Studi Fenomenologi perihal Karyawan Wanita dalam Lingkungan Organisasi Maskulin pada Dinas DAMKAR Kota Yogyakarta dan UPT DAMKAR Sleman

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama	: Ria Argatha
Nomor Mahasiswa	: 16311160
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BINIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2020

Studi Fenomenologi perihal Karyawan Wanita dalam Lingkungan Organisasi Maskulin pada DAMKAR

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan sebagai salah satu pemenuhan syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Ria Argatha
Nomor Mahasiswa	: 16311160
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BINIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2020

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang beratanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ria Argatha
Nomor Mahasiswa	: 16311160
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul "Studi Fenomenologi perihal Karyawan Wanita dalam Lingkungan Organisasi Maskulin pada DAMKAR" bebas dari plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Apabila dikemudian hari ditemukan dari penelitian ini terindikasi plagiarisme, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 13 Oktober 2020

Hormat Saya,

Ria Argatha

Studi Fenomenologi perihal Karyawan Wanita dalam Lingkungan Organisasi Maskulin pada DAMKAR

SKRIPSI

Nama	: Ria Argatha
Nomor Mahasiswa	: 16311160
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 6 Oktober 2020
Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing,

Achmad Sobirin Drs.,M.B.A.,Ph.D., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

STUDI FENOMENOLOGI PERIHAL KARYAWAN WANITA DALAM LINGKUNGAN ORGANISASI MASKULIN PADA DAMKAR

Disusun Oleh : **RIA ARGATHA**

Nomor Mahasiswa : **16311160**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 10 November 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin,Drs.,M.B.A., Ph.D., Ak.

Penguji : Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi rabbil ‘alamin. Segala Puji bagi Allah Subhanahu wa ta’ala, kita memuji-Nya, dan meminta pengampunan serta pentunjuk kepada-Nya. Barangsiapa yang diberi petunjuk oleh Allah, maka dialah yang mendapat petunjuk dan barangsiapa yang disesatkan-Nya, maka kamu tidak akan mendapat seorang pemimpinpun yang dapat memberi petunjuk kepadanya. Saya bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, dan bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba dan Rasul-Nya. Semoga doa dan solawat tercurah pada junjungan Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi wa sallam, keluarganya, sahabat, dan umat muslim yang mendapat petunjuk hingga hari kiamat. Aamiin.

Atas terselesaikannya penelitian ini, maka peneliti mempersembahkan penelitian ini untuk:

- Bapak Amat Tambaht dan Ibu Rusmita, selaku kedua orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan dengan sepenuh hati.
- Seluruh keluarga besar penulis di Lamongan dan Purworejo yang senantiasa mendoakan penulis.
- Seluruh keluarga besar Wingko Kelapa Gading yang mendukung penulis.
- Teruntuk sahabat-sahabat penulis yang senantiasa memotivasi, membantu, dan mendukung penulis.
- Dan kepada almamater Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Studi Fenomenologi perihal Karyawan Wanita dalam Lingkungan Organisasi Maskulin pada DAMKAR

Ria Argatha
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
E-mail: ria.argatha@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola perilaku antara karyawan wanita dan karyawan pria dalam lingkup organisasi DAMKAR yang maskulin. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang mengedepankan paradigma intepretatif. Populasi dari penelitian ini adalah DAMKAR wanita di UPT Sleman dan Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja dengan menggunakan tujuh wanita DAMKAR sebagai *purposive sampling*. Teknik pengambilan data dengan menggunakan *semi structured interview* dengan pertanyaan terbuka dan diskusi. Metode analisis yang digunakan adalah data reduksi dengan merangkum dan memilih hal-hal penting dan *data dispalay* berupa penyajian data dalam bentuk bagan dan uraian singkat. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kegiatan DAMKAR sangat maskulin, meski demikian anggota DAMKAR memiliki sisi feminin berupa kepercayaan dan toleransi yang tinggi antarindividu.

Kata Kunci: *Maskulin, Feminin, Toleransi, Kepercayaan.*

.

Phenomenology Study of Female Employees in Masculine Organizational Environments at DAMKAR

Ria Argatha
Management Department, Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia
E-mail: ria.argatha@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the behaviour patterns between female employees and male employees within the masculine DAMKAR organization. This research is qualitative research that puts forward an interpretive paradigm. The population of this study were DAMKAR women in UPT Sleman and DAMKAR Office of Yogyakarta City using seven DAMKAR women as purposive sampling. The data collection technique in this study used semi-structured interviews with open questions and discussions. The analysis method used is data reduction by summarizing and selecting important things and display data in the form of data presentation in the form of charts and brief descriptions. The results of this study indicate that DAMKAR's activities are very masculine even though DAMKAR members have a feminine side of trust and high tolerance between individuals..

Keywords*: Masculine, Feminine, Trust, Tolerance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahi rabbil 'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala. Atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir yang berjudul "Studi Fenomenologi perihal Karyawan Wanita dalam Lingkungan Organisasi Maskulin pada DAMKAR" tepat waktu tanpa kurang sautu apa pun. Penulis haturkan shalawat dan salam kepada junjungan Rasulullah Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam, semoga syafaatnya mengalir pada kita di hari akhir kelak. Aamiin.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan serta sebagai persayaratan tercapainya gelar sarjana pada Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Dengan terlaksananya penelitian tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa tantangan dan hambatan kerap kali dijumpai oleh penulis. Meski demikian penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, motivasi, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

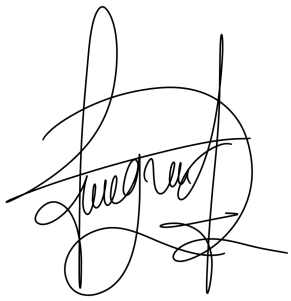
1. Kedua orang tua penulis Bapak Amat Tambaht dan Ibu Rusmita. Terima kasih telah memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
2. Keluarga besar penulis di Lamongan dan Purworejo, terimakasih atas dukungan yang diberikan kepada penulis hingga terselesaikannya tugas akhir ini.

3. Keluarga besar Wingko Kelapa Gading. Terimaksih kepada karyawan-karyawan yang bekerja bersama penulis dan mendukung saya menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak Achmad Sobirin Drs.,M.B.A.,Ph.D.,Ak. selaku dosen pembimbing, yang telah membantu proses penulisan skripsi dengan sabar dan meluangkan waktunya kepada penulis.
5. Bapak Anjar Priyono., S.E., M.Si., Ph.D selaku Kaprodi Manajemen.
6. Bapak Jaka Sriyana, Prof., S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku dosen mata kuliah Metode Penelitian ketika penulis mengambil mata kuliah Metode Penelitian.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, karyawan dan civitas akademika Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang telah memeberikan ilmu bermanfaat yang dimilikinya kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Kepada anggota-anggota DAMKAR yang telah membatu penulis dalam proses pengambilan data sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
10. Kepada sahabat saya Diah, Ery, Bella, Dina, Elfa, Arlita, Amil, April, dan Lala. Terima kasih telah membantu saya ketika kesulitan dalam pengerjaan skripsi dan memotivasi saya untuk tetap semangat.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Meski demikian penulis berusaha untuk menghasilkan hasil penelitian yang terbaik. Oleh karena itu penulis menghargai kritik dan saran yang membangun kedepannya sebagai penyempurna serta pengembangan ilmu pada penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Rabbal Alaamiin.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 13 Oktober 2020
Penulis,



Ria Argatha

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI..... i

HALAMAN JUDUL SKRIPSI..... ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME..... iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... iv

BERITA ACARA TUGAS AKHIR SKRIPSI..... v

HALAMAN PERSEMBAHAN..... vi

ABSTRAK..... vii

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... xii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Fokus Penelitian 7

1.3 Masalah Penelitian 7

1.4 Tujuan Penelitian 7

1.5 Manfaat Penelitian 8

1.6 Sistematika Penulisan..... 8

BAB II TELAAH LITERATUR..... 10

2.1 Penelitian Terdahulu 10

2.2 Landasan Teori..... 39

2.2.1 Sumber Daya Manusia 39
2.2.2 Dimensions of National Cultures 40
2.2.3 Budaya Maskulin 42
2.2.4 Prasangka Terhadap Wanita 44
2.2.5 Sex Differences in Communication 44
2.2.6 Trust in Working Relationships 45
2.2.7 Personality 46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 47
3.1 Pendekatan Penelitian 47
3.2 Lokasi Penelitian 48
3.2.1 Visi dan Misi Pemadam Kebakaran Yogyakarta 48
3.2.2 Sejarah Singkat Pemadam Kebakaran Indonesia 49
3.3 Instrumen Penelitian 50
3.4 Sumber Data Penelitian 50
3.5 Populasi dan Sampling 51
3.6 Narasumber Penelitian 51
3.7 Teknik Pengumpulan Data 52
3.8 Metode Analisis Data 53
3.9 Uji Keabsahan 53
BAB IV PERIHAL YANG MENDASARI WANITA BEKERJA DI DAMKAR 54

4.1 Pendahuluan 54
4.2 Keinginan Diri Sendiri 54
4.3 SEBATAS MENCARI KERJA 56
4.4 Data Display 57
4.5 Diskusi Hasil 57
BAB V PENGALAMAN WANITA DAMKAR 60
5.1 Pendahuluan 60
5.2 Memadam Kebakaran 60
5.3 Evakuasi Hewan 61
5.4 PAM 61
5.5 Tes Fisik 62
5.6 Data Display 63
5.7 Diskusi Hasil 63
BAB VI PANDANGAN WANITA DAMKAR TERHADAP DAMKAR 67
6.1 Pendahuluan 67
6.2 Percaya Diri 67
6.3 Tidak Percaya Diri 68
6.4 Data Display 69
6.5 Diskusi Hasil 69

BAB VII HUBUNGAN REKAN KERJA PRIA TERHADAP REKAN KERJA WANITA 72

7.1 Pendahuluan 72

7.2 Toleransi dan Kepercayaan 72

7.3 Data Display 75

7.4 Diskusi Hasil 75

BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN 78

8.1 KESIMPULAN 78

8.2 SARAN 79

DAFTAR PUSTAKA 80

LAMPIRAN 83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap individu memiliki hak yang sama baik pria maupun wanita, namun kerap kali wanita mendapatkan perilaku yang berbeda di tempat mereka bekerja. Seperti halnya dalam artikel *Vertical Segregation: Issues and Challenges of Women Engineers in Australia,* dalam artikel ini terdapat pernyataan bahwa wanita ditempatkan di administrasi yang bertentangan dengan keinginan mereka yang menginginkan bidang teknisi (Jyoti Sharina, et al. 2019). Masalah lainya muncul dalam artikel *Women in the construction trades: Career types and associated barriers,* dalam artikel ini wanita yang bekerja di konstruksi merasakan keterasingan dan sikap yang diremehkan oleh rekan kerja pria (Marta Ibáñez 2017). Tidak hanya itu, dalam wawancara penelitian yang berjudul *The impact of prior combat military service on Israeli women's self-efficacy and risk attitudes* menyatakan bahwa mereka mendapatkan pelecehan yang dilakukan oleh rekan kerja pria (Shosh Shahrabani, et al. 2019). Informasi tersebut merupakan gambaran secara umum wanita di organisasi yang memiliki aktivitas maskulin.

Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa “Penyelenggara Pemerintah Daerah perlu memprioritaskan pelaksanaan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar (termasuk di dalamnya urusan kebakaran) dengan mengalokasikan

anggaran yang memadai dalam APBD. Belanja Daerah diprioritaskan untuk mendanai urusan pemerintahan wajib yang terkait dengan pelayanan dasar". Urusan pelaksana pemerintah dalam kebakaran adalah pemadam kebakaran atau populer disebut DAMKAR.

Pemadam kebakaran terklasifikasi pada urusan pemerintahan, yaitu konkuren. Konkuren adalah urusan yang dibagi antara pemerintah pusat dan provinsi dan kabupaten/kota (UU No. 23 tahun 2014 pasal 9 ayat (1) tentang Pemerintahan Daerah). Peraturan kelembagaan ini yang menjadikan setiap pemadam kebakaran di Provinsi Yogyakarta ada yang berstatus kantor Dinas pada Pemadam Kebakaran Kota Jogja, dan ada pula Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Sleman yang bergabung dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Dalam teori maskulin Hofstede disebutkan beberapa karakteristik yang mendeskripsikan lingkungan di suatu tempat kerja. Manajeman lingkungan kerja dengan budaya maskulin dikelola dengan tegas dan agresif (Hofstede et al. 2005:147). Hal ini tercermin dalam semboyan DAMKAR yaitu "Pantang Pulang Sebelum Padam" dan visi DAMKAR kota Jogja yaitu "Menjadi Pelaksana Pencegahan, Penanggulangan dan Penyelamatan Kebakaran yang antisipatif, responsive dan professional". (https://kebakaran.jogjakota.go.id Selasa, 4 Februari 2020) Dimana semboyan tersebut dimaksudkan untuk mendeskripsikan tim DMAKAR dalam melaksanakan tugasnya.

Tegas dan agresif juga tercermin dalam Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal sub urusan kebakaran Daerah Kabupaten/Kota, bahwa pelayanan dasar sub urusan kebakaran adalah penyelamatan dan pelayanan evakuasi korban kebakaran. Bentuk penyelamatan dan pelayanan evakuasi korban kebakaran berupa layanan respon cepat penanggulangan kejadian kebakaran, pelaksanaan pemadaman kebakaran, pelaksanaan penyelamatan evakuasi, pemberdayaan masyarakat atau relawan kebakaran, pendataan, inspeksidan investigasi pasca kebakaran.

Budaya maskulin lekat dengan *equity*. *Equity* adalah kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dengan pekerjaan sehingga terwujud suatu keadilan (Hofstede et al. 2005:147). Pemadam kebakaran mengandalkan keadilan atau *fairness* tercermin dari sebagian besar tenaga kerja wanita bekerja di kantor dari pada di lapangan, dikarenakan pekerjaan pemadam kebakaran tergolong sulit dilakukan oleh wanita. Hal ini ditegaskan oleh beberapa narasumber dari beberapa kantor DAMKAR di Jogja dalam studi pendahuluan, sebagai berikut:

> "Disini ada tiga wanita tetapi mereka lebih sering di kantor, tetapi terkadang mereka juga ikut ke lapangan untuk membantu eksekusi, kadang juga melakukan pencatatan" (Pak Sutrianto, Kantor Sleman. 12 Desember 2019)

> "Kalau perempuan yang piket tidak ada, soalnya kalau piket 24 jam. Tapi dulu ada perempuantapi ya cuma dokumentasi di lapangan, kebanyakan ditarik menjadi staf" (Pak Nurwanto, Pos Damkar Bener. 2 Februari 2020)

> “Perempuan Damkar yang sampai eksekusi masuk ke gedung ketika kebakaran tidak ada” (Ibu Ani, Kantor Damkar Kota Jogja 29 Januari 2020)

> “Jumlah laki-laki ada 18, kalau yang perempuan ada lima yang ada di tim Balakarnya. Mereka yang perempuan kadang-kadang ikut di lapangan buat meliput kejadian. Kalua asa kebakaran tetap yang masuk laki-laki” (Ibu Aini, Kantor Damkar Kota Jogja, 5 Februari 2020)

Karakteristik budaya maskulin lainnya adalah humanisasi yang cenderung mengarah pada *job enrichment*. Prinsip *job enrichment* pada humanisasi budaya maskulin harus memberikan kesempatan dalam pengakuan, kemajuan, dan tantangan (Hofstede et al. 2005:147). Hal ini terlihat dimana petugas DAMKAR memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas mereka, sehingga setiap petugas DAMKAR dapat melakukan berbagai macam evakuasi, mulai dari evakuasi pemadam kebakaran, binatang, dan penanganan lainnya. Hal ini ditegaskan oleh beberapa narasumber dari kantor Dinas DAMKAR di Jogja dalam studi pendahuluan, sebagai berikut:

> “Petugas DAMKAR tidak hanya bisa dalam eksekusi kejadian kebakaran saja, tetapi juga harus bisa eksekusi binatang atau penanganan lain.” (Ibu Ani, 29 Januari 2020)

> “Sering masyarakat memandang sebelah mata soal pekerjaan DAMKAR, mereka taunya tugas DAMKAR itu kalau ada kebakaran aja. Padahal ketika ada sarang tawon dan ular yang meresahkan warga, bahkan cincin ditangan yang gak bias keluar itu kami yang tangani.” (PakBambang, 5 Februari 2020)

Lower share of working women in professional jobs adalah salah satu karakteristik budaya maskulin Hofstede, dimana wanita sedikit

mendapatkan pembagian kerja yang serupa dengan pria (Hofstede et al. 2005:147). Hal ini ditegaskan oleh Ibu Aini dari Kantor DAMKAR Kota Jogja bahwa dalam memadamkan kebakaran merupakan tugas yang sulit, dimana tim DAMKAR harus cepat dan sigap belum lagi peralatan pemadam seperti pakaian dan selang yang cukup berat, terlebih ketika harus mengarahkan selang yang dialiri air pada target kebakaran.

Sistem kerja dalam pemadam kebakaran bersifat *shift* atau ada pergantian dalam sistem jaga. Hal ini dilakukan karena pemadam kebakaran harus siap siaga dalam menangani bencana yang terjadi sewaktu-waktu. Tidak ada yang dapat memperkirakan kejadian bencana sehingga pemadam kebakaran harus siap kapanpun masyarakat membutuhkan mereka. Dalam penanganan operasional di lapangan jarang ada wanita yang menjadi bagian dari tim pemadam kebakaran. Data ini didukung dari studi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada Pak Sutrianto. Dalam wawancara dengan Pak Sutrianto dari kantor dinas pemadam kebakaran Sleman mengatakan bahwa:

> "Perempuan jarang ada yang jadi tim inti damkar mbak, mereka lebih sering di kantor, tapi kadang-kadang mereka juga ikut membantu eksekusi ke lapangan" (Pak Sutrianto, 12 Desember 2019)

Pada jurnal Safety Science yang berjudul *Firefighter perception of risk: A multinational analysis* mengulas terkait risiko petugas pemadam kebakaran di negara Argentina, Chili, Ekuador, dan Spanyol. Penemuannya mengungkapkan bahwa petugas pemadam kebakaran profesional memiliki persepsi resiko yang lebih besar dari pada relawan (Myriam Martínez-

Fiestas et al. 2020). Artikel yang berjudul *Summary of recommendations from the National Institute for Occupational Safety and Health Fire Fighter Fatality Investigation and Prevention Program, 2006–2014* menegaskan bahwa pada akhir 1970-an dan 1980-an di AS, kematian pada pemadam kebakaran rata-rata lebih dari 125 kematian per tahunnya. Dalam jurnal ini peneliti memberikan rekomendasi berupa *Fire Fighter Fatality Investigation and Prevention Program* (FFFIPP). Rekomendasi yang diberikan diantaranya adalah medis, program kebugaran dan kesehatan, pelatihan, izin medis, Standar OperasiProsedur (SOP), perintah insiden, strategi dan taktik, komunikasi, dan peralatan pelindung diri (David L. Hard et al. 2019).

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik lingkungan pemadam kebakaran adalah maskulin. Beberapa karakteristik dalam pemadam kebakaran relevan dengan teori Hofstede. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui lebih dalam terkait pengalaman dan fenomenologi wanita yang bekerja di DAMKAR, apakah mereka merasa bahwa DAMKAR adalah pekerjaan yang mampu dilakukan oleh wanita sehingga membuat mereka bergabung dengan DAMKAR. Bagaimana wanita diperlakukan ketika bekerja di DAMKAR dan apakah mereka disamakan perilakunya dengan pria. Bagaimana kendala mereka saat bekerja, apakah pekerjaanya sama dengan apa yang dilakukan oleh pria, dan bagaimana mereka

menghadapinya. Dengan ini diharapkan peneliti menemukan penemuan baru atau berkontribusi dengan penelitian yang sudah ada.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian bertujuan untuk memberikan batasan pada penelitian yang hendak dilakukan dan mempersempit topik bahasan. Fokus penelitian yang dilakukan penulis terkait dengan hubungan perilaku rekan kerja pria dan wanita DAMKAR yang didukung dengan data terkait perspektif wanita dan pengalaman mereka saat di DAMKAR.

1.3 Masalah Penelitian

Rumusan masalah yang akan menjadi topik bahasan penelitian adalah sebagai berikut:

- Bagaimana pendapat wanita DAMKAR terkait DAMKAR?
- Mengapa wanita DAMKAR memilih bekerja di DAMKAR?
- Bagaimana pengalaman wanita selama berada di DAMKAR?
- Bagaimana wanita DAMKAR diperlakukan ketika bekerja di DAMKAR?
- Bagaimana hubungan perilaku rekan kerja pria dan wanita dalam organisasi DAMKAR?

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perspektif wanita terkait DAMKAR, pengalaman wanita DAMKAR, dan hubungan perilaku antara pria dan wanita DAMKAR.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- Bagi Instansi

  Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi instansi yang bersangkutan terkait dengan hambatan wanita dalam bekerjadi DAMKAR.

- Bagi Penulis

  Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana penulis dalam menambah wawasan dan pengetahuan terkait hambatan wanita bekerja di lingkungan maskulin. Selain itu peneliti ingin berkontribusi pada penelitian sebelumnya.

- Bagi Pihak Lainnya

  Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan referensi bagi pembaca atau akademisi untuk memperluas cakupan pengetahuan terkait hambatan wanita yang bekerja di DAMKAR.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian kedepannya terdiri dari delapan bab. Bab satu merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, fokus penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Bab dua merupakan telaah literatur yang memaparkan semua referensi penulis untuk memperkaya wawasan dan bekal penulis sebelum melakukan wawancara. Bab tiga merupakan seluruh penjelasan mengenai

metodologi penelitian. Bab empat hingga tujuh merupakan temuan dan diskusi. Dan bab delapan adalah kesimpulan dari penelitian.

BAB II

TELAAH LITERATUR

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan penulis dalam melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk menambah wawasan dan memperkaya cakupan pengetahuan penulis mengenai topik yang diangkat. Dalam telaah literatur jurnal yang dilakukan, penulis menemukan jurnal yang sesuai dengan tema topik yang diangkat dengan beragam model kerja disetiap jurnalnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh **Inês Carvalhoa, et al. (2018)** yang berjudul "*Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism*".

   Penelitian ini menganalisis perspektif wanita tentang bagaimana mereka mencapai posisi puncak di tempat kerja. Untuk itu peneliti melakukan penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara semi-struktur kepada 24 responden wanita yang bekerja di bidang pariwisata. Penelitian ini dianalisis dengan pendekatan tematik karena mengingat posisi mereka yang menonjol dan mudah diidentifikasi. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor yang menghambat wanita dalam berkarir yang pertama adalah *facilitators* / *enable* terkait dengan promosi dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi, yang kedua adalah *key career events* terkait dengan resiko tantangan yang diambil dan kesulitan dalam mengambil

keputusan, dan yang ketiga adalah *difficult moments and obstacles* adalah terkait dengan gender seperti situasi yang menghambat wanita untuk tetap bekerja (kondisi hamil), atau bisa juga yang non-gender seperti stres dalam bekerja.

