

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemadam kebakaran yang selanjutnya disebut Damkar merupakan orang atau pasukan yang bertugas untuk memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan baik manusia dan hewan, menanggulangi bencana, dan sebagainya. Para anggota Damkar selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran dan melakukan pemadaman, mereka juga terlatih untuk melakukan penyelamatan pada korban bencana seperti gedung runtuh, banjir, dan gempa bumi. Mereka juga terlatih untuk melakukan tugas diluar dari tugas pemadaman seperti halnya, pengevakuasian sarang tawon, penyelamatan korban bunuh diri, penyelamatan manusia maupun hewan yang terjebak, dan mengatasi pohon yang tumbang. Pemadam kebakaran juga biasa melakukan sosialisasi mengenai kebakaran dan cara menanggulungnya kepada masyarakat.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana ini tersebar di seluruh wilayah Indonesia, salah satunya berada di Kota Bandung. Kota Bandung merupakan kota yang sampai saat ini masih belum memiliki suatu unit khusus untuk menaggulangi bencana atau biasa disebut BPBD, sehingga pemadam kebakaran menjalankan tugas mereka secara rangkap. Mereka akan mengerjakan tugas pemadaman dan penyelamatan, serta menjalankan tugas penanggulangan bencana pula (Kompas.com). Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana ini merupakan suatu unsur pemerintah yang bertanggung jawab untuk menangani permasalahan kebakaran dan bencana yang termasuk dalam Dinas Gawat Darurat atau Penyelamatan. Dalam rangka melakukan pemadaman dan penyelamatan, Dinas Kebakaran

dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung memiliki bidangnya sendiri yang khusus untuk melakukan pemadaman dan penyelamatan pada saat kebakaran terjadi, yaitu Bidang Operasi Pemadaman dan Penyelamatan. Bidang ini akan langsung terjun ke lapangan pada saat terjadinya kebakaran maupun bencana, sehingga tuntutan yang diterima bukan hanya dari organisasi saja, melainkan dari hal-hal lain seperti tuntutan masyarakat dan situasi lapangan.

Bidang Operasi Pemadaman dan Penyelamatan ini dibagi kedalam dua seksi, yaitu Seksi Pemadaman dan Seksi Penyelamatan. Dalam Seksi Pemadaman, terdiri dari tiga pleton dimana setiap pletonnya terdapat 52 orang anggota. Dalam setiap pleton ini, dibagi lagi kedalam 10 regu dimana setiap regunya beranggotakan 5 orang. Regu ini kemudian akan dipencar ke setiap wilayah di Kota Bandung, empat regu untuk bersiaga di kantor pusat, dua regu di wilayah timur, dua regu di wilayah selatan, dan satu regu untuk berjaga di wilayah barat serta utara. Dalam Seksi Penyelamatan terdapat 2 regu dengan total 10 orang untuk bersiaga setiap harinya. Anggota Damkar yang telah dipencar akan bertanggung jawab menangani kebakaran/bencana sesuai dengan daerah yang mereka tempati, namun bagi anggota Damkar yang berada di kantor pusat berbeda, selain bertanggung jawab dengan daerah pusat, mereka juga bisa dikirim untuk membantu di daerah lain jika memang daerah lain membutuhkan bantuan. Seluruh anggota Damkar senantiasa berada dalam keadaan siap siaga dan menerima berbagai laporan selama 24 jam. Oleh karenanya, maka Kepala Bidang memberikan kebijakan untuk menerapkan sistem piket dimana setiap pleton akan bergantian untuk bersiaga di kantor selama 24 jam setiap harinya. Para anggota di dalam satu pleton (62 orang, 52 orang pemadam dan 10 orang penyelamat) akan bertugas setiap harinya dimulai dari pukul delapan pagi hingga pukul delapan pagi keesokan harinya, kemudian mereka akan diganti oleh pleton selanjutnya. Hal ini dilakukan agar para anggota memiliki waktu untuk beristirahat di rumah, sehingga pada saat bekerja para anggota Damkar dapat menunjukkan performa yang baik.

Terdapat kegiatan rutin yang wajib dilakukan oleh para anggota Damkar seperti melaksanakan tugas piket, melakukan apel pagi, melakukan kegiatan olahraga wajib, dan pengecekan Peralatan Pelindung Diri. Setelah melakukan kegiatan rutin, mereka juga memiliki waktu luang yang dapat digunakan beristirahat atau berolahraga. Namun mereka juga harus tetap siaga untuk menerima laporan jika terjadi kebakaran dan/atau bencana.

Menjadi seorang Damkar perlu melalui serangkaian proses, yang dimulai dari melakukan pendaftaran secara *online*, mengumpulkan berkas-berkas, hingga selanjutnya akan dipanggil untuk melakukan tes fisik, tes pengetahuan, tes kesehatan, dan juga psikotes. Setelah menjadi Petugas Damkar, mereka bisa terjun langsung ke lapangan, namun tetap didampingi oleh rekan yang lebih berpengalaman. Selain itu, para anggota Damkar akan diberikan pelatihan rutin di pagi hari berupa latihan fisik dan keterampilan dalam bentuk teori dan praktik. Para anggota Damkar juga akan mendapatkan pelatihan teknis diluar latihan rutin seperti salah satunya pelatihan mengenai *water rescue* dan *animal rescue*. Selanjutnya, pelatihan akan diberikan sesuai dengan kebutuhan para anggota. Seperti halnya bagi para anggota bagian penyelamatan yang diberikan pelatihan mengenai cara mengevakuasi korban dan membuka jalur agar petugas Damkar bisa mengaksesnya. Bagi para anggota Damkar yang mendapat waktu untuk libur pun masih tetap harus menjalani proses latihan fisik dan siap siaga jika suatu saat dipanggil secara mendadak untuk membantu proses pemadaman dan penyelamatan. Selain pelatihan yang diberikan, para anggota Damkar juga setiap hari akan diberikan evaluasi berupa saran dan masukan mengenai hasil kerja mereka selama bertugas oleh atasannya untuk meningkatkan performa kerja mereka. Evaluasi ini bersifat rutin, namun ada juga evaluasi yang diberikan oleh komandan pleton hanya setelah menyelesaikan tugas seperti operasi pemadaman api. Hal ini dilakukan untuk mendukung para anggota untuk dapat belajar dari pengalaman sebelumnya agar mampu bertugas secara lebih efektif pada tugas yang selanjutnya.

Pihak Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana juga memberikan beberapa fasilitas dan juga gaji yang mampu meningkatkan kesejahteraan para anggota Damkar mereka. Fasilitas yang diberikan antara lain, ruang olahraga yang bisa digunakan untuk latihan fisik, *barrack* untuk beristirahat, konsumsi bagi para petugas yang baru selesai bertugas, dan penyediaan musholla. Hal ini dilakukan sebagai kompensasi bagi mereka dikarenakan mereka telah bertugas dengan resiko kerja yang berat.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sendiri telah memberikan keringanan bagi para anggota untuk dapat mengajukan izin tidak bekerja jika ada permasalahan pribadi. Namun, gaji para anggota Damkar akan dipotong sebagai sanksi atas izin yang sudah diajukannya. Para anggota Damkar ini tidak dapat semena-mena untuk mengajukan izin, mereka harus mengurus administrasi terlebih dahulu dan dinilai atas tingkat urgensinya. Jika ada anggota yang mengajukan izin, pihak damkar akan langsung memerintahkan kepada komandam pleton ataupun komandan regu untuk mencari cara agar dapat mengisi posisi yang kosong tersebut, atau bahkan bisa saja pihak dinas memanggil anggota yang sedang libur untuk menggantikan posisi yang kosong sehingga performa kerja dalam tim bisa berjalan dengan baik. Hal ini dilakukan jika dirasa perlu saja untuk mengisi posisi yang kosong seperti misalnya terjadi bencana yang besar secara mendadak. Jika bencana yang terjadi hanya berada di satu tempat, biasanya posisi yang kosong tidak terlalu dipermasalahan.

Saat bertugas, para anggota Damkar sudah ditanamkan terlebih dahulu oleh atasannya untuk memiliki nilai-nilai kemanusiaan agar mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin. Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung menerapkan prosedur 15 menit ketika menerima laporan kebakaran, yaitu 5 menit untuk melakukan identifikasi level kebakaran, 5 menit persiapan, dan 5 menit perjalanan ke lokasi kebakaran. Dalam melakukan identifikasi dan persiapan sebelum berangkat memadamkan, anggota

Damkar akan menentukan perencanaan yang tepat sesuai dengan hasil dari identifikasi yang sudah dilakukan dan berdasarkan hasil evaluasi dari pemadaman sebelumnya. Strategi yang dilakukan akan berbeda-beda tergantung pada bagaimana komando dari komandan atau wakil komandan tiap pletonnya. Strategi ini dibuat berdasarkan hasil evaluasi dari operasi pemadaman sebelumnya, namun terkadang anggota Damkar juga perlu mencari strategi lain jika strategi yang sudah ditetapkan sebelumnya ternyata tidak sesuai dengan kondisi di lapangan. Tugas yang diberikan kepada tiap anggota pun sudah ditetapkan sehingga para anggota sudah mantap untuk melakukan tugas-tugasnya.

Meskipun para anggota Damkar sudah terlatih untuk menjalankan prosedur ini, pada kenyataannya prosedur ini tidak selalu terlaksana dengan baik dikarenakan adanya hambatan. Hambatan ini antara lain kemacetan, jalan yang sempit, tiang listrik yang terlalu pendek, warga yang berkerumun di sekitar lokasi kebakaran sehingga menghalangi para petugas untuk memadamkan kebakaran. Hambatan ini berkaitan dengan infrastruktur kota, namun ada juga hambatan yang berhubungan dengan hal teknis seperti ketidakjelasan laporan dari korban sehingga menyulitkan pihak damkar untuk mengidentifikasi status kebakaran dan keterbatasan unit peralatan, sehingga terkadang cukup menghambat proses pemadaman.

Hambatan yang dijumpai bukan hanya pada saat di perjalanan, namun pada saat pemadaman juga seringkali dijumpai hambatan seperti adanya warga yang sulit diatur pada saat pemadaman. Warga kerap kali membantu pemadaman untuk melakukan pemadaman, namun cara yang dilakukan oleh mereka salah dan malah memungkinkan kebakaran semakin parah. Anggota Damkar seringkali disalahkan jika kebakaran sudah membesar dan tidak langsung datang ke TKP. Hal ini terkadang memancing rasa kesal anggota Damkar saat hendak melakukan pemadaman.

Pihak Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung seringkali memberikan mandat kepada para anggota Damkar untuk tidak melibatkan permasalahan pribadi atau terpancing emosi saat bertugas sebagai Damkar, karena kesalahan yang mungkin terjadi dapat berakibat fatal dalam operasi penyelamatan sedangkan mereka bertaruh dengan nyawa dirinya sendiri maupun nyawa korbannya. Anggota Damkar juga bisa merasa kesal ketika ada warga yang sulit diatur ketika melakukan proses pemadaman. Beberapa anggota kerap kali hampir terpancing amarah dengan perilaku masyarakat yang dapat dikatakan cukup mengganggu proses pemadaman. Warga terkadang merebut selang air dari pemadam sehingga anggota Damkar kesulitan untuk melakukan pemadaman, atau bahkan ada yang memperparah kebakaran dengan membantu pemadaman secara tidak tepat. Anggota Damkar biasanya akan meleraikan dengan memberikan penjelasan dengan baik kepada masyarakat mengenai resiko yang dapat terjadi jika masyarakat membantu dengan cara yang salah. Jika ada masyarakat yang tidak menuruti pengarahan anggota Damkar, anggota Damkar akan mengesampingkan mereka dan lebih fokus pada pemadaman atau penyelamatan yang dilakukan agar dapat selesai dengan baik dan cepat.

Waktu kejadian yang tidak dapat diprediksi membuat para anggota Damkar harus tetap siaga sepanjang hari. Saat terjadi kebakaran pun, terkadang pihak Damkar mendapat laporan secara beruntun. Hal ini mengakibatkan para anggota Damkar yang telah memadamkan kebakaran di suatu tempat, mereka bisa saja langsung diberangkatkan untuk memadamkan kembali kebakaran yang terjadi di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja para anggota Damkar sangat fleksibel dan tidak menentu, namun para anggota sangat dituntut untuk tetap siaga baik secara fisik maupun mental. Meski demikian, anggota Damkar saling menunjukkan dukungan kepada rekan kerjanya berupa kerjasama tim yang baik sehingga mereka bisa menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi yang ada di lapangan.

Gambaran di atas merupakan hakekat tugas yang dimiliki oleh anggota Damkar. Tugas-tugas yang dimiliki oleh anggota Damkar ini merupakan karakteristik dari pekerjaan yang mampu memunculkan ketegangan dalam penyesuaian diri anggota Damkar. Maka dari itu, untuk menyelesaikan tugasnya, anggota Damkar perlu menunjukkan upaya secara fisik dan psikologis untuk mengatasi aspek fisik, sosial, dan organisasional agar tugas yang dimiliki dapat dilaksanakan dengan baik. Aspek fisik seperti dibutuhkannya stamina yang prima, sehingga anggota Damkar perlu mendapatkan latihan secara fisik. Aspek psikologis seperti menjaga emosi saat menjalankan tugas dikarenakan adanya hambatan dan gangguan dari masyarakat, kondisi lapangan yang berbeda dari apa yang sudah diperkirakan, kesiapan mental karena resiko dari pekerjaannya, dan kedisiplinan diri untuk bisa tetap menjalankan SOP dalam melakukan tugasnya. Aspek sosial seperti pengendalian warga saat terjadi suatu kebakaran dan/atau bencana sehingga tidak terjadi kepanikan dan proses pemadaman dapat berlangsung secara efektif. Aspek organisasional seperti berbagai aturan dan ketentuan yang perlu dilaksanakan dan diperhatikan dalam area pemadaman maupun penyelamatan.

Upaya untuk mengatasi aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional tersebut merupakan *job demands* yang didapat oleh anggota Damkar (Bakker & Leiter, 2010). Meski upaya yang perlu dikeluarkan tidaklah sedikit, namun anggota Damkar mendapatkan keuntungan dari pekerjaannya seperti pengalaman dalam melakukan pemadaman maupun penyelamatan dalam berbagai situasi lapangan dan situasi masyarakat yang tidak selalu sama, kebebasan dalam menentukan tindakan yang hendak dilakukan, dukungan dari rekan kerja serta atasan dalam melakukan proses pemadaman dan penyelamatan, dan fasilitas yang menunjang seperti salah satunya alat perlindungan diri dan gaji yang diberikan. Keuntungan yang didapat dari pekerjaan ini merupakan hasil dari adanya kondisi pekerjaan yang menyediakan sumber daya kepada anggota Damkar. Keuntungan yang didapat ini mampu

menstimulasi peningkatan diri anggota Damkar untuk terus belajar dan berkembang. Hal ini merujuk pada *job resources* (Demerouti et al., 2001, p. 501, dalam Bakker & Leiter, 2010)

Dengan adanya *job demands* dan *job resources*, artinya anggota Damkar tentu perlu mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik secara fisik maupun psikis. Secara fisik dan psikis, anggota Damkar memerlukan keyakinan pada kemampuan diri mereka saat bertugas, memiliki pandangan yang positif terhadap berbagai situasi saat menjalankan tugas, kemampuan beradaptasi ketika menghadapi suatu kesulitan atau suatu tekanan, serta mampu menerapkan strategi yang tepat untuk menjalankan tugasnya sebaik mungkin. Anggota Damkar sebelumnya telah mendapatkan pelatihan dan hasil evaluasi yang diberikan oleh pihak Dinas Kebakaran kota Bandung untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh anggota Damkar itu sendiri. Hal ini mampu menumbuhkan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh anggota Damkar dalam menjalankan tugas pemadaman maupun penyelamatan. Keyakinan pada kemampuan yang dimiliki merupakan *self-efficacy*. Dengan adanya *self-efficacy*, anggota Damkar mampu beradaptasi dengan berbagai situasi yang menekan saat bertugas, memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya, dan mampu mencari berbagai cara untuk melaksanakan proses pemadaman dan penyelamatan. Yakin pada kemampuan yang dimiliki (*self-efficacy*), memiliki pandangan yang positif (*optimism*), mampu menyusun strategi untuk mencapai tujuan (*hope*), serta mampu beradaptasi dalam situasi yang menekan saat bertugas (*resiliency*) merupakan karakteristik psikologis yang positif dari dalam diri individu yang dikenal dengan *personal resources (Psychology Capital)* (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

Adanya perubahan dalam diri individu mengenai penghayatan atas kemampuan diri, memiliki penghayatan yang positif, kemampuan dalam beradaptasi dengan berbagai situasi, dan kemampuan dalam menemukan berbagai cara untuk mencapai tujuan merupakan hasil dari adanya keuntungan yang didapat dari pekerjaannya berupa pengalaman belajar. Pada

gilirannya, perubahan dalam diri individu ini dapat menciptakan lingkungan bekerja yang *resourcefull* (Kohn & Schooler, dalam Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). *Personal resources* yang dimiliki oleh seseorang akan berbeda-beda, sehingga dapat dilihat kekhasan seseorang dalam menghayati pekerjaannya. Hubungan timbal balik antara *personal resources* dan *job resources* ini dapat membuat *job demands* tidak terasa menjadi suatu beban, namun memandangnya sebagai suatu lahan untuk mengembangkan diri dikarenakan *job demands* dipandang sebagai tantangan. *Personal resources* juga menuntun anggota Damkar untuk bisa memiliki emosi yang positif saat bekerja.

Tentunya bekerja sebagai anggota Damkar merupakan pekerjaan yang sangat menuntut fisik serta mental dan juga pekerjaannya yang dapat dikatakan sulit. Pekerjaan yang sangat menuntut para anggota untuk gesit, memiliki inisiatif yang tinggi, mampu berkonsentrasi penuh ketika bekerja dan perlu memiliki fisik serta mental yang kuat. Tanggung jawab yang dimiliki oleh petugas Damkar sangat besar karena menyangkut nyawa orang lain serta masyarakat pun memiliki harapan yang tinggi kepada para anggota Damkar ketika menghadapi suatu kejadian. Anggota Damkar yang menganggap bahwa tuntutan ini menjadi suatu tantangan, akan menunjukkan perilaku kerja yang diperlihatkan melalui adanya rasa antusias, penuh energi, dan tak kenal waktu. Anggota Damkar juga akan memiliki penghayatan yang cukup positif terhadap pekerjaannya. Mereka merasa bangga dan senang bekerja sebagai anggota Damkar, serta merasa tertantang untuk terus bertugas sebagai seorang Damkar meskipun mereka tahu bahwa tuntutan pekerjaan yang mereka miliki dirasa berat.

