

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Bank Darah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis**

Bank Darah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yaitu unsur pelaksanaan pemeriksaan darah yang tersimpan dalam tubuh calon penyumbang darah yang telah diperiksa jenis golongan darahnya, dan telah tercatat dalam daftar kelompok nama dan jenis golongan darahnya sesuai dengan domisili tempat tinggal orang tersebut. Dengan adanya Bank Darah Desa dapat mempermudah dan mempercepat proses pengadaan darah pada saat diperlukan untuk memberikan pertolongan kepada penderita di rumah sakit yang membutuhkan, dibanding apabila mencari pendonor diluar daerah dan juga menunjang kegiatan Desa Siaga guna memberikan kontribusi dalam menekan Angka Kematian di Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Bank Darah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis**

###### **1. Visi**

Terwujudnya pemenuhan kebutuhan darah yang aman tepat dan cepat

###### **2. Misi**

1. Menjamin ketersediaan golongan darah yang tepat dan cepat
2. Seluruh warga Desa Talagasari mengetahui golongan darahnya masing - masing

3. Semua jenis golongan darah dapat diakses melalui aplikasi Bank darah talagas

#### **4.1.3 Bagan Struktur Organisasi Bank Darah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis**

Struktur Organisasi Bank Darah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada gambar bagan di bawah ini:



**GAMBAR 4.1**  
**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BANK DARAH DESA**  
**TALAGASARI KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS**  
 (Sumber: Bank Darah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, 2024)

#### **4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Bank Darah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis**

Bank Darah adalah darah yang tersimpan dalam tubuh calon penyumbang darah yang telah diperiksa jenis golongan darahnya, dan telah tercatat dalam daftar kelompok nama dan jenis golongan darahnya sesuai dengan domisili desa tempat tinggal orang tersebut.

**Kegunaan Bank Darah:**

1. Memberikan informasi bahwa daftar kelompok nama dan jenis golongan darah A/B/AB/O yang dipampang/disajikan tersebut adalah nama yang bisa dihubungi untuk diminta bantuan pengadaan akan darah melalui koordinasi kelompok.
2. Apabila Bidan desa / puskesmas menemui kasus resiko tinggi (Anemia, Persalinan dengan perdarahan dll) maka keluarga wajib menyiapkan dan membawa calon pendonor darah ke Unit Tranfusi Darah PMI setempat.

**Tujuan Penyelenggaraan Bank Darah Desa:**

Tujuan Umum :

1. Melaksanakan Gerakan Hidup Berpancasila, melalui pelaksanaan Donor Darah sukarela.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam kesehatan di bidang tranfusi darah, guna memberikan kontribusi dalam menekan / menurunkan Angka kematian Umum, AKI, AKB, Kematian Neo Resti.
3. Mendidik warga masyarakat agar memiliki kesadaran, rasa setiakawan, kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi dalam membantu pengadaan akan darah untuk memberikan pertolongan kepada penderita yang membutuhkan darah.

Tujuan Khusus :

1. Tersimpannya stock / persediaan darah di Bank darah secara aman dan tidak resiko kedaluarsa, dibanding dengan darah disimpan di dalam blood Bank/ tempat penyimpanan darah PMI (batas wktu hanya 21 hari).
2. Mempermudah dan mempercepat proses pengadaan darah pada saat diperlukan untuk memberikan pertolongan kpd penderita di RS yg membutuhkan, dibanding apabila mencari pendonor diluar daerah.
3. Menunjang kegiatan Desa Siaga guna memberikan kontribusi di menekan AKI, AKB.

#### **4.1.5 Karakteristik Informan Berdasarkan Kriteria Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan Terakhir.**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini yang penulis lakukan maka penulis menggunakan sumber data dari informan. Berikut adalah karakteristik informan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

#### **4.1.6 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Adapun karakteristik dan keadaan dari subjek penelitian ini adalah jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK INFORMAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

<b>NO</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>%</b>
1	Laki-laki	2	40,00
2	Perempuan	3	60,00
<b>JUMLAH</b>		<b>5</b>	<b>100</b>

Sumber : Data penelitian Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah informan dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan. Dengan banyaknya informan

perempuan dalam hal ini tidak menjadikan perbedaan gender, karena dalam melaksanakan tugas yang diutamakan adalah kemampuan sumber daya manusianya terutama dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

#### 4.1.7 Karakteristik Informan Berdasarkan Umur/Usia

Adapun karakteristik dan keadaan dari subjek penelitian ini adalah jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK INFORMAN BERDASARKAN UMUR/USIA**

<b>NO</b>	<b>UMUR/USIA</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>%</b>
1	21-30 Tahun	1	20,00
2	31-40 Tahun	1	20,00
3	41-50 Tahun	3	60,00
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian Tahun 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kebanyakan informan dalam penelitian ini berumur 41-50 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa pada usia ini sumber daya menduduki masa usia produktif, masih memiliki semangat tinggi, dedikasi, inovasi, dan kondisi fisik masih dalam keadaan bugar. Dengan demikian diharapkan responden dapat memberikan informasi yang dibutuhkan kepada peneliti terkait Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

