

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sejarah berdirinya negara di dunia, bangsa Indonesia memiliki ciri khas dengan tidak meninggalkan banyak nilai-nilai yang telah dimiliki sebelum membentuk negara modern. Sebagai negara yang mampu berdiri, bangsa Indonesia tentunya harus terlibat dalam upaya mewujudkan perdamaian dunia, karena itu merupakan cita-cita kemerdekaan. Dengan landasan dan tujuan negara, dibentuklah pemerintahan dari pusat sampai pemerintahan daerah.

Mengacu pada hal tersebut, tentu diperlukan integritas antara pemerintah pusat hingga daerah dalam menjaga keutuhan keamanan suatu bangsa, maka dibentuklah berbagai macam asosiasi yang mempunyai lingkup cakupannya sendiri-sendiri, di lingkup nasional ada Polisi Republik Indonesia (POLRI), Tentara Nasional Indonesia (TNI), hingga ke tingkat terkecil yakni daerah ada juga penyelenggara ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yaitu Satuan Perlindungan Masyarakat (SATLINMAS).

Pembentukan Satlinmas ini termaktub dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Serta Perlindungan Masyarakat. Keberadaan Satlinmas di tingkat Desa memiliki banyak peran dan pengaruhnya terutama dalam hal ketertiban dan keamanan masyarakat, hadir untuk membantu TNI – Polri dan perangkat desa serta RT/RW, juga senantiasa siaga dalam menyikapi program-program yang ada di masyarakat. Namun masih banyak masyarakat menganggap Satlinmas hanyalah sebutan bagi petugas dari masyarakat yang mengenakan seragam hijau dengan atribut tongkat pentungan disampingnya, tanpa adanya *jobdesc* yang khusus dan serius sebagai tanggungjawab mereka dalam menjaga dan melindungi keamanan di masyarakat. Hal itu dilihat dari tugas mereka yang paling mencolok biasanya hanya ada di acara-acara hajatan yang diadakan oleh masyarakat setempat, seperti walimatussafar atau pernikahan. Hal ini membentuk paradigma di masyarakat yang menganggap rendah akan keberadaan Satlinmas

bahkan selama ini, dalam anekdot bahasa sunda Linmas dikatakan '*tukang nungguan drum*' atau Kopasjat (Komando Pasukan Hajat). Sehingga, Satlinmas sebagai pekerja juga kurang mendapatkan kepercayaan dalam menjalankan tugas yang sebetulnya merupakan pekerjaannya juga.

Ada perubahan-perubahan yang tidak tersosialisasikan sehingga muncul kesenjangan pekerjaan dan efisiensi dimana ada ketidaksesuaian antara kompetensi dengan kebutuhan tenaga kerja atau keterampilan kerja yang dibutuhkan dan juga kurangnya pemanfaatan secara tepat sumber daya manusia. Menjawab kesenjangan itu dan menyadari semakin cepatnya gerakan perubahan sosial dalam kehidupan masyarakat, maka diperlukan adanya peningkatan kompetensi dan kapasitas personal yang mampu menjawab perubahan-perubahan tersebut. Salah satu solusinya adalah melalui pendidikan. Pendidikan bukanlah hanya subsektor sebagaimana hanya industri dan pertanian, tetapi juga menjadi unsur yang mencakup dan meliputi banyak elemen yang harus dipadukan baik secara vertikal maupun horizontal ke dalam sebuah upaya pembangunan. Maksud dari terpadu secara vertikal ialah pendidikan mampu menembus semua jenjang dari mulai pendidikan usia dini, pendidikan dasar, menengah, atas, dan tinggi, mulai dari masa kanak-kanak, remaja, pemuda, dewasa, sampai usia lanjut harus tetap memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendidikan. Lalu maksud dari terpadu secara horizontal ialah bahwa pendidikan harus meliputi semua aspek dalam kehidupan seperti pendidikan politik, kesadaran hukum, pertanian, industri, kesehatan, profesi, usaha, pekerjaan, dan lain-lain. Pendidikan harus bisa memberikan kemungkinan atau kesempatan bagi setiap orang untuk dapat memperbaiki kualitas hidupnya pada semua bidang kehidupan sehingga kemudian benar-benar menjadi warga negara yang mempunyai kualitas.

Menuju terlahirnya sumber daya yang berkualitas, kebijakan temporer dapat diperoleh juga melalui proses pelatihan. Pelatihan bisa menjadi *shortcut* dalam peningkatan kompetensi pekerja, karena jika kompetensi dasar yang diperlukan sebuah organisasi tersebut, pada dasarnya sudah terpenuhi ketika perekrut melakukan proses perekrutan dari awal dengan menimbang aspek-aspek

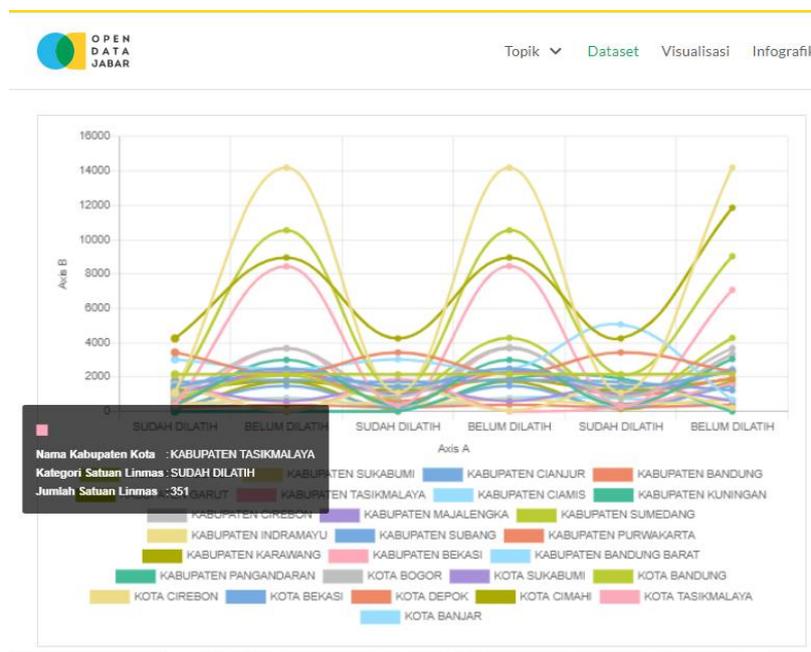
kualifikasi sumber daya yang dibutuhkan. Namun tetap saja dalam perjalanan sebuah organisasi, diperlukan pemikiran-pemikiran untuk terus melakukan inovasi juga penyesuaian dengan perubahan lingkungan, maka ketersediaan sumber daya yang berkualitas dan kompetitif ini menjadi sebuah keniscayaan. Pelatihan bisa menjadi bentuk investasi jangka pendek yang dampaknya akan bermanfaat untuk kepentingan dengan jangka yang lebih panjang. Dalam proses pelatihan akan adanya transfer ilmu dan keahlian dari yang telah senior, hal ini jelas merupakan keharusan yang tidak bisa di negosiasi demi kontinuitas dalam perjalanan organisasi dengan standar mutu yang terjaga. Selain dari itu, pelatihan juga memberi kemungkinan untuk terlahirnya tenaga lama dengan keahlian baru yang *fresh*.

Organisasi-organisasi publik yang juga telah jauh lama berdiri termasuk perusahaan-perusahaan bonafide, sudah sering menyelenggarakan pelatihan guna mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk nanti pada gilirannya akan meningkatkan mutu dan produktivitas organisasi mereka. Atas dasar itu, tidak berlebihan memang jika sebuah lembaga ataupun pemerintahan juga berinvestasi pada pendidikan dan pelatihan untuk melahirkan SDM yang siap bekerja dan berinovasi terhadap perubahan sekaligus terjun payung dalam lingkungan yang terus berubah-ubah. Nugraha (2020, hlm 4) menyebut jika idealnya, kapabilitas individu bisa diartikan sebagai kapabilitas organisasi juga, sehingga terdapat konsistensi tingkat kinerja pada seluruh sumber daya manusia secara mendasar dan merata. Sebuah organisasi dapat mengembangkan kompetensi pekerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan pekerja yang baru juga harus diarahkan pada pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan tanggung jawab dan keahliannya secara berkala.

Dilansir dari Open Data Jabar, *update* anggota Satlinmas di Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 adalah sejumlah 7.323 orang, diantaranya 351 anggota sudah dilatih dan 6972 belum dilatih. Angka tersebut cukup menunjukkan kesenjangan yang jauh antara anggota Linmas yang sudah melalui pelatihan dan yang belum mendapatkan pelatihan. 38 anggota diantaranya pada tahun 2022

adalah bagian dari Satuan Perlindungan Masyarakat Desa Tawangbanteng, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya. Mereka direkrut langsung oleh Kepala Desa dengan ketentuan delegasi perkependuhan yang ada di Desa Tawangbanteng, dengan adanya 6 kependuhan, diambil lah 1 hingga 5 warga laki-laki untuk kemudian bersedia menjadi anggota Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas).

**Gambar 1. Grafik jumlah Satuan Linmas Kab. Tasik yang sudah dilatih**



Sumber: Open Data Jabar, 2022

Dari penjelasan diatas terlihat adanya distorsi pengertian Satlinmas terjebak dalam anggapan masyarakat umum yg hanya menganggap Linmas adalah sekelompok masyarakat berseragam dan lebih dikenal dengan Pertahanan Sipil (HANSIP). Bahkan para anggota Satlinmasnya sendiri pun dirasa belum memahami betul akan pekerjaan yang sedang mereka jalankan, sehingga berpengaruh kepada tanggung jawab pekerjaan dan ritme permintaan pekerjaan dari pihak yang tengah memerlukan jasa Linmas karena kurangnya kepercayaan.

Menyadari bahwa pendidikan dan pelatihan bisa menjadi sesuatu yang penting juga dalam tujuan peningkatan kompetensi, hal serupa diikuti oleh lembaga-lembaga pemerintah, salah satunya Pemerintahan Desa Tawangbanteng.

Merujuk pada regulasi dan amanat Permendagri No 26 tahun 2020 pasal 26 tentang penyelenggaraan pemberdayaan Satlinmas untuk meningkatkan peran dan eksistensi Satlinmas dalam pelaksanaan tugas, maka Pemerintah Desa Tawangbanteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya mengukung kegiatan Pendidikan dan Pelatihan berbasis Bela Negara dan Tadabur Alam untuk para anggota Satlinmas, bekerja sama dengan Babinsa, Bhabinkamtibnas, Sat Pol PP, Koramil, hingga komunitas yang dapat menunjang keahlian Satlinmas dalam berbagai ilmu pengetahuan yang dibutuhkan. Dengan kompetensi dan kapasitas itulah diharapkan anggota Satlinmas semakin bertanggung jawab dalam menjalankan kewajiban yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya sehingga ada kepercayaan yang positif dari masyarakat terhadap Satlinmas, dan perlindungan, keamanan serta ketenteraman di lingkungan masyarakat dapat berjalan dengan baik.

Ikut mengenal Pendidikan dan Pelatihan sebagai pintu untuk memasuki wahana dalam peningkatan kapasitas suatu organisasi, ini sangat menarik perhatian peneliti apalagi melihat penyelenggaraannya yang unik dan *anti-mainstream*. Juga masih minimnya referensi penelitian tentang pendidikan dan pelatihan Satlinmas dengan metode yang sama, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana saja proses yang terjadi melalui “**Pendidikan dan Pelatihan Satuan Perlindungan Masyarakat (SATLINMAS) dalam Peningkatan Kapasitas Kinerja** (Studi tentang Pendidikan Nonformal di Desa Tawangbanteng, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya)”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi, yaitu:

- a. Satlinmas sebagai pekerjaan belum optimal dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Adanya distorsi pengertian Satlinmas sebagai pekerjaan di lingkungan masyarakat.

- c. Dibutuhkan Pendidikan dan Pelatihan yang dapat menunjang kapasitas Satlinmas dalam bekerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang ditemukan, maka peneliti menentukan rumusan masalah yaitu bagaimana proses Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan kapasitas kinerja Satuan Perlindungan Masyarakat (SATLINMAS) di Desa Tawangbanteng?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui proses Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan kapasitas kinerja Satuan Perlindungan Masyarakat (SATLINMAS) di Desa Tawangbanteng.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan bisa digunakan dari penelitian ini yaitu:

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Menambah sumbangsih pemikiran bagi perkembangan pendidikan mengenai Diklat.
- b. Menambah wawasan tentang Pendidikan dan Pelatihan pada Satuan Perlindungan Masyarakat (SATLINMAS) Desa.
- c. Menjadi referensi bagi mahasiswa atau peneliti yang memiliki minat dalam penelitian serupa.

#### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi penulis dapat menambah pandangan, wawasan baru dan pengalaman yang unik tentang Pendidikan dan Pelatihan bagi Satlinmas Desa.
- b. Bagi akademisi dapat menjadi bahan referensi untuk keilmuan di bidang Pendidikan dan Pelatihan.

- c. Bagi Pemerintahan Desa Tawangbanteng dapat menjadi acuan demi terlaksana dan tercapainya kualitas program atau kelembagaan melalui peningkatan Kompetensi Kinerja dalam bekerja.

## **1.6 Definisi Operasional**

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti untuk menghindari kesalahpahaman pada istilah-istilah yang ada didalam bahasan penelitian.

### **1.6.1 Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)**

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, nilai-nilai pemahaman dan kemampuan seseorang dalam menghadapi banyak permasalahan di hidupnya adalah melalui pendidikan. Sejatinnya pendidikan merupakan proses transisi individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, ataupun nilai-nilai yang harus ia miliki dalam bermasyarakat. Dan pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan seseorang secepatnya atau yang akan berhubungan dengan dunia kerjanya langsung. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) akan menjadi arah yang sama-sama meningkatkan kompetensi seseorang untuk dapat menjalani kehidupan hingga mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Diklat yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa Tawangbanteng adalah Pendidikan dan Pelatihan berbasis Bela Negara dan Tadabur Alam.

### **1.6.2 Satuan Perlindungan Masyarakat (SATLINMAS)**

Satuan Perlindungan masyarakat merupakan organisasi yang mewadahi sekelompok warga masyarakat yang dipilih dari setiap kewilayahan di suatu Desa untuk bisa bertanggungjawab dalam keamanan dan ketertiban masyarakat. Satuan Perlindungan Masyarakat Desa Tawangbanteng, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya berjumlah 38 anggota. Mereka direkrut langsung oleh Kepala Desa dengan ketentuan delegasi perkependuhan yang ada di Desa Tawangbanteng, dengan adanya 6 kependuhan diambil lah 1 hingga 5 warga laki-laki untuk kemudian bersedia menjadi anggota Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas).

### **1.6.3 Kapasitas Kinerja**

Kemampuan yang seharusnya dimiliki seseorang sebagai kebutuhan yang ia perlukan dalam mengerjakan sesuatu untuk pekerjaannya, itu lah yang disebut kapasitas kinerja. Adapun peningkatan kapasitas kinerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan atau memperkuat pengetahuan, sikap, keterampilan yang dimiliki individu hingga menjadi kapabilitas organisasi juga. Peningkatan Kapasitas Kinerja Satlinmas yang dilakukan dalam hal ini ialah Pendidikan dan Pelatihan Satuan Perlindungan Masyarakat berbasis Bela Negara dan Tadabur Alam dengan melibatkan Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS), Bintara Pembina Desa (BABINSA), Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP), dan Komunitas yang berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan.