lima) or petugas lapangan. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan oleh peneliti untuk diajukan kepada informan yang mengetahui permasalahan yang akan diteliti dan didukung dengan teknik dokumentasi. Analisis data dalam penelitian bersifat kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

A. Kinerja Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BKBPPPAPM) Kabupaten Pontianak

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada BKBPPPMPD Kabupaten Pontianak dapatlah dipaparkan bahwa, apabila dilihat dari tugas dan fungsi yang tercantum dalam Perda Nomor 1 Tahun 2010 maka tugas dan fungsinya dibutuhkan suatu kreativitas kerja yang baik dan handal dari kinerja Badan apalagi pada era otonomi kala ini telah didukung dengan dana anggaran yang cukup menjanjikan yang telah dinaikkan dari masa sebelumnya. Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 01 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Suasana Organisasi Kabupaten Pontianak, bahwa : BKBPPPMPD mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan teknis Pemerintah Daerah Kabupaten Pontianak dibidang Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa serta merumuskan kebijakan teknis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut dikemukakan tugas dan fungsi yang telah dilaksanakan oleh BKBPPPMPD Kabupaten Pontianak :

1. Merumuskan Kebijakan Teknis
2. Pemberian Dukungan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
3. Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas
4. Interpretasi

Pelaksanaan penyusunan bahan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan program kegiatan belum disesuaikan dengan melakukan pembaharuan uraian tugas berdasarkan aturan yang baru. Sesuai dengan yang dibuat setiap tahunnya masih terdapat kegiatan yang belum menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat yang bertujuan untuk dapat dikembangkan dalam lingkungan masyarakat saat ini masih belum terpenuhi, dengan demikian dasar pelaksanaan program kegiatan data lapangan dan program kegiatan yang disusun belum dievaluasi dengan baik disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi bidang sehingga dengan demikian kinerja badan menjadi kurang baik. Berdasarkan data-data yang telah dideskripsikan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan dan diinterpretasikan bahwa, Kinerja BKBPPPMPD Kabupaten Pontianak masih tergolong rendah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak

a. Profesionalisme

Orang-orang yang bekerja dalam organisasi diharapkan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dan secara profesional. Pegawai yang profesional dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak sangatlah dibutuhkan agar tercipta penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai dengan tuntutan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Profesional bagi BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak adalah merupakan kemampuan pegawai untuk bisa bekerja dengan baik dibutuhkan kesungguhan dalam bekerja agar mampu melaksanakannya dengan baik dan bertanggungjawab.

b. Kesungguhan Bekerja Pegawai

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari dibutuhkan kesungguhan dalam melakukan pekerjaan agar hasil pekerjaan sesuai dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi. Sesuai dengan pengamatan penulis pada pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari masih terlihat adanya kesan kurang sungguh-sungguh dalam menghadapi pekerjaan. Hal tersebut nampak dari keterlambatan pegawai masuk kantor, hal tersebut bukan saja menyangkut masalah pelaksanaan kegiatan program secara teknis dilapangan, namun lebih kelihatan pada saat jam kerja yang mana seharusnya para pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan serius dan bersungguh-sungguh, akan tetapi lebih banyak menonton televisi. Bila memasuki ruangan hanya sebentar saja. Ada yang bekerja hanya bertahan satu jam saja.

Menanggapi keadaan demikian pihak Kepala Bagian telah melakukan pembinaan melalui sosialisasi Surat Edaran yang berkenaan dengan PP Nomor 51 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil agar pegawai lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada waktu berikutnya para pegawai masih juga belum melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Keadaan tersebut dapat dilihat dari pekerjaan yang dihasilkannya selalu tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh Kepala BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak. Apabila ada disposisi surat dari atas (Kabag), setelah dicermati Kabid lalu disalurkan pada Kasubbid yang berhubungan dengan bidang kerjanya, namun surat tersebut baru ditanggapi oleh kasubbid setelah beberapa hari, itupun bila kabid menanyakannya kembali.

Keadaan tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak sebagai berikut : “Jam masuk dan pulang pegawai di sini tidak pernah ditaati pegawai sesuai dengan aturan yang ada, pelaksanaan pekerjaan juga tidak harus saya kerjakan, oleh karena bisa dikerjakan orang lain dan bahkan siapapun bisa melaksanakannya walaupun itu tugas pokok dan fungsinya”.

Keadaan ini menunjukkan kurangnya disiplin dan tanggung jawab pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c. Kemampuan Bekerja Pegawai

Berdasarkan pengamatan dan data yang penulis peroleh, dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak selalu diarahkan oleh kabid sebagai atasan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai lebih banyak dilakukan berdasarkan ide kabid. Dengan demikian inisiatif lebih kreatif dalam bekerja sangat rendah pada diri pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak. Berdasarkan kemampuan dan mengonsep berbagai surat lebih banyak dilakukan kabid. Hanya sebagian kecil pegawai yang mampu menafsirkan apa yang dikehendaki Kabid dalam menanggapi surat-surat yang hendak diolah. Menurut Kabag dari hasil wawancara yang dilakukan (30/05/2012), dari 8 (enam) orang Kasubbid yang ada, hanya beberapa orang saja yang bisa diandalkan untuk dipercayakan melaksanakan pekerjaan tanpa harus ragu dengan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan dari yang ada, hanya seorang saja

yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan Kabag. Kemampuan bekerja pegawai dalam melaksanakan tugas tidak harus selalu ditentukan oleh latar belakang berpendidikan formal, tidak jarang seorang tamatan Sekolah Menengah Atas akan bisa melakukan pekerjaan dengan baik apabila yang bersangkutan telah dibekali dengan ketrampilan dan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan dalam bidang pekerjaannya. Kursus maupun latihan yang berhubungan dengan bidang kerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak sesuai dengan yang diadakan oleh Bidang Keluarga berencana, Bidang Pemberdayaan Perempuan, Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Bidang Pemerintahan Desa seperti untuk bidang Keluarga Berencana seperti TOT Bina Keluarga Betula (BKB), Pelatihan Pencatatan dan Pelaporan Sistem PR (register reward) on line data KB, TOT Pusat Informasi Konseling (PIK) Remaja, Bidang Pemberdayaan Perempuan, Pelatihan Analisis Responsif Gender, dan Pelatihan Perencanaan Program Responsif Gender, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, TOT Kader Pemberdayaan Masyarakat (KPM), Pelatihan Profil Desa. Dilihat dari kenyataan yang ada hanya beberapa orang pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak yang pernah mengikuti diklat dan kursus yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan, sehingga dengan demikian untuk dapat meningkatkan kemampuan kinerja pegawai sangat sulit karena hanya sebagian kecil pegawai yang benar benar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan dengan melalui pelaksanaan program kegiatan pada bidang. Berdasarkan data diketahui bahwa, BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak telah mengadakan pelatihan berupa bimtek, kursus, dan TOT yang selalu dilaksanakan pada tingkat provinsi dan pusat. Namun para pegawainya sedikit sekali yang telah mengikuti kursus dan penataran tersebut, bahkan pada tingkat kasubbag pun ada yang belum mengesap kursus yang berhubungan dengan bidang tugas yang sedang diembannya. Dari hasil pengamatan dan wawancara di dapat diketahui kemampuan bekerja pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak masih rendah, hal tersebut disebabkan tidak didukung oleh kursus, latihan yang menunjang dalam pelaksanaan tugasnya.

d. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak tidak terlepas dari tanggungjawab atas pekerjaan yang diatukannya. Tanggung jawab yang ada dilakukan pada pihak yang memberikan wewenang, yaitu pihak atasan sesuai dengan jenjang organisasi. Timbalnya tanggungjawab akibat dari adanya pemberian wewenang dari atasan kepada bawahan. Berdasarkan Perda Nomor 01 Tahun 2010 BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris, Kasubbag Umum, Kasubbag Perencanaan dan Keuangan, Bidang Keluarga Berencana, Sub Bidang Pembinaan Keluarga Berencana, Subbidang Keluarga Sejahtera, pada bidang Pemberdayaan Masyarakat Sub Bidang Kesejahteraan dan Perlindungan Anak, Sub bidang Pemberdayaan Perempuan, pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat Sub bidang UEM dan TTG dan Sub bidang Kelembagaan dan Pelatmas, dan bidang Pemerintahan Desa sub Bidang tata Pemerintahan Desa dan sub bidang Sumber daya dan Pendaratan Desa tersebut telah diberikan uraian tugasnya sesuai dengan Keputusan Bupati Pontianak Nomor : 24 sampai dengan 46 Tahun 2010. Dengan adanya uraian tugas tersebut kewenangan telah diberikan secara legalitas. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari Kepala Badan memberikan tugas untuk dilaksanakan kepada masing-masing Kepala Bidang dan Kepala Bidang langsung menyerahkan kepada kasubid.

Tugas yang diberikan kepada kasubbid tidak semuanya dapat dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Acapkali tugas yang diberikan dibiarkan begitu saja, sehingga masalah yang perlu mendapat tindakan secepatnya menjadi lamban. Seperti adanya surat masalah tindakan lanjut hasil pemeriksaan yang berasal dari Itwilkab udah hampir satu minggu, namun belum diolah oleh Kasubbid yang bersangkutan. Hal ini baru

disadari oleh Kaban setelah dihubungi Bupati melalui telepon. Keadaan ini terjadi akibat dari kelalaian pihak kasubbid yang bersangkutan, namun juga tidak terlepas dari tanggung jawab Kabag. Hal ini terjadi disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab Kasubbid dan Kabid terhadap pekerjaan yang ada.

Disisi lain ada Kasubbid yang tidak mengerti dengan tugas yang harus dilaksanakan, namun tidak mau bertanya, mempelajari maupun melakukannya dengan seksama, sehingga tugasnya dilakukan oleh Kasubbid lain. Dua orang Kasubbid yang tidak respon terhadap tugas yang yang diberikan kepadanya menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi dalam bidang tugasnya. Selanjutnya ada porsi tugas yang harus dilaksanakan oleh staf menurut pembagian tugas yang diberikan oleh kabid. Dari sepuluh orang pegawai di BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak, enam di antaranya staf. Tiga orang dari staf tersebut bertugas sebagai operator komputer. Satu orang sebagai distributor surat, dua orang lagi bertugas sebagai staf administrasi dan registrasi surat. Para staf bekerja berdasarkan perintah dari para Kasubbag. Hasil pekerjaan para staf disampaikan terlebih dahulu kepada Kasubbag. Apabila telah diperiksa dan disetujui dengan paraf Kasubbag, surat yang diolah sudah layak untuk dikirimkan. Bila ada kesalahan dalam isi, format dan prosedur pekerjaan Kasubbag lebih banyak menyalahkan staf, dengan demikian Kasubbag mengelak dari rasa tanggung jawab. Setelah dicermati tanggung jawab pegawai Bagian Organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih rendah.

e. Tugas Pokok dan Fungsi

Dari analisis terhadap kesungguhan bekerja pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak masih rendah hal ini dapat dilihat dari kurang disiplinnya para pegawai dalam melaksanakan tugas, sedangkan kemampuan bekerjanya juga rendah, karena kemampuan pegawainya tidak didukung oleh pendidikan, kursus dan latihan dalam bidang tugasnya sehari-hari. Hal tersebut juga terlihat dari rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa faktor profesionalisme pegawai Badan KBPPPAPM dan Pemdes Kabupaten Pontianak masih rendah karena tugas pokok dan fungsi setiap pegawai belum dilaksanakan sesuai dengan bidang tugasnya..

f. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada pada BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak menurut penulis terlalu gemuk dalam arti terlalu banyak bidang yang melaksanakan tugas dengan kementerian yang berbeda sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri untuk lebih jelasnya dapat kita kaji dalam pelaksanaan tugas setiap hari. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya meliputi : a. Kejelasan Pembagian Tugas, b. Kejelasan penyerahan dan pendelegasian kewenangan, 3. Tingkat koordinasi

Pegawai yang handal tentunya bekerja penuh dedikasi serta bersungguh-sungguh menekuni pekerjaan yang dilakukannya. Sebagai pelayan terhadap masyarakat Pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak tidak memiliki kesungguhan dalam melaksanakannya tugas dan fungsinya sehari-hari. Pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak juga tidak didukung oleh kemampuan bekerja yang baik, oleh karena tidak dibekali oleh pendidikan, latihan serta kursus yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya sehari-hari. Selanjutnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak tidak memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam bidang tugasnya. Dengan demikian pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak belum bekerja secara profesional, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja yang dilakukannya secara aktual sehari-hari sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat.

BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak belum memenuhi kebutuhan pegawai menuju arah profesionalisme, keadaan tersebut mempengaruhi kinerja Badan KBPPPAPM dan Pemdes menjadi rendah, sehingga tugas dan fungsi yang dilaksanakan sehari-hari secara aktual belum optimal. Uraian tugas yang dibuat tidak memberikan keleluasaan bagi staf

dalam membuat keputusan terhadap bidang kerja yang dilakukan, kewenangan masih berada pada Kabid dalam membuat keputusan. Bila ditemui permasalahan yang harus diputuskan dalam waktu cepat, keadaan ini sulit diatasi, tentunya mengakibatkan kelambanan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari, pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak lebih banyak melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokoknya, uraian tugas yang pasti kurang berjalan baik. Keadaan ini membuat pegawai bingung, karena tidak ada kepastian dalam pelaksanaan pekerjaan berdasarkan uraian tugas. Hal tersebut memungkinkan hanya seorang pegawai yang mau mengerjakan suatu pekerjaan, akibatnya pekerjaan yang dilakukan lamban.

Adanya pekerjaan yang tidak dibagi berdasarkan uraian tugas, hanya dilakukan oleh seorang saja disebabkan pegawai tidak respon terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi. Keadaan tersebut menggambarkan koordinasi bawahan dengan atasan kurang berjalan kurang baik. Hal ini juga menyebabkan hubungan kerja dengan dinas instansi terkait menjadi lamban, karena hasil kerja yang harus disampaikan kepada dinas badan mengalami keterlambatan, dengan demikian koordinasi juga mengalami hambatan. Sedangkan koordinasi dengan Badan Kepegawaian dan Bagian Organisasi juga menemui kelambanan. Keadaan yang demikian mempengaruhi kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya secara aktual sehari-hari, sehingga kinerja yang dihasilkan rendah, belum dilaksanakan secara optimal.

Setelah melakukan analisis hubungan profesionalisme dan tugas pokok dan fungsi organisasi dengan kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak masih rendah dan belum dilakukan secara optimal karena dipengaruhi oleh faktor profesionalisme pegawai yang rendah dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang tidak dilaksanakan sesuai aturan dan uraian tugas yang disusun tidak diterapkan pada seluruh pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak sehingga ada beberapa program kegiatan tidak dapat dilaksanakan sesuai target yang telah ditetapkan. Sebagai suatu kesimpulan dari proses akhir sebagai *output* capaian kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak dapat dikatakan bahwa kinerja yang telah dicapai masih tergolong rendah.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak apabila dilihat dari tugas dan fungsi secara aktual yang dilaksanakannya sehari-hari dalam perkembangan zaman sekarang ini masih rendah dan belum optimal, masih banyak hanya sekedar ide belaka dan belum ditindaklanjuti secara nyata.
2. Rendahnya kinerja BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak dipengaruhi oleh faktor profesionalisme dan tugas pokok dan fungsi yang tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kesungguhan pegawai dalam bekerja sehari-hari, yang ditandai dengan kurang disiplin kemampuan bertugas yang rendah, karena tidak didukung pendidikan lanjutan pada seluruh pegawai serta kursus yang diikuti yang hanya diikuti beberapa orang dan kemudian dipindah tugaskan ke dinas instansi lain sehingga pendidikan dan pelatihan susah untuk diterapkan oleh pegawai yang telah diikuti sehingga hanya sebagian kecil diikutkan sesuai program kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga kemudian akan menyebabkan rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal tersebut dibuktikan juga dari hasil penelitian aspek pembagian tugas yang belum jelas dan masih terdapat tumpang tindih pekerjaan, begitu pula dari aspek kewenangan yang belum sepenuhnya diserahkan kepada pegawai sesuai dengan kedudukan dan jabatan yang ada. Kemudian dilihat dari aspek koordinasi dengan Badan Kepegawaian daerah masih belum terjalin dengan baik dibuktikan dengan belum adanya koordinasi yang dilakukan