#### 4.1.8 Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Selanjutnya karakteristik informan berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK INFORMAN BERDASARKAN**  
**PENDIDIKAN TERAKHIR**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1	S 1	1	20,00
2	D3	1	20,00
3	SLTA	2	40,00
4	SLTP	1	20,00
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian Tahun, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan informan didominasi oleh lulusan SLTA, dan kemudian dilengkapi informan dengan berlatar belakang S1, D3, SLTA dan SLTP, hal ini menunjukkan bahwa informan dengan latar belakang pendidikan tersebut dapat memberikan informasi yang tepat dan lebih objektif tentang Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

#### **4.2 Pembahasan**

Dalam penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai dasar permasalahan adalah Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yang belum maksimal, oleh karena itu dilakukan observasi dan wawancara untuk mengetahui Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

Untuk Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, penulis melakukan wawancara dan observasi dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan mengacu pada teori menurut Steers (1980:192), yang mengemukakan lima kriteria

dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu :

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri-Keluwesan;
2. Produktivitas;
3. Kepuasan Kerja;
4. Kemampuan Berlaba;
5. Pencarian Sumber Daya.

Adapun dimensi-dimensi tersebut dapat diuraikan ke dalam beberapa indikator sebagai berikut:

### **1. Kemampuan Menyesuaikan Diri-Keluwesan**

Kemampuan menyesuaikan diri pada pemerintah desa merupakan hal penting untuk meningkatkan efektivitas pelayanan Bank Darah. Desa merupakan peran utama yang bertanggung jawab terhadap berbagai hal yang berhubungan dengan efektivitas pengelolaannya. Adanya sikap peduli dan rasa ingin berkembang merupakan adaptasi yang baik. Maka tentunya pemerintahan desa perlu meninjau terkait pelayanan Bank Darah Desa Talagasari.

Selanjutnya untuk mengetahui keberhasilan Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis dapat diketahui melalui media wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **a. Memiliki kemampuan menciptakan perubahan.**

Dalam efektivitas organisasi yang berkaitan dengan kemampuan menyesuaikan diri, memiliki kemampuan menciptakan perubahan sangatlah penting dilakukan oleh Pemerintah Desa dalam mengembangkan program Bank Darah Desa, dengan tujuan supaya organisasi Bank Darah bisa memberi manfaat bagi orang yang membutuhkan.

Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis terkait dengan bagaimana menciptakan perubahan, Sekretaris Desa sebagai informan ke 1 diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Bank darah desa dalam hal menciptakan perubahan masih kurang, dikarenakan dalam pelaksanaan, petugas bank darah desanya bukan dari petugas kesehatan asli, melainkan kader pembantu atau bisa dikatakan relawan yang sudah melakukan pelatihan.”*

Selanjutnya wawancara dengan Kaur Perencanaan sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Belum bisa, karena dalam pelaksanaan program bank darah ini susah tercapai tujuannya. Penyebabnya adalah karena masyarakatnya sendiri yang merupakan target dari bank darah desa ini. Masyarakat susah untuk diajak kerjasama.”*

Untuk mengetahui keberhasilan Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kalo programnya berjalan dengan baik meskipun progresnya sedikit-sedikit, namun programnya sudah menggapai sasaran yang telah ditentukan. Namun program yang lainnya belum bisa. Jadi bisa dikatakan organisasi bank darah desa ini saat ini belum bisa menciptakan perubahan.”*

Hasil wawancara dengan Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai

berikut:

*“Kemampuan mungkin ada, namun belum menciptakan perubahan karena dilihat dari persepsi masyarakat bahwa program bank darah desa itu banyak ditakuti sehingga sasaran pada tercapainya tujuan organisasi belum bisa terwujud.”*

Selanjutnya wawancara dengan Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5,

diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Belum terlihat sama sekali, namun masih diupayakan para petugas. Yang saya lihat dulu setiap ada acara, ada kegiatan pasti ada petugas bank darah untuk melakukan cek darah. Namun makin kesini makin kurang, dan yang terlihat juga banyak pro dan kontra di masyarakat. Seperti takut di ambil darah.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa memiliki kemampuan menciptakan perubahan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, bahwa Bank Darah Desa Talagasari belum bisa menciptakan perubahan di kalangan masyarakat.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa efektifitas pelayanan bank darah desa yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis belum terlihat perubahannya. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya program bank darah.

Hambatan yang timbul mengenai kemampuan bank darah desa dalam menciptakan perubahan oleh pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis, yaitu tidak adanya kerjasama yang baik antara masyarakat yang merupakan target utama dengan bank darah desa sehingga organisasi sulit berjalan dikarenakan masyarakat itu sendiri.

Selanjutnya upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis mengenai kemampuan menciptakan perubahan yaitu dengan mensosialisasikan dan memberi pemahaman kepada masyarakat tentang bank darah desa.

Roharjo (Robbin, 2011:36) mengatakan bahwa “Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikutiperubahan yang terjadi.”

Berdasarkan teori diatas dan hasil wawancara serta observasi bahwa memiliki kemampuan menciptakan perubahan belum berjalan optimal. Sejalan dengan hasil penelitian, dilihat dari bank darah yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari belum adanya kemampua menciptakan perubahan bank darah dalam menunjukkan kesiapan dan kemampuan organisasi ataupun para pegawainya untuk merubah organisasi menjadi lebih maju dalam mengefektifkan pelayanan bank darah (BDD) oleh pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

#### **b. Kemampuan organisasi untuk belajar**

Untuk mengetahui kemampuan organisasi bank darah untuk belajar oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 selaku Sekretaris Desa Talagsari menyatakan bahwa:

*“Dikarenakan ini bukan program pemerintah dan bukan dari orang kesehatan, hanya kolaborasi antara Desa Talagasari dengan Poltekes*

*Bandung. Mereka ada inovasi menciptakan bank darah kemudian dilanjutkan oleh Desa dengan merekrut kader relawan yang sebelumnya sudah melakukan pelatihan. Awalnya Cuma 400 namun masyarakat Desa Talagasari hampir 3.000 - 3.500 jiwa sehingga sisanya oleh Desa. Maka organisasi sebenarnya punya kemampuan bisa terus belajar namun yang susah nya adalah masyarakat. Kalau disuruh cek kebanyakan gamau, takut.”*

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan 2 selaku Kaur Perencanaan menyatakan bahwa:

*“Kalo dilihat dari organisasi kemampuan untuk belajar ada, itu sudah terbukti dengan kader tugasnya mereka ikut pelatihan dulu sebelum itu juga ada penyaringan dari beberapa orang terdapat hanya 5 yang lulus jadi tugasnya.”*

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan 3 selaku Ketua Bank Darah Desa menyatakan bahwa:

*“Organisasi selalu siap untuk belajar apalagi untuk tercapainya tujuan organisasi. Namun bagaimana mau belajar jikalau target kita yang mengharuskan banyak belajar tidak memberikan kesempatan. Bank darah desa bisa beroperasi jika adanya kerjasama pihak terkait, tapi kalau pihak terkaitnya tidak bisa diajak kerjasama jadi susah.”*

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan 4 selaku tokoh masyarakat menyatakan bahwa:

*“Kemampuan tugasnya sudah baik, dalam pelayanannya juga ramah dan detail sekali.”*

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan 5 selaku tokoh masyarakat menyatakan bahwa:

*“Untuk organisasinya sudah baik, mereka sebelumnya juga pelatihan dan belajar dulu. Kemampuan organisasi dalam berkembang juga ada, tinggal masyarakatnya bisa diajak kerjasama.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa kemampuan organisasi bank darah Desa Talagasari untuk belajar terlihat dari

keberhasilan lima orang kader yang lulus penyaringan, kemudian ikut pelatihan guna melaksanakan tugasnya sebagai pegawai bank darah desa.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa kemampuan organisasi bank darah Desa Talagasari untuk belajar, bahwa organisasi bank darah desa sudah bisa melakukan pengecekan darah tanpa bantuan Poltekes Bandung.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh *Yogaswara* (2015:8) mengatakan bahwa:

“..... Kemampuan organisasi untuk belajar yaitu Organisasi menerima, menterjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal- sinyal yang berasal dari lingkungan supaya dapat menjadi peluang terjadinya inovasi, memperoleh pengetahuan, serta mengembangkan kemampuan.”

Berdasarkan teori diatas dan hasil wawancara, serta observasi bahwa kemampuan organisasi untuk belajar sudah berjalan secara optimal. Sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan organisasi untuk belajar sudah berjalan cukup efektif. Hal ini terbukti dari adanya kemampuan pegawai bank darah desa dalam melakukan pengecekan golongan darah.

## **2. Produktivitas**

Produktivitas pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis dalam mengelola bank darah desa merupakan sesuatu yang penting, karena produktivitas merupakan suatu bagian yang dapat memberikan partisipasi pada bank darah, maka untuk itu pemerintah desa harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal.

Selanjutnya untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dapat diketahui melalui media wawancara

dan observasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Adanya kuantitas kerja yang dicapai**

Untuk mengetahui adanya kuantitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait adanya kuantitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa. Sekretaris Desa Talagasari informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kuantitas daripada hasil kerja bank darah desa bisa dikatakan progresnya meningkat, namun balik lagi karena masyarakatnya susah, jadi naiknya sedikit-sedikit.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Peningkatan kuantitas ada, yang awalnya sedikit makin nambah-nambah sekarang makin banyak. Namun pada pelaksanaannya memang menghabiskan waktu yang lama. Karena masyarakatnya susah.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kuantitas kan jumlah ya, dalam waktu 1 bulan pas awal yang masih bareng Poltekes Bandung dapat 400, kemudian naik sedikit-sedikit sampai*

*sekarang sudah 800 lebih yang sudah di cek.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Dalam pelaksanaan program kuantitas meningkat, dilingkungan saya juga sudah banyak yang sudah melakukan tes golongan darah, bahkan semua keluarga saya juga sudah.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Seharusnya meningkat ya, mengingat ini merupakan program baru petugas yang bersangkutan juga kadang door to door ke rumah untuk menawarkan pengecekan darah.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa adanya kuantitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis bahwa organisasi bank darah desa sudah banyak melakukan cek golongan darah di lingkungan masyarakat.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa kemampuan organisasi bank darah Desa Talagasari untuk belajar diketahui bahwa dengan adanya sasaran yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Dimana dari jumlah awal 400 masyarakat yang sudah dilakukan pengecekan oleh Poltekes Bandung sekarang sudah mencapai 800 masyarakat yang sudah di cek golongan darah.

Menurut Brotoharsojo (2003:56) mengatakan bahwa: Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

Berdasarkan teori diatas dan hasil wawancara serta observasi, adanya kuantitas kerja yang dicapai sudah berjalan optimal. Sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa adanya kuantitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis sudah cukup efektif. Hal ini terbukti dari adanya peningkatan hasil pengecekan golongan darah.

#### **b. Adanya kualitas kerja yang dihasilkan**

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan/organisasi dengan baik dan berdaya guna.

Untuk mengetahui adanya kualitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait adanya kuantitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa. Sekretaris Desa Talagasari informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kalo dilihat sekarang, kualitas dari bank darah desa itu sendiri kurang baik, pergerakannya juga terhambat, bisa dikatakan sekarang terbengkalai dikarenakan tidak ada kerjasama yang baik sehingga organisasi juga susah bergerak. Diusahakan jelas, namun masih terhambat kendala dari masyarakatnya sendiri. Padahal kalau dilihat dari tujuan dan manfaat bank darah desa itu sendiri sangat membantu masyarakat.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kualitas berartikan dilihat dari hasilnya, dari mulai bergerak hasilnya ada, namun progres kedepannya bakal sulit. Karena sampai hari ini programnya itu jadi stuck. Padahal alat ada, petugas ada. Namun partisipannya yang gak ada.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Sebenarnya kalo masyarakatnya bisa diajak kerjasama, kemudian support terhadap bank darah itu sendiri saya yakin kualitasnya bagus. Namun jika melihat keadaan sekarang kualitasnya jd terlihat kurang baik.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Dulu kualitasnya baik, setiap hari ada pengecekan ke tiap rumah, ke tiap acara seperti turnamen kampung, di pengajian juga sering jadi topik pembicaraan. Namun untuk sekarang-sekarang ini mulai sepi jarang juga. Sisanya kan masyarakat gamau dilakukan pengecekan, karena asumsi mereka diantaranya kalau di cek darah semua penyakit ketahuan padahal bank darah desa hanya cek golongan darah dan petugasnyapun bukan dari tenaga kesehatan asli. Melainkan dari kader desa.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Sekarang mulai sepi. Kegiatannya juga sudah kurang berjalan. Paling kalau ada kasus yang membutuhkan darah baru menanyakan datanya.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa kualitas

kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis bahwa bank darah desa belum mencapai hasil target yang diharapkannya dalam melaksanakan pengecekan golongan darah seluruh masyarakat Desa Talagasari.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa adanya kualitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis tidak ada lagi pengecekan darah di lingkungan masyarakat wilayah Desa Talagasari.

Hambatan yang timbul mengenai kualitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, yaitu kurangnya pemahaman masyarakat terkait dengan fungsi dan tujuan dari bank darah desa sehingga masyarakat sulit diajak kerjasama dalam mengembangkan organisasi bank darah.

Selanjutnya upaya yang akan dilakukan oleh Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis mengenai adanya kualitas kerja yang dicapai adalah melakukan kunjungan langsung ke rumah warga untuk melakukan pengecekan darah sekaligus mensosialisasikan kembali tentang bank darah desa.

Mneurut Flippo (2005:28) mengatakan bahwa:

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi denga baik dan berdaya guna.

Berdasarkan teori diatas dan wawancara serta observasi bahwa adanya kualitas kerja yang dicapai belum berjalan optimal. Sejalan dengan hasil

penelitian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa adanya kualitas kerja yang dicapai Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari belum tercapainya target tujuan bank darah desa dalam mengefektifkan kembali kegiatan organisai.

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pegawai menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dapat diketahui melalui media wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **a. Adanya kompensasi atas hasil kerja pegawai**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait adanya kompensasi atas hasil kerja pegawai, Sekretaris Desa sebagai informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Untuk kompensasi pegawai bank darah desa itu ada ya, dananya itu dari APBD Desa. Semua alat, dan perlengkapan juga itu semua dari dana desa. Termasuk gaji pegawainya.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Ada, konpensasinya ada. Namun sekarang kan udah jarang yang melakukan cek darahnya jadi konpensasinya gak turun. Dikarenakan pegawai bank darahnya juga gak bekerja. Kalaupun iya melakukan pengecekan tidak digaji besar misalnya dapat 1 orang yang mau di cek dikasih Rp. 2000 kalau mau banyak ya pegawainya yang harus banyak mencari target.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“kompensasi itu dari desa ada, dulu gajinya perbulan. Tapi dikarenakan sekarang kinerjanya kurang, tidak ada kegiatan cek darah jadi desa men-stop gaji bulanan menjadi satuan. Misal bulan ini petugas hanya mengecek 10 golongan darah itu di kali Rp 2.000 – Rp. 3.000.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Yang saya dengar itu gaji petugasnya dikasih dari Desa. Karena organisasi inovasi yang kemudian dikelola oleh Desa jadi Desa yang bertanggung jawab.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kompensasi ada, namun kalau dilihat sekarang organisasinya tidak begitu berjalan pasti udah tidak ada. Masa kerjaan gaada dapet gaji. Jangan sampai gaji buta.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa adanya

kompensasi atas hasil kerja pegawai dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, bahwa pemerintah Desa Talagasari sudah tidak menerapkan kompensasi dikarenakan tidak ada pekerjaan yang dilakukan oleh petugas lapangan Bank Darah.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa adanya kompensasi atas hasil kerja pegawai dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis sudah tidak diterapkan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya kompensasi berupa gaji, bonus dan insentif yang diberikan kepada petugas lapangan yang turun dari desa.

Hambatan yang timbul mengenai tidak adanya kompensasi atas hasil kerja pegawai dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, yaitu tidak ada lagi masyarakat yang mau berpartisipasi dalam kegiatan bank darah desa sehingga pegawai bank darah tidak melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Selanjutnya upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis mengenai kompensasi atas hasil kerja pegawai adalah melakukan proses penetapan mekanisme untuk pemberian kompensasi berupa gaji. Dimana prosedur untuk menghitung gaji yang diberikan dihitung dari hasil pengecekan darah dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wexley & Yukl (Hunt, et al. 2017:186) terdapat tiga macam teori kepuasan:

1. *Discrepancy Theory*, Teori ini dipelopori oleh Porter (1961: 117). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja

seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. *Equity Theory*, Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor.
3. *Two Factor Theory*, Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*.

Maslow (Pasolong, 2015:201) mengatakan bahwa:

Tentang kebutuhan manusia bila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah.

Berdasarkan teori diatas dan hasil wawancara serja observais bahwa kompensasi atas hasil kerja pegawai belum optimal. Sejalan dengan hasil penelitian,bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa mengenai kompensasi atas hasil kerja pegawai belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh pemerintah desa terhadap petugas yang mengelola bank darah.

#### **b. Adanya kerjasama yang baik**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait adanya kerjasama yang baik, Sekretaris Desa sebagai informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kerjasama antara pemerintah desa dengan bank darahnya sudah baik. Segala kekurangan dan kelengkapan diupayakan, alat-alat disediakan bahkan dari permasalahan yang ada dicari solusinya. Tapi kalau untuk bekerja sama dengan masyarakat itu sulit. Banyak masyarakat yang kurang paham, padahal sosialisasi gencar dilakukan, entah itu di acara seperti olahraga tarkam, di perkumpulan ibu-ibu bahkan di pengajian.*

*Namun asumsi mereka berbeda sehingga sulit bank darah masuk ke lingkungan masyarakat. Bahkan dari 3.000-an masyarakat yang mau dicek Cuma berapa. Itu yang jadi penyebab bank darah desa ini sulit berkembang.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Baik, komunikasi juga baik. Kita kerjasama demi memajukan bank darah. Namun permasalahan utamanya itu ada di targetnya, yaitu masyarakat. Kerjasamanya susah, banyak pro dan kontra.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kalau kerjasama organisai baik, sama pemerintah juga bagus. Namun yang tidak bisa diajak kerjasamanya itu masyarakat. Sulit sekali mereka untuk memahami apa tujuan dan manfaat adanya bank darah. Sehingga untuk sampai saat ini bank darah Desa Talagasari cukup sulit berkembang.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kalau kerjasama sama pemerintahan desa itu baik. Namun berhubung di masyarakatnya terjadi pro dan kontra jadi yang sulit diajak kerjasamanya masyarakat bukan pemerinth desa dan organisasinya.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Dalam suatu organisasi tidak mungkin tanpa ada kerjasama, pasti ada. Namun kalau berhubungan dengan masyarakat luas kan setiap orang punya sudut pandang yang berbeda. Mereka ada yang menerima dan*

*mengikuti dan juga ada yang menolak sehingga mengabaikan. Yang saya lihat, kalo organisasi bank darah desa itu sendiri bersama pemerintahan desa sudah baik ya, alat-alat juga sudah lengkap, namun masyarakatnya yang susah.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa adanya kerjasama yang baik dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, bahwa masyarakat sekitar sudah tidak lagi berpartisipasi terhadap keberjalanannya organisasi bank darah.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa bahwa adanya kerjasama yang baik dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis sudah sulit dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya antusias masyarakat dalam rangka memajukan dan mengembangkan organisasi bank darah.

Hambatan yang timbul mengenai tidak adanya adanya kerjasama yang baik dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, yaitu tidak ada lagi kegiatan atau pelaksanaan kegiatan bank darah di Desa Talagasari.

Selanjutnya upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis mengenai adanya kerjasama yang baik adalah melakukan diskusi di perkumpulan masyarakat atas apa yang menjadi penghambat ketidakmau ikut sertaan mereka terhadap bank darah desa.

Menurut Purwadarminta (1985:492) yang mengatakan: “Kerjasama juga diartikan sebagai kegiatan yang di lakukan secara bersama-sama dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama.

Herwantoh (2015:14) mengatakan bahwa indikator kerjasama yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menuntaskan pekerjaan:  
Setiap anggotanya kelompok bertanggung jawab secara bersama- sama untuk menuntaskan tugas yang diberikan. Mereka saling mendukung dan bekerja sama agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
2. Saling berkontribusi:  
Kerjasama melibatkan kontribusi dari setiap anggota kelompok, baik dalam hal tenaga maupun pemikiran. Mereka saling berbagi ide, pengalaman, dan pengetahuan guna menggapai hasil yang lebih baik.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal:  
Dalam kerjasama, setiap anggota kelompok diarahkan untuk menggunakan kemampuan mereka secara maksimal. Hal ini bertujuan agar hasil kerjasama menjadi lebih berkualitas dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif.

Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, kerjasama dalam kelompok dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan teori diatas dan wawancara serta observasi bahwa adanya kerjasama yang baik belum berjalan optimal. Sejalan dengan hasil penelitian bahwa adanya kerjasama yang baik dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari tidak adanya kerjasama antar *stakeholder*.

#### **4. Kemampuan Berlaba**

Kemampuan berlaba merupakan kondisi sejauh mana faktor pertama yaitu produktivitas, kedua kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, dan faktor ketiga yaitu kepuasan kerja yang telah dimiliki oleh para karyawan sehingga terlihat hasil kerja mereka. Kemampuan berlaba yang tinggi akan memperlihatkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi pula, sehingga pada akhirnya menjadi ciri tercapainya tujuan

organisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dapat diketahui melalui media wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi, Sekretaris Desa sebagai informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Dilihat keadaan sekarang bisa dikatakan bahwa bank darah desa Talagasari itu tidak efektif. Petugasnya ada, alat, serta perlengkapan sudah lengkap. Namun masyarakatnya tidak menunjang sehingga pada akhirnya tingkat keefektivasan organisasinya menurun.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Pada awal berdirinya, tingkat efektivitasnya tinggi. Namun seiring waktu berjalan terus menurun.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Sekarang keefektipannya sudah menurun, sasaran-sasaran juga sulit tercapai.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kalau dilihat sampai sejauh ini tingkatan efektivitas dari awal sampai sekarang, hari ini terus menurun. Biasanya masyarakat ramai akan isu-isu berhubungan dengan program yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Namun makin kesini makin tidak ada. Malah sudah dikira tidak lagi beroperasi.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Mungkin untuk sekarang sudah tidak lagi efektif. Tapi jikalau kita di Masyarakat butuh darah kadang suka ke desa dulu menanyakan siapa saja missal yang golongan darah A. Sebenarnya itu sangat membantu orang yang darurat butuh cepat, namun beginilah di Masyarakat banyak persepsi.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, bahwa makin kesini kegiatan bank darah desa sudah menurun.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis sudah sulit dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya sasaran yang telah ditentukan pada awal pembentukan bank darah desa.

Hambatan yang timbul mengenai tidak adanya adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, yaitu, tidak adanya keefektivitasan dalam kegiatan organisasi bank darah desa.

Selanjutnya upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari

Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis mengenai adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi adalah terus melibatkan beberapa orang untuk berinteraksi secara insentif supaya bisa membantu mencapai tujuan bersama.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Richard, M. Streert (2004:205) yang mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi yaitu :

1. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi struktur adalah cara organisasi untuk menyusun orang-orang untuk menciptakan sebuah organisasi.
2. Karakteristik lingkungan mencapai dua aspek yang saling berhubungan yaitu lingkungan ekstren dan lingkungan intern. Lingkungan ekstren yaitu semua lingkungan kekuatan yang timbul diluar batasan-batasan organisasi. Lingkungan intern pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut-atribut lingkungan saja.
3. Karakteristik lingkungan dalam bekerja memiliki pandangan tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa keterkaitan pada organisasi dan prestasi kerja.
4. Kebijakan dan praktek manajemen dibutuhkan suatu organisasi untuk mewujudkan suatu keberhasilan melalui perencanaan, koordinasi, sehingga dapat memperlancar kegiatan yang dituju kearah sasaran.

Matini & lubis (1987:56) mengatakan bahwa pendekatan dalam pengukuran

efektifitas organisasi dapat dilihat dari:

1. Pendekatan sasaran ( goal approach )  
Pengukuran sasaran dalam pengukuran efektifitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Dengan demikian pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi berhasil merealisasi sasaran yang hendak dicapainya.
2. Pendekatan sumber ( system resource approach )  
Pendekatan sumber mengukur efektifitas melalui keberhasilan organisasi dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Organisasi harus dapat memperoleh berbagai macam sumber yang dibutuhkannya dan juga untuk memelihara keandalan

sistem organisasi agar bisa menjadi efektif.

3. Pendekatan proses ( internal process approach )

Pendekatan proses menganggap efektifitas sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari organisasi internal. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan organisasi dan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan organisasi. Pendekatan proses umumnya digunakan oleh penganut pendekatan *non-klasik (human relations)* dalam teori organisasi yang terutama meneliti hubungan antara efektifitas dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Berdasarkan teori diatas dan wawancara serta observasi bahwa adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi belum berjalan optimal. Sejalan dengan penelitian menunjukkan bahwa mengenai adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari tidak adanya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

**b. Tercapainya tujuan organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait tercapainya tujuan organisasi, Sekretaris Desa sebagai informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Untuk saat ini, tujuan dari organisasi bank darah desa ini belum tercapai. Dikarenakan masih banyak kendala yang sampai saat ini masih sulit terselesaikan.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank

Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Belum tercapai tujuannya. Masih banyak hambatan-hambatan yang terjadi di lapangan sehingga sulit tercapai tujuan organisasinya.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Untuk sasaran yang pertama sudah tercapai, namun sasaran-sasaran lainnya saat itu sulit untuk dicapai.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kalau dilihat sekarang mungkin tujuannya belum tercapai ya karena sudah jarang sekali orang atau masyarakat yang terlibat.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Untuk tujuan organisasi sepertinya saat itu sulit tercapai, bisa dilihat dari organisasinya petugasnya sudah jarang melakukan kegiatan yang berhubungan dengan bank darah. Seperti yang terbengkalai.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa tercapainya tujuan organisasi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, bahwa tidak ada lagi sasaran dan target yang tercapai di organisasi tersebut sehingga tujuannya tidak tercapai.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa adanya tercapainya tujuan organisasi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh

Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis sudah sulit dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini menghambat pencapaian efektivitas organisasi yang menuntut adanya peran aktif dari pelaku organisasi, yaitu sumber daya manusianya untuk dapat mengelola sumber daya lain yang ada dalam organisasi dalam mencapai tujuannya..

Hambatan yang timbul mengenai tidak adanya adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, yaitu tidak adanya pencapaian tujuan bank darah desa.

Selanjutnya upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis mengenai tercapainya tujuan organisasi adalah melakukan perubahan dalam melakukan kegiatannya. Karena lingkungan organisasi secara terus-menerus mengalami perubahan, sehingga organisasi perlu melakukan perubahan.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gibson (2006:129) yang mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu:

1. Produksi  
Sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi.
2. Efisiensi  
Sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.
3. Kepuasan  
Sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau pegawai.
4. Keadaptasian  
sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal.
5. Kelangsungan hidup

Sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

Berdasarkan teori diatas dan wawancara serta observasi bahwa tercapainya tujuan organisasi belum berjalan optimal. Sejalan dengan hasil penelitian bahwa tercapainya tujuan organisasi dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari tidak adanya pencapaian tujuan secara optimal, dan organisasi tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

## **5. Pencarian Sumber Daya**

Manajamen sumber daya manusia merupakan salah satu tugas yang perlu dibina oleh setiap organisasi maupun perusahaan. Adanya manajemen sumber daya manusia yang baik maka tentunya bank darah desa akan menghasilkan pencapaian target yang maksimal juga. Pencarian sumber daya pun merupakan salah satu tahap yang perlu dilalui dan dikendalikan dengan baik oleh organisasi. Sehingga tahapan yang maksimal dan sesuai dapat membantu mengurangi hambatan yang ada di setiap ancaman dan tantangan yang ada di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dapat diketahui melalui media wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Adanya rekrutmen pegawai BDD sesuai dengan kemampuan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait adanya rekrutmen pegawai BDD sesuai dengan kemampuan. Sekretaris Desa sebagai informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Rekrutmen petugas bank darah ada yah sesuai dengan kemampuan. Dimana kami melakukan tahapan-tahapannya atau prosedur pelaksanaan rekrutmen, dari beberapa orang yang ikut penyaringan hanya 5 orang yang lolos menjadi petugas bank darah desa.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Rekrutmen ada, pelatihan ada. Berhubung petugas bank darah itu bukan dari orang kesehatan apalagi ini cek darah, maka harus benar-benar orang yang mengerti dan mampu. Sehingga rekrutmenpun dulu dilakukan.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Jelas ada yah, saya juga dulu sebelum menjadi petugas ikut dulu penyaringan oleh pihak desa, kemudian ikut dulu pelatihan.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Untuk rekrutmen itu jelas ada, berhubung bukan dari petugas kesehatan*

*asli jadinya sebelum menetapkan juga harus ada tahapan seleksi untuk mencari kelayakan kerja dari petugas bank darahnya sendiri. Mengerikan sekali jika kita diambil darah oleh orang yang tidak tau tata caranya seperti apa dan bagaimana.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Iya melakukan rekrutmen. Dulu saya sempat ngobrol sama petugasnya. Dari pemberitahuan, ada yang daftar, penyaringan sesuai potensi, kemudian pelatihan.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa adanya rekrutmen petugas bank darah desa sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki petugasnya hal ini membuat Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, bahwa pemerintah desa melakukan rekrutmen yang sesuai untuk melakukan pencarian sumber daya sesuai dengan kemampuannya.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa adanya rekrutmen petugas bank darah oleh bank darah Desa Talagasari Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis, yaitu dengan adanya proses rekrutmen petugas bank darah sesuai dengan kemampuannya yang dibuktikan dengan adanya berbagai tahapan prosedur seleksi dalam rangka penyaringan dan pelatihan yang dibuat oleh pemerintah Desa Talagasari.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora, (2015;212) yang mengatakan:

Rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka

atau yang dapat dipadankan dengan angka.

Berdasarkan teori diatas dan wawancara serta observasi bahwa adanya rekrutmen pegawai BDD sudah berjalan optimal. Sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya rekrutmen pegawai BDD sesuai dengan kemampuan sudah cukup efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya proses manajemen sumber daya manusia yang diatur oleh pemerintah desa berupa pengadaan rekrutmen petugas bank darah. Adanya rekrutmen petugas sesuai dengan standar kemampuannya maka akan menghasilkan hasil pencarian sumber daya yang lebih berkualitas.

**b. Adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD sesuai dengan kebutuhan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, terkait adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD sesuai dengan kebutuhan, Sekretaris Desa sebagai informan ke 1, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Untuk saat ini jumlah petugasnya dixukupkan 5. Karena dalam hal penambahan kuantitas tidak dibutuhkan.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kaur Perencanaan Desa Talagasari sebagai informan ke 2 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Penambahan pegawai dirasa tidak perlu, karena yang ada juga pada nganggur, gak ada kerjaan.”*

Sedangkan menurut hasil wawancara dari Ketua Bank Darah Desa sebagai informan ke 3 mengenai Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Dikarenakan tidak ada pekerjaan, maka dicukupkan saja tidak ada penambahan. Karena percuma saja jika penambahan kuantitas pegawainya tetap tidak ada pekerjaan.”*

Dan hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 4, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Kalo masalah penambahan pekerjanya gak ada informasi mungkin saat ini bank darah desa tidak begitu memerlukan pegawai tambahan mengingat organisasinya juga masih diusahakan tetap berjalan.”*

Selanjutnya hasil wawancara dari Tokoh Masyarakat sebagai informan ke 5, diperoleh jawaban sebagai berikut:

*“Yang saya tau tidak ada lagi penambahan. Petugasnya masih tetap 5 orang.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD sesuai dengan kebutuhan tidak dilakukan. Hal ini dikatakan oleh informan bahwa pemerintah desa tidak melakukan penambahan kuantitas petugas bank darah.

Sejalan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD tidak sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dibuktikan dengan pemerintah desa tidak melakukan penambahan sumber daya.

Hambatan yang timbul mengenai tidak adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD sesuai dengan kebutuhan dalam Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali

Kabupaten Ciamis, yaitu beban kerja yang sedikit sedangkan sumber daya banyak.

Selanjutnya upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis mengenai penambahan kuantitas adalah memaksimalkan sumber daya yang ada supaya tidak terjadi penurunan kinerja.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:14) tentang Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job deskroption, job, spesification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masayang akan datang.
5. Memperkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan teori diatas dan wawancara serta observasi bahwa adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD belum berjalan optimal. Sejalan dengan hasil penelitian, menunjukkan adanya adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD belum efektif. Hal ini terbukti dari tidak adanya penetapan jumlah, kualitas, penempatan kerja sesuai dengan tugas dan kemampuannya.

Dengan demikian, hasil penelitian terkait Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya indikator yang masih belum berjalan efektif yaitu indikator memiliki kemampuan menciptakan perubahan, indikator adanya kualitas kerja yang dihasilkan, indikator kompensasi atas hasil kerja pegawai, indikator adanya kerjasama yang baik, indikator adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi, indikator tercapainya tujuan organisasi, dan indikator adanya penambahan kuantitas petugas pengelola BDD sesuai dengan kebutuhan.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis:

1. Tidak adanya kerjasama yang baik antara masyarakat yang merupakan target utama bank darah desa.
2. Kurangnya pemahaman masyarakat terkait dengan fungsi dan tujuan dari organisasi bank darah desa.
3. Tidak ada lagi masyarakat yang mau berpartisipasi dalam kegiatan bank darah desa.
4. Tidak ada lagi kegiatan atau pelaksanaan kegiatan bank darah di Desa Talagasari.
5. Tidak adanya keefektivitasan dalam kegiatan bank darah desa.
6. Tidak adanya pencapaian tujuan bank darah desa.
7. Beban kerja yang sedikit sedangkan sumber daya banyak.

Untuk mengatasi Efektivitas Pelayanan Bank Darah Desa (BDD) oleh Pemerintah Desa Talagasari Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis tersebut maka Pemerintah Desa Talagasari melakukan berbagai upaya yang antara lain:

1. Mensosialisasikan dan memberi pemahaman kepada masyarakat tentang bank darah desa.
2. Melakukan kunjungan langsung ke rumah warga untuk melakukan pengecekan darah sekaligus mensosialisasikan kembali tentang bank darah desa.
3. Melakukan diskusi di perkumpulan masyarakat atas apa yang menjadi penghambat ketidakmau ikut sertaan mereka terhadap bank darah desa.
4. Melakukan proses penetapan mekanisme untuk pemberian kompensasi berupa gaji. Dimana prosedur untuk menghitung gaji yang diberikan dihitung dari hasil pengecekan darah dalam kurun waktu tertentu.
5. Terus melibatkan beberapa orang untuk berinteraksi secara insentif supaya bisa membantu mencapai tujuan bersama.
6. Melakukan perubahan dalam melakukan kegiatannya. Karena lingkungan organisasi secara terus-menerus mengalami perubahan sehingga organisasi perlu melakukan perubahan.
7. Memaksimalkan sumber daya yang ada supaya tidak terjadi penurunan kinerja.