Berdasarkan wawancara kepada 10 orang anggota Damkar yang bertugas di lapangan, 10 petugas (100%) mengatakan bahwa bekerja sebagai seorang Damkar merupakan pekerjaan yang berat. Hal ini dikarenakan tuntutan yang mewajibkan mereka siap secara fisik dan mental. Selain itu, tuntutan mereka untuk bertugas menyelamatkan nyawa manusia serta harta

benda sang korban juga menjadi beban yang cukup berat bagi mereka. Meskipun mereka diberikan pelatihan dan sudah dapat dikatakan terlatih, namun mereka merasa bahwa pelatihan yang diberikan masih kurang. Hal ini dikarenakan pelatihan teknis yang diadakan selama tiga bulan sekali sedangkan para anggota merasa bahwa mereka harus tetap terlatih untuk menjalankan tugas sebaik mungkin. Selain itu, kondisi di lapangan bisa jadi sangat berbeda dengan apa yang diajarkan dalam teori, maka para anggota Damkar memerlukan pelatihan yang lebih. Mereka menjadi sedikit ragu dan bingung pada saat terjadi kebakaran karena memikirkan bagaimana kondisi di lapangan nantinya. Kondisi lapangan yang berbeda dengan saat latihan, menuntut para anggota untuk bisa berfikir secara cepat untuk memodifikasi tindakan yang harus dilakukan.

Selain itu, berdasarkan 10 orang anggota yang diwawancarai, 10 petugas Damkar (100%) merasa bahwa mereka senang dan bangga bertugas sebagai anggota Damkar. Mereka merasa senang karena bertugas sebagai anggota Damkar cukup terjamin kesejahteraannya, seperti salah satunya gaji yang diberikan cukup besar. Bertugas sebagai anggota Damkar juga membangkitkan kebanggaan dalam diri mereka dikarenakan mereka dapat bekerja dalam tugas yang mulia untuk menolong sesama makhluk hidup dan didasarkan pada nilai solidaritas terhadap sesama. Selain itu, tidak semua orang dapat menjadi seorang anggota Damkar. Adanya perasaan senang dan bangga saat bekerja sebagai anggota Damkar membuat para anggota Damkar tidak terpikir sedikitpun untuk beralih ke pekerjaan yang lain meskipun bekerja sebagai anggota Damkar itu mempertaruhkan nyawanya sendiri.

Bekerja di Damkar tentunya dipenuhi oleh tantangan-tantangan yang harus dihadapi. Berdasarkan wawancara kepada 10 anggota Damkar, mereka semua (100%) merasa tertantang untuk menjalankan tugasnya. Ketika menghadapi kebakaran mereka merasa antusias dan yakin untuk bisa menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin. Mereka yakin tugas yang dikerjakannya akan berhasil dengan baik jika mereka bisa menerapkan ilmu-ilmu yang

didapat dari pelatihan dengan baik dan mentaati setiap standar operasi yang berlaku sebagai anggota Damkar. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa sebenarnya mereka juga merasakan takut. Hal ini dikarenakan resiko kerja mereka yang mempertaruhkan nyawa mereka sendiri, kemungkinan untuk terjadinya hal buruk terhadap mereka dan korban yang cukup tinggi, serta kemungkinan untuk tidak dapat sampai di tempat tujuan tepat waktu sehingga mengakibatkan kobaran api yang semakin besar dan kerugian harta benda yang cukup besar pula. Rasa takut yang dihadapi oleh para anggota membuat mereka sempat merasa ragu untuk terjun melakukan pemadaman maupun penyelamatan, akan tetapi mereka akan sebisa mungkin menyingkirkan perasaan ragu tersebut.

Terdapat delapan anggota (80%) yang merasa waktu berlalu begitu cepat, baik ketika bekerja di Damkar baik ketika sedang menghadapi suatu bencana maupun sedang siaga di barak. Hal ini dikarenakan mereka fokus dan berkonsentrasi penuh saat bertugas, selain itu juga pada saat di barak mereka bisa beristirahat dengan fasilitas yang cukup memadai. Sedangkan, terdapat dua anggota (20%) yang merasa bahwa ketika sedang bersiaga di barak waktu yang dijalani begitu lama meskipun selama bersiaga di barak seluruh anggota sudah mendapat jadwal rutinitas yang sudah biasa dilakukan.

Selain mewawancarai anggota Damkar yang bertugas di lapangan, peneliti juga mewawancarai Komandan Pleton mengenai bagaimana performa para anggotanya. Berdasarkan penilaian komandan pleton, performa kerja para anggota Damkar masih suka terlihat kurang maksimal. Hal ini dikarenakan para anggota sesekali terlihat lalai saat bertugas dan melibatkan masalah pribadi saat bertugas. Bentuk lalai yang diucapkan beliau itu seperti misalnya, anggota yang kurang responsif saat diberikan arahan. Para anggota juga beberapa kali terlihat ragu untuk terjun langsung untuk memadamkan api, hal ini berpengaruh pada kekompakan saat hendak melakukan pemadaman. Hal ini menunjukkan adanya

kesenjangan antara apa yang dihayati oleh para anggota dengan perilaku yang ditunjukkan oleh para anggota saat berada di lapangan.

Adanya rasa antusias, penuh energi, dan tidak kenal waktu ini merupakan konsep dari *work engagement*. *Work engagement* sendiri merupakan suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi terhadap pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufelli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker dan Leiter 2010).

Aspek *vigor* dikarakteristikan sebagai pencurahan energi yang tinggi serta ketahanan mental ketika menjalankan tugas, keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tetap tekun ketika menghadapi suatu hambatan. Aspek kedua adalah *dedication*, aspek ini merujuk pada keterlibatan secara penuh terhadap suatu pekerjaan, dan merasakan keberartian (*significance*), sikap antusias (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tertantang (*challenge*). Aspek *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan keasyikan ketika bekerja, dimana waktu berlalu begitu cepat dan tidak ingin berhenti bekerja (Bakker & Leiter, 2010). Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam menentukan bagaimana derajat dari *work engagement* seseorang. *Work engagement* yang tinggi membuat anggota Damkar akan terdorong untuk terus berusaha menuju tujuan yang menantang dan menginginkan keberhasilan. Apabila petugas lapangan memiliki *work engagement* yang rendah, akan memiliki sikap pesimis dan negatif saat bekerja serta memiliki kemungkinan untuk *turnover* dan *absenteeism* yang tinggi (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, *work engagement* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh anggota Damkar bidang pemadaman dan penyelamatan. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang sulit, memerlukan kemampuan fisik dan mental yang kuat, serta menyangkut nyawa makhluk hidup lain. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *personal resources* memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement* seseorang. Penelitian yang

dilakukan oleh Federici dan Skaalvik pada tahun 2011 (Dalam jurnal Suharianto, 2015) tentang kepercayaan kepala sekolah di Norwegia, menyebutkan bahwa kepercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki (*Self-efficacy*) mengakibatkan kepala sekolah lebih terlibat dengan pekerjaannya (*work engagement*). *Personal resources* dapat meningkatkan *work engagement* karena *self-efficacy* mampu membuat anggota Damkar menenggelamkan diri pada pekerjaannya dan menunjukkan usaha yang lebih pada saat bekerja dengan cara mencurahkan lebih banyak energinya untuk menyelesaikan suatu tugas. Selain *self-efficacy*, komponen lain dari *personal resources* juga berpengaruh pada *work engagement* yang dimiliki oleh anggota Damkar (Bakker & Leiter, 2010). *Optimism* memunculkan penghayatan yang positif atas pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan bangga, senang, dan merasakan keberartian dari pekerjaannya. Anggota Damkar juga akan memilih tugas yang lebih penting untuk diselesaikan terlebih dahulu sehingga membuat mereka dapat lebih fokus dalam menjalankan tugasnya. *Hope* akan membantu anggota Damkar untuk bisa mengarahkan energi yang dimilikinya dan merencanakan strategi untuk mencapai tujuan, sehingga anggota Damkar dapat mengerahkan energi yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal. Komponen lain, *resiliency*, menuntun anggota Damkar untuk bisa bertahan, menyesuaikan diri, dan memegang kendali atas kondisi pekerjaan sehingga akan muncul rasa tertantang dalam dirinya untuk berbagai situasi yang ada di lapangan (Bakker & Leiter, 2010).

Berdasarkan pemaparan diatas, telah dijumpai beberapa penelitian mengenai hubungan dan pengaruh dari *personal resources* terhadap *work engagement*. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melihat lebih mendalam atas pengaruh/hubungan kedua variabel tersebut, sehingga peneliti memutuskan untuk meneliti mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada anggota Damkar bidang Pemadaman dan Penyelamatan di kantor pusat Kota Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui seberapa besar kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada anggota Damkar bidang operasi pemadaman dan penyelamatan Kota Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mendapatkan gambaran mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* anggota Damkar di bidang operasi pemadaman dan penyelamatan di kantor pusat kota Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* anggota Damkar bidang operasi pemadaman dan penyelamatan di kantor pusat kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

1. Memberikan informasi mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* melalui *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang ada pada diri anggota Damkar.
2. Menambah informasi bagi ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *personal resources* dan *work engagement*.

3. Memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya yang hendak meneliti mengenai *work engagement* dari pekerjaan sebagai seorang anggota Damkar baik itu pada bidang pemadaman maupun pada bidang penyelamatan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, seperti:

1. Memberikan bahan pertimbangan berupa informasi kepada Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana Kota Bandung mengenai pentingnya *personal resources* seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* untuk meningkatkan *work engagement*.
2. Memberikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan *self-efficacy* melalui peningkatan intensitas pelatihan yang dibutuhkan kepada anggota Damkar, dikarenakan dengan meningkatnya *self-efficacy* maka mampu berpengaruh juga terhadap peningkatan *optimism*, *hope*, dan *resiliency* itu sendiri.

1.5. Kerangka Pemikiran

Pemadam kebakaran yang selanjutnya disebut Damkar merupakan orang atau pasukan yang bertugas untuk memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan baik manusia dan hewan, menanggulangi bencana, dan sebagainya. Mereka sudah terlatih dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai seorang anggota Damkar, tentunya mereka tidak terlepas dari tuntutan tugas yang harus mereka jalani. Tugas maupun tuntutan yang diemban oleh para anggota Damkar

disebut juga sebagai *Job demands*. *Job demands* merepresentasikan karakteristik dari pekerjaan yang mampu memunculkan ketegangan dalam penyesuaian diri seorang karyawan. *Job demands* lebih tepatnya dapat didefinisikan sebagai aspek fisik, sosial, atau organisasional yang memerlukan kinerja fisik maupun psikologis dari seorang karyawan (Demerouti et al., 2001, p. 501, dalam Bakker & Leiter, 2010). Anggota Damkar harus tetap siaga selama 24 jam di barak, memiliki stamina yang prima saat bertugas, gesit saat bertindak (*physical demands*), memiliki kesabaran dan pengendalian emosi saat bertugas (*emotional demands*), mampu berpikir secara cepat dan beradaptasi dengan berbagai situasi di lapangan (*mental demands*), serta siap dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepada mereka (*work pressure*).

Sebagai anggota Damkar dengan tuntutan pekerjaan seperti yang telah disebutkan di paragraf sebelumnya, pihak Dinas kebakaran pun berusaha untuk memberikan fasilitas / kebijakan tertentu untuk menunjang kinerja dari anggota Damkar. Hal ini merujuk pada sumber daya kerja (*job resources*). Sumber daya kerja (*job resources*) sendiri merupakan kondisi pekerjaan yang menyediakan sumber daya kepada para karyawannya. Secara spesifik, sumber daya kerja (*job resources*) merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang mampu mengurangi dampak tuntutan kerja, menunjang pencapaian kerja, menstimulasi peningkatan diri dengan terus belajar dan berkembang (Demerouti et al., 2001, p. 501, dalam Bakker & Leiter, 2010). Anggota Damkar diberikan kebebasan dalam merencanakan strategi dan memodifikasi tindakan yang hendak dilakukan saat menjalankan proses pemadaman maupun penyelamatan (*autonomy*), evaluasi yang berikan secara rutin setiap setelah menjalankan tugas (*performance feedback*), pelatihan praktis, teoritis, dan arahan yang diberikan oleh atasan (*supervisory coaching*), dan rekan kerja yang siap membantu dan bekerja secara kooperatif saat bertugas (*social support*).

Berdasarkan model JD-R (*job demands – resources*), sumber daya pribadi (*personal resources*) juga termasuk di dalamnya. Sumber daya pribadi (*Personal Resources*) didefinisikan sebagai karakteristik psikologis atau aspek dalam diri yang secara umum berkaitan dengan ketahanan seseorang dan merujuk pada keberhasilannya untuk mengendalikan kemampuan yang dimiliki sehingga mampu memberikan dampak terhadap lingkungannya (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003, dalam Bakker, 2011). Serupa dengan *job resources*, *personal resources* juga mampu membantu anggota Damkar untuk dapat mencapai tujuannya dan menstimulasi proses pengembangan diri. Berdasarkan model JD-R, kedua model ini (*job resources* dan *personal resources*) merupakan hubungan timbal balik dan saling berkaitan. *Personal resources* sendiri terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *resiliency*, dan *hope*. *Personal resources* setiap orang juga akan berbeda-beda, sehingga dapat dilihat kekhasannya masing-masing dalam menghayati pekerjaannya.

Self-efficacy merupakan sejauh mana individu memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga bisa ditunjukkan melalui usaha dalam menyelesaikan suatu tugas yang menantang. Anggota Damkar akan memiliki kemampuan yang tepat untuk melakukan pemadaman serta melakukan penyelamatan. Hal ini dapat dikarenakan oleh adanya pelatihan yang diberikan kepada para anggota dan evaluasi yang diberikan oleh atasan (*Job resources*), sehingga mereka dapat menerapkan ilmu yang didapat dari pelatihan pada pekerjaannya. *Self-efficacy* menurut Bandura berasal dari empat sumber utama dimana salah satunya adalah *task mastery*. *Task mastery* merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Anggota Damkar yang sudah mengikuti pelatihan dan menjadikan hasil evaluasi sebagai bahan untuk perubahan diri seharusnya sudah memiliki *task mastery*. *Task mastery* dapat meningkatkan *Vigor* atau pencurahan energi yang dimiliki oleh anggota Damkar untuk menyelesaikan suatu tugas dan *mastery* sendiri kemungkinan merupakan hal yang penting dalam terjadinya *absorption* pada karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya. *Major*

sources lainnya dari *Self-efficacy* yang diidentifikasi oleh Bandura adalah *vicarious learning* atau *modeling* dari orang lain yang memiliki kesamaan dengan diri individu. *Primary source* ketiga adalah *social persuasion*, *positive feedback* atau dorongan dari sosok pelatih, guru, atau orang yang dihormati oleh sang *role model*. Kedua *sources* ini (*vicarious learning* dan *encouragement*) berdampak pada *engagement* seseorang melalui *dedication*.

Anggota Damkar yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki 5 karakteristik, yaitu: (1) menerapkan tujuan yang tinggi dalam tugas-tugas yang dimiliki, (2) siap dalam menghadapi setiap tantangan, (3) memiliki motivasi diri yang tinggi, (4) mengarahkan usaha sebaik mungkin dalam mencapai tujuannya, dan (5) tetap tekun dalam bertugas meski menjumpai hambatan. Apabila anggota Damkar memiliki *self-efficacy* yang rendah maka diprediksi akan muncul *burnout* dan memiliki *engagement* dengan pekerjaannya yang rendah (Gonzalez-Roma et.al. 2008; dalam Bakker dan Leiter. 2010). Anggota Damkar yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan memiliki keyakinan yang rendah akan kemampuannya dalam menjalankan proses pemadaman maupun penyelamatan.

Optimism adalah karakteristik kedua dari *personal resources* yang menunjukkan bagaimana seseorang memiliki pandangan yang positif mengenai pencapaiannya pada saat ini maupun di masa depan. Individu yang memiliki *optimisim* yang tinggi akan terus percaya pada potensi positif mereka terlepas dari pengalaman sebelumnya (Avery et al., 2008b; dalam Bakker dan Leiter, 2010). Anggota Damkar yang optimis akan merasa bahwa ia sudah mencapai suatu kesuksesan selama ia bekerja. Selain itu, anggota Damkar dapat menjelaskan mengenai bagaimana suatu bencana dapat terjadi. Hal ini didapatkan dari anggota Damkar saat menjalankan tugasnya, melalui pelatihan yang diterima, dan pada saat diberikan evaluasi setelah proses pemadaman oleh komandan (*Job resources*). Selain itu, terdapat juga hambatan yang dijumpai oleh para anggota Damkar pada saat melakukan pemadaman, sehingga cukup mempersulit prosesnya. Anggota Damkar yang optimis akan mampu berpikir

positif dan melakukan proses pemadaman sebaik mungkin agar kebakaran cepat diatasi serta meminimalisir korban dari kebakaran tersebut.

Optimism dapat meningkatkan *dedication* dan mengurangi *cynicism* dengan cara membuat anggota Damkar merasa bahwa dirinya mampu memegang kontrol terhadap tuntutan yang diterimanya (Karasek, 1979; dalam Bakker, 2010). Anggota Damkar yang optimis juga dapat memilih tugas yang lebih memungkinkan untuk dikerjakan sehingga hasil kerjanya akan maksimal. Hasil akhirnya, *optimism* mampu mempengaruhi anggota Damkar untuk *engage* dengan pekerjaannya melalui *dedication* dan *absorption*.