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian adalah DAMKAR wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

2. Penelitian yang dilakukan oleh **Tania Saritova Ratha, et al (2019)** yang berjudul "*An alternative career progression model for Indian women bank managers: A labyrinth approach"*.

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor perkembangan karir manajer wanita di India. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode naratif dan pertanyaan yang bersifat terbuka. Dalam olah data dilakukan dengan mendeskripsikan makna diikuti dengan coding. Dari hasil konstruksi data dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi karir manajer wanita di Inida yaitu

   - *Enabling career work*
     - *Reorienting attitude*: terkait dengan segregasi pola perilaku ketika berada dirumah dan ketika berada di tempat kerja.

- *Holistic household support*: wanita mempunyai tanggung jawab dalam rumah tangga dan waktu untuk relaksasi.

- *Enabling growth*
  - *Career tracking and MDPs*: wanita harus memiliki rencan karir yang baik tercermin dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan tanggung jawab mereka.
  - *Mentoring*: untuk meningkatkan kapabilitas kerja wanita.
  - *Challenging assignments*: wanita harus melawan diskriminasi di tempat kerja.
- Enabling organizational work
  - *Flexibility*: wanita kesulitan untuk bekerja secara fleksibel.
  - *Transparent appraisal*: manajer wanita berpandangan bahwa promosi haruslah sesuai.

Perbedaan dari penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah manajer wanita sedangkan yang akan diteliti adalah damkar wanita. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran

3. Penelitian yang dilakukan oleh **Marta Ibáñez (2017)** yang berjudul "*Women in the construction trades: Career types and associated barriers"*.

Penelitian ini menganalisis perbedaan dan hambatan yang dihadapi oleh wanita di lokasi kontruksi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan wawancara sebagai pengumpulan data yang dilakukan secara bertahap pada tahun 2003 dengan 17 responden (2 tahun bekerja) dan tahun 2013 dengan 10 responden wanita (5 tahun bekerja). Wawancara yang dilakukan secara tidak terstruktur dan menganalisa biografi. Pengolahan data dengan analytical generalisation yaitu dengan mengeneralisasikan hasil dari wawancara. Dari hasil temuan ditemukan bahwa terdapat lima bentuk hambatan yang terjadi pada wanita di lingkungan kerja kontruksi yaitu:

- *Barriers as a result of the unregulated nature of the sector*, yaitu adanya hambatan sebagai akibat dari sektor yang tidak diatur seperti adanya perbedaan biologis antara pria dan wanita. Selain itu adanya pembeda peran yang dilakukan oleh pria dan wanita.
- *Barriers related to being a woman in a man's world*, adalah hambatan wanita ketika berada dalam lingkungan yang didominasi oleh pria dimana budaya maskulin merupakan hambatan utama wanita dalam bekerja. Selain itu adanya hambatan yang melibatkan diskriminasi langsung, termasuk penolakan terhadap rekan kerja, dan tempat kerja dan pelecehan seksual.
- *Masculine culture and femininity*. Adanya macho culture pada lingkungan kerja yang merupakan gambaran lingkungan kerja

yang keras, beresiko tinggi, bahasa yang kasar, hingga pelecehan seksual. Hal ini yang merupakan konsekuensi bagi wanita ketika hendak bekerja di lingkungan macho culture.

- *Estrangement, visibility and demonstration effect*, adalah keterasingan, visibilitas dan efek demonstrasi dimana disertai ketidakadilan dan adanya sikap meremehkan yang dilakukan oleh pria,
- *Discrimination and workmate rejection*, adalah diskriminasi dan penolakan rekan kerja dimana hal ini sering dialami oleh wanita karena mereka merasa terasa asing dan aneh ketika berbicara dengan lawan jenis.

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah wanita kontruksi dan yang akan diteliti adalah damkar wanita. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

4. Penelitian yang dilakukan oleh **Jyoti Sharina, et al. (2019)** "*Vertical Segregation: Issues and Challenges of Women Engineers in Australia".*

Penelitian ini dilakukan karena adanya celah pada penerapan persamaan gender masih signifikan terjadi. Kebijakan, organisasi, masyarakat, dan personal yang inklusif dapat menjadi faktor yang

mempengaruhi adanya *gap gender*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan responden 15 insinyur wanita yang berusia 30-50 tahun dan ingin mengambil posisi kepemimpinan dan dilakukan wawancara semi struktur. Data dianalisis menggunakan analisis generalisasi. Hasil dari penelitian ada tiga hal yaitu:

- Perempuan tidak cakap dalam matematika

  Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) dan *Programmefor International Student Assessment* (PISA) tidak mendukung pernyataan yang menyatakan bahhwa wanita tidak cakap dalam matematika. Tidak hanya perbedaan gender, perbedaan sosial dan budaya dalam beberapa negara tentunya akann ada perbedaan dalam proses pembelajaran. Pola perbedaan gender dalam kemampuan matematika berubah dari waktu ke waktu, terkadang perempuan mengungguli anak laki-laki dan sebaliknya.

- Apakah wanita tidak tertarik pada karir di bidang Teknik, Fisika dan TIK?

  Di China wanita wanita yang berkarir di bidang teknik ada 40%, di Malaysia 44%, di USSR 58%, dan di Australia 14%. Sedangkan di negara yang dominan muslim seperti Jorden, Malaysia, Tunisia, dan Saudi Arabia dimana 50% wanita bekerja di teknik da teknisi. Meskipun ada pembatasan sosial, politik, dan ekonomi pada partisipasi perempuan dalam kehidupan publik di

keempat negara tersebut namun partisipasi teknik wanita di sana sedang meningkat.

- Apakah kebijakan berjalan dengan sesuai?

  Delapan dari lima belas wanita mengatakan mereka harus berada dalam bidang administrasi daripada di bidang teknisi yang rumit karena adanya stereotip gender dan budaya di tempat kerja, hal ini pun bukan keinginan dari mereka.

Terlepas dari budaya, kesenjangan gaji dan faktor sosial lainnya, hal ini yang memaksa perempuan untuk meninggalkan profesi. Wanita yang meninggalkan profesi ini, pergi dan berprestasi baik dalam profesi STEM intelektual lainnya. Budaya stereotip profesi teknik dan pelecehan seksual membuat kolega pria lebih tidak nyaman di hadapan wanita dibandingkan dengan profesional lain seperti kedokteran atau hukum. Sebuah laporan terbaru dari Professional Australia mengungkapkan bahwa 26,8 persen responden melaporkan bahwa mereka telah dilecehkan secara seksual selama masa kerja mereka. Para ilmuwan yang melakukan penelitian lapangan berada pada risiko yang lebih besar, dengan dua pertiga (64%) peneliti disurvei secara internasional mengalami pelecehan seksual, sebagian besar di tangan seorang peneliti senior.

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah seorang insisyur dan yang akan diteliti damkar wanita. Poin ketiga

dalam penelitian ini adalah stereotip gender yang akan membantu penelitian ini sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

5. Penelitian yang dilakukan oleh **J.J. Forsyth, et al. (2019)** yang berjudul "*Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport".*

   Penelitian ini ingin mengetahui kondisi jumlah laki-laki lebih banyak dari perempuan dalam pekerjaan yang terkait dengan olahraga, terutama dalam tingkat pascasarjana, peran senior, dan dalam posisi kepemimpinan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan responden yang diperoleh melalui perekrutan anak sekolah menengah, mahasiswa, dan pascasarjana. Data dianalisis menggunakan analisis tematik induktif (intepretasi dan eksplorasi) dan dilakukan transkrip secara independen dan menyusun pengkodean terpisah, konsep utama, dan tema yang diusulkan. Hasil dari data tersebut memunculkan empat tema utama diantaranya adalah:

   - *Gender junction*

     Persimpangan gender adalah tentang bagaimana responden merasakan adanya hambatan yang akan terjadi di masa yang akan datang.

   - *Women as barriers to themselves*

Sebagai contoh, salah satu anggota kelompok mahasiswa adalah seorang ibu [Sarah], yang menyatakan ketidakpuasannya bahwa kursus dan kesempatan kerja ada pada sore dan akhir pekan, waktu yang berbenturan dengan tanggung jawab mengasuh anak. Hambatan ini cukup untuk membebani respOnden, bahkan jika mereka tidak memiliki anak pada saat itu, mereka merasa mengejar karir yang berhubungan dengan olahraga dengan jadwal yang tidak sesuai.

- *Role model*
  - *Lack of role model*

    Semua kelompok menyebutkan kurangnya perempuan di area mereka beraktivitas. Sebagai contoh, para mahasiswa berkomentar bahwa tidak ada atau sedikit perempuan dalam kursus, tidak ada kuliah atau pelatih wanita, dan bagaimana contoh yang mereka miliki dalam perkuliahan sebagian besar adalah laki-laki. Materi pendidikan yang didominasi oleh nilai-nilai dan gambar pria telah dilaporkan sebelumnya.
  - *Importance of role model*

    Peserta dari semua kelompok melaporkan tentang bagaimana panutan itu penting bagi mereka dalam mendorong mereka untuk mengejar / melanjutkan dengan karir dalam olahraga: '... jika dia bisa melakukannya, mengapa saya tidak bisa'

- *Token equality*

Adanya perasaan bahwa kesetaraan gender tidak ada, seperti ada pembeda diantara keduanya seperti laki-laki yang menyukai sepak bola dan wanita yang terjun dalam kesehatan.

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah keolahragaan dan yang akan diteliti adalah damkar wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

6. Penelitian yang dilakukan oleh **Najib A. Mozahem, et al. (2019)** yang berjudul "*Women in engineering: A qualitative investigation of the contextual support and barriers to their career choice".*

Penelitian ini ingin melihat fakta mengenai wanita berpendidikan yang mengungguli laki-laki, namun tetap ada diskriminasi terhadap wanita. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan wawancara semi-structure dengan 30 siswa perempuan. Pendekatan tematik digunakan dalam mengolah data karena pendekatan ini memungkinkan untuk menguji persepsi peserta tentang lingkungan mereka. hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah:

- *Extended family, friends, and society*

  Hal ini terjadi akibat adanya dorongan yang kuat dari keluarga nya yang suportif.

- *The workplace*

  Hambatan berikutnya terkait dengan tempat kerja, di AS pekerjaan teknik seperti memusuhi wanita, serta wanita sering kali kesulitan seperti kesulitan berkomunikasi jika tidak bersama dengan pekerja laki-laki.

- *Compromises between family and career*

  Ketika peserta hendak memilih karir dalam teknik mereka, mereka harus berhadapan dengan kompromi dengan keluar mereka. ada yang berkompromi namun juga ada yang tidak berkompromi.

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah insinyur wanita dan yang akan diteliti adalah damkar wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Perbedaan lain yaitu pada penelitian yang akan diteliti terfokus pada lingkungan kerja damkar dan bukan pada karir wanita. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

7. Penelitian yang dilakukan oleh **Shosh Shahrabani, et al. (2019)** yang berjudul "*The impact of prior combat military service on Israeli women's self-efficacy and risk attitudes".*

Penelitian ini ingin mengetahui fokus khusus wanita yang bertugas di unit militer tempur. Penelitian ini merupakan penelitian fenomenologis kualitatif dan olah data dengan transkrip dianalisis melalui metode pendekatan analitik pengkodean terbuka dan terfokus yang menggunakan analisis induktif dan deduktif. Hasil dari penelitian ini menghasilkan temuan berupa:

- *Self-efficacy resulting from combat service experiences*

  Ketika mereka mengatasi situasi kompleks selama militer cenderung meningkat kepercayaan diri dalam kehidupan sipil mereka. Selain itu jika mereka menghadapi situasi yang kompleks dan tidak pernah ditemui sebelumnya, maka pengalaman masa lalu ini akan membantu mereka menangani dengan situasi dengan baik.

- *Self-efficacy and negative attitudes toward combat women*

  Selain pengalaman yang menantang dan membahayakan hidup hampir setengah dari wanita yang diwawancarai melaporkan sikap negatif dan terkadang terjadi pelecehan yang dilakukan oleh rekan pria mereka. Pada dasarnya memang tempat kerja seperti tentara itu dominan mempekerjakan laki-laki dan didominasi oleh kepemimpinan laki-laki.

- *The effect of military service on the tendency to take risks*

Pertanyaan pertama mengacu pada dampaknya layanan militer mereka pada kecenderungan mereka untuk mengambil risiko secara umum. Self-efficacy yang mereka peroleh dalam militer membuat mereka berpikir bahwa "mereka dapat melakukan segalanya" dan ini akhirnya meningkatkan kesediaan mereka untuk mengambil risiko.

- *Risk-taking in extreme sports and activities*

  Sebagian besar hasil wawancara melaporkan bersedia untuk mengambil risiko dalam olahraga ekstrim dan kegiatan berbahaya lainnya. Tujuh orang yang diwawancarai melaporkan bahwa dinas militer mereka meningkatkan kecenderungan mereka untuk mengambil risiko.

  Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah militer dan yang akan diteliti adalah damkar wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

8. Penelitian yang dilakukan oleh **Katja Wehrlea, et al. (2019)** yang berjudul "*Putting career construction into context: Career adaptability among refugees"*.

Penelitian ini menyoroti pengaruh konteks kemampuan perantau untuk menyesuaikan karier mereka sebagai pendatang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitaif dengan melakukan Wawancara *semi- structutre* dengan 36 para perantau di Jerman. Analisis yang digunakan dengan mengkode data dan menganalisis data secara tematik. Temuaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kontrol dalam transisi karir yang tidak disengaja
- Kekhawatiran dalam transisi karir yang tidak disengaja
- Keingintahuan dalam transisi karir yang tidak disengaja
- Keyakinan dalam transisi karir yang tidak disengaja

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bagaimana cara mereka mengatur karier mereka meskipun ada banyak kendala, mencatat pola pikir positif untuk membantu orang untuk beradaptasi, dan koneksi sosial sebagai vital untuk adaptasi karir para pendatang. Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah perantau wanita dan yang akan diteliti adalah damkar wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Perbedaan lain adalah penelitian ini tidak terfokus pada karir wanita tetapi pada lingkungan damkar. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

9. Penelitian yang dilakukan oleh **Gill Kirton, et al. (2018)** yang berjudul "*Sustaining and advancing IT careers: Women's experiences in a Ukbased IT company".*

Penelitian ini menganalisis keterwakilan wanita dan terus menerus dalam peran profesional senior di bidang IT. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan wawancara diskusi secara mendalam kepada karyawan dan HR spesialis ITINTUK. Dalam pengolahan data dibantu dengan research participants' selected characteristics. Temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Profil gender perusahaan studi kasus
- Mengatur proses yang memengaruhi kapasitas perempuan untuk mempertahankan dan memajukan karier mereka
- Bisakah rezim ketidaksetaraan organisasi diubah dan ditantang?

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adalah efeknya yang signifikan terhadap lintasan karier wanita di satu organisasi IT, yaitu kurangnya keterwakilan perempuan dalam IT.

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah IT dan yang akan diteliti adalah damkar wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Perbedaan lain terletak pada fokus penelitian dimana penelitian ini akan mengacu pada lingkungan kerja damkar. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai

kemungkinan jawaban dari responden terkait dengan hambatan wanita yang bekerja di lingkungan pemadam kebakaran.

10. Penelitian yang dilakukan oleh **Michael C. Cadaret, et al. (2017)** yang berjudul "*Stereotype threat as a barrier to women entering engineering Careers".*

    Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan variabel independen representasi wanita dan variabel dependen kontekstual proksimal. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Academic self-efficacy, Coping efficacy, Stereotype vulnerability, Stigma consciousness*. Analisis dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan melalui survei online dan peserta yang bersedia diarahkan pada situs web mengenai persetujuan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kerangka hambatan kontekstual proksimal dalam Teori Karir Kognitif Sosial dengan mengungkap adanya hubungan negatif antara kesadaran diskriminasi karena identitas kelompok dan *self-efficacy* akademik.

    Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah insinyur dan yang akan diteliti adalah damkar wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sehingga penelitian ini hanya dapat mendukung terkait hasil dilapangan apabila ditemukan *self-efficacy* pada damkar wanita.

11. Penelitian yang dilakukan oleh **Adrina C. Bardekjian, et al. (2019)** yang berjudul "*Women in urban forestry and arboriculture: Experiences, barriers and strategies for leadership".*

    Penelitian ini menganalisis data menggunakan mix method yang menggabungkan antara analisis secara kualitatif dan kuantitatif. Dalam hasil kualitatif didapat hambatan wanita di tempat kerja seperti diskriminasi dan stereotip dalam pengalaman pelaporan, upah yang tidak sama, dan bias promosi. Pada kesimpulan penelitian ini mengungkapkan hasil wawancara dengan responden. Ungkapan responden menyatakan bahwa tidak baik berasumsi bahwa wanita tidak menginginkan promosi dan kesempatan kerja, tetapi mereka berfikir bahwa mereka memiliki keluarga. Dan ungkapan lainnya yaitu tidak baik jika memerintah wanita untuk membuat catatan ketika rapat kaerena pria pun juga dapat melakukannya.

    Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah kehutanan dan yang akan diteliti adalah DAMKAR wanita yang bekerja di lingkungan yang maskulin. Pada penelitian ini akan digunakan oleh peneliti sebagai gambaran bahwa wanita sering menjadi bagian administrasi dari pada kerja lapangan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh **Angélica Torres-Quintero, et al. (2019)** yang berjudul "*Masculinities at play. A sociocultural approach*

to the practices of risky riding among male motorcyclists in Valledupar, Colombia".

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara konstruksi maskulin, pengalaman RTI pada pengendara sepeda motor pria di Valledupar, selain itu penelitian ini untuk mengeksplorasi peran hubungan gender dan siklus hidup dengan menggunakan representasi teori. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan Teknik *biographical-narrative*. Selain itu penelitian ini menggunakan *Semi- structured and in-depth interviews* dengan 11 pria. Hasil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- *Injuries? No way! war wounds!* (Cedera? Tidak mungkin! Melawan luka!)
- *Men don't chicken out - they take up challenges* (Laki-laki tidak takut - mereka menerima tantangan)
- *Every law has its loophole* (Setiap hukum memiliki celahnya)
- *You just "push it to the limit" to feel the adrenaline* (Anda cukup "mendorongnya hingga batas" untuk merasakan adrenalin)

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini adalah *riding* dan yang akan diteliti adalah DAMKAR wanita yang

bekerja di lingkungan yang maskulin. Perbedaan lain adalah terkait dengan sudut pandang, dimana penelitian ini menggunakan pria sebagai sudut pandang dalam menggambarkan lingkungan maskulin.

13. Penelitian yang dilakukan oleh **David L. Hard, et al (2019)** yang berjudul "*Summary of recommendations from the National Institute for Occupational Safety and Health Fire Fighter Fatality Investigation and Prevention Program, 2006–2014".*

    Selama akhir 1970-an dan 1980-an di AS, kematian pada pemadam kebakaran rata-rata lebih dari 125 kematian per tahunnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi tentang rekomendasi *Fire Fighter Fatality Investigation and Prevention Program* (FFFIPP) yang lebih baru dan untuk menentukan apakah rekomendasi telah mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Rekomendasi yang dibuat dalam laporan investigasi petugas pemadam kebakaran berkaitan dengan medis dan trauma untuk periode 2006-2014. Dari jumlah 784 atau sekitar 73% dapat dikategorikan dalam 10 kategori rekomendasi diantaranya adalah: 1. Penapisan medis, 2. Program kebugaran dan kesehatan, 3. Pelatihan, 4. Izin medis, 5. Prosedur Operasi Standar / Pedoman Operasi Standar (SOP / SOG), 6. Perintah insiden, 7 Strategi dan taktik, 8. Komunikasi, 9. Peralatan pelindung diri dan 10. Staf. FFIPP untuk memengaruhi departemen pemadam untuk menilai secara kritis dan mengevaluasi situasi sesuai

dengan yang diidentifikasi oleh investigasi NIOSH dan mengimplementasikan rekomendasi yang ditawarkan untuk mencegah tambahan kematian pemadam kebakaran.

14. Penelitian yang dilakukan oleh **Myriam Martínez-Fiestas (PhD), et al. (2020)** yang berjudul "*Firefighter perception of risk: A multinational analysis*".

Jurnal ini membahas terkait persepsi risiko petugas pemadam kebakaran dari empat negara yang berbahasa Spanyol yaitu Argentina, Chili, Ekuador dan Spanyol. Studi ini mengidentifikasi kondisi yang menghasilkan persepsi risiko tinggi dan rendah. Selain itu mengidentifikasi dampak dari jenis sistem tenaga kerja (sukarelawan vs profesional) pada persepsi risiko. Penelitian ini menerapkan paradigma psikometrik dan menggunakan sampel besar petugas pemadam kebakaran (N = 690) dengan analisis statistik serta teknik parametrik bivariat dan multivariat. Penemuan ini mengungkapkan bahwa risiko pemadam kebakaran dapat timbul dalam jangka Panjang. Selain itu penemuan lain adalah petugas kebakaran profesional lebih memiliki presepsi resiko yang lebih besar dari pada relawan

Tabel 1. Telaah Jurnal Kualitatif

No	Identifikasi	Pokok Masalah	Metode	Olah Data	Hasil	Kontribusi
1.	Inês Carvalhoa, Carlos	Menganalisis perspektif	*Qualitative*	Analisis tematik, karena	• Facilitators/ enable	Hambatan yang terjadi pada

	Costab, Nina Lykkec, Anália Torres. (2018) *Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism* Women's Studies International Forum, Forum 71 (2018) 1-11	wanita tentang bagaimana mereka mencapai posisi puncak	24 Responden Wawancara secara mendalam dan semi-terstruktur dan tatap muka	mengingat posisi mereka yang menonjol dan mudah diidentifikasi	• Key career events • Difficult moments and obstacles	wanita dalam pariwisata ada tiga hal yaitu fasilitator, key career event, dan tantangan & situasi sulit
2.	Tania Saritova Ratha, Madhuchhanda Mohantyb, Bibhuti Bhusan Pradhanc (2019) *An alternative career progression model for Indian women bank managers: A labyrinth approach*	Untuk mengetahui faktor perkembangan karir manajer perempuan di India	Kualitatif Menggunakan metode naratif Menggunakan pertanyaan terbuka Spesifikasi manajer wanita tingkat menengah dan senior (10 tahun)	Mendeskripsikan makna diikuti dengan coding	• Enabling career work • Enabling growth • Enabling organizational work	Faktor yang menghambat manajer wanita dalam berkarir ada tiga hal yaitu enabing career work, enabling growth, dan enabling organizational work.

	Women's Studies International Forum 73 (2019) 24–34					
3.	Marta Ibáñez *Women in the construction trades: Career types and associated barriers* Women's Studies International Forum 60 (2017) 39–48	Menganalisis perbedaan dan hambatan yang dihadapi oleh wanita di lokasi kontruksi	Kualitatif 2003: 17 responden (2 tahun bekerja), 2013: 10 responden wanita (5 tahun bekerja) Wawancara tidak terstruktur dan menganalisa biografi.	Analytical generalisation (mengeneralisasikan hasil dari wawancara)	• Barriers as a result of the unregulated nature of the sector • Barriers related to being a woman in a man's world • Masculine culture and femininity • Estrangement, visibility and demonstration effect • Discrimination and workmate rejection	Perusahaan sangat bervariasi dalam hal ukuran dan kekuatan negosiasi, masing-masing jenis perusahaan memiliki perkembangan atau rantai peluang karier sendiri dan akibatnya menghasilkan jenis karier yang berbeda, baik untuk pria maupun wanita.
4.	Jyoti Sharina, Tejasri Yarlagadda, Sarthak Sharma, Prasad KDV Yarlagadda (2019)	Adanya gap pada penerapan persamaan gender masih signifikan terjadi. Kebijakan, organisasi, masyarakat, dan	Kualitatif Wawancara semi-strutur 15 insinyur wanita (30-50 tahun) dan ingin mengambil posisi	Analytical generalisation	• Kecakapan wanita dalam matematika • Ketertarikan wanita dalam teknik, fisika, dan TIK.	Kurangnya perempuan dalam profesi teknik tidak hanya membatasi kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi

	Vertical Segregation: Issues and Challenges of Women Engineers in Australia Procedia Manufacturing 30 (2019) 671-676	personal yang inklusif dapat menjadi faktor yang mempengaruhi adanya gap gender.	kepemimpinan		• Kebijakan	tetapi juga memberi batasan jumlah insinyur yang dibutuhkan di Australia.
5.	J.J. Forsyth, J. Jones, L. Duval, A. Bambridge (2019) *Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport* Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education 24 (2019) 80–89	Jumlah laki-laki lebih banyak dari perempuan dalam pekerjaan yang terkait dengan olahraga, terutama dalam tingkat pascasarjana, peran senior, dan dalam posisi kepemimpinan.	Kualitatif Responden dilakukan dengan perekrutan sekolah menengah, mahasiswa, dan pascasarjana	Data dianalisis menggunakan analisis tematik induktif (intepretasi dan eksplorasi) Transkrip secara independen dan menyusun pengkodean terpisah, konsep utama, dan tema yang diusulkan.	• Gender junction • Women as barriers to themselves • Role model • Token equality	Organisasi harus menghilangkan hambatan eksternal, jika memungkinkan, dengan mempertimbangkan fleksibilitas dalam menangani masalah wanita.
6.	Najib A. Mozahem, Carla M. Ghanem, Farida K. Hamieh,	Wanita berpendidikan dapat mengungguli laki-laki, namun ada	Kualitatif Wawancara semi-structure	Pendekatan tematik karena pendekatan semacam itu memungkin	• Extended family, friends, and society	wanita sering terisolasi ketika mereka akan

	Reem E. Shoujaa *Women in engineering: A qualitative investigation of the contextual support and barriers to their career choice* Women's Studies International Forum 74 (2019) 127–136	diskriminasi terhadap perempuan.	30 siswa perempuan	kan untuk menguji persepsi peserta tentang lingkungan mereka	• The workplace • Compromises between family and career	bekerja di lingkungan yang maskulin. Namun terlepass dari ini mereka terus percaya bahawa mereka dapat melakukan pekerjaan sebagai teknisi.
7.	Shosh Shahrabani, Sharon Garyn-Tal *The impact of prior combat military service on Israeli women's self-efficacy and risk attitudes* Women's Studies International Forum 74 (2019) 143–153	Ingin mengetahui fokus khusus wanita yang bertugas di unit militer tempur.	Fenomenologis kualitatif Wawancara 24 tentara wanita Israel	Transkrip dianalisis melalui metode pendekatan analitik pengkodean terbuka dan terfokus yang menggunakan analisis induktif dan deduktif	• Self-efficacy resulting from combat service experiences • Self-efficacy and negative attitudes toward combat women • The effect of military service on the tendency to take risks • Risk-taking in extreme sports and activities	situasi rumit dan bahkan mengancam jiwa di unit tempur dapat secara paradoks meningkatkan kesediaan perempuan untuk mengambil risiko secara umum, dan risiko fisik khususnya, setelah dipulangka

						n dari militer.
8.	Katja Wehrlea, Mari Kirab, Ute Christine Klehea *Putting career constructio n into context: Career adaptabilit y among refugees* Journal of Vocational Behavior 111 (2019) 107–124	Menyoroti pengaruh konteks kemampua n perantau untuk menyesuaik an karier mereka,	Kualitatif Wawancara semi-structutre dengan 36 para perantau di Jerman,	Mengkodek an data dengan NVIVO11 Analisi tematik	• Kontrol dalam transisi karir yang tidak disengaja • Kekhawatira n dalam transisi karir yang tidak disengaja • Keingintahu an dalam transisi karir yang tidak disengaja • Keyakinan dalam transisi karir yang tidak disengaja	Cara mereka mengatur karier mereka meskipun ada banyak kendala, mencatat pola pikir positif untuk membantu orang untuk beradaptasi , dan koneksi sosial sebagai vital untuk adaptasi karir para pendatang.
9.	Gill Kirton, Maxine Robertson *Sustaining and advancing IT careers: Women's experience s in a UKbased IT company* Journal of Strategic Informatio n Systems	Keterwakil an wanita dan terus menerus dalam peran profesional senior di bidang IT	Kualitatif 2 HR specialists ITINTUK Wawancara dan diskusi secara mendaalam	Research participants' selected characteristi cs.	• Profil gender perusahaan studi kasus • Mengatur proses yang memengaru hi kapasitas perempuan untuk mempertaha nkan dan memajukan karier mereka • Bisakah rezim	Menunjukk an efeknya yang signifikan terhadap lintasan karier wanita di satu organisasi IT, yaitu kurangnya keterwakila n perempuan dalam IT.

	Volume 27, Issue 2, June 2018, Pages 157-169				ketidaksetaraan organisasi diubah dan ditantang?	
10	Angélica Torres-Quintero, Diana Liceth Palacios-Doncel, Maria Teresa Dominguez-Torres, Martín Emilio Gáfaro-Barrera, Johanna Burbano-Valente (2019) Masculinities at play. A sociocultural approach to the practices of risky riding among male motorcyclists in Valledupar, Colombia Journal of Transport & Health 14 (2019) 100599	Pria lebih memilih mengambil risiko kesehatan dan kesejahteraan fisik daripada wanita	Qualitative biographical-narrative 10 motorcycle riders & 12 female Wawancara dengan semi-structured and in-depth interviews	Encoding process dan menggunakan tambahan triangulasi	• *Injuries? No way! war wounds!* (Cedera? Tidak mungkin! Melawan luka!) • *Men don't chicken out - they take up challenges* (Laki-laki tidak takut - mereka menerima tantangan) • *Every law has its loophole* (Setiap hukum memiliki celahnya) • *You just "push it to*	Sikap kompetisi, dominasi, kekebalan, keahlian dan keceroboha n ketika berkendara, adalah laki-laki, hal ini dianggap diinginkan dan positif secara budaya, sedangkan sikap yang lebih baik, seperti perlindung an dan perawatan untuk diri sendiri dan orang lain, adalah lemah dan rapuh, dan karenanya dihina.

					the limit" to feel the adrenaline (Anda cukup "mendorong nya hingga batas" untuk merasakan adrenalin)	

Tabel 2. Telaah Jurnal Kuantitatif dan Mix

No	Identifikasi	Variabel	Dimensi	Indikator	Analisis data	Kesimpulan
1.	Michael C. Cadaret, Paul J. Hartungb, Linda M. Subich, Ingrid K. Weigold *Stereotype threat as a barrier to women entering engineering Careers* Journal of Vocational Behavior 99 (2017) 40–51	Independen: representasi wanita Dependen: kontekstual proksimal	Proximal contextual influences Proximal contextual influences Stereotype threat	Academic self-efficacy Coping efficacy Stereotype vulnerability Stigma consciousness	• Dikumpulkan melalui survei *online* • Peserta yang bersedia diarahkan pada situs web mengenai persetujuan	Kerangka hambatan kontekstual proksimal dalam Teori Karir Kognitif Sosial dengan mengungkap adanya hubungan negatif antara kesadaran diskriminasi karena identitas kelompok dan self-efficacy akademik.

2.	Adrina C. Bardekjian, Lorien Nesbitt, Cecil C. Konijnendijk, Barend T. Lötter (2019) "*Women in urban forestry and arboriculture: Experiences, barriers and strategies for leadership* Urban Forestry & Urban Greening 46 (2019)	Independen: demografi, professional, dan riwayat pendidikan Dependen: usia, status, hambatan gender, *years in the industry*, pendapatan	Self confidence	commonly-experienced barrier, followed by family responsibilities, promotion bias, and the gender pay gap.	• *Likert-typequestions,* • *Multiple selection* • *Open-ended questions*	Lima strategi yang disarankan untuk mempromosikan kepemimpinan perempuan adalah pemberian dampingan, kepercayaan diri, komunikasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan perencanaan karir, hal ini berdasarkan hambatan yang dialami.
3.	David L. Hard, Suzanne M. Marsh, Timothy R. Merinar, Matt E. Bowyer, Stephen T. Miles, Murrey E. Loflin, Paul H. Moore (2019) *Summary of recommen*	Independent: medical or traumatic fatality; Dependent: FFFIPP investigation report recommendations	Fatal fire fighter incidents	306 fire fighter	• Analisis data hasil laporan FFIPP	Perlu memperbaiki *skrining* medis, pelaksanaan program kebugaran dan kesehatan, dan izin medis untuk tugas personel pemadam kebakaran.

	dations from the National Institute for Occupational Safety and Health Fire Fighter Fatality Investigation and Prevention Program, 2006–2014 Journal of Safety Research 68 (2019) 21-25					
4.	Myriam Martínez-Fiestas (PhD), Ignacio Rodríguez-Garzón (PhD), Antonio Delgado-Padial (PhD) (2020) *Firefighter perception of risk: A multinational analysis* Safety Science 123 (2020) 104545	Independent: risk and perception risk Dependent: sociodemographic characteristic	Safety system	690 fire fighter	*psychometric paradigm* to quantify risk perception	Memahami risiko pada pemadam kebakran diperlukan, namun risiko juga merupakan wadah untuk memahami kontrusksi pemadam kebakaran, dan risiko dapat sebagai perencanaan strategi geosentris independent dari budaya nasional.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan *human capital* dalam organisasi. *Human capital* adalah pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan yang bernilai dalam organisasi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah aset bagi sebuah instituasi. Hal yang mendasari pernyataan tersebut adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional di institusi. Aset ini tidak sama dengan aset berupa gedung atau peralatan yang diperoleh dengan mudah. Akan tetapi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan institusi memerlukan peroses perekrutan, pelatihan, dan pengembangan untuk memenuhi persyaratan kriteria yang dibutuhkan oleh institusi.

Tidak cukup pada proses perekrutan, pelatihaan, dan pengembangan saja, selanjutnya perlu diperhatikan manajemen karir bagi sumber daya manusianya. Manajemen karir adalah mencampurkan antara apa yang diperlukan individu dengan apa yang diperlukan oleh organisasi mereka, dalam kebutuhan strategi organisasi dapat berupa arus kompetensi, kompetensi dimasa depan, dan perubahan pasar, dan jika ditinjau dari organisasi maka yang diperlukan dapat berupa produktivitas individu. Dalam kebututhan individu secara personal dapat menyangkut keluarga, jabatan, dan relokasi kemampuan, dan jika ditinjau dari sisi profesionalnya maka kebutuhan individu tidak lain seperti pendidikan, jenjang karir, promosi, dan kinerja. (Snell & Bohlander, 2013:203)

2.2.2 Dimensions of National Cultures

Table 2.1 Hofstede et all. 2005:147

Perbedaan utama antara masyarakat feminin dan maskulin: tempat kerja

Feminine	Masculine
Manajemen sebagai kelola: intuisi dan konsensus	Manajemen sebagai kelola: tegas dan agresif
Penyelesaian konflik dengan kompromi dan negosiasi	Penyelesaian konflik dengan membiarkan kemenangan terkuat
Rewards didasarkan pada *equality*	*Rewards* didasarkan pada *equity*
Preferensi untuk organisasi kecil	Preferensi untuk organisasi besar
Orang bekerja untuk hidup	Orang hidup untuk bekerja
Lebih banyak waktu luang lebih disukai daripada lebih banyak uang	Lebih banyak uang lebih disukai daripada waktu luang
Karir adalah pilihan untuk kedua jenis kelamin	Karir adalah wajib untuk pria, opsional untuk wanita
Ada pekerja perempuan yang lebih tinggi dalam pekerjaan profesional	Ada pekerja perempuan yang lebih rendah dalam pekerjaan profesional
Humanisasi kerja melalui kontak kerja sama	Humanisasi pekerjaan dengan memperkaya pekerjaan
Kompetitif pertanian dan industri jasa	Kompetitif manufaktur dengan volume tinggi

Sumber: Hofstede et all. 2005:147

Manajemen pada budaya maskulin dan feminin berbeda. Budaya maskulin cenderung lebih tegas dan agresif dalam pengelolaannya, berbeda dengan feminin yang mengedepankan intuisi (hati) dan konsesnsus (kesepakatan). Selain itu dalam penyelesaian konflik juga berbeda, dimana budaya maskulin dimenangkan dengan mereka yang memiliki kekuatan, sedangkan budaya feminin lebih mengedeankan kompromi dan negosiasi.

Organisasi pada maskulin menekan hasil usaha pada *equity*, dari sinsilah anggota organisasi terfokus pada kinerja. Hal ini berkebalikan dengan feminine yang menekan hasil pada *equality*, sehingga semua orang

dapat melakukannya sesuai dengan kebutuhan. Perbedaan lain terdapat pada tingkat preferensi pada organisasi, pada penelitian IBM menunjukan hasil survei dari enam negara Eropa bahwa preferansi bekerja di organisasi yang besar sangat kuat korelasinya dengan MAS.

Budaya maskulin itu cenderung *live in order to work*, idealnya maskulin lebih mengacu pada *young man* dari pada *young women*. *Yong man* dianggap lebih gila kerja disbanding dengan dengan *young women.* Budaya ini tentu berkebalikan dengn budaya feminine yang cenderung *work in order to live.*

Terkait dengan preferensi upah, budaya maskulin yang sangat berkorelasi. Mereka cenderung lebih menyukai kesempatan untuk mendapatkan uang lebih banyak dari pada mendapatkan waktu luang. Hal ini berbeda dengan feminin yang lebih menyukai waktu luang dari pada mendapatkan upah lebih.

Pria pada budaya maskulin selalu berhadapan dengan ketegasa, ambisi, dan kompetisi, sehingga ketika mereka mampu mengembangkan diri mereka akan berkeinginan untuk merintis karir yang lebih baik. Wanita yang berada pada budaya maskulin dapat merintