

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Tidak ada seorang manusia pun yang menginginkan hidupnya berada dalam tekanan, kesulitan, dan tidak bahagia, karena pada kenyataannya setiap manusia ingin selalu merasakan kesejahteraan dalam hidupnya. Kesejahteraan dalam hidup dapat berupa terpenuhinya kebutuhan fisik seperti memperoleh pangan, sandang, papan yang layak dan juga kebutuhan psikis (psikologis) seperti kesehatan, rasa aman, hubungan sosial hingga aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki oleh setiap manusia.

Seperti yang diungkapkan oleh Maslow (Munandar, 2001) dalam teori hierarki kebutuhan manusia yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, dimana ketika kebutuhan paling mendasar (fisiologis) manusia telah tercapai maka ia merasa puas dan akan menuju tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari suatu perilaku. Agar dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut menurut Anoraga (2009) manusia akan terdorong untuk melakukan serangkaian aktivitas terencana yaitu bekerja, karena melalui bekerja manusia dapat memperoleh pendapatan (gaji) yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Anoraga (2009) apabila individu dapat mencapai harapan dan tujuannya dalam bekerja maka akan muncul rasa puas, terutama dalam hal gaji. Namun, berdasarkan penyelidikan di beberapa negara barat, ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang memotivasi orang untuk bekerja. Sedangkan faktor yang paling utama adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik jabatan. Selain kedua faktor tersebut faktor mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri, kondisi kerja yang menyenangkan dan hubungan kerja yang baik juga tidak kalah penting dalam memotivasi karyawan. Bekerja akan memberikan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

Maka dapat disimpulkan berdasarkan pemaparan di atas bahwa individu bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial dan fisik saja, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis untuk mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan tidak saja tercermin dari kesehatan fisik dan mental, tetapi juga gambaran adanya keserasian dan keselarasan antara seseorang dengan pekerjaannya yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya (Rachmawati, 2008).

Petugas pemadam kebakaran adalah salah satu pekerjaan yang dapat dijadikan sebagai profesi oleh masyarakat di seluruh dunia. Pemadam kebakaran menjadi sangat penting keberadaannya di Indonesia karena kondisi wilayah Indonesia yang sering kali mengalami bencana alam dan kebakaran, baik yang terjadi pada bangunan pemukiman, bangunan umum maupun tempat lainnya. Sepanjang tahun 2011-2012 tercatat sekitar 261 kasus kejadian kebakaran di wilayah Kota Bandung yang menimpa bangunan pemukiman penduduk (Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung, 2013).

Petugas pemadam kebakaran adalah karyawan dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran dan penyelamatan (*rescue*). Selain terlatih untuk memadamkan api, menyelamatkan korban dari kebakaran, para petugas juga dilatih untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dan lain-lain.

Jika melihat deskripsi pekerjaannya, petugas pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang berbahaya dan memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Schuller (dalam Lestari, 2009) menyatakan beberapa jenis pekerjaan yang dikategorikan berisiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan meliputi pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, kontraktor, buruh bangunan, atau bahkan pekerja *cleaning service* yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan ini dianggap berisiko tinggi karena dapat menyebabkan luka ringan, luka sedang, luka parah, kecacatan bahkan kematian pada pekerjanya.

Para petugas pemadam kebakaran, mereka tidak hanya menghadapi bahaya api saja tetapi juga kemungkinan bahaya lain seperti bahan-bahan atau gas kimia beracun yang terhirup saat melakukan pemadaman, bertanggungjawab untuk menyelamatkan nyawa korban, harta benda dan tentunya nyawa petugas itu sendiri. Rawannya kecelakaan kerja saat bertugas merupakan salah satu risiko yang harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Namun, besarnya risiko yang harus ditanggung para karyawan tidak sebanding dengan fasilitas kerja dan keamanan kerja serta tidak adanya asuransi kecelakaan kerja yang memadai dari pihak Dinas. Hal ini dibenarkan oleh John Siregar yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung pada saat itu (*tribunnews.com*, 2011):

*“Meski sudah menyangkut status pegawai negeri sipil (PNS), 210 petugas pemadam kebakaran Kota Bandung tidak memiliki asuransi kecelakaan... dari 210 anggotanya, 150 orang bertugas di lapangan. Sudah tiga tahun ini mereka tidak ditanggung asuransi kecelakaan. Idealnya, para petugas tersebut menerima asuransi kecelakaan. Namun, selama ini mereka menerima fasilitas layaknya seperti yang diterima PNS lain, hanya Asuransi Kesehatan (ASKES). Fungsinya lebih kepada untuk pengobatan PNS dan keluarganya”.*

Keterangan ini senada dengan apa yang di sampaikan oleh salah satu staff Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung (2013) yang menyatakan bahwa selama ini apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, ASKES hanya mengcover sekitar 40% saja dari keseluruhan biaya pengobatan dan sisanya menjadi tanggungan dari petugas itu sendiri.

Berikut ini adalah data kebakaran di wilayah Kota Bandung setiap bulannya dari tahun 2009 – 2012:

Tabel 1.1 Data Kebakaran Di Wilayah Kota Bandung

| No | Bulan    | Tahun |      |      |      |
|----|----------|-------|------|------|------|
|    |          | 2009  | 2010 | 2011 | 2012 |
| 1  | Januari  | 5     | 6    | 9    | 7    |
| 2  | Februari | 7     | 9    | 10   | 12   |
| 3  | Maret    | 6     | 5    | 14   | 11   |
| 4  | April    | 9     | 10   | 10   | 8    |

|                         |           |            |            |            |            |
|-------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 5                       | Mei       | 8          | 4          | 9          | 13         |
| 6                       | Juni      | 3          | 4          | 5          | 5          |
| 7                       | Juli      | 14         | 13         | 9          | 13         |
| 8                       | Agustus   | 14         | 11         | 21         | 17         |
| 9                       | September | 25         | 9          | 18         | 23         |
| 10                      | Oktober   | 15         | 5          | 7          | 14         |
| 11                      | November  | 4          | 14         | 4          | 8          |
| 12                      | Desember  | 11         | 11         | 8          | 6          |
| <b>Jumlah Kebakaran</b> |           | <b>121</b> | <b>101</b> | <b>124</b> | <b>137</b> |

Sumber: Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung, Januari 2013

Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa jumlah kejadian kebakaran mengalami angka yang fluktuatif, hal ini disebabkan karena kebakaran tidak dapat diprediksi kapan akan terjadi.

Situs Pikiran Rakyat online melaporkan pada Senin 26 November 2012, hujan deras yang terjadi akhir-akhir ini tak menjamin Kota Bandung bebas dari ancaman kebakaran. Potensi kebakaran kebanyakan terpicu karena hubungan arus pendek selama turunnya hujan. Demikian kata Kepala Dinas Kebakaran Kota Bandung, Alwiansyah Nasution saat ditemui Balai Kota Bandung, Jalan Wastukencana Bandung, Minggu (26/11/12).

*"Selama Oktober-November terjadi sekitar 15-20 kasus kebakaran di Kota Bandung," ucapnya. Kendati sudah memasuki musim hujan, hubungan arus pendek masih menjadi penyebab dominan terjadinya kebakaran. "Kita menduga kebakaran terjadi karena konsleting listrik. Tetapi kalau kepastian penyebab, hal itu wilayah pemeriksaan kepolisian," katanya.*

Pada tahun 2012 hubungan arus pendek listrik menjadi penyebab utama kebakaran yang terjadi di wilayah Kota Bandung, kemudian disusul oleh kendaraan bermotor, gardu/tiang listrik, tempat sampah, kompor/gas, lampu (lampu tempel, lilin), dan rokok (Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung, 2013).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap beberapa petugas pemadam kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung (DPPK), terungkap bahwa dengan kondisi kerja yang berbahaya jaminan kecelakaan kerja dirasakan kurang memadai karena tidak adanya asuransi.

Para petugas Pemadam Kebakaran pun menyampaikan harapannya pada saat pergantian Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung bulan September 2012 yang lalu, terkait peningkatan kesejahteraan serta penambahan armada guna membantu kinerja petugas dilapangan. Mereka berharap peningkatan kesejahteraan tersebut dapat segera ditingkatkan sehingga petugas pun tidak merasa was-was saat melakukan tugas dilapangan yang sangat berisiko (<http://www.pjtv.co.id>, 2012).

Selain risiko tinggi yang dihadapi karyawan pada Bidang Pengendalian Operasi Pemadaman Petugas Kebakaran harus siap siaga selama 24 jam karena kebakaran tidak dapat diprediksi kapan terjadinya. Seperti pada saat Lebaran 2011 yang lalu semua anggota lapangan tidak dapat menikmati libur Lebaran. Kebijakan itu berlaku sejak H-3 sampai H+3 lebaran. Sebelum itu, para petugas diberi kesempatan untuk mengambil cuti secara bergiliran (inilah.com, 2011). Jadi bila diperlukan petugas pemadam kebakaran harus siap bekerja, walaupun sedang dalam keadaan lepas atau libur (Permen PU No. 20 Tahun 2009).

Tak jarang ketika bekerja petugas pemadam kebakaran mendapatkan lontaran caci maki dan emosi dari warga. Kondisi kepanikan di lokasi kebakaran juga dapat turut serta mengganggu konsentrasi pemadam saat bertugas memadamkan api.

Jika melihat deskripsi pekerjaan, jam kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran kondisi ini dapat menimbulkan *stress* dalam bekerja. Berdasarkan hasil survey di Amerika oleh Dow Jones (Charles, 2007) mengenai jenis pekerjaan yang banyak menimbulkan *stress*, pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran menduduki peringkat kedua sebagai pekerjaan yang *stressfull*. Maka dari itu untuk menghadapi kondisi pekerjaan yang *stressfull* dan tingginya risiko kecelakaan yang dihadapi saat bekerja perlu diperhatikan aspek psikologis dari para petugas pemadam kebakaran.

Cooper (dalam Lestari, 2009) juga berpendapat bahwa ada beberapa sumber stres kerja yaitu kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Jika

perusahaan memberikan perhatian yang khusus terhadap sumber stres ini, maka kondisi psikologis karyawan suatu perusahaan akan lebih terjaga, terpelihara dan sejahtera karena hal ini dapat memengaruhi perilaku mereka, pengambilan keputusan dan interaksi dengan rekan kerja, dan juga memengaruhi kehidupan keluarga dan sosial (Warr, 1990, 1978; Rasulzada, 2007).

Menurut penelitian Charles (2007) mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di Jakarta, kesejahteraan psikologis merupakan salah satu bagian dari moderator yang mengubah sumber-sumber stres bisa menjadi stres. Kesejahteraan yang dimaksud di sini adalah pengalaman realisasi diri atas keenam dimensi yang terdiri dari dimensi otonomi, hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan diri. Di mana kesejahteraan ini bisa saja berbeda pemenuhannya dari satu individu dengan individu lainnya. Semakin terpenuhi atau tingginya kesejahteraan psikologis individu yang bersangkutan maka semakin mampu individu tersebut mengembangkan kapasitas dirinya, sehingga dengan kondisi pekerjaan yang stres seperti apapun individu menjadi siap untuk menghadapinya.

Bekerja dapat membuat seseorang menjadi sakit dan bekerja juga dapat membuat seseorang menjadi bahagia, hal ini tergantung pada apa yang dilakukan dan bagaimana seseorang diperlakukan di tempat kerja. Pekerjaan yang bermanfaat, yang melibatkan hubungan baik dengan rekan kerja dan kesempatan merasakan rasa berprestasi secara teratur merupakan faktor kunci dalam *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) (Robertson & Cooper, 2011).

Warr pada tahun 1978 (dalam Kusumayanti, 2010) kesejahteraan psikologis merupakan keadaan yang dirasakan individu dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari. Menurut Warr kesejahteraan psikologis ini merupakan pembahasan keberadaan mental negatif seperti ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, kecemasan dan lain-lain sampai dengan pandangan positif seperti ketiadaan dari ketidakbahagiaan itu yang juga disebut sebagai mental yang positif. Menurut Warr pekerja dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih mempunyai performa kerja yang baik, tingkat absensi dan *turn over*, serta lebih fleksibel dalam situasi

kerja. Lebih lanjut lagi Warr (dalam Lestari, 2009) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam lingkungan bekerja, seperti terlindunginya keselamatan pekerja dan kesempatan untuk mencapai karir tertentu akan berhubungan dengan *well-being* seseorang.

Sedangkan menurut Ryff (1989) kesejahteraan psikologis adalah penilaian atas evaluasi seseorang terhadap pengalaman dan kualitas kehidupannya. Tingkat kesejahteraan psikologis seseorang berkaitan dengan tingkat pemungisian positif yang terjadi dalam hidup orang tersebut. Ryff menawarkan model multidimensi dari 6 dimensi yang berbeda tentang kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan perkembangan pribadi. Menurut Ryff kesejahteraan psikologis seseorang akan berkaitan dengan *psychological functioning* atau kemampuan berfungsi secara psikologis dengan baik. Ketika kondisi kesejahteraan psikologis seseorang baik maka *psychological functioning* orang tersebut akan baik pula.

Berdasarkan kedua pandangan di atas, kesejahteraan psikologis merupakan evaluasi individu sebagai hasil pemaknaan dari pengalaman hidupnya sehingga individu dapat berfungsi secara baik dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dengan kesejahteraan psikologis seseorang dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan kondisi yang baik, mempunyai kepuasan hidup, bahagia, dan terbebas dari gejala-gejala depresi.

Penelitian Horn pada tahun 2004 menjelaskan bahwa bila tingkat kesejahteraan psikologis diaplikasikan dalam bidang pekerjaan maka akan berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, pencapaian target-target dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja serta penguasaan lingkungan kerja (Horn, 2004).

Hal-hal di atas menunjukkan bahwa keberadaan dan peran seorang petugas pemadam kebakaran sangatlah penting dengan segala beban kerja dan risiko yang harus dihadapi. Maka setiap petugas haruslah memiliki kondisi psikologis yang baik dapat merasa nyaman, aman dan sejahtera sehingga dapat bekerja dengan segala potensi yang dimiliki oleh dirinya. Kondisi psikologis yang dimaksud adalah kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis dapat menggambarkan

seberapa positif seorang individu menghayati dan menjalani fungsi-fungsi psikologisnya (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995).

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan kesejahteraan psikologis petugas pemadam kebakaran yang bertugas untuk menanggulangi kebakaran dengan risiko kerja yang tinggi. Studi pendahuluan yang dilakukan memberikan gambaran secara umum mengenai kesejahteraan psikologis pada petugas pemadam kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.

Kesejahteraan psikologis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis yang merupakan evaluasi individu sebagai hasil pemaknaan dari pengalaman hidupnya sehingga individu dapat berfungsi secara baik dengan segala potensi yang dimiliki.

Kesejahteraan psikologis ini dapat dilihat dari 6 dimensi, yaitu: (1) penerimaan diri meliputi evaluasi diri serta menerima kekuatan dan kelemahan diri; (2) hubungan positif dengan orang lain meliputi hangat dan percaya dengan orang lain serta empati dalam menjalin hubungan; (3) otonomi meliputi dapat menentukan nasib sendiri, mampu melawan tekanan sosial, dan mampu mengatur perilaku dengan standar pribadi; (4) penguasaan lingkungan meliputi menguasai dan mengontrol lingkungan serta mampu memilih situasi/lingkungan kondusif untuk mencapai tujuan; (5) tujuan dalam hidup meliputi memiliki tujuan terarah dan dapat memaknai hidup; (6) perkembangan pribadi meliputi kemauan untuk tumbuh dan mengembangkan potensi, penambahan pengetahuan dan efektivitas diri dari waktu ke waktu serta terbuka pada pengalaman baru.

## **C. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:



1. Bagaimanakah profil Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung?
2. Bagaimanakah profil jabatan Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung?
3. Bagaimanakah kesejahteraan psikologis Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan data empirik tentang:

1. Deskripsi Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung
2. Deskripsi profil jabatan Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung
3. Deskripsi kesejahteraan psikologis Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, pengetahuan dan dapat berkontribusi terhadap pengembangan bidang ilmu psikologi khususnya penelitian mengenai kesejahteraan psikologis Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya kesejahteraan psikologis bagi Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung, sehingga subjek memiliki kondisi psikis yang baik, dapat merasakan dirinya berfungsi secara penuh, bertanggung jawab, berkembang dan tumbuh dalam menjalankan profesinya.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat memberikan deskripsi lebih jelas mengenai kondisi kesejahteraan psikologis Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung,

sehingga dapat dijadikan masukan sebagai salah satu usaha meningkatkan kesejahteraan psikologis pemadam kebakaran.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai kesejahteraan Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung untuk melakukan penelitian selanjutnya dibidang yang sama.

#### **F. Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur organisasi skripsi dari Bab I sampai Bab V dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan, berisi tentang uraian pendahuluan dan merupakan bagian awal dari skripsi. Pendahuluan berisi tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi. Kemudian Bab ini juga menjelaskan alasan mengapa kesejahteraan psikologis Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung dipilih menjadi topik dalam skripsi ini.
2. BAB II Kajian Pustaka, berisi penjelasan mengenai konsep kesejahteraan psikologis, konsep pemadam kebakaran dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dengan demikian pembaca akan terlebih dahulu memiliki pemahaman mengenai kesejahteraan psikologis dan pemadam kebakaran, sebelum mendapatkan penjelasan mengenai deskripsi kesejahteraan psikologis Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.
3. BAB III Metode Penelitian, berisi tentang penjabaran rinci dari desain dan metode penelitian yang digunakan termasuk di dalamnya seperti prosedur penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, lokasi dan subjek penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data, serta teknik pengujian keabsahan data.
4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang pemaparan hasil dan pembahasan data penelitian. Dalam bab ini akan ditemukan penjelasan

tentang bagaimana kesejahteraan psikologis Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung yang diteliti.

5. BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi, berisi tentang uraian kesimpulan dari seluruh bagian skripsi. Selain itu, akan dipaparkan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung serta peneliti selanjutnya.