oleh BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak dengan Bagian Organisasi dalam penempatan dan penerimaan pegawai, begitu pula dengan Itwilkab Pontianak juga masih rendah koordinasinya. Masih adanya beberapa kasus atas permasalahan mengenai hasil pemeriksaan yang belum ditindaklanjuti secara tuntas. Kondisi inilah menyebabkan penilaian terhadap rendahnya kinerja karena kurang profesionalisme pegawai dan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tidak sesuai dengan aturan dan uraian tugas yang telah ditetapkan.

B. Saran

1. Perlu meningkatkan kinerja dengan merealisasikan segala ide yang ada, yaitu mengevaluasi program kerja dan kegiatan yang tidak relevan lagi dalam perkembangan zaman, untuk itu perlu kiranya BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak merekomendasikan Perda untuk program kegiatan yang dilaksanakan yang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat. Segera melaksanakan perubahan dan perbaikan tugas pokok dan fungsi setiap bidang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pusat sesuai dengan SOT baru, dengan demikian akan bisa diperoleh informasi jabatan secara jelas agar bisa diisi jabatan yang kosong, baik struktural maupun fungsional supaya tercipta reformasi administrasi yang benar sesuai dengan bidangnya masing-masing dan memperkaya fungsi dalam setiap tugas dan pekerjaan yang ada di BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak.
2. Untuk mengarahkan profesionalisme pegawai dalam bekerja haruslah ditingkatkan pendidikan dan latihan pegawai ke arah yang lebih menunjang sesuai dengan program kegiatan dan bidang pekerjaannya, sesuai dengan bidang tugas yang ada pada BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak, maka sebaiknya para pegawai diklatkan seperti kursus dan pelatihan. Apabila kebijakan ini dilakukan secara *intensif* dan sebaik mungkin maka pegawai BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak dimasa mendatang akan memiliki keterampilan memadai dalam bidang tugasnya sehari-hari.
3. Koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam penempatan pegawai pada jabatan tertentu agar sesuai dengan analisis jabatan yang telah disusun oleh BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak perlu kiranya dikoordinasikan kepada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pontianak agar dapat dilaksanakan dengan baik. Sedangkan koordinasi dengan dinas instansi terkait dalam pelaksanaan program kegiatan perlu juga kiranya susunan rencana kerja secara berkala antar pejabat dinas instansi terkait dan bidang yang ada pada BKBPPPAPMPD Kabupaten Pontianak, seperti sebagai atasan Kepala Bidang KB, Kepala Bidang PPPA, Kepala Bidang Pendes dan Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan seluruh Kasubid yang ada, termasuk juga pelaksanaan tatap muka secara langsung dalam membicarakan masalah tugas-tugas pokok dan fungsi setiap bidang agar tidak terjadi lagi tumpang tindih tugas bidang sehingga program kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan pusat dengan demikian kinerja setiap bidang menjadi baik.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Ancok, Djamaludin. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Hand Out Perkuliahan Manajemen SDM, Yogyakarta : MAP UGM.
- Bryant, C & White, LG. 1982. *Managing Development in The third World*, West View Press, Mc, diterjemahkan oleh Rustyanto, L. 1987. *Manajemen Pembangunan untuk Negara Berkembang*, Jakarta : LP3ES.
- Daha, Khairid. 2002. "*Kinerja Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Kantor Pendaftaran Penduduk Kota Samarinda)*" Tesis, Yogyakarta.
- Darwin, Muhadjir. 1994. *Teori Organisasi Publik*, Hand Out Perkuliahan Matrikulasi, Yogyakarta : MAP UGM.
- Dwiyanto, Agus. 1995. "*Penilaian Kinerja Organisasi Publik*", Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Cadjan Mada, Yogyakarta, 20 Mei.
- Dwiyanto, Agus. 2001. "*Budaya Paternalisme dalam Birokrasi Pelayanan Publik*", Policy Brief, Center for Population and Policy Studies, UGM, Yogyakarta.
- Etzioni, Amitai. 1982. *Organisasi-Organisasi Modern*, Terjemahan Suryatim, Jakarta : UI Press.
- Georgepoulos, B. S dan Tannenbaum, A. S. 1957. *The Study of Organizational Effectiveness*, American : Sociological Review.
- Gibson, James. L. 1984. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Gibson, dkk. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani, T. 1984. *Manajemen*, Edisi ke II, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung.
- Karasasmita, Ginandjar. 1997. "*Membangun Sumber Daya Sosial Profesional*", Bappenas, Jakarta.
- Katz, E. F and Lazar Feld, P. F. 1969. *Personal Influence*, The free press of Glencoe, Illinois, in Second, P.F. & Backman, C. W. 1974. *Social Psychology*, Mc.Graw - Hill, Tokyo : Kogakusha.
- Keban, Jeremias. T. 1995. "*Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*", Makalah, Seminar Sehat, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Nasir, Moh. 1988. *Method Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Number, Freddy. 2000. "*Organisasi dan Administrasi Pemerintah*", Seminar Nasional Profesionalisasi Birokrasi dan Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik, MAP UGM, Yogyakarta.
- Nystorm and Sturbuck, ed. 1981. *Hand Book of Organization Design*, Oxford : University Press.
- Ratan, H. Waluyo. 1995," Ceramah dan Pengarahan Asisten I Menpan tentang Kelembagaan Pemerintah Kota Jakarta", Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Jakarta : Arcan (Terjemahan).
- 2001, *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta : Prenhallindo (terjemahan).
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Kamus Sosiologi*, Jakarta : Rajawali.
- Steers, R. M. 1977. *Organization Effectiveness, A Behavioral View*, Good Year Publishing Company, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. 1980. Jakarta :Erlangga.
- Stooner, James. A. F. 1986. *Manajemen Jilid 2*, Jakarta : Erlangga.
- Stooner, James. A. F. and Freeman, Edward. R. 1992. *Manajemen*, Edisi ke empat, Jilid 1, Jakarta : Intermedia.

- Suradinata, Ermaya. 1995. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*. Bandung : Ramadan.
- Sutarto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sughanda, Dann. 1992. *Kapita Selekta Administrasi dan Pendapat Para Pakar*, Jakarta : Arcan.
- Sugiyono. 1992. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfa Beta .
- Syamsi, Ibnu. 1983. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Bina Aksara.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 1996. *Pembangunan Dilema dan Tantangan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1990. *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Cetakan III. Jakarta : Balai Pustaka.
- Ya'qub, Hamzah. 1984. *Meluju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Diponegoro.
- Zauhar, Soesilo. 1996. *Reformasi Administrasi : Konsep Dimensi dan Strategi*, Jakarta : Bumi Aksara.

Dokumen dan Peraturan

- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Perda Kabupaten Pontianak Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pontianak
- Perda Kabupaten Pontianak Nomor 1 Tahun 2010 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pontianak
- Peraturan Bupati Pontianak Nomor 34 sampai dengan 46 Tahun 2010 Tentang Tugas dan Fungsi Organisasi perangkat daerah Kabupaten Pontianak
- DAKIP Badan KB,PP PA PM dan Pemdes Kabupaten Pontianak Tahun 2010
- BENSTRA Badan KB,PP PA PM dan Pemdes Kab. Pontianak Tahun 2019
- TAP MPR RI Nomor IV/MPR/1999, Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999, Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintahan Pusat dan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000, "Tentang Program Pembangunan Nasional Tahun 2000-2004".