Personal resources selanjutnya adalah *hope* yang merupakan kemampuan individu dalam merencanakan strategi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut C. Rick Synder dan rekannya pada tahun 1991 (dalam Luthans, 2007), *hope* mengacu pada keadaan motivasi positif pada interaksi untuk mencapai kesuksesan antara (a) *agency* (energi yang diarahkan pada tujuan) dan (b) *Path* (rencana untuk mencapainya). Anggota Damkar yang memiliki *hope* yang tinggi akan mengarahkan energinya untuk mencapainya dan memiliki kemampuan bukan hanya untuk menentukan cara yang tepat untuk mencapainya, tapi juga untuk menemukan berbagai cara dan beradaptasi pada rencana-rencananya. Penyusunan strategi pemadaman dan penyelamatan sebelum menjalankan tugasnya membantu anggota Damkar untuk bisa berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Penyusunan strategi dilakukan sebelum menjalankan proses pemadaman berdasarkan pelatihan, hasil evaluasi dari pemadaman sebelumnya, dan disesuaikan dengan kondisi lapangan (*Job resources*). *Hope* nyatanya menjadi hal yang diperlukan untuk anggota Damkar dapat *engage* dengan pekerjaannya. Perjuangan yang gigih dari anggota Damkar dan secara aktif menentukan cara yang tepat untuk menggapai tujuannya merupakan penyebab dari adanya bentuk *vigor*. *Hope* dapat memunculkan energi untuk menjadikan individu *vigorous* dan *dedicated* terhadap tujuannya.

Resiliency juga termasuk ke dalam *personal resources* yang perlu dimiliki oleh anggota Damkar agar mampu *engage* dengan pekerjaannya. *Resiliency* merujuk pada proses adaptasi di bawah tekanan dan mempertahankan hasil yang positif dalam menghadapi peristiwa yang negatif. Dalam menjalankan tugasnya, anggota Damkar banyak menjumpai tantangan dan hal-hal yang dapat memancing emosi mereka. Dukungan dari atasan seperti pemberian pelatihan dan rekan kerja saat bekerjasama (*Job resources*) dalam melaksanakan proses pemadaman maupun penyelamatan membuat anggota Damkar dapat mempertahankan kinerja mereka dengan baik meski dihadapkan dengan berbagai hambatan dan tantangan. Selain itu, anggota Damkar yang memiliki *resiliency* dapat menyesuaikan diri diluar zona nyamannya yang artinya mereka akan menantang diri mereka untuk menghadapi situasi yang menantang. Anggota Damkar juga akan berusaha untuk bertahan dan berjuang untuk memegang kendali atas berbagai kondisi yang terjadi di lapangan. Perubahan-perubahan yang dialami oleh anggota Damkar mengenai *resiliency* yang dimiliki dari waktu ke waktu mendorong anggota Damkar untuk bisa *engage* dengan pekerjaannya melalui *vigor* dan *dedication*.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dilihat bagaimana hubungan timbal balik antara sumber daya kerja (*job resources*) dengan sumber daya pribadi (*personal resources*) dapat merubah tuntutan kerja (*job demands*) sebagai anggota Damkar menjadi suatu tantangan dan lahan untuk pengembangan diri. Anggota Damkar yang menganggap bahwa tuntutan kerja yang dimilikinya menjadi suatu tantangan, akan menunjukkan perilaku kerja yang diperlihatkan melalui adanya rasa antusias, penuh energi, dan tak kenal waktu. Anggota Damkar juga akan memiliki penghayatan yang cukup positif terhadap pekerjaannya. Mereka merasa bangga dan senang bekerja sebagai anggota Damkar, serta merasa tertantang untuk terus bertugas sebagai seorang Damkar. Hal ini merupakan konsep dari *work engagement*.

Work engagement merupakan suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi terhadap pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufelli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker dan Leiter 2010). Aspek *vigor* dikarakteristikan sebagai pencurahan energi yang tinggi serta ketahanan mental ketika menjalankan tugas, keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tetap tekun ketika menghadapi suatu hambatan. Anggota Damkar yang memiliki derajat *vigor* yang tinggi akan bersemangat selama menjalankan pekerjaannya, baik ketika berada di lapangan maupun ketika sedang berada di barak. Para anggota Damkar juga akan gesit dan tidak mudah menyerah dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi, baik ketika sedang mengatasi kebakaran maupun ketika sedang melakukan penyelamatan.

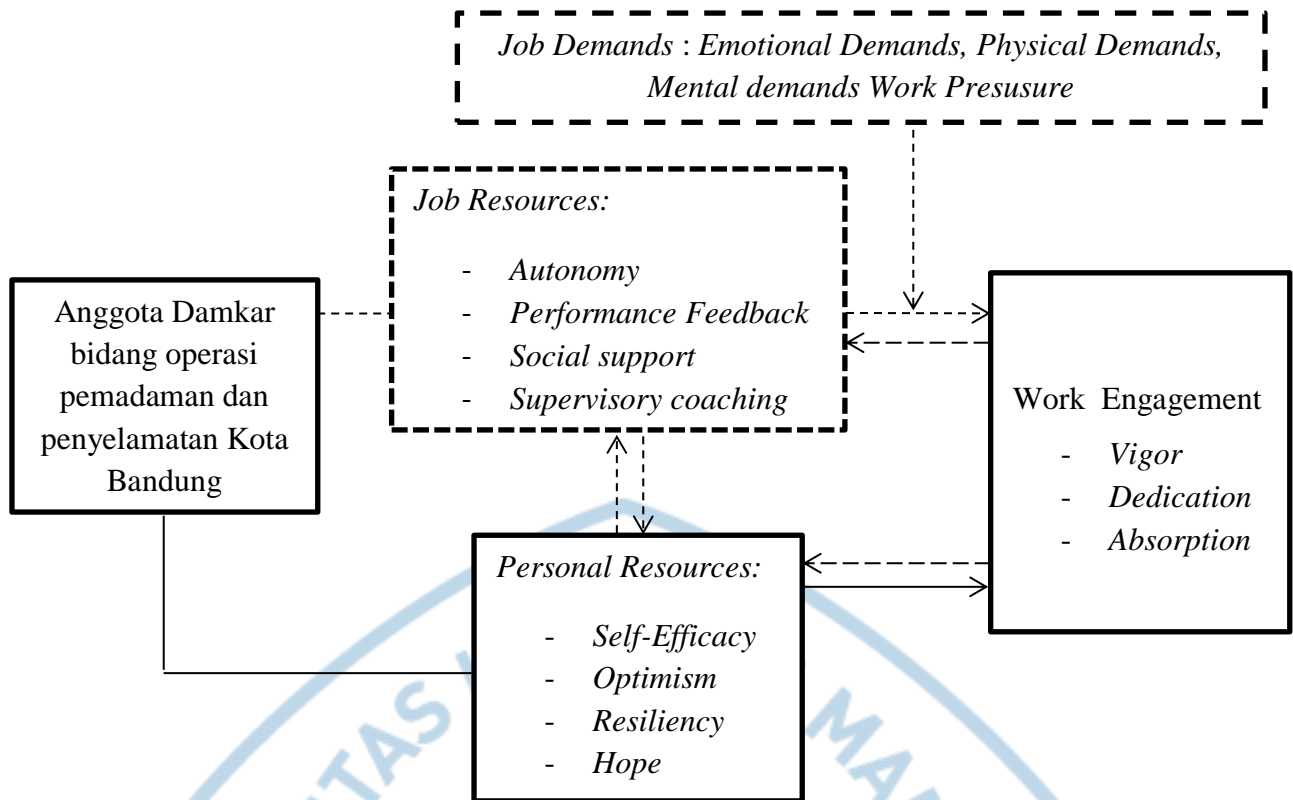
Sedangkan anggota Damkar yang memiliki derajat *vigor* yang rendah akan terlihat kurang bersemangat, lalai dalam bekerja, kurang gesit saat bertugas, dan mudah menyerah dengan hambatan-hambatan yang ada di lapangan ketika sedang melakukan pemadaman ataupun ketika sedang melakukan penyelamatan.

Aspek kedua adalah *dedication*, aspek ini merujuk pada keterlibatan anggota Damkar secara penuh terhadap suatu pekerjaan, dan merasakan keberartian (*significance*), sikap antusias (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tertantang (*challenge*). Anggota Damkar yang memiliki derajat *dedication* yang tinggi akan merasa bekerja sebagai anggota Damkar merupakan sesuatu yang sangat bermakna bagi dirinya, merasa antusias ketika menerima tugas dari atasannya, merasa bangga terhadap pekerjaannya sebagai anggota Damkar, serta merasa tertantang akan tugasnya meskipun tugas yang diberikan berat. Bagi para anggota Damkar yang memiliki derajat *dedication* yang rendah, akan merasa bahwa pekerjaannya sebagai anggota Damkar merupakan pekerjaan yang kurang membanggakan, membebani dirinya, tidak berarti, serta kurang antusias saat menerima tugas dari atasannya.

Aspek ketiga adalah *absorption* yang ditandai dengan adanya konsentrasi penuh ketika bekerja sehingga keasyikan melakukan pekerjaannya tersebut. Waktu pun akan terasa cepat berlalu dan tidak ingin berhenti bekerja. Anggota Damkar yang memiliki derajat *absorption* yang tinggi akan merasa bahwa mereka dapat berkonsentrasi secara penuh selama bekerja. Mereka juga akan merasa jadwal *shift* nya maupun waktu bertugas ketika dilapangan cepat berlalu. Sedangkan, petugas lapangan yang memiliki derajat *absorption* rendah akan merasa waktu berlalu begitu lama meskipun mereka menjalankan kegiatan yang sudah rutin dilakukan.

Aspek-aspek tersebut (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*) akan saling terkait dan akan membentuk derajat tinggi – rendahnya dari *work engagement* yang dimiliki oleh anggota Damkar. Anggota Damkar yang memiliki derajat *work engagement* yang tinggi akan mengerahkan seluruh tenaga yang dimiliki untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada dirinya, gesit saat bertindak dan tidak mudah menyerah pada hambatan yang dihadapi. Anggota Damkar juga akan memiliki inisiatif yang tinggi saat bertugas, antusias menerima tugas, berkonsentrasi penuh saat bekerja, serta bangga atas pekerjaannya sebagai anggota Damkar. Jika anggota Damkar memiliki derajat *work engagement* yang rendah akan bekerja sebisanya tanpa berusaha lebih lagi, kurang antusias, tidak berkonsentrasi saat bertugas, tidak gesit, lalai, cepat menyerah, dan kurang bangga sebagai anggota Damkar.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bagan pemikiran mengenai *work engagement* pada anggota Damkar bidang operasi pemadaman dan penyelamatan di kantor pusat kota Bandung, sebagai berikut:



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi Penelitian

1. Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang Damkar, para anggota Damkar menghayati bahwa mereka memiliki tuntutan yang berat.
2. Pembekalan yang diberikan oleh Dinas Kebakaran kepada para anggota Damkar dalam hal cara melakukan proses pemadaman dan/atau penyelamatan membangkitkan keyakinan akan kemampuannya.
3. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki merupakan *self-efficacy*.
4. *Self-efficacy* merupakan komponen dari *personal resources*.

5. Komponen lain dari *personal resources* adalah *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.
6. Seseorang yang memiliki *personal resources* seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* akan memandang tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada mereka sebagai suatu tantangan.
7. Anggota Damkar yang merasa pekerjaannya sebagai tantangan akan mencurahkan energinya, merasa antusias dengan pekerjaannya, dan tidak kenal waktu.
8. Pencerahan energi, merasa tertantang dan antusias, serta tidak kenal waktu merupakan konsep dari *work engagement*.

1.7. Hipotesis Penelitian

- Terdapat kontribusi positif yang signifikan dari *personal resources* terhadap *work engagement* anggota Damkar.
- Terdapat kontribusi positif yang signifikan antara *self-efficacy* sebagai komponen dari *personal resources* terhadap *work engagement* anggota Damkar.
- Terdapat kontribusi positif yang signifikan antara *optimism* sebagai komponen dari *personal resources* terhadap *work engagement* pada anggota Damkar.
- Terdapat kontribusi positif yang signifikan antara *hope* sebagai komponen dari *personal resources* terhadap *work engagement* pada anggota Damkar.
- Terdapat kontribusi positif yang signifikan antara *resiliency* sebagai komponen dari *personal resources* terhadap *work engagement* pada anggota Damkar.