

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Kebakaran merupakan proses kimia yaitu reaksi antara bahan bakar dengan oksigen dari udara atas bantuan sumber panas. Ketiga unsur api tersebut dikenal sebagai segitiga api. Bencana kebakaran sendiri selalu melibatkan bahan mudah terbakar dalam jumlah besar baik yang berbentuk padat seperti kayu, kertas atau kain maupun bahan cair seperti bahan bakar dan bahan kimia (Ramli, 2010).

Kebakaran dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor manusia, faktor teknis. Faktor manusia disini merupakan faktor atau penyebab yang berasal dari manusia itu sendiri yang kurang peduli terhadap keselamatan dan bahaya kebakaran. Sementara faktor teknis sendiri terbagi menjadi tiga yaitu, proses fisik yang diakibatkan kenaikan suhu atau timbulnya bunga api. Proses kimia yang terjadi ketika pengangkutan bahan-bahan kimia, penyimpanan dan penggunaan tanpa memperhatikan petunjuk. Terakhir adalah faktor alam dimana kebakaran mampu terjadi akibat petir dan gunung meletus, sehingga menyebabkan kebakaran hutan dan perumahan-perumahan.

Surabaya sendiri merupakan kota yang padat penduduk. Populasi penduduk di Surabaya sampai bulan Juli sebanyak 2.814.651 jiwa. (Dispenduk, 2014). Hal tersebutlah yang membuat surabaya menjadi kota terbesar kedua setelah jakarta.

Banyaknya penduduk dan semakin berkembangnya industri di Surabaya membuat daerah Surabaya menjadi rawan kebakaran.

Tahun 2007 sebanyak 535.500 kasus kebakaran yang telah terjadi di 50 negara bagian Amerika Serikat menurut *National Fire Protection/NFPA* (Shafwani, 2012). Sementara pada tahun 2008 telah terjadi sebanyak 515.000 kasus kebakaran (Ramli, 2010). Surabaya sendiri telah banyak kasus kebakaran yang terjadi, hal tersebut mampu dilihat dari sepanjang tahun 2012 pada bulan Januari–November terdapat 521 kasus kebakaran yang terjadi. Kasus tersebut terdiri dari 105 kasus kebakaran industri, 250 kasus kebakaran alang-alang, 27 kasus kebakaran transportasi dan pada bulan November sebanyak 52 kasus kebakaran yang terjadi (Handayani, 2012)

Tahun 2013 tepatnya pada bulan Januari–Oktober kasus kebakaran di Surabaya telah mencapai 397 kasus kebakaran yang mayoritas disebabkan oleh arus pendek. Sementara itu, kejadian mulai bulan Januari tahun 2014 telah mencapai sebanyak 45 kasus yang juga sebagian besar disebabkan oleh arus pendek (Oratmagun, 2014 dalam *Republika*, 2014). Intensitas kebakaran di tahun 2014 ini pun masih terus meningkat, sampai pada bulan April kebakaran yang telah terjadi di Surabaya sebanyak 89 kebakaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebakaran akan sering terjadi karena musim kemarau ataupun musim hujan (Oratmagun, 2014 dalam *Harian Birawa*, 2014).

Adapun lembaga yang berwenang untuk mengatasi kebakaran yang terjadi di atas adalah institusi pemadam kebakaran. Kewenangan umum institusi pemadam kebakaran dalam memadamkan kebakaran tercantum pada *The Fire*

*Service Acts* dan peraturan menteri pekerjaan umum NO.20/PRT/M/2009 yang mempersyaratkan tugas pemadam kebakaran bekerja dengan efisien dan terorganisasi untuk memastikan pasokan air yang mencukupi untuk memadamkan kebakaran dan memberikan hak kepada petugas pemadam kebakaran untuk memasuki gedung-gedung yang dicurigai sedang mengalami kebakaran (Ridley, 2008)

Bekerja sebagai pemadam kebakaran juga memiliki kelebihan dan kekurangan, kelebihan ketika menjadi seorang pemadam kebakaran yaitu memiliki kebanggaan tersendiri karena telah mampu menyelamatkan nyawa orang lain. Sementara kekurangan sebagai petugas pemadam kebakaran ialah pekerjaan ini memiliki tingkat stress yang cukup tinggi hal tersebut disebabkan karena kejadian kebakaran yang tidak mampu diperkirakan sebelumnya sehingga para petugas dituntut untuk selalu siaga dan bertugas sehingga petugas pemadam kebakaran juga memiliki waktu yang sedikit untuk berkumpul dengan keluarga (Rini, 2012).

Berdasarkan penelitian Andriyan (2011) yang bertempat di dinas pemadam kebakaran surabaya, pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang mengandung resiko kerja sangat tinggi, yaitu berupa kecelakaan kerja yang berakibat fatal seperti cacat permanen bahkan kematian. Selain itu, saat menjalankan tugas di lapangan pasukan pemadam kebakaran juga sering mengalami gangguan-gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja yang memiliki bahaya tinggi. Dari penelitian terhadap dampak resiko kecelakaan kerja pada anggota pemadam kebakaran,

diketahui bahwa jabatan anggota regu memiliki tingkat resiko tinggi, kemudian disusul dengan komandan regu, supir pemadam dan staff operasional (Andriyan, 2011).

Angka kematian sendiri pada pemadam kebakaran tahun 2008 berjumlah 120 orang (3,86%), tahun 2009 sebanyak 91 orang (2,97%) yang tewas dan pada 2010 berjumlah 87 orang (2,78%). Angka kematian tersebut diantaranya disebabkan oleh kelelahan akibat aktivitas fisik yang terlalu berat, kecelakaan kendaraan, tersesat dan terjebak dalam bangunan yang terbakar, jatuh dari ketinggian serta adanya gangguan kesehatan seperti sesak nafas dan serangan jantung (US FIRE Administration, 2011). Sementara pada tahun 2011-2012 terdapat 158 petugas yang tewas saat bertugas. (Anonim, 2013 dalam Plasadana, 2013). Petugas pemadam dituntut untuk bekerja selama 48 jam dan hal tersebut yang memicu kelelahan dan ketidak stabilan emosi (Rahmandyaz, 2013)

Saat ini, jumlah personil pemadam kebakaran (PMK) Surabaya masih belum ideal. Satu regu di PMK Surabaya masih terdiri 4-5 orang, sedangkan standarnya satu regu berjumlah 6 orang. Informasinya, kekuatan personil PMK saat ini sebanyak 413 yang tersebar di seluruh pos PMK. Di Surabaya ada 13 pos PMK, terdiri dari UPTD 1 sampai 5. Kinerja pos-pos tersebut ditopang dengan 8 pos pembantu, yaitu Pos Pegirian, Pos Menur, Pos Bulak, Pos Kalirungkut, Pos Sukolilo, Pos Jambangan, Pos Pakal dan Pos Kandangan. Sedangkan jumlah unit mobil damkar hingga saat ini sebanyak 54 unit.(Windhi, 2013 dalam Centroone, 2013))

Berdasarkan data jumlah kebakaran di Surabaya yang meningkat, namun tidak diiringi dengan pelayanan yang cepat dan memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti, (2010) mengungkapkan harapan konsumen terhadap layanan pemadam kebakaran Surabaya dibandingkan dengan layanan actual yang diberikan oleh pemadam kebakaran terdapat perbedaan signifikan yang berarti layanan yang diberikan masih jauh dari harapan masyarakat. Pelayanan yang cepat dan memuaskan tersebut dipengaruhi salah satunya oleh jumlah personil di bawah standar seharusnya yaitu sedangkan standarnya satu regu berjumlah 6 orang (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum NO.20/PRT/M/2009). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan purbowo, komandan pleton (2014), sebagai berikut:

*“Banyaknya kasus-kasus kebakaran dan kurangnya tenaga kerja dalam bidang pelayanan kebakaran itu sendiri berdampak pada permintaan tenaga kerja menjadi semakin tinggi dari tahun ke tahun. Sehingga pemerintah menyiasati kekurangan tersebut dengan memindahkan orang-orang dari dinas lain seperti dinas kebersihan untuk ditugaskan menjadi petugas pemadam kebakaran ujar (Purbowo, 2014)”*

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seharusnya dinas pemadam kebakaran Surabaya menambah personilnya untuk memperbaiki pelayanannya.

Melihat resiko pekerjaan sebagai pemadam kebakaran sangat besar, dapat diasumsikan bahwa untuk menjadi seorang petugas pemadam kebakaran seharusnya memiliki makna kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Makna kerja sendiri adalah sesuatu yang penuh arti, berharga dan berguna (Bastaman, 1996). Makna kerja dalam prespektif psikologi sendiri berakar dalam pandangan subjektif individu terhadap pengalaman kerja dan interaksi (Baumiester, 1991).

Seteger dan Dik (2009) mengungkapkan bahwa pekerjaan merupakan sumber yang penting dari makna kehidupan seseorang secara keseluruhan. hal tersebut dikarenakan sebagian waktu manusia dihabiskan untuk bekerja dan dengan makna yang dimilikinya mampu membuat seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas. Dengan bekerja juga akan memberikan makna tertentu bagi mereka yang melakukannya ( Bussines Service Limited, 2008) .

Makna kerja sendiri mampu digunakan sebagai salah satu motivasi yang mendasari beberapa kegiatan yang dilakukan oleh manusia, salah satunya yaitu bekerja. Bila makna kerja yang dimiliki oleh seseorang telah terpenuhi akan membuat seseorang merasa bahagia. namun sebaliknya, jika makna kerja yang dimiliki oleh seseorang tidak terpenuhi maka akan membuat seseorang merasa kecewa dan sedih yang kemudian menyebabkan rasa terbebani (Bastaman, 1996).

Maka berdasarkan hal di atas, dapat dikatakan bahwa ketika seseorang telah menemukan makna lain dalam pekerjaannya, tetap akan terdapat orang-orang yang akan memilih untuk terus bekerja meskipun telah memiliki banyak uang. sehingga, bekerja yaitu melakukan sesuatu aktivitaas yang bermakna (Brief dan Nord, 1990 dalam Morin, 2008). Menurut Meko (2012) jika seseorang sedang melakukan pekerjaan yang bermakna, sebenarnya mampu dikatakan bahwa ia sedang mengembangkan identitas, nilai dan martabatnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia sebagai makhluk pekerja yang terus berusaha membuat hidupnya lebih baik, yang memahami apa yang dilakukan dan juga dikerjakan.

Memiliki makna dalam bekerja juga merupakan hal yang penting bagi seorang petugas pemadam kebakaran, hal tersebut juga mampu membuat seseorang yang bekerja sebagai pemadam kebakaran akan merasa senang dan tidak terbebani dengan pekerjaannya yang sangat beresiko. Selain itu, dengan memiliki makna dalam bekerja sebagai pemadam akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para petugas, serta mampu membuatnya bertahan dalam bekerja.

Selain memiliki makna kerja, seseorang yang berkerja sebagai petugas pemadam kebakaran diasumsikan bahwa nilai-nilai pribadi juga berperan sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Nilai itu sendiri juga merupakan salah satu sumber makna kerja. Secara umum, nilai memiliki peranan penting dan yang paling utama nilai berhubungan dengan semua aspek pada perilaku ( Schwartz dan Smith, 1997).

Menurut Schwartz dan Bilsky (1997 dalam Schwartz dan Smith, 1997) menyatakan bahwa nilai berkaitan dengan lingkungan dan budaya dimana seseorang berada. Sehingga, berdasarkan pengertian di atas mampu dilihat bahwa nilai memiliki peranan penting dalam individu yang mampu mempengaruhi sikap dan perilakunya.

Schwartz (2010) mengungkapkan terdapat 10 domain nilai yang berhubungan dengan tujuan utama individu, yang kemudian dibagi kedalam 4 dimensi besar yaitu *self-transcendence* yaitu menekankan pada penerimaan bahwa manusia pada dasarnya sama dan memperjuangkan kesejahteraan bersama, *openness to change* yaitu mengutamakan pikiran dan tindakan independen yang berlawanan dengan batasan-batasan terhadap tingkah laku, *self-enhancement*

yaitu mengutamakan pencapaian kesuksesan individual dan dominasi terhadap orang lain, dan *conservativ* yaitu mengutamakan batasan-batasan terhadap tingkah laku, ketaatan terhadap aturan tradisional dan hubungan terhadap stabilitas.

Sepuluh domain nilai menurut Schwartz, (2010) adalah *power* kebutuhan individual akan dominasi dan kontrol diidentifikasi melalui motif sosial, *achievement* keberhasilan pribadi dengan menunjukkan kompetensi sesuai standard sosial, *hedonism* mengutamakan kesenangan dan kepuasan untuk diri sendiri, *stimulation* berasal dari kebutuhan organisme dan rangsangan untuk menjaga aktivitas seseorang agar tetap pada tingkat yang optimal, *security* mengutamakan keamanan, harmoni dan stabilitas masyarakat, hubungan antar manusia dan diri sendiri, *self-direction* pikiran dan tindakan tidak terikat atau mandiri seperti memilih, menciptakan dan menyelidiki, *conformity* merupakan batasan tingkah laku serta dorongan individu yang dianggap tidak sejalan dengan harapan, *benevolance* tipe ini lebih kepada orang lain yang dekat dengan interaksi sehari-hari, *universalism* mengutamakan penghargaan, toleransi, memahami orang lain dan perlindungan pada kesejahteraan, *tradition*. Sebagian besar diambil dari agama, keyakinan dan norma dalam bertingkah laku.

Seseorang yang memiliki nilai-nilai pribadi tertentu mampu membentuk perilaku-perilaku yang dilakukan, sehingga dengan berperilaku yang baik tersebutlah pada akhirnya juga mampu membuat seseorang menemukan makna dalam bekerja. Berdasarkan hal-hal di atas yang mendasari peneliti untuk mengkaji tentang bagaimana nilai-nilai pribadi dan makna kerja yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran.



## 1.2. Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, yaitu untuk mengetahui nilai-nilai pribadi dan makna kerja yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran, maka dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Nilai-nilai pribadi apa yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja sebagai pemadam kebakaran ?
2. Bagaimana seseorang pemadam kebakaran memaknai pekerjaannya ?

## 1.3. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Bekerja bukanlah sebagai rutinitas atau hal-hal yang biasa, bekerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan dan menemukan makna kerja. Saat ini, topik mengenai makna kerja sendiri sebenarnya telah banyak digunakan oleh peneliti-peneliti baik dalam negeri maupun luar negeri.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis dalam melakukan penelitian dirangkum sebagai berikut, yang pertama adalah penelitian tentang makna kerja suatu studi etnografi abdi dalem keraton ngyogyakarta. Penelitian ini dilakukan oleh Nurani Anshori pada tahun 2012. Penelitian ini dilakukan untuk menggali makna kerja dalam konteks budaya jawa atau melihat bagaimana perspektif masyarakat jawa dalam memaknai pekerjaannya. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yang ditentukan secara purposif sesuai dengan acuan penentuan informan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis etnografis yang menghasilkan bekerja sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencari ketenangan,

Referensi penulis selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Astri Yuliani pada tahun 2009 dengan judul Makna kerja pada Rescuer SAR Surabaya. Penelitian ini melihat bagaimana gambaran makna dari suatu profesi yang memiliki resiko. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jumlah subjek sebanyak tiga orang. Penelitian tersebut menggunakan teori Wrzeniewski dan memiliki hasil bahwa orang yang bekerja sebagai SAR merupakan caling.

Banyaknya topik makna kerja yang dikaji oleh beberapa peneliti-peneliti sebelumnya tidak mengecilkkan niat penulis untuk melakukan penelitian mengenai makna kerja. Akan tetapi penelitian yang akan dilakukan oleh penulis merupakan penelitian yang berbeda atau belum pernah digunakan sebelumnya. Selain partisipan yang digunakan oleh penulis merupakan partisipan yang memiliki pekerjaan bermakna, yaitu petugas pemadam kebakaran penulis menambahkan satu aspek yang ingin diteliti yaitu nilai pribadi.

Nilai pribadi merupakan suatu keyakinan yang unik dan pribadi. Selain itu makna dan nilai pribadi yang dimiliki oleh setiap orang berbeda satu sama lain. Penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran dan bagaimana mereka memaknai pekerjaannya tersebut.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja sebagai pemadam kebakaran dan bagaimanakah mereka yang bekerja sebagai pemadam kebakaran memaknai pekerjaannya.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun penjelasannya sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi yang mampu digunakan dalam mengembangkan penelitian psikologi industri dan organisasi mengenai nilai-nilai pribadi dan pemaknaan terhadap pekerjaannya.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi individu :

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi individu yang akan memilih bekerja sebagai pemadam kebakaran

Bagai organisasi :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pekerjaan pemadam kebakaran kepada masyarakat luas, khususnya pada generasi muda, sehingga diharapkan penelitian ini mampu menjaring para generasi muda yang memiliki potensi dan keinginan untuk menjadi pemadam kebakaran.