

OPTIMALISASI KINERJA SATUAN RELAWAN KEBAKARAN (SATWANKAR) DI KOTA BANDUNG

Oleh :
Didin Wardhana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi cara-cara mengoptimalkan kinerja Satuan Relawan Kebakaran (SATWANKAR) di Kota Bandung. Adapun yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja SATWANKAR dalam penanggulangan dini kebakaran di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Dalam kajian ini, penilaian kinerja SATWANKAR diukur berdasarkan aspek Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat melalui pembentukan SATWANKAR di tingkat kelurahan se-kota Bandung relative belum berjalan secara optimal, dikarenakan adanya factor penghambat seperti : karena sifatnya sukarela (*volunteer*), sehingga ikatan keanggotaan sangat longgar, pola rekrutmen anggota baru masih belum jelas, keterbatasan anggaran dalam proses pembinaan anggota SATWANKAR, serta belum adanya sistem atau pola jaringan komunikasi yang terintegrasi untuk memudahkan koordinasi antara aparat dengan masyarakat yang terkena bencana kebakaran.

Kata Kunci : optimalisasi, Kinerja, Satuan Relawan Kebakaran (SATWANKAR)

A. PENDAHULUAN

Ancaman kebakaran merupakan suatu bahaya yang dapat membawa bencana yang besar dengan akibat yang luas baik terhadap keselamatan jiwa dan harta benda. Kebakaran sering menimbulkan kerugian material, berhentinya kegiatan usaha serta ancaman terhadap keselamatan jiwa. Umumnya kebakaran sering terjadi pada permukiman padat dan pada masyarakat ekonomi menengah kebawah.

Kebakaran di permukiman yang padat merupakan masalah kronik yang sulit untuk dicegah. Kota Bandung, sebagai salah satu kota yang banyak terdapat pemukiman padat, dalam rentang tahun 2015-2016 terjadi 284 kasus kebakaran dengan jumlah korban jiwa mencapai 3 orang meninggal dan 14 orang luka-luka dengan total kerugian ditaksir sebesar Rp. 44.298.500.000. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table-tabel berikut.

DATA - KEBAKARAN
DI WILAYAH KOTA BANDUNG DAN SEKITARNYA
BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2015

Di Wilayah Kota Bandung

NO	BULAN	JUMLAH KEBAKARAN	POKOK BENDA YANG TERBAKAR						KORBAN		TAKSIRAN JUMLAH KERUGIAN (Rp)
			BP	PSR	BI	SC	BU	LN	MT	LK	
1	JANUARI	12	8	-	-	2	-	2	-	4	532,000,000
2	FEBRUARI	6	2	-	-	-	2	2	-	-	1,284,000,000
3	MARET	6	4	-	-	-	2	-	-	-	lanjutan...
4	APRIL	9	4	-	-	-	3	2	-	-	
5	MEI	7	3	1	-	-	2	1	-	-	553,000,000
6	JUNI	20	10	-	-	-	3	6	1	-	Dilanjutkan...
7	JULI	24	9	1	-	-	6	8	-	-	
8	AGUSTUS	23	8	1	-	-	4	10	-	-	2,145,000,000
9	SEPTEMBER	25	9	-	-	-	5	11	-	-	6,705,000,000
10	OKTOBER	28	8	-	-	-	9	11	-	-	2,557,000,000
11	NOPEMBER	6	1	-	-	-	4	1	-	-	310,000,000
12	DESEMBER	11	5	-	-	-	4	2	-	-	1,120,000,000
JUMLAH		177	71	3	0	2	44	56	1	4	21,560,000,000

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran, 2017

DATA - KEBAKARAN
DI WILAYAH KOTA BANDUNG DAN SEKITARNYA
BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2016

Di Wilayah Kota Bandung

NO	BULAN	JUMLAH KEBAKARAN	POKOK BENDA YANG TERBAKAR						KORBAN		TAKSIRAN JUMLAH KERUGIAN (Rp)
			BP	PSR	BI	SC	BU	LN	MT	LK	
1	JANUARI	10	4	-	-	-	5	1	-	3	1,490,000,000
2	FEBRUARI	10	6	-	-	-	4	-	-	-	2,330,000,000
3	MARET	6	3	-	-	-	2	1	-	-	890,000,000
4	APRIL	9	4	-	-	-	4	1	-	-	6,342,000,000
5	MEI	8	2	-	-	-	5	1	-	-	330,000,000
6	JUNI	4	1	-	-	-	3	-	1	-	162,000,000
7	JULI	14	7	-	-	-	4	3	-	4	2,813,000,000
8	AGUSTUS	14	10	-	-	-	2	1	-	-	1,150,000,000
9	SEPTEMBER	7	5	-	-	-	2	-	-	1	1,706,000,000
10	OKTOBER	7	5	-	-	-	2	-	1	1	1,430,000,000
11	NOPEMBER	10	6	-	-	-	3	1	-	-	1,143,500,000
12	DESEMBER	8	4	-	-	-	4	-	-	1	2,952,000,000

JUMLAH	107	57	0	0	0	40	9	2	10	22,738,500,000
--------	-----	----	---	---	---	----	---	---	----	----------------

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran, 2017

Berdasarkan pengamatan, bahwa parahnya kejadian kebakaran pada permukiman disebabkan oleh terlambatnya menyampaikan informasi kejadian kebakaran pada Dinas Kebakaran, sehingga terhambatnya proses pemadaman oleh Dinas Kebakaran akibat jalan macet, kesulitan memperoleh air dan lokasi kebakaran sulit dijangkau kendaraan pemadam. Hal ini disebabkan oleh masyarakat belum mengerti dan sadar apa yang harus dilakukan bila terjadi kebakaran, sebagaimana cara melindungi kebakaran secara dini.

Untuk mengeliminasi bahaya dan risiko kebakaran, partisipasi masyarakat, sangat diperlukan dalam penanggulangan dan pencegahan kebakaran secara dini. Oleh Karena itu Walikota mengeluarkan Surat Keputusan Nomor : 364/Kep.392-DPPK/2013 Tentang Pengangkatan satuan relawan kebakaran tingkat kelurahan se-kota Bandung.

Pembentukan Satuan Relawan Kebakaran (SATWANKAR) sudah dilakukan di setiap Kelurahan di Kota Bandung, namun demikian Satuan Relawan Kebakaran (SATWANKAR) ini belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut :

1. Dari sisi legitimasi keanggotaan kurang jelas, apa hak dan kewajiban serta tanggungjawab anggota karena sifatnya sukarela (*volunteer*), sehingga ikatan keanggotaan sangat longgar.
2. Kinerja SATWANKAR tidak dilengkapi sarana, fasilitas, dan perangkat informasi yang dapat mempermudah pekerjaan mereka jika terjadi kebakaran.
3. Dari sisi kelembagaan kurang jelas garis komando/garis perintah “dari siapa kepada siapa” selain itu keanggotaan SATWANKAR bisa saja dirangkap oleh warga yang sudah memiliki tugas lain, misal linmas, petugas ronda dan lain-lain.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut di atas, kajian ini bermaksud untuk mengidentifikasi cara-cara mengoptimalkan keberadaan SATWAN-KAR dalam penanggulangan dini kebakaran di Kota Bandung.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Optimalisasi

Optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Winardi (1999 : 363) Optimalisasi merupakan ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan, sedangkan jika dipandang dari sudut usaha, optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam realisasinya berjalan secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, tujuan senantiasa diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar menjadi optimal.

Pengertian Kinerja

Rumusan kinerja individu/pegawai menurut Schemerhorn, Hunt dan Osborne edisi bahasa Indonesia (1991 : 104), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil daripada atribut/individu seseorang, upaya kerja seseorang, dan mendapat dukungan

organisasi.” Maksudnya bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi, atribut individu merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian, sebab siapa saja yang memiliki atribut individu harus memiliki kemampuan, keterampilan serta intelektual yang prima dan yang bersangkutan harus mengembangkan upaya kerja yang memadai. Mangkunegara (2000 : 67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang mempunyai persamaan pengertian dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pertunjukan kerja dan sebagainya. Mitchell dalam Sedarmayanti (1995 : 53) berpendapat : “*Performance = ability x motivation.*” Batasan tersebut mengandung maksud bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Dua pendapat tersebut dapat dijadikan acuan bahwa **kemampuan (kompetensi)** dan **motivasi** adalah variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008 : 4) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bias membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

McAshan (1981 : 45) sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003 : 38) mengemukakan bahwa kompetensi adalah : “....*is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective and psychomotor behaviors*”.

Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

2. Motivasi

Motivasi kerja merupakan kondisi atau tenaga yang menggerakkan diri karyawan yang terarah kepada pencapaian tujuan organisasi. Pengertian motivasi menurut Stoner dkk. (Siagian : 1999 : 134) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak”. McClelland mengemukakan teorinya yang terkenal dengan McClelland Achievement Motivation Theory. Dalam teori ini dikemukakan bahwa pegawai mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energy potensial ini dilepaskan dan digunakan, tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Berdasarkan teori Mc Clelland tersebut, Hasibuan (2001 : 162) mengemukakan bahwa ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi yaitu : motif, harapan dan insentif.

Salah satu dimensi dari motivasi seperti yang disebutkan di atas adalah Insentif. Insentif datanganya selalu dari luar bukan dari dalam diri pekerja. Menurut Thoha (1997 : 181) menyatakan: “... istilah insentif sudah terlanjur dikenal oleh orang-orang dalam masyarakat sebagai suatu hal yang dihubungkan dengan

penghargaan keuangan seperti misalnya kenaikan gaji dan upah, honorarium dan ataupun tunjangan. Padahal ada penghargaan tidak bersifat keuangan yang amat berperan dalam menentukan perilaku seperti misalnya kenaikan pangkat istimewa, penghargaan atau bintang jasa dan lain-lain.

Mengacu pada kedua pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa insentif merupakan sarana atau alat pemotivasian, sebagai penggerak seseorang untuk bekerja. Insentif ini diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk mencapai kinerja (prestasi) bagi organisasi. Insentif dapat berbentuk uang (*moneter*) seperti gaji, upah, honorarium, bonus, tunjangan dan sebagainya. Di samping itu juga dapat berbentuk bukan uang (*non moneter*) seperti penghargaan, promosi penerimaan yang simpatik, kondisi kerja yang aman dan jaminan pekerjaan. Insentif uang (*moneter*) disebut juga sebagai insentif ekonomi.

Faktor-faktor yang menyebabkan insentif uang ini bertahan lama adalah :

- (1) Insentif yang berwujud uang jauh lebih mudah diukur, demikian juga tingkat pengaruhnya atas kinerja relatif lebih konstan.
- (2) Masalah ekonomi merupakan masalah hampir setiap orang, hingga insentif uang ini dapat dibenarkan dalam penerapannya secara umum kepada orang banyak.

Meskipun pemahaman tentang insentif uang ini bertahan hingga saat ini, tetapi insentif ini ternyata mempunyai kelemahan antara lain : (1) *Insentif* dalam bentuk uang efektif dalam hubungan dengan motif manusia pada umumnya, namun pengertian motivasi dalam manajemen adalah motivasi atas individu-individu dalam organisasi sehingga tinjauan yang terbaik adalah dari segi motif-motif individual. (2) *Motif* seseorang untuk bekerja dalam kenyataannya sangat kompleks, dan tidak selalu berorientasi pada uang.

Berbagai macam kelemahan tersebut tidak berarti bentuk insentif uang menjadi diabaikan. Karena pada kenyataannya kepentingan individu sangat kompleks. Dengan demikian insentif dalam bentuk uang (*moneter*) dan bukan uang (*non moneter*) harus mendapat perhatian yang seimbang.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tingkat kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*). Dalam kajian ini, penilaian kinerja SATWANKAR diukur berdasarkan pendapat Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51), yang menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*promptness*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)

Partisipasi Masyarakat

Partisipasi diartikan sebagai keterlibatan seseorang secara sadar ke dalam interaksi social dalam situasi tertentu. Seseorang bias berpartisipasi bila ia menemukan dirinya dengan atau dalam kelompok melalui berbagai proses berbagi dengan orang lain dalam hal nilai, tradisi, perasaan, kesetiaan, kepatuhan dan tanggungjawab bersama. (Ach. Wazir Ws., *et al.* 1999: 29)

Partisipasi masyarakat merupakan keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan dan pengambilan keputusan tentang alternative pemecahan masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi. (Isbandi, 2007 : 27)

Dari definisi partisipasi di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa partisipasi adalah keterlibatan aktif dari seseorang, atau sekelompok orang (masyarakat) secara sadar untuk berkontribusi secara sukarela dalam program pembangunan dan terlibat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring sampai pada tahap evaluasi.

C. METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kinerja SATWANKAR tingkat kelurahan di Kota Bandung. Peneliti bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis proses pelaksanaan yang dapat diambil untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam hal penanggulangan bencana kebakaran.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah studi kasus, dalam arti penelitian ini difokuskan kepada permasalahan yang berkaitan dengan kinerja SATWANKAR. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif.

Peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Penelitian kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, misalnya dengan wawancara mendalam sehingga akan ditemukan pola-pola yang jelas.

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat.

Penentuan Informan

Informan dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu cara penentuan informan yang diterapkan secara sengaja atas dasar kriteria atas pertimbangan tertentu, sebagaimana diungkapkan oleh Arikunto (2010 : 183) bahwa : "*purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi"

Dalam menentukan informan, penulis menggunakan teknik proposional dengan cara mengambil informan dari setiap pihak yang dianggap dapat memberikan informasi kepada penulis. Informan tersebut adalah:

1. Kepala Seksi Bina Partisipasi Masyarakat Dinas Kebakaran Kota Bandung
Alasan memilih informan ini karena dianggap mengetahui proses pembentukan SATWANKAR di Kota Bandung.
2. Lurah
Alasan memilih informan ini karena dianggap mengetahui keberadaan SATWANKAR di wilayah masing-masing.
3. Anggota SATWANKAR kelurahan
Alasan memilih informan ini karena telah mengerti bagaimana kegiatan pelaksanaan kegiatan mitigasi bencana kebakaran di tiap wilayah kerjanya.

4. Tokoh masyarakat yang memiliki kepedulian terhadap masalah kebakaran.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh keterangan dan fakta-fakta yang lengkap dari keadaan empirik dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data melalui

1. *Library research*

Cara ini ditempuh dengan mempelajari undang-undang, buku-buku, dokumen-dokumen dan referensi lainnya yang mempunyai relevansi dengan masalah yang diteliti. Dengan teknik ini akan memperoleh data sekunder, yang merupakan data yang didapat setelah di oleh terlebih dahulu sebelum disajikan.

2. *Field research*

Metode ini menggunakan observasi atau pengamatan terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau perilaku. Teknik pengamatan memungkinkan untuk melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat keadaan sebenarnya yang berkaitan dengan pengetahuan yang langsung di peroleh dari data-data.

3. Wawancara

Melakukan wawancara berarti menggali informasi atau data sebanyak-banyaknya dari responden atau informan, wawancara dalam penelitian ini bersifat terbuka (tidak terstruktur) membiarkan responden berbicara sesuai pengalaman, pengetahuan dan pandangan mereka, namun peneliti tetap mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan penting yang berkaitan dengan diperolehnya informasi dalam menjawab permasalahan penelitian, sebagai jawaban informan secara didasari atau tidak telah menjawab bagian atau indikator permasalahan penelitian yang hendak diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam pengembangan teori berdasarkan yang diperlukan dalam penelitian yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dalam pelaksanaan penelitian ini. Sesuai dengan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan sepanjang penelitian. Sugiyono (2012:245-253) menjelaskan proses analisis data dalam penelitian kualitatif sebagai berikut :

1. Analisis sebelum di lapangan
2. Analisis data di lapangan
3. Analisis data selama di lapangan.

Lokasi, Waktu dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Kebakaran Kota Bandung Provinsi Jawa Barat dan kelurahan di kota bandung

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung mulai bulan Agustus sampai dengan Oktober 2017.

D. PEMBAHASAN

Kebakaran merupakan suatu bencana yang senantiasa menimbulkan bahaya terhadap keselamatan jiwa manusia. Kebakaran yang terjadi di permukiman padat dapat bergerak dengan cepat karena banyak benda yang mudah terbakar, tidak ada konstruksi

pembatas, sistem instalasi listrik yang cenderung *ruwet*, sehingga menimbulkan dampak sosial, ekonomi, psikologi, lingkungan dan langsung memiskinkan masyarakat.

Beberapa masalah yang terjadi pada kebakaran permukiman padat dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Secara umum, sarana dan prasarana seperti sumber air untuk pemadaman, hidran kota, dan *sistem komunikasi emergency* masih belum sepenuhnya mendukung terhadap operasi pemadaman yang efektif;
2. Belum semua kota memiliki *master plan* penanganan kebakaran;
3. Masih lekatnya persepsi sebagian masyarakat bahwa kebakaran adalah suatu musibah ;
4. Partisipasi masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran relatif masih rendah ;
5. Peran serta satuan relawan kebakaran yang belum optimal.

Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi berkaitan dengan penanggulangan dini bahaya kebakaran, Pemerintah Kota Bandung mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pencegahan, penanggulangan bahaya kebakaran dan retribusi pemeriksaan alat pemadam kebakaran. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 35 dan Pasal 39 ayat 1 disebutkan bahwa penanggulangan bencana kebakaran adalah merupakan kewajiban setiap orang, termasuk SATWANKAR yang telah diberikan keterampilan khusus tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran, serta dengan sukarela membantu melaksanakan tugas pencegahan pemadaman tingkat pertama yang organisasi dan tata kerjanya ditetapkan oleh Walikota.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012, Walikota Bandung, mengeluarkan Surat Keputusan Nomor : 364/Kep.392-DPPK/2013 Tentang Pengangkatan satuan relawan kebakaran tingkat kelurahan se-kota Bandung. Dalam Surat Keputusan tersebut disebutkan bahwa SATWANKAR mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Membantu secara sukarela tugas pemadam kebakaran dalam melaksanakan pencegahan, penanggulangan dan keselamatan dari bencana kebakaran dan bencana lainnya.
2. Dalam hal terjadi kebakaran segera melaksanakan pemadaman bersama-sama masyarakat dan segera melaporkan kepada Dinas Pemadam Kebakaran, dengan ketentuan apabila telah datang pasukan pemadam kebakaran dari Dinas Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung dan melanjutkan peran bantunya atas arahan dan kendali Dinas Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.
3. Membantu pelaksanaan pembinaan dan penyuluhan guna meningkatkan peran serta masyarakat dalam mengantisipasi, mencegah dan menanggulangi kebakaran serta bencana lainnya.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang penulis peroleh di lapangan secara umum dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan yang dihadapi oleh satuan relawan kebakaran (SATWANKAR) dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk melihat dan menilai kinerja SATWANKAR , penulis menghubungkannya dengan pendapat Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: *Quality of Work* (Kualitas Kerja), *Promptness* (Ketepatan Waktu), *Initiative* (Inisiatif), *Capability* (Kemampuan), *Communication* (Komunikasi)

a. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Para anggota SATWANKAR, mempunyai tingkat heterogenitas yang berbeda-beda. Peningkatan kualitas para anggota sebenarnya tidak hanya merupakan keinginan satuan saja, tetapi di luar itu mempunyai motivasi untuk meningkatkan hasil kerja yang sekaligus mengharapakan adanya kompensasi yang tinggi dan seimbang dengan pengorbanannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kualitas kerja dapat dilihat dari kesesuaian antara hasil kerja dengan rencana yang telah ditetapkan. Faktor pelayanan terhadap masyarakat juga merupakan salah satu ukuran kualitas kerja pegawai, apakah masyarakat merasa terlayani dengan baik oleh kinerja SATWANKAR tersebut. Latar belakang ekonomi dari anggota SATWANKAR menyebabkan motif para anggota SATWANKAR menjadi berbeda. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku tertentu. Motif intrinsik individu tersebut dalam berperilaku ditentukan oleh kebutuhan manusia. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang anggota SATWANKAR, diperoleh informasi bahwa peraturan dalam bentuk Surat Keputusan Nomor : 364/Kep.392-DPPK/2013 Tentang Pengangkatan satuan relawan kebakaran tingkat kelurahan se-kota Bandung dianggap masih ada yang kurang. Salah satunya adalah kesejahteraan SATWANKAR yang dibebankan pada APBD yang belum jelas. Anggota SATWANKAR juga mempunyai keluarga yang harus diberi nafkah, sehingga keberadaan honor amat diperlukan. Akibatnya sulit memobilisasi anggota SATWANKAR karena tidak ada kompensasi yang jelas.

b. *Promptness* (Ketepatan Waktu)

Salah satu ukuran atau penilaian apakah dalam suatu pelaksanaan tugas atau pekerjaan sudah efektif, hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu. Agar setiap pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara tepat waktu, dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan juga sarana dan prasarana yang memadai yang mendukung pelaksanaan tugas SATWANKAR. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan penulis, bahwa sumber daya manusia maupun sarana prasarana masih kurang memadai dalam melaksanakan pencegahan, penanggulangan dan keselamatan dari bencana kebakaran dan bencana lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota SATWANKAR di tingkat kelurahan diperoleh informasi bahwa sarana dan prasarana untuk penanggulangan kebakaran sangat minim atau malah cenderung tidak ada.

c. *Initiative* (Inisiatif)

Tujuan organisasi akan tercapai apabila unsur manusianya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Faktor manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan untuk tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Bawahan harus mampu mengembangkan kreatifitas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam melakukan pelayanan yang tepat. Pembentukan SATWANKAR bertujuan untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam penanggulangan dan pencegahan kebakaran secara dini. Prinsip pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran menganut prinsip-prinsip penyelenggaraan program: meningkatkan pengetahuan, membentuk sikap dan perilaku serta pengembangan keterampilan masyarakat agar masyarakat tahu, mampu dalam membangun diri dan lingkungannya secara mandiri. Pada dasarnya masyarakat sudah tahu secara otomatis. Alasan partisipasi

yang diperlukan tersebut adalah bahwa masyarakat jangan hanya mengandalkan SATWANKAR dan petugas pemadam kebakaran, tapi harus merencanakan tindakan darurat *dari dan untuk masyarakat*. Untuk kepentingan bersama yang menyangkut hajat hidup orang banyak dan bahaya kebakaran, mengingat lingkungan yang padat, jumlah penduduk yang padat, dan lingkungan pemukiman yang sempit. Bentuk partisipasi masyarakat yang dilakukan antara lain adalah mengikuti sosialisasi, pelatihan dan penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kelurahan diperoleh informasi bahwa sosialisasi, pelatihan dan penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran kepada masyarakat dan anggota SATWANKAR sangat minim. Pembentukan SATWANKAR ini tidak dibarengi dengan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah kota secara kontinyu. Sehingga anggota SATWANKAR tidak dapat menyebarluaskan informasi yang diperoleh ketika mengikuti pelatihan dan simulasi penanggulangan kebakaran. Hambatan lainnya yang menyebabkan tingkat partisipasi masyarakat masih rendah adalah Status penduduk musiman menyebabkan perpindahan tanpa alasan dan akhirnya *drop out*, kehadiran anggota yang rendah pada saat terjadi kebakaran. Di samping itu Anggota SATWANKAR umumnya adalah kaum pria yang bekerja di luar rumah sehingga tidak selalu ada di rumah, kecuali para ibu rumah tangga.

d. *Capability* (Kemampuan/Kesanggupan)

Kemampuan atau kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kualitas dan prestasi kerjanya, oleh karena itu kemampuan tersebut senantiasa harus dijaga dan ditingkatkan. Salah satu metode yang dianggap efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan. Sejatinya SATWANKAR berfungsi melakukan pelatihan, simulasi dan penyuluhan bagi masyarakat tentang bahaya kebakaran, pencegahan serta cara penanggulangan kebakaran. Selain itu, SATWANKAR membuat model yang sistematis atau berjenjang mulai dari tingkat atas dinas pemadam kebakaran, suku dinas pemadam kebakaran, ke bawah meliputi kecamatan, kelurahan, RT, RW yang berwenang melakukan upaya pencegahan, pengendalian, dan pascakebakaran selain memperingati untuk selalu waspada terjadinya kebakaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di tingkat kelurahan, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pelatihan terhadap para anggota SATWANKAR masih minim. mereka masih belum memahami sepenuhnya tentang tugas pokok dan fungsi SATWANKAR serta status dan keberadaan SATWANKAR dalam SOP pencegahan dan pemadaman kebakaran belum jelas.

e. *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi merupakan suatu kegiatan pertukaran informasi di antara dua orang atau lebih, baik dalam pemberian pesan, penerimaan pesan, atau pemberian tanggapan terhadap pesan yang disampaikan sebagai suatu proses umpan balik (*feed back*). Bila komunikasi tersebut dapat dilakukan dengan baik akan tercipta kondisi-kondisi yang menunjang kepada kelancaran dan peningkatan hasil kerja, baik komunikasi dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bagian masyarakat yang harus dilayaninya. Dalam pelaksanaan suatu kebijakan tentunya melibatkan banyak pihak guna optimalisasi kebijakan tersebut. Dengan itu tentu diperlukan suatu komunikasi antara aparat pelaksana kebijakan dengan masyarakat yang

menjadi sasaran kebijakan. Komunikasi/koordinasi yang baik memungkinkan besarnya peluang pelaksanaan kebijakan, namun komunikasi yang buruk dapat mengarahkan kebijakan tersebut pada jurang kegagalan. Hasil wawancara dari beberapa narasumber dan observasi yang dilakukan, dalam komunikasi hanya sebatas memberikan intruksi kepada pelaksana lapangan tetapi tidak memberikan penjelasan yang cukup sehingga menyulitkan bagi anggota SATWANKAR dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk ikut serta dalam sosialisasi serta tata cara penanggulangan dini bahaya kebakaran kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, ditemukan beberapa hambatan yang menyebabkan partisipasi masyarakat melalui pembentukan SATWANKAR, dalam mengantisipasi, mencegah dan menanggulangi kebakaran serta bencana lainnya belum berjalan secara optimal.

1. Pembentukan SATWANKAR

SATWANKAR dan Sistem Ketahanan Lingkungan terhadap Kebakaran sebagai penyempurnaannya dianggap telah memenuhi persyaratan sebagai bentuk organisasi kebakaran lingkungan, hanya perlu peningkatan stimulasi dari dinas pemadam kebakaran dalam bentuk pembinaan terhadap organisasi yang telah terbentuk tersebut.

SATWANKAR yang telah terbentuk di kelurahan belum berjalan sesuai dengan harapan. Hal ini disebabkan beberapa anggota SATWANKAR merupakan penduduk musiman/ tidak tetap sehingga tiba-tiba dapat pindah rumah. Berdasarkan data yang diperoleh dari kelurahan di Kota Bandung, ternyata data anggota SATWANKAR di tiap kelurahan mengalami perubahan dari segi jumlah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No.	Tahun	Jumlah SATWANKAR	Keterangan
1	2016	2265	Terlaporkan
2	2017	1366	s.d 31 Maret 2017

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, 2017

Dalam proses pendataan anggota SATWANKAR di setiap kelurahan di Kota Bandung mempunyai beberapa hambatan, antara lain :

- Informasi anggota lama atau baru di SATWANKAR belum jelas.
- Data ganda anggota SATWANKAR dan linmas
- Transportasi petugas pengambil data minim

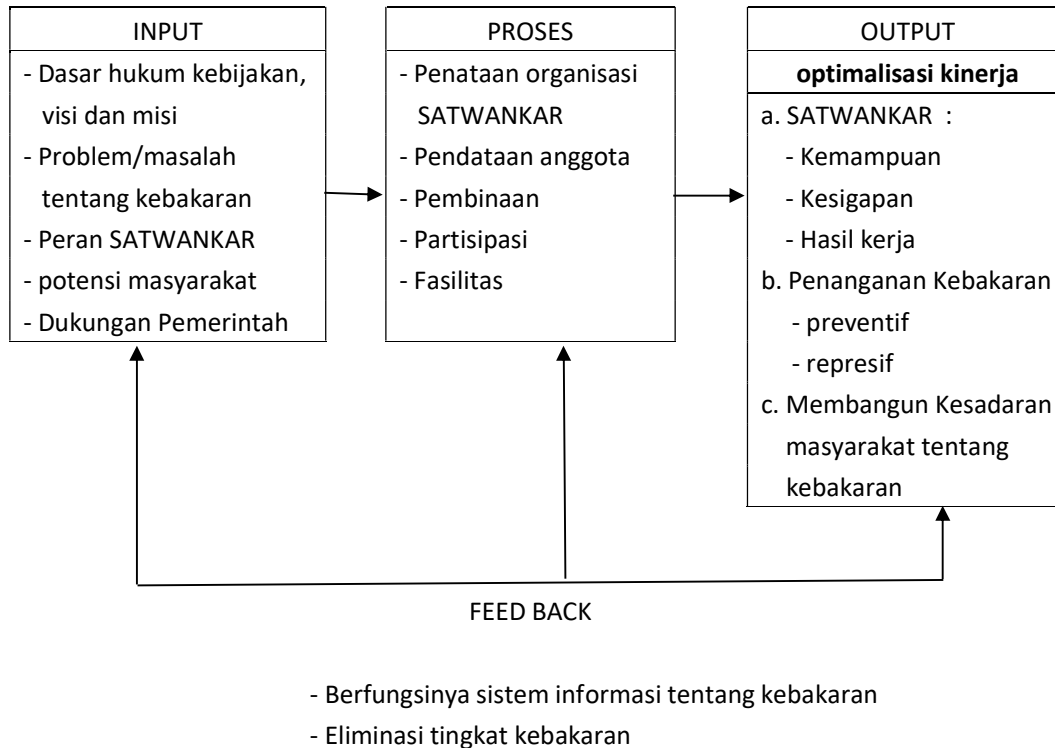
Hal lain yang menyebabkan aktivitas SATWANKAR belum optimal disebabkan pola rekrutmen anggota baru SATWANKAR masih belum jelas. Apabila ada anggota yang drop out yang disebabkan pindah tempat tinggal, anggota senior kesulitan melakukan kaderisasi, dikarenakan mereka menyadari pekerjaan pemadaman kebakaran berisiko tinggi sehingga ada ketakutan menerima anggota baru yang belum pernah mengikuti pelatihan.

2. Motivasi
Keterbatasan anggaran yang tidak dapat mendukung dalam proses pembinaan anggota SATWANKAR termasuk juga pengalokasian untuk insentif serta pengadaan sarana dan prasarana untuk penanggulangan bencana kebakaran.
3. Partisipasi Masyarakat
Budaya partisipasi masyarakat dalam mencegah kebakaran telah ada, tetapi belum didukung kebijakan program sosialisasi penanggulangan kebakaran secara periodik yang melibatkan masyarakat yang berpengalaman dalam penyusunan program penanggulangan kebakaran.
4. Belum adanya sistem atau pola jaringan komunikasi yang terintegrasi untuk memudahkan koordinasi antara aparat dengan masyarakat yang terkena bencana kebakaran

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka perlu upaya-upaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja SATWANKAR serta meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mengantisipasi, mencegah dan menanggulangi kebakaran

1. Perlu dilakukan pendataan ulang terhadap para anggota di tiap kelurahan. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui secara riil, jumlah anggota SATWANKAR yang ada di setiap kelurahan.
2. Perlu dilakukan kaderisasi keanggotaan SATWANKAR, ada beberapa orang anggota SATWANKAR di tiap kelurahan ternyata sudah tidak aktif dikarenakan pindah tempat tinggal.
3. Melaksanakan kegiatan sosialisasi kepada masyarakat serta melakukan pelatihan yang diadakan oleh DPPK kepada para anggota SATWANKAR secara periodik minimal 3 bulan sekali. Hal ini bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan para anggota SATWANKAR dalam mencegah dan menangani kebakaran serta bermanfaat untuk menilai aktivasi keanggotaan SATWANKAR di kelurahan.
4. Perlu dikaji kembali Surat Keputusan Walikota Bandung Nomor : 364/Kep.392-DPPK/2013 Tentang Pengangkatan satuan relawan kebakaran tingkat kelurahan se-kota Bandung. Berkaitan dengan kompensasi bagi para anggota SATWANKAR, di dalam Surat Keputusan Nomor : 364/Kep.392-DPPK/2013 Tentang Pengangkatan satuan relawan kebakaran tingkat kelurahan se-kota Bandung tidak menyinggung masalah kompensasi bagi para anggota SATWANKAR.
5. Berkaitan dengan keinginan adanya kompensasi dari tiap anggota SATWANKAR, perlu dipikirkan perubahan nama SATWANKAR. Konotasi SATWANKAR adalah keanggotaan secara sukarela, dimana para anggotanya bekerja secara sukarela tanpa mendapat insentif atau imbalan.
6. Perlu dibentuk forum penanggulangan kebakaran tingkat kota sebagai media komunikasi yang terdiri dari praktisi (birokrat), akademisi dan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka alur optimalisasi kinerja satuan relawan kebakaran (SATWANKAR) Kota Bandung dapat dilihat dari gambar sebagai berikut.



E. KESIMPULAN

Secara umum aparat kelurahan dan masyarakat menyatakan penting mempunyai tujuan pencegahan kebakaran bersama. Latar belakang tujuan yang penting tersebut adalah rasa kebersamaan yang kuat menghadapi bahaya kebakaran, persamaan persepsi kebakaran merugikan harta dan nyawa. Oleh karena itu pembentukan SATWANKAR merupakan suatu upaya dalam meminimalisir bencana kebakaran khususnya di lingkungan pemukiman masyarakat.

Keberadaan SATWANKAR di tingkat kelurah di kota bandung sampai saat belum dapat dioptimalkan dikarenakan berbagai faktor, seperti

1. Legitimasi keanggotaan kurang jelas, apa hak dan kewajiban serta tanggungjawab anggota, Karena sifatnya sukarela (*volunteer*), sehingga ikatan keanggotaan sangat longgar.
2. Kinerja SATWANKAR belum sepenuhnya optimal, karena selain masih terbatasnya sosialisasi juga tidak jelasnya insentif dan juga belum dilengkapi sarana, dan perangkat informasi yang dapat mempermudah pekerjaan mereka jika terjadi kebakaran.
3. Dari sisi kelembagaan kurang jelas garis komando/garis perintah “dari siapa kepada siapa” dalam menjalankan program kerja.
4. Masih minimnya pembinaan kepada para anggota SATWANKAR serta belum terbangunnya kesadaran masyarakat akan bahaya kebakaran.

Oleh karena itu, agar kinerja SATWANKAR dapat dioptimalkan, perlu upaya-upaya yang dilakukan, meliputi :

1. Pendataan ulang terhadap para anggota di tiap kelurahan. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui secara riil, jumlah anggota SATWANKAR yang ada di tiap kelurahan
2. Kaderisasi keanggotaan SATWANKAR, ada beberapa orang anggota SATWANKAR di tiap kelurahan ternyata sudah tidak aktif dikarenakan pindah tempat tinggal.
3. Melaksanakan kegiatan sosialisasi kepada masyarakat serta melakukan pelatihan yang diadakan oleh DPPK kepada para anggota SATWANKAR secara periodik minimal 3 bulan sekali.
4. Perlu dikaji kembali Surat Keputusan Nomor : 364/Kep.392-DPPK/2013 Tentang Pengangkatan satuan relawan kebakaran tingkat kelurahan se-kota Bandung. Dalam hal ini berkaitan dengan kompensasi bagi para anggota SATWANKAR. Di dalam Surat Keputusan Nomor : 364/Kep.392-DPPK/2013 Tentang Pengangkatan satuan relawan kebakaran tingkat kelurahan se-kota Bandung tidak menyinggung masalah kompensasi bagi para anggota SATWANKAR
5. Berkaitan dengan keinginan adanya kompensasi dari tiap anggota SATWANKAR, perlu dipikirkan perubahan nama SATWANKAR. Konotasi SATWANKAR adalah keanggotaan secara sukarela, dimana para anggotanya bekerja secara suka rela tanpa mendapat insentif atau imbalan.
7. Perlu dibentuk forum penanggulangan kebakaran tingkat kota sebagai media komunikasi yang terdiri dari praktisi (birokrat), akademisi dan masyarakat.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ach. Wazir Ws., *et al.*, ed., 1999 Panduan Penguatan Manajemen Lembaga Swadaya Masyarakat. Jakarta: Sekretariat Bina Desa dengan dukungan AusAID melalui Indonesia HIV/AIDS and STD Prevention and Care Project
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Jakarta Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Isbandi Rukminto Adi., 2007 Perencanaan Partisipatoris Berbasis Aset Komunitas: dari Pemikiran Menuju Penerapan. Depok : FISIP UI Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E., 2003 Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Schermerhorn, Hunt and Osborne, David, 1991 *Managing Organizational Behaviour*, Penerjemah Agus Dharma, Jakarta, Erlangga.
- Sedarmayanti. 1995 Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang P. 1999 Filsafat Administrasi. Jakarta : Gunung Agung
- Thoha, Miftah, 1997 Pembinaan Organisasi, Proses, Diagnosa dan Intervensi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Thoha, Nurianna, dan Hutapea, Parulian, 2008, Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
Winardi, 1999 Pengantar Manajemen Penjualan, Bandung, PT Citra Aditya Bakti