

Tersedia Online di <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/JAMS>
Print - 2776-3072, Online - 2776-3064

Peningkatan Kapasitas Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) di Kelurahan Pucangsawit Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Joko Pramono^{1*}, Joko Suranto²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia
*masjepe69@gmail.com

Abstract: Capacity building in modern organizations is an unavoidable necessity. Capacity development is one of the strategies that can be carried out in achieving organizational goals and to enable organizations to grow stronger in achieving their goals and missions. Capacity building within the organization of the Community Protection Unit (Satlinmas) is also a necessity. This is related to the existence of Satlinmas members as personnel who are expected to be able to carry out an auxiliary role in the implementation of community protection. One of the important capacities possessed is related to disasters, related to early detection of potential disasters, to the role of assistance that can be carried out in first aid in disaster events. Looking at the development and dynamics of the City of Surakarta, it is proper to have a Satlinmas with a capable capacity. Thus, support for the implementation of community protection can be optimal. So the need for human resource capacity development in Satlinmas must be carried out. This capacity development must be able to meet the needs of Satlinmas members in carrying out their duties. To achieve these goals, it is necessary to formulate several aspects in order to map the portion of human resource development needed. Aspects of capacity building at the individual level that emphasize human resources at Satlinmas, include several aspects in the form of: knowledge and competence; training; work ethic; recruitment, termination and utilization; Payroll; and workplace conditions.

Keywords: *Capacity building, Satlinmas, HR Capacity.*

Abstrak : Pengembangan kapasitas dalam organisasi modern merupakan kebutuhan yang tak terhindarkan. Kebutuhan ini menjadi salah satu strategi pencapaian tujuan organisasi yang memungkinkan organisasi tumbuh lebih kuat mencapai tujuan dan misi yang dimilikinya. Pengembangan kapasitas merupakan strategi yang dijalankan dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsivitas kinerja keseluruhan organisasi. Peningkatan kapasitas di lingkungan organisasi Satuan Perlindungan masyarakat (Satlinmas) juga menjadi kebutuhan. Hal ini terkait dengan keberadaan anggota Satlinmas sebagai personil yang diharap mampu menjalankan peran bantu dalam penyelenggaraan perlindungan masyarakat. Salah satu kapasitas penting yang dimiliki adalah terkait dengan kebencanaan, terkait deteksi dini potensi bencana, hingga peran bantu yang bisa dilakukan dalam pertolongan pertama pada kejadian bencana. Melihat pada perkembangan dan dinamika Kota Surakarta memang selayaknya memiliki Satlinmas dengan kapasitas yang mumpuni. Dengan demikian, dukungan terhadap penyelenggaraan perlindungan masyarakat dapat optimal. Sehingga kebutuhan untuk pengembangan kapasitas SDM dalam Satlinmas harus dilakukan. Pengembangan kapasitas ini harus mampu memenuhi kebutuhan dari anggota Satlinmas dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, perlu dirumuskan beberapa aspek guna memetakan porsi pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Aspek pengembangan kapasitas pada level individu yang ditekankan pada sumber daya manusia pada Satlinmas, meliputi beberapa aspek

berupa: pengetahuan dan kompetensi; pelatihan; etika kerja; perekrutan, pemutusan dan pemanfaatan; Penggajian; dan kondisi tempat kerja.

Kata Kunci : Pengembangan kapasitas, Satlinmas, Kapasitas SDM

ANALISIS SITUASI

Di Indonesia, perlindungan sipil ini populer dengan sebutan perlindungan masyarakat. Kegiatan perlindungan masyarakat secara khusus dipegang oleh Satlinmas (Satuan Perlindungan Masyarakat). Satlinmas inilah yang berperan dalam mendukung penciptaan good governance. Satlinmas untuk menjalankan fungsinya, perlu untuk senantiasa mendapatkan peningkatan kapasitas. Perlindungan masyarakat memandang peningkatan kapasitas anggota satlinmas sebagai proses peningkatan kemampuan dan keterampilan anggota Satlinmas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi, yang dilakukan dengan jalan peningkatan pengetahuan, keterampilan, pembentukan sikap dan perilaku serta kemampuan anggota Satlinmas (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat, 2014; Permendagri No 49 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat, 2017).

Sejarah pertahanan sipil pada masa penjajahan menjadi cikal bakal pertahanan dan keamanan, berupa Hansip atau Satlinmas. Hansip (Pertahanan Sipil) merupakan lembaga yang digolongkan dalam bentuk lembaga paramiliter. Sejarah keberadaan Hansip di Indonesia lekat kaitannya dengan Perlindungan Masyarakat (Linmas), yang memakan periode panjang. Sejarah Linmas berlangsung hampir bersamaan dengan usia kemerdekaan Republik Indonesia, baik dalam tataran universal maupun nasional. Secara formal, Linmas memiliki hari jadi yang diperingati tiap 19 April. Awal mula pembentukan Hansip, didasarkan pada dua tujuan, yakni untuk komponen khusus pendukung Tentara Nasional Indonesia (TNI) dalam kondisi perang, serta berguna untuk menangani bencana. Di dalam konteks ini, dapat dicermati bahwa Hansip seolah merupakan bagian atau *underbouw* TNI. Meski kenyataannya, Hansip lebih menekankan pada misi yang dibawanya, yakni tetap melindungi hak-hak masyarakat sipil dan aset-aset yang dimiliki ketika berada dalam situasi perang atau ketika masyarakat menghadapi bencana. Hal ini sejalan dengan isi yang ada dalam *Protocols Additional to the Geneve Conventions of 12 August 1949, dan Resolutions of the Diplomatic Conference (Extracts from the Final Act of the Diplomatic Conference: Geneve 1970)*.

Perubahan organisasi yang berwenang membina Hansip dimulai pada tahun 1962 yaitu dengan diterbitkan Keputusan Wakil Menteri Pertama Urusan Pertahanan atau Keamanan Nomor MI/ A/ 72/ 62 Tanggal 19 April 1962 tentang Peraturan Pertahanan Sipil, yang menjelaskan bahwa pembinaan Hansip berada di bawah Menhankam atau

JURNAL ABDIMAS SERAWAI VOL 2 No 1, APRIL 2022

Panglima ABRI. Tahun 1972 terbit Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 1972 tentang Pembinaan Hansip, dengan kewenangan pembinaan Hansip di bawah Menteri Dalam Negeri. Dikaitkan dengan keluarnya Keppres No 56 Tahun 1976 tentang Pertahanan Sipil, tugas Hansip belum berubah karena dalam Keppres tersebut dijabarkan bahwa tugas Hansip dikhususkan dalam memberikan tugas pembantuan dan penguatan pelaksanaan Pertahanan Keamanan Nasional (Hankamnas) terutama pada bidang perlindungan masyarakat. Hal ini tidak lepas dari kondisi ketahanan negara yang sudah stabil, sementara situasi internal negara mengalami dinamika yang berpotensi mengganggu keamanan, misalnya gesekan sosial antar warga masyarakat, menajamnya sifat individualistis, menipisnya modal sosial serta potensi munculnya bencana sosial dan sebagainya.

Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 061/847/SJ tanggal 5 April 2000 tentang Penataan Perangkat Daerah, disebutkan bahwa nomenklatur Kantor Markas Wilayah Pertahanan Sipil menjadi Kantor Perlindungan Masyarakat, kemudian sebutan organisasi Hansip berubah menjadi organisasi Perlindungan Masyarakat (Linmas), berada di bawah pengawasan Bupati/ Walikota dan Gubernur pemerintah daerah. Hal ini kemudian ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, yang menyatakan bahwa perlindungan masyarakat adalah urusan wajib sebagai bagian dari kewenangan pemerintah daerah (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja, 2018; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, 2004).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 menjadi dasar bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) ditempatkan sebagai perangkat daerah dengan tugas untuk menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Tugas-tugas penyelenggaraan perlindungan masyarakat yang dilaksanakan oleh Satpol PP akan melibatkan masyarakat. Berbagai Undang-Undang terkait penyesuaian dan perubahan Hansip menjadi Satlinmas ini selanjutnya ditindaklanjuti oleh pemerintahan daerah. Salah satu Pemda yang dengan segera merespon penyelenggaraan perlindungan masyarakat ini adalah Pemerintah Daerah Kota Surakarta. Kota Surakarta sendiri pernah menolak pembubaran Hansip. Tapi pada akhirnya tetap mendukung regulasi Satlinmas dengan melakukan beberapa penyesuaian agar tidak serta merta mengabaikan personil Hansip yang telah lama mengabdikan bagi pemerintah. Regulasi dari pusat menjadi dasar untuk segera menata ulang dan mentransformasikan Hansip menjadi Satlinmas di tingkat Kota Surakarta.

Dukungan regulasi terbaru terkait Satlinmas di Kota Surakarta diwujudkan dalam Peraturan Daerah (Perda) Kota Surakarta Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat. Perubahan Hansip menjadi Satlinmas sendiri telah dilakukan sebelum Perda tersebut. Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa penyelenggaraan perlindungan masyarakat bisa dijalankan dengan pengorganisasian dan pemberdayaan masyarakat. Selanjutnya, penyelenggaraan pengorganisasian dan pemberdayaan masyarakat dilakukan dengan membentuk Satuan Perlindungan Masyarakat atau Satlinmas.

Kurang optimalnya Satlinmas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya menurut penulis sangat terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh para anggota Satlinmas. Kompetensi yang belum cukup memadai akan tampak pada kinerja satlinmas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan kapasitas SDM untuk mendukung tugas-tugas Satlinmas.

Peningkatan kapasitas Satlinmas sangat tergantung pada upaya-upaya pemberdayaan terhadap Satlinmas itu sendiri. Pemberdayaan Satlinmas harus disinergikan dengan tugas-tugas yang terkait penanganan bencana, pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, ketentraman, kegiatan sosial kemasyarakatan termasuk pengamanan pemilihan umum dan Pilkada.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, perlu dirumuskan beberapa aspek guna memetakan porsi pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Aspek pengembangan kapasitas pada level individu yang ditekankan pada anggota Satlinmas, meliputi beberapa aspek berupa: pengetahuan dan pelatihan; etika kerja; perekrutan, pemutusan dan pemanfaatan anggota Satlinmas.

METODE DAN TEKNIS KEGIATAN

Setiap kegiatan yang kita lakukan tentunya mempunyai tujuan, manfaat, target dan luaran. Pada kegiatan ini, pengabdian masyarakat yang dilakukan bertujuan untuk dapat mencapai: Peningkatan kapasitas Satlinmas ketika melaksanakan berbagai tugas yang diembannya dalam membantu penanggulangan bencana, penanganan keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat, pemeliharaan ketentraman, penanganan keamanan, serta mewujudkan ketertiban dalam penyelenggaraan Pemilu dan Pilkada, kegiatan sosial kemasyarakatan dan kegiatan pertahanan negara di kelurahan Pucangsawit Jebres Kota Surakarta.

Pengembangan kapasitas menjadi kebutuhan bagi berbagai organisasi dalam memecahkan permasalahan sehingga tercapai tujuan. *United Nations Development Programs* (UNDP) dan *Canadian International Development Agency* (CIDA) dalam Anneli Milen menyampaikan bahwa peningkatan kapasitas merupakan suatu proses yang

JURNAL ABDIMAS SERAWAI VOL 2 No 1, APRIL 2022

berlangsung pada individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat dalam usaha untuk mencapai peningkatan kemampuan mereka dalam hal (a) mencapai hasil kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), kemampuan dalam memecahkan masalah, kemampuan dalam merumuskan serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai, serta (b) usaha memahami dan memenuhi adanya kebutuhan pembangunan yang didefinisikan dalam konteks yang lebih luas secara berkelanjutan (Milen, 2006).

Jika merujuk pada teori pengembangan kapasitas, dijelaskan bahwa kinerja organisasi akan mencapai efisiensi, efektivitas dan responsivitas dengan mengimplementasikan serangkaian strategi pengembangan kapasitas. Dengan kata lain, pengembangan kapasitas memiliki tujuan untuk dapat mencapai peningkatan dalam hal efisiensi, efektivitas, dan responsivitas pada kinerja organisasi atau pemerintahan, yang dilakukan melalui pemusatan perhatian pada dimensi: (1) pengembangan Sumber Daya Manusia; (2) penguatan organisasi; serta dalam (3) reformasi kelembagaan (Grindle, 1997).

Manfaat yang ingin dicapai oleh tim dalam kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat ini, ditujukan agar dapat bermanfaat bagi pihak:

- a. Anggota Satlinmas kelurahan Pucangsawit kecamatan Jebres Kota Surakarta
- b. Warga masyarakat secara umum di Kalurahan Pucangsawit kecamatan Jebres Surakarta
- c. Bagi Perguruan Tinggi, kegiatan ini merupakan wujud pelaksanaan salah satu dari Dharma Perguruan Tinggi, tepatnya yang ketiga, berupa pengabdian kepada masyarakat. Hasil kegiatan ini diharap dapat menjadi masukan berharga bagi perkembangan Unit LP2M dan sekaligus dapat mendukung kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya di bidang Pendidikan dan Penelitian.

Pengabdian kepada masyarakat ini, telah dirancang untuk dapat diimplementasikan melalui beberapa kegiatan ceramah/ pencerahan , yaitu melalui pemberian materi terkait topik. Adapun materi diberikan langsung oleh Tim Pengabdian Pada Masyarakat UNISRI Surakarta dan ditambah dengan petugas kepolisian dari Kepolisian Sektor Jebres selaku Babinsa di kalurahan Pucangsawit dan dilanjutkan dengan diskusi/tanya jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Materi ceramah tim Pengabdian kepada masyarakat berkaitan dengan Peningkatan Kapasitas Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) Kelurahan Pucangsawit Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Peningkatan Kapasitas SDM secara khusus dilakukan untuk beberapa tujuan, meliputi: (1) dapat membentuk individu, terutama pada *JURNAL ABDIMAS SERAWAI VOL 2 No 1, APRIL 2022*

aspek-aspek pengetahuan, keterampilan serta sikap; (2) dapat mendorong pengembangan karir; (3) dapat mengatur dan membina manusia yang merupakan sub sistem organisasi, dengan memanfaatkan program-program perencanaan dan penilaian, semisal melalui perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan; (4) dapat memperoleh SDM yang sesuai klasifikasi dan relevan dengan kebutuhan organisasi juga dapat menjadi alat organisasi yang dapat mendukung perbaikan dan peningkatan; serta (5) dapat menyesuaikan sistem serta kebijakan yang dimiliki oleh organisasi sehingga dapat berperan menangkal risiko dan faktor eksternal.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, perlu dirumuskan beberapa aspek guna memetakan porsi pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Aspek pengembangan kapasitas pada level individu yang ditekankan pada sumber daya manusia pada Satlinmas, meliputi beberapa aspek berupa: pengetahuan dan kompetensi; pelatihan; etika kerja; perekrutan, pemutusan dan pemanfaatan; penggajian; dan kondisi tempat kerja.

1. Pengetahuan dan Kompetensi

Pengetahuan dan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang perlu dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pengembangan SDM dengan berbasis pengetahuan dan kompetensi dapat mendukung integrasi perencanaan SDM dengan perencanaan organisasi. Dalam hal ini, tiap-tiap anggota Satlinmas secara individu perlu untuk memiliki pengetahuan yang cukup serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan. Mengingat tugas peran bantu Satlinmas yang luas, artinya pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan Satlinmas juga harus luas.

Satlinmas memiliki tugas yang tidak mudah. Misalnya, seperti untuk membantu penanganan bencana, sekaligus dapat mengurangi dan memperkecil akibat yang ditimbulkan dari bencana. Satlinmas juga bertugas untuk turut serta memelihara ketenteraman, keamanan, juga ketertiban yang berlangsung di masyarakat, bahkan juga termasuk menjaga kegiatan sosial di masyarakat. Berbagai tugas ini jelas bukan tugas mudah. Dibutuhkan pengetahuan dan kompetensi yang cukup luas. Apalagi, Satlinmas juga harus memiliki kepekaan berupa kewaspadaan dini terhadap segala bentuk potensi bencana serta berupa ancaman. Tanpa bekal yang cukup, akan sulit untuk bisa memiliki kewaspadaan dini atau melakukan deteksi dini tentang kebencanaan ataupun gangguan social dan kriminalitas.

2. Pelatihan

Apabila SDM memiliki kompetensi yang tepat, muaranya adalah akan mengarahkan individu tersebut untuk beradaptasi. Sebaliknya, SDM dengan kompetensi yang tidak tepat akan kesulitan dalam menjalankan tupoksinya dan mengoptimalkan kinerjanya.

Dalam hal ini, yang dibutuhkan untuk bisa memiliki kompetensi yang tepat adalah dengan melalui pelatihan.

Tidak semua anggota Satlinmas memperoleh kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan, karena penyelenggaraan pelatihan-pelatihan tidak terjadwal secara reguler dan tergantung dari instansi yang menyelenggarakan pelatihan. Pelatihan Linmas di Kota Surakarta lebih banyak mengandalkan kebijakan dan kemampuan dari kelurahan masing-masing sebagai tempat kedudukan linmas..

3. Etika Kerja

Selain dipengaruhi oleh lingkungan, kinerja individu dipengaruhi oleh etika kerja yang diterapkannya. Etika kerja merujuk pada aturan normatif yang di dalamnya memuat suatu sistem nilai dan prinsip moral, yang bisa dijadikan acuan ketika menjalankan tugas pekerjaannya. Memiliki etika kerja juga merupakan aspek penting bagi tiap anggota Satlinmas. Ketika seorang individu mempunyai pemahaman tinggi mengenai sistem nilai dan prinsip moral pekerjaannya, ia akan memiliki kinerja yang lebih baik. Etika kerja ini juga menyangkut dedikasi seseorang terhadap tempat kerjanya.

Etika kerja merupakan standar dan moral, berhubungan dengan benar dan salah, ataupun pada baik dan buruknya suatu hal. Etika kerja seperti inilah yang dibutuhkan dalam rangka mengatur pendayagunaan SDM. Apalagi, Satlinmas dalam menjalankan tupoksinya banyak bersinggungan dengan masyarakat. Oleh karena itu, demi untuk mewujudkan kenyamanan di masyarakat, Satlinmas sekaligus harus memiliki sisi rasa humanis. Ini karena tiap anggota Satlinmas dituntut untuk terjun di lapangan dan harus berhadapan langsung dengan berbagai karakter masyarakat. Di sinilah pentingnya pemahaman dan penguatan etika kerja. Apalagi, Kota Surakarta adalah wilayah yang dikenal memiliki sistem nilai dan standar norma yang dijunjung tinggi dengan kebudayaan daerahnya.

Etika kerja perlu diterapkan dan dipahami pada level individu. Dengan demikian, individu dapat membangun sikap kelompok yang tersinergi dengan baik. Setiap anggota Satlinmas perlu mamahami bahwa ia mendapat amanat dalam peran bantu pada berbagai bidang penting di masyarakat. Mulai dari bidang kebencanaan hingga kegiatan sosial di masyarakat.

4. Perekrutan, Pemutusan dan Pemanfaatan

Salah satu aspek pengembangan kapasitas SDM terletak pada proses rekrutmen, pemutusan dan pemanfaatan pegawai yang dilakukan secara professional, manajerial dan teknis. Rekrutmen menjadi aspek penting karena berhubungan dengan kesiapan SDM. Rekrutmen yang dilakukan secara tepat akan menghasilkan SDM yang tepat pula. Tahap rekrutmen memungkinkan kita untuk menyeleksi calon SDM sehingga dapat

diperoleh SDM potensial yang mampu memenuhi kebutuhan kompetensi dari pemenuhan fungsi Satlinmas.

Untuk bisa memperoleh SDM Satlinmas yang sesuai dengan persyaratan tersebut, langkah paling awal terletak pada proses rekrutmen. Sebagaimana yang berlaku dalam berbagai organisasi, kualitas SDM juga ditentukan dari awal proses rekrutmen. Rekrutmen anggota Satlinmas, harus ditekankan kesediaan melaksanakan pekerjaan dalam skema sukarela menjadi syarat yang utama.

Prinsip sukarela ini dimaksudkan agar anggota Satlinmas tidak berorientasi pada finansial, karena menjadi Satlinmas adalah bentuk pengabdian yang diberikan oleh seorang warga negara kepada masyarakat. Poin ini pula yang juga membuat Satlinmas dalam menjalankan berbagai tugas pokok dan fungsinya, tidak bisa disebut sebagai “bekerja”. Hal ini berimbas pada tidak adanya sistem penggajian maupun insentif dalam Satlinmas. Diharapkan masyarakat yang menjadi Satlinmas telah memiliki “pekerjaan” utama lain atau sumber finansial.

Bertolak belakang dengan prinsip tersebut, ternyata mayoritas anggota Satlinmas justru menjadikan kegiatan sebagai “Satlinmas” ini sebagai pekerjaan utama. Konsekuensinya adalah adanya harapan besar terhadap perolehan “gaji” atau “insentif” atau perolehan finansial lain dari kegiatan pengabdian yang dijalankan ini. Padahal, Satlinmas tidak memiliki skema penggajian, melainkan hanya biaya operasional.

Selain itu, perekrutan Satlinmas yang berlangsung tanpa adanya seleksi dan pertimbangan kompetensi secara ketat. Ini lantaran minat masyarakat untuk menjadi Satlinmas sendiri memang tidak tinggi. Selain itu, mayoritas masyarakat yang berminat untuk menjadi anggota Satlinmas memiliki pendidikan dan kompetensi rendah. Bahkan, alasan menjadi Satlinmas mayoritas adalah karena tidak mendapatkan pekerjaan lain di luaran.

Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berlangsung dengan tidak sehat. Hal inilah yang kemudian juga berimbas pada rendahnya kualitas SDM yang ada di Satlinmas. Selain itu, ada beberapa anggota Satlinmas yang masuk sebagai Satlinmas dengan proses “titipan” dengan mengusung alasan politik. Artinya, terdapat campur tangan kepentingan politik di sini. Meskipun anggota Satlinmas yang merupakan “titipan politik” ini tidak banyak jumlahnya, tapi dapat berimbas pada pola kinerja Satlinmas secara menyeluruh. Apalagi, dinyatakan pula bahwa pihak yang masuk dengan jalur rekrutmen yang tidak semestinya ini seringkali abai dengan tupoksinya karena merasa ada dukungan yang membuatnya lebih leluasa bertindak.

5. Penggajian

Sehubungan dengan Satlinmas pada dasarnya merupakan pekerjaan sukarelawan, ini berarti tidak ada penggajian yang diberikan. Namun, hal ini bukan berarti Satlinmas dapat dilepaskan begitu saja dalam menjalankan seluruh beban tugasnya. Ketika melakukan kegiatan kesukarelawan itu, Satlinmas mungkin membutuhkan biaya-biaya akomodasi yang harus dipenuhi berkaitan dengan tugas dan fungsinya tersebut. Misalnya saja untuk operasional seperti biaya bahan bakar kendaraan atau untuk makan dan aktivitas lain. Melihat kebutuhan inilah, Satlinmas juga mendapatkan 'biaya operasional', yang diberikan untuk masing-masing anggota Satlinmas ketika bertugas.

Biaya operasional inilah yang masih menjadi salah satu komponen dalam pengelolaan Satlinmas di Kota Surakarta. Hal ini sebagaimana Permendagri No 84 Tahun 2014 Pasal 19 yang menyebutkan hak anggota Satlinmas adalah memperoleh biaya operasional guna menunjang pelaksanaan tugas.

Padahal, pada dasarnya, biaya operasional tidak sama dengan gaji. Anggota Satlinmas mendapat BOP justru sebagai bentuk penghargaan atas kerja sukarela mereka, bukan sebagai gaji. Jika dalam sistem penggajian secara umum, gaji berperan meningkatkan motivasi sehingga ia mampu menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif, meningkatkan kinerja, serta meningkatkan produktivitas. Hal ini juga menjadi pertimbangan penting ketika hendak melakukan pengembangan kapasitas pada SDM, yakni dengan meningkatkan gaji dan insentif.

Kondisi Satlinmas yang masih berlandaskan sistem kesukarelawan, komponen penggajian tidak bisa digunakan. Ini membuat BOP menjadi semacam boomerang. Biaya operasional yang diterima oleh para anggota Satlinmas banyak diidentikkan dengan gaji, layaknya sumber penghasilan dari bekerja. Kondisi ini sering menjadikan Satlinmas merasa bahwa kinerjanya dihargai dengan rendah dan kesejahteraan yang diperoleh minim. Pada akhirnya, hal ini berimbas pada kinerja serta motivasi untuk mengembangkan kapasitasnya.

6. Kondisi Tempat kerja

Dalam bekerja, kondisi tempat kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Ini juga berarti dalam pengembangan kapasitas pun dipengaruhi pula oleh kondisi tempat kerja. Namun, bagi Satlinmas, tempat kerjanya mencakup ruang yang luas, karena meliputi kegiatan di dalam ruangan dan luar ruangan. Tempat kerja dalam ruangan bagi Satlinmas adalah di kantor kelurahan. Kantor Kelurahan menjadi tempat koordinasi dan titik kumpul bagi Satlinmas untuk melaksanakan piket.

Namun, tuntutan tupoksi Satlinmas untuk bisa menjadi kepanjangan tangan pemerintah daerah dalam menjaga kondusifitas di masyarakat, membuat Satlinmas

harus lebih banyak berkegiatan di luar ruangan. Lebih tepatnya, Satlinmas lebih banyak melakukan patroli dan kontrol di tengah masyarakat. Dari sini, dapat diketahui bahwa kondisi tempat kerja yang paling berpengaruh terhadap pengembangan kapasitas Satlinmas lebih mengarah pada kondisi masyarakat serta lingkungan.

Hambatan besar yang dihadapi anggota Satlinmas dalam menghadapi kondisi tempat kerja ini adalah permasalahan citra atau persepsi masyarakat. Citra Satpol PP dan Satlinmas di mata masyarakat masih sering dipandang rendah atau dipandang sebelah mata. Kembali lagi, citra negatif ini terkait dengan kompetensi Satlinmas yang dianggap kurang mumpuni. Bahkan, muncul stigma masyarakat Kota Surakarta bahwa Satlinmas adalah “Polisi Manten” atau “Polisi Lelayu”. Istilah ini berarti masyarakat beranggapan bahwa peran Satlinmas hanya untuk mengamankan kondisi dan situasi ketika terjadi “manten” atau acara pernikahan, serta “lelayu” atau upacara kematian..

KESIMPULAN

Kapasitas pengembangan kapasitas yang berlangsung pada level individu/ SDM ditandai dari keberadaan anggota Satlinmas yang memosisikan diri sebagai objek utama pengembangan Satlinmas. namun, dimensi ini memiliki masalah utama, berupa motivasi anggota Satlinmas yang hanya memiliki sedikit landasan prinsip sukarela.

Pada faktor sumber daya, ditemukan adanya keterbatasan sumber daya, dalam hal input SDM maupun anggaran. Anggaran yang terbatas membuat optimalisasi pengembangan kapasitas juga tidak optimal. Dukungan peralatan dan media dalam penyelenggaraan perlindungan kapasitas juga tidak optimal. Anggota Satlinmas sering harus mengupayakan sarana prasarana kegiatan perlindungan masyarakat dengan usaha pribadinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dijelaskan dalam paper ini telah selesai dilaksanakan dalam serangkaian panjang. Atas terselenggaranya kegiatan ini, kami dari tim pengabdian kepada masyarakat ini menyampaikan rasa syukur dan terima kasih. Terima kasih kepada seluruh Mitra Pengabdian, anggota Satlinmas Kalurahan Pucangsawit Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Tim juga tak lupa menghaturkan rasa terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Slamet Riyadi yang telah mendukung kegiatan ini dengan memberi akses izin dan bekal ilmu. Kerjasama dalam pengabdian masyarakat seperti ini harapannya dapat terus berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmi, Titi., & Suwitri, Suwitri. (2017). Strengthening the Capacity of Human Resources Apparatus in the Implementation of New Autonomous Regions. *European Journal of Social Sciences*, 55(4), Pp. 427-438.
- Darmi, Titi., Suwitri, Sri., Yuwanto & Sundarso (2017). Capacity Building as Accelerator for Improving Autonomous Region Recently Knows as (DOB): Case Study in Seluma District Bengkulu Province, Indonesia. *Journal of Public Administration and Governance*. Vol 7, Nomor 3. Pp 100-117
- Grindle, M. S. (1997). *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sectors of Developing Countries*. Harvard Kennedy School.
- Milen, A. (2006). *Capacity Building Meningkatkan Kinerja Sektor Publik*. Pembaruan.
- Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat, (2018).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat, Pub. L. No. Nomor 84 Tahun 2014, 8 (2014).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, (2018).