

Analisis Kebijakan Donor Darah Dan Implementasi Program Rekrutmen Donor Di Unit Donor Darah (UDD PMI) Kota Pontianak

Analysis on Blood Donor Policy and Program Implementation of Donor Recruitment at Blood Donors Unit of Pontianak City Red Cross

Ria Risti Komala Dewi¹, Martha Irene Kartasurya², Atik Mawarni²

¹) Jalan Prof M. Yamin. Gg. Eka Daya No.36 Pontianak email: riakalbar91@gmail.com

²) Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang

Abstrak

Ketersediaan Darah di UDD PMI tidak mampu memenuhi kebutuhan darah di Kota Pontianak setiap tahunnya. Sampai tahun 2014, jumlah permintaan yang darah yang mampu terpenuhi hanya 37,3% dari semua permintaan yang ada. Penelitian ini bertujuan menganalisis masalah sumber daya, sikap dan komitmen, struktur birokrasi, komunikasi dan kondisi sosial dalam pelaksanaan program rekrutmen donor di Unit Donor Darah PMI (UDD PMI) Kota Pontianak.

Penelitian ini adalah penelitian observasional dengan rancangan kualitatif yang disajikan secara deskriptif melalui wawancara mendalam, FGD, dan observasi. Informan utama adalah 5 orang petugas P2D2S (1 Kepala Bagian dan 4 staf P2D2S). Informan triangulasi berjumlah 22 orang yakni 2 orang penentu kebijakan (1 orang Kepala UDD, 1 orang Wakil Ketua PMI), 5 orang Koordinator KDD, 5 orang DDS, 5 orang DDP, 5 orang masyarakat Kota Pontianak. Analisis data dilakukan dengan analisis isi.

Hasil penelitian menunjukkan sumber daya secara kuantitas sudah mencukupi kebutuhan, namun secara kualitas masih kurang, terutama kemauan petugas untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Alokasi dana yang diberikan oleh pimpinan terbatas. Sikap dan komitmen petugas masih kurang dikarenakan kurangnya kemauan dan motivasi untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan capaian yang telah ditetapkan. Pelaksanaan program tidak sepenuhnya menggunakan SOP yang dibuat oleh PMI Pusat karena pelaksana merasa sudah mengerti dengan baik cara merekrut donor. Komunikasi belum berjalan dengan optimal dari sisi kejelasan dan konsistensi. Dukungan kelompok donor darah belum optimal dikarenakan kurangnya perhatian dan dukungan dari pelaksana program terhadap kelompok donor yang ada dalam bentuk pembinaan, penghargaan dan ketersediaan sarana dan prasarana penunjang.

Disimpulkan bahwa pelaksanaan program rekrutmen donor belum maksimal. UDD PMI perlu meningkatkan kompetensi pelaksana dengan memberikan pelatihan kepada yang belum pernah mengikuti. Mengadakan rapat program kerja dan anggaran setiap tahunnya Menerapkan sistem jemput bola sehingga banyak masyarakat menjadi sadar untuk mendonorkan darah ke PMI.

Kata kunci : UDD PMI, Rekrutmen Donor

Referensi : 13 (2006-2014)

Abstract

The availability of blood in Blood Donor Unit of Indonesian Red Cross (BDU-IRC) cannot fulfil the necessity of blood in Pontianak City for every year. Until the year 2014, there was only 37.3% of the total blood demand that could be provided. The aim of this study was to analyse problems of resource, attitude and commitment, a bureaucracy structure, communication, and social condition in implementing the blood donor recruitment program in BDU-IRC in Pontianak City.

This was an observational study using a descriptive-qualitative design. Data were collected using methods of indepth interview, Focus Group Discussion, and observation. Main informants consisted of five P2D2S officers (a head of department and four staffs of P2D2S). Informants for triangulation purpose were 22 persons consisted of two decision makers, (a head of BDU and a deputy head of IRC), five coordinators of KDD, five persons of DDS, five persons of DDP, five citizen of Pontianak City. Data were analysed using content analysis.

The results of this research showed that resource was quantitatively sufficient but it was qualitatively insufficient, particularly willingness of the officers in implementing their duties. Amount of budget was limited. There were a poor attitude and lack of commitment of the officers due to lack of willingness and low motivation to implement their duties in accordance with available regulations and goals. Not all the implementation was referred to Standard Operating Procedure released by the main office of IRC because the officers assumed that they had understood the ways to recruit blood donor. Communication was unclear and inconsistent. Support from blood donor groups was not optimal due to lack of attention and support from the program implementer such as supervising, providing rewards, and providing a supporting facility.

In conclusion, the implementation of the blood donor recruitment program have not been well implemented. BDU-IRC needs to improve a competency of the officers by conducting training for untrained officers. The unit also needs to conduct a meeting to arrange a work program and a budget allocation annually. In addition, a community needs to be proactively asked to provide their blood to the IRC.

Keywords : BDU-IRC, Blood Recruitment

Bibliography : 13 (2006-2014)

Pendahuluan

Palang Merah Indonesia (PMI) selaku organisasi kepalangmerahan ikut bertanggung jawab dalam penyediaan darah di setiap daerah yang ada di Indonesia. Selama ini Palang Merah Indonesia (PMI) melalui Unit Donor Darah (UDD) berdasarkan peraturan pemerintah telah melakukan upaya memenuhi ketersediaan darah untuk kebutuhan pelayanan kesehatan. Palang Merah Indonesia (PMI) membuat program rekrutmen donor yang ditugaskan kepada Pencari Pelestari Donor Darah Sukarela (P2D2S) untuk memastikan ketersediaan darah mencukupi kebutuhan di setiap daerah.^{1,2}

Kota Pontianak yang merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Barat yang berpenduduk 586.243 jiwa, jumlah kebutuhan darahnya menduduki peringkat pertama dibandingkan dengan seluruh Unit Donor Darah (UDD) yang ada di Provinsi Kalimantan Barat.³ Jumlah kebutuhan darah di Kota Pontianak pada tahun 2014 mencapai 1.200 kantong per bulan, namun persediaannya tidak pernah mencukupi kebutuhan yang ada.⁴

Upaya yang telah dilakukan oleh petugas Pencari Pelestari Donor Darah Sukarela

(P2D2S) selama ini, dirasa belum optimal dan belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Hal ini dapat dilihat dari laporan pengambilan dan permintaan darah di Unit Donor Darah (UDD) Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Pontianak yang menunjukkan bahwa sampai Tahun 2013 ketersediaan darah hanya sebesar 1,41% dari jumlah penduduk. Pada tahun 2012 jumlah permintaan darah yang mampu terpenuhi hanya 30,5% dari jumlah semua permintaan yang ada, kemudian mengalami penurunan menjadi 29,2% pada tahun 2013 dan kembali meningkat pada tahun 2014 menjadi 37,3%.⁹ Walaupun mengalami peningkatan, namun Unit Donor Darah (UDD) Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Pontianak tetap belum mampu memenuhi semua permintaan yang ada, dan sebagian besar permintaan dipenuhi oleh Donor Darah Pengganti (DDP) yang dicari sendiri oleh masyarakat.⁴

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Bagian Pencari Pelestari Donor Darah Sukarela (P2D2S) Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Pontianak diketahui bahwa kegiatan sosialisasi dan promosi yang dilaksanakan belum optimal, salah satunya

disebabkan oleh belum adanya sistem informasi yang memudahkan dalam pelaksanaan promosi. Selain itu, anggaran kegiatan bagian P2D2S sangat minim dan hanya dikeluarkan pada saat petugas menjalankan tugas dilapangan.

Hasil pengamatan yang dilakukan terhadap 5 (lima) petugas Pencari Pelestari Donor Darah Sukarela (P2D2S), menunjukkan bahwa kegiatan mobil unit belum dijalankan dengan optimal, petugas belum dapat menjalankan sistem jemput bola yaitu dengan mendatangi calon pendonor ke tempat-tempat umum. Dari 5 (lima) orang petugas P2D2S hanya 1 (satu) petugas yang dalam menjalankan tugasnya merekrut donor selalu memberikan motivasi kepada pendonor serta berkomunikasi secara efektif tentang donor darah. Selain itu, hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada beberapa kelompok donor dan Donor Darah Sukarela (DDS) di Kota Pontianak diketahui bahwa kelompok donor tidak diberikan sarana dan prasarana pendukung seperti komputer dan insentif dalam menjalankan kegiatan jaringan Donor Darah Sukarela (DDS).

Menurut Edward, ada beberapa variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Seluruh variabel tersebut tidaklah berdiri sendiri, mereka saling terkait dan mempengaruhi satu dengan yang lain. Begitu juga dalam implementasi program rekrutmen donor, faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi memiliki hubungan yang saling mempengaruhi.⁵

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan menganalisis Implementasi Program Rekrutmen Donor di Unit Donor Darah (UDD) Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian observasional dengan rancangan kualitatif yang disajikan secara deskriptif melalui wawancara mendalam, FGD, dan observasi.⁵ Informan utama adalah 5 orang petugas P2D2S (1 Kepala Bagian dan 4 staf P2D2S). Informan triangulasi berjumlah 27 orang yakni

2 orang penentu kebijakan (1 orang Kepala UDD, 1 orang Wakil Ketua PMI), 5 orang Koordinator KDD, 5 orang DDS, 5 orang DDP, 5 orang masyarakat Kota Pontianak. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam, FGD dan observasi. Data sekunder didapatkan dari buku laporan tahunan Unit Donor Darah, sumber buku dan jurnal kesehatan. Analisis data menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data serta penarikan kesimpulan.^{6,7, 12, 13}

Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari informasi melalui wawancara secara mendalam, *Focus Group Discussion* (FGD), dan observasi tentang pelaksanaan program rekrutmen donor di Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (UDD PMI) Kota Pontianak. Setelah dilakukan penelitian, maka hasilnya ialah sebagai berikut :

Karakteristik

Informan utama penelitian rata-rata berusia empat puluh dua tahun dan berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dengan masa kerja rata-rata empat belas tahun. Informan triangulasi dari pembuat kebijakan rata-rata berusia tiga puluh sampai lima puluh tiga tahun dan berpendidikan tinggi yaitu sarjana (S1) dan pascasarjana (S2) dengan masa kerja informan yaitu kisaran dua sampai lima tahun. Informan triangulasi dari Koordinator Kelompok Donor Darah rata-rata berusia tiga puluh tujuh tahun dan berpendidikan sarjana (S1), dengan rata-rata masa kerja sebagai koordinator ialah tiga tahun. Informan triangulasi dari DDS rata-rata berusia tiga puluh satu tahun yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar informan berpendidikan sarjana (S1) dan memiliki profesi yang berbeda-beda mulai dari PNS, karyawan swasta sampai mahasiswa dengan rata-rata frekuensi donor sebanyak dua puluh satu kali. Informan triangulasi dari Donor Darah Pengganti (DDP) rata-rata berusia tiga puluh enam tahun dan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Rata-rata informan berpendidikan sarjana (S1) dan berprofesi sebagai karyawan swasta dengan rata-rata frekuensi donor tiga puluh enam kali.

Informan triangulasi dari masyarakat Kota Pontianak rata-rata berusia tiga puluh tiga tahun dan sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Informan berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, mulai dari SLTA sampai pascasarjana (S2).

Implementasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan FGD dengan informan, menunjukkan bahwa belum semua kegiatan dalam program rekrutmen donor dapat dilaksanakan secara optimal oleh petugas P2D2S. Hanya empat dari delapan kegiatan pengerahan donor yang telah dilakukan antara lain sosialisasi donor darah, kampanye donor darah sebagai gaya hidup sehat, kerja sama dengan komunitas-komunitas donor, dan kegiatan mobil unit, sementara kegiatan gerai UDD, pengembangan sistem informasi donor darah *online*, *sms gateway*, pelatihan rekrutmen donor kepada sukarelawan P2D2S belum pernah dilakukan sama sekali. Selain itu, hanya dua dari tiga kegiatan pelestarian donor darah yang telah dilakukan antara lain pemberian penghargaan kepada DDS dan pelaksanaan pembentukan kelompok donor., sementara kegiatan kerja sama dengan DDS yang telah ada belum pernah dilakukan.

Terkait dengan kegiatan pengerahan donor, hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap informan utama, menunjukkan bahwa kegiatan sosialisasi yang dilakukan belum bersifat menyeluruh. Kegiatan sosialisasi harusnya dilakukan ke semua lapisan masyarakat agar masyarakat menjadi sadar untuk berdonor darah. Holdershaw et al. menyatakan bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai donor darah cenderung akan menyumbangkan darahnya. Sehingga informasi mengenai donor darah harus terus dipromosikan kepada masyarakat agar masyarakat tertarik untuk mendonorkan darah sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah donor darah.¹¹ Selain itu, petugas juga belum dapat melakukan sosialisasi ditempat-tempat umum seperti pasar dan mall, sementara kegiatan kampanye donor darah sebagai gaya hidup sehat selama ini telah dilakukan dengan optimal sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh pembuat kebijakan di tatanan PMI Kota Pontianak. Kegiatan pelatihan rekrutmen

donor darah sukarela bagi sukarelawan P2D2S dari berbagai lapisan masyarakat belum pernah dilakukan oleh petugas selama ini. Pengembangan sistem informasi donor darah *online* antar Unit Donor Darah (UDD) selama ini belum diterapkan, kegiatan administrasi masih dilakukan secara manual, dan informasi mengenai kebutuhan darah hanya diinformasikan melalui *facebook*. Kegiatan *sms gateway* dengan memberikan informasi khusus bagi para pendonor terkait jadwal donor selanjutnya serta ucapan khusus lainnya juga belum dilakukan oleh semua petugas. Kegiatan kerja sama ini sudah dilakukan oleh petugas dengan melakukan MoU kepada kelompok/komunitas donor. Kegiatan Gerai UDD belum dapat dilaksanakan oleh petugas dikarenakan keterbatasan dana. Dana yang akan dikeluarkan untuk pendirian gerai dirasa cukup besar sehingga petugas belum dapat melaksanakannya. Kegiatan mobil unit telah dilakukan oleh semua petugas, hanya kegiatan yang dilakukan belum optimal. Petugas tidak menerapkan sistem jemput bola, sehingga jumlah orang yang mendonorkan darah juga sedikit.

Terkait kegiatan pelestarian donor darah hasil wawancara menunjukkan kegiatan pelestarian DDS selama ini sudah berjalan, namun pelaksanaannya belum maksimal. Pemberian penghargaan kepada DDS selama ini telah dilakukan oleh semua petugas, namun pemberian penghargaan belum dilakukan dengan menghubungi pendonor secara langsung, selama ini pendonorlah yang aktif menghubungi petugas jika telah waktunya ia mendapat penghargaan. Hal ini membuat masih ada pendonor yang tidak mendapat penghargaan. Kegiatan pembentukan kelompok donor darah dalam menjaring calon donor darah sukarela telah dilakukan oleh semua petugas dengan menyurati instansi yang ingin dibentuk menjadi kelompok donor terlebih dahulu, kemudian mengajak mereka untuk MoU. Namun, kelompok donor yang ada belum dilakukan pembinaan sehingga mereka cenderung tidak aktif membantu PMI. Kegiatan menjalin hubungan kerja sama dengan Donor Darah Sukarela (DDS) belum dilakukan oleh semua petugas. Kerja sama hanya sebatas DDS mendonorkan darah dan

PMI memberi penghargaan jika telah mendonor beberapa kali.

Sumber Daya

Sumber Daya Manusia

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan. Sumber daya manusia (staf), harus cukup (jumlah) dan cakap (keahlian).⁸ Ketersediaan staf P2D2S secara kuantitas sudah memenuhi kebutuhan. Semua petugas mengatakan jumlah petugas yang ada

berjumlah 5 (lima) orang dan sudah mampu mengcover seluruh kegiatan yang ada. Terkait kualitas SDM pelaksana program rekrutmen donor, yaitu P2D2S masih belum cukup. Selain kelima petugas tidak berkualifikasi pendidikan DIII, hanya dua orang petugas saja yang pernah mendapatkan pelatihan mengenai program rekrutmen donor sedangkan petugas lainnya belum pernah mendapat pelatihan. Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 2.

Kotak 2

“Sudah cukup. Kalo kita mau jujur, kalau sudah P2D2S itu berjalan lancar, sebenarnya tidak perlu banyak, 1 orang cukup. Kalo semua sudah kita jadwal”. (IU-3)

Anggaran/Dana

Ketersediaan dana untuk program rekrutmen donor masih dirasa kurang oleh semua petugas, hal ini dikarenakan dana yang ada masih diprioritaskan untuk kegiatan teknis medis khususnya pengelolaan darah. Pada dasarnya sumber dana untuk program rekrutmen donor hanyalah dari Biaya Penggantian Pengolahan darah yang dibebankan kepada pasien. Tetapi dikarenakan dana yang ada tidak mencukupi, maka petugas berupaya mengajukan bantuan kepada pemerintah kota dan pihak-pihak institusi swasta dan pemerintah. Mengenai proses

pengajuan dan penurunan dana (anggaran) program, selama ini tidak mengalami kendala. Proses yang dilalui tidak melalui hirarki organisasi yang berbelit-belit. Kepala P2D2S cukup mengajukan kepada Kepala UDD terkait keperluan dana kegiatan yang akan dilakukan dan nantinya dana tersebut akan dicairkan di bagian keuangan UDD. Namun, sistem pengajuan anggaran masih bersifat insidental, tidak melalui rapat anggaran sebelumnya sehingga jumlah dana yang diberikan. Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 3.

Kotak 3

“Pengajuan dan penurunannya tidak terlalu rumit, jika uangnya memang ada pasti akan langsung dicairkan. Tetapi kalau uangnya tidak ada yang agak rumit, yang dicairkan hanya berdasarkan dana yang ada yang disetujui kepala UDD”. (IU-1)

Sarana dan Prasarana (Fasilitas)

Mengenai fasilitas program rekrutmen donor, semua informan utama mengatakan masih kurang. Dua diantara lima informan tersebut mengatakan kekurangannya terletak pada belum adanya ruang konseling untuk pendonor berkonsultasi dan alat peraga untuk sosialisasi. Sementara 3 (tiga) informan utama lain mengatakan bahwa mereka masih kekurangan fasilitas komputer untuk

menjalankan kegiatan administrasi. Fasilitas yang ada juga tidak pernah dilakukan perawatan, hal ini dikarenakan anggaran untuk perawatan peralatan sangat sulit, apalagi untuk pengadaan alat baru. Pengadaan sarana dan prasarana program rekrutmen donor hanya dapat mengandalkan dana hibah pemerintah kota, yang prosesnya tidak instan. Beberapa pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 4.

Kotak 4

“Fasilitas program rekrutmen donor ini kita masih kurang... kita belum punya ruang konseling untuk para pendonor berkonsultasi dan alat peraga untuk sosialisasi”. (IU-4)

“Perawatannya kurang. Mana pernah dirawat, paling sudah rusak baru diberi perhatian”. (IU-3)

Disposisi (Sikap dan Komitmen)

Semua informan utama mengatakan setuju mengenai tugas dalam menjalankan program rekrutmen donor dan setuju pula jika harus

melakukan rekrutmen donor dengan mengunjungi pasar, mall dan tempat keramaian lainnya. Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 5.

Kotak 5

Oiya pasti, karena itu tugas pokok P2D2S. Saya mau mangkal di pasar dan mall. Kegiatan tersebut sudah direncanakan, tapi sampai sekarang belum terealisasi. (IU-1-)

Dukungan yang diberikan oleh informan tidak sejalan dengan pernyataan mereka yang sangat menyetujui pelaksanaan program rekrutmen donor. Kemauan dan motivasi petugas dalam menjalankan program dirasa masih kurang, hal ini juga dikarenakan dukungan sumber daya dari pembuat kebijakan ditatanan UDD PMI tidak sepenuhnya diberikan. Pada dasarnya pelaksana bersedia untuk melaksanakan program, akan tetapi perlu adanya dukungan

penuh dari pembuat kebijakan baik dalam bentuk pendanaan untuk program rekrutmen donor maupun pemberian refreshing, pelatihan dan insentif bagi pelaksana program. Semua informan mengatakan bahwa dalam pelaksanaan program rekrutmen donor khususnya kegiatan lapangan memang belum ada insentif yang diberikan kepada petugas. Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 6.

Kotak 6

Tak ada..... kegiatan apapun benar-benar hanya mengharapkan gaji. Kalo bensin tinggal minta jak. (IU-1)

Struktur Birokrasi

SOP

Petugas P2D2S dalam menjalankan program rekrutmen donor tidak sepenuhnya menggunakan SOP yang ada. Dua dari lima informan utama SOP/pedoman tersebut sudah jelas, namun tiga informan lainnya mengatakan tidak jelas sehingga sulit diaplikasikan. Keberadaan SOP akan percuma jika tidak digunakan untuk menjalankan program. Petugas melaksanakan pekerjaan menurut pemahamannya sendiri. Fungsi dari SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Jika suatu

program tidak dijalankan berdasarkan SOP maka program seperti berjalan tanpa arah dan kemungkinan target program pun sulit tercapai.⁹ Berdasarkan hasil wawancara semua informan utama mengatakan bahwa selama ini pelaksanaan program rekrutmen donor tidak menggunakan buku pedoman yang dibuat oleh PMI Pusat. Pelaksanaannya selama ini berdasarkan pengalaman-pengalaman yang dilakukan sebelum-sebelumnya yang ilmunya didapat dari 1-2 kali pelatihan ditingkat nasional. Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 7.

Kotak 7

“Kita selama ini ndak pakai SOP atau pedoman. Pedomannya ada, tapi saya rasa itu sudah diluar kepala. Karena dulu saya sudah pernah ikut pelatihan, caranya kurang lebih kayak gitu lah..Paling standartnye tu kalo mau turun lapangan, orangnya siap, perlengkapannya siap. Kalo udah turun tim medis harus siap, perlengkapannya juga siap. (IU-1)

Struktur Organisasi

Struktur organisasi di bagian P2D2S belum dapat menjelaskan pembagian tupoksi

masing-masing staf. Semua informan utama mengatakan bahwa struktur organisasi yang ada belum jelas, serta pembagian tugas juga

belum sepenuhnya jelas dan merata. Pembagian kerja antara staf yang satu dan yang lainnya juga sudah dilakukan oleh Kepala Bagian P2D2S, namun beberapa staf

tetap masih mengerjakan semua pekerjaan yang ada. Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 8.

Kotak 8

Aaa ... itulah. Sampe sekarang ne kite belum jelas sebenar e struktur organisasi tu berpatokan pada statuta PMI atau ape. Pengurus pun tak kunjung bikin struktur, dan kitepun tak sempat bikinnye. Jadi, sampe sekarang kite tak punya struktur khusus P2D2S (IU-1)

Struktur organisasi yang ada masih bersifat umum, sehingga membuat staf P2D2S bingung dan tidak jelas terhadap tanggung jawabnya masing-masing. Pihak pengurus PMI juga tidak mengetahui acuan struktur organisasi yang benar. Selama ini, stuktur yang ada di PMI berpatokan pada statuta PMI yang sudah tidak relevan lagi digunakan di UDD PMI.

Komunikasi

Secara umum proses komunikasi dalam program rekrutmen donor belum bisa berjalan

dengan optimal terutama dari sisi kejelasan dan konsistensi. Informasi yang disampaikan oleh Kepala UDD kepada Kepala Bagian dirasa kurang jelas karena tidak membaeriak *feedback* terhadap pembicaraan. Komunikasi yang terjalin cenderung satu arah dan menimbulkan perbedaan persepsi. Ketidakjelasan pesan komunikasi, maka akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah bahkan mungkin bertentangan dengan makna pesan awal.⁸ Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 9.

Kotak 9

“Tidak jelas. Kepala UDD jarang berkomunikasi. Informasi dari saya hanya diterima, jarang diberi tanggapan”. (IU-1)

Mengenai konsistensi informasi yang diberikan, semua informan mengatakan bahwa informasi yang diberikan oleh kepala Bagian P2D2S kurang konsisten. Informasi yang disampaikan oleh Kepala Bagian P2D2S kepada stafnya cenderung berubah-ubah,

sehingga membuat bingung staf. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif karena tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan. Salah satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 10.

Kotak 10

“Kurang. Kadang suka tidak sama. Hari ini beda, besok beda. Jadi agak bingung”. (IU-2)

Implementasi kebijakan tidak akan berlangsung efektif jika perintah-perintah pelaksanaannya tidak disampaikan secara konsisten. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada para pelaksana kebijakan mempunyai unsur kejelasan, tetapi bila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik.⁸

Kondisi Sosial

Kondisi sosial ialah sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan

dukungan bagi implementasi kebijakan.⁹ Kondisi Sosial dalam pelaksanaan program rekrutmen donor masih belum optimal. Kelompok-kelompok donor darah belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan program rekrutmen donor. Satu orang informan utama mengatakan cukup mendukung, namun 4 orang informan lainnya mengatakan dukungannya masih kurang. Kurangnya dukungan dari kelompok donor dapat dilihat dari intensitas mereka melakukan kegiatan donor darah. Hanya sebagian kelompok donor (dua kelompok) yang melakukan kegiatan

donor darah secara rutin 3 bulan sekali, sementara lainnya hanya 1 tahun sekali. Salah

satu pernyataan informan dapat ditunjukkan pada Kotak 11.

Kotak 11

Dukungannya kurang. Buktinya yang donor 3 bulan sekali sikit, hitungan jari jak. Yang lain 1 tahun sekali bahkan lebih (IU-2)

Dukungan dari petugas P2D2S terhadap kelompok donor memang dirasa sangat kurang, sehingga tidak heran jika banyak kelompok donor yang sekarang tidak aktif kembali menjalankan kegiatan donor darah dan merekrut donor. Sebagian besar informan triangulasi dari kelompok donor mengatakan bahwa mereka tidak pernah dihubungi lagi semenjak mereka jarang melakukan kegiatan donor darah, hal itu menyebabkan kelompok donor yang telah ada tidak pernah terlibat lagi dalam membantu PMI merekrut donor. Dukungan tersebut dapat diberikan dalam bentuk pembinaan, penghargaan dan ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan rekrutmen donor.

Pembahasan

Pelaksanaan program rekrutmen donor di UDD PMI Kota Pontianak sudah dilaksanakan, namun belum optimal. Masih ada beberapa kegiatan belum pernah dilaksanakan oleh petugas P2D2S. Belum optimalnya pelaksanaan program rekrutmen donor dikarenakan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sumber daya yang kurang memadai, sikap dan komitmen pelaksana dan pengambil kebijakan belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan program, SOP yang belum digunakan dalam pelaksanaan program, struktur organisasi yang belum jelas, komunikasi yang belum berjalan dengan baik, dan dukungan dari kelompok donor darah yang belum optimal.

Faktor yang mempengaruhi implemetasi pertama ialah sumber daya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sumber daya manusia secara kuantitas sudah mencukupi kebutuhan, namun secara kualitas masih kurang, terutama kemauan petugas untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan alokasi dana yang diberikan untuk program rekrutmen donor oleh pimpinan terbatas. Menurut Edward, faktor sumber daya

mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Edwards menegaskan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan, serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.⁸

Faktor yang mempengaruhi implemetasi program rekrutmen donor yang kedua adalah disposisi (sikap dan komitmen). Hasil wawancara diketahui bahwa sikap dan komitmen pelaksana program masih kurang, dikarenakan dukungan sumber daya dari pembuat kebijakan ditatanan UDD PMI tidak sepenuhnya diberikan. Disposisi yang tinggi menurut Edward dan Van Horn dan Van Matter berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan itu, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.¹⁰

Faktor ketiga yang mempengaruhi implementasi program rekrutmen donor ialah struktur birokrasi. Struktur birokrasi dalam penelitian ini terdiri dari SOP dan struktur organisasi. SOP yang ada tidak digunakan sepenuhnya oleh petugas P2D2S, pelaksanaan program dilakukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya yang ada dilapangan. Hal ini akan berakibat tidak baik terhadap jalannya program, program berjalan berdasarkan pemahaman pelaksana sendiri. Pada dasarnya SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Dengan menggunakan SOP para pelaksana dapat

memanfaatkan waktu yang tersedia. Jika suatu program tidak dijalankan berdasarkan SOP maka program seperti berjalan tanpa arah dan kemungkinan target program pun sulit tercapai.⁹

Faktor keempat yang mempengaruhi pelaksanaan program rekrutmen donor ialah komunikasi. Aspek kejelasan dan konsistensi dalam proses komunikasi program rekrutmen donor dirasa masih kurang. Menurut Edward, ketidakjelasan pesan komunikasi akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah bahkan mungkin bertentangan dengan makna pesan awal. Perintah-perintah implementasi kebijakan yang tidak konsisten akan mendorong para pelaksana mengambil tindakan yang sangat longgar dalam menafsirkan dan mengimplementasikan kebijakan.⁸

Faktor kelima yang mempengaruhi pelaksanaan program rekrutmen donor ialah kondisi sosial. Kondisi sosial yang dimaksud ialah dukungan kelompok donor darah dalam membantu PMI merekrut donor. Dukungan yang diberikan oleh kelompok donor selama ini masih kurang optimal. Hanya beberapa kelompok donor yang melakukan donor darah secara rutin. Menurut Van Meter dan Horn, dukungan dari lingkungan sosial sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Dukungan dari lingkungan sosial dapat membantu implementor dalam mencapai target sasaran dengan cepat.⁹

Kesimpulan

Program rekrutmen donor di UDD PMI Kota Pontianak belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya sarana dan prasarana, pendanaan dan sikap dan komitmen pelaksana. Disarankan kepada UDD PMI Kota Pontianak agar melakukan sosialisasi dengan sistem jemput bola dan memberikan *reward* kepada pelaksana program rekrutmen donor, serta

mengalokasikan dana yang cukup untuk program rekrutmen donor.

DAFTAR PUSTAKA

1. Palang Merah Indonesia. *Buku Pintar Petugas P2D2S (Pencari Pelestari Donor Darah Sukarela)*. Semarang: PMI Daerah Jawa Tengah; 2009.
2. Kemenkes RI. *Permenkes RI Nomor 83 Tahun 2014 tentang Unit Transfusi Darah, Bank Darah Rumah Sakit, dan Jejaring Pelayanan Transfusi Darah*; 2014.
3. Dinas Kesehatan Kota Pontianak. *Profil Dinas Kesehatan Kota Pontianak*. Pontianak; 2013.
4. PMI Kota Pontianak. *Laporan Kegiatan UDD PMI Kota Pontianak*. Pontianak: PMI Kota Pontianak; 2012-2014.
5. Widodo J. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik Edisi Ketiga*. Sidoarjo: Banyumedia; 2009.
6. Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta; 2014.
7. Nugroho, R. *Metode Penelitian Kebijakan*. Yogyakarta: Puataka Pelajar; 2013.
8. Winarno, B. *Kebijakan Publik, Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo; 2008.
9. Subarsono. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2012.
10. Ekowati, LMR. *Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Program*. Surakarta: Pustaka Cakra; 2009.
11. Holdershaw, J & Wright, M. *Factor Influencing Blood Donation Behaviour*. Australasian Marketing Journal. 2003:3564-3570.
12. Moleong, LJ. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya; 2006.
13. Patton. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2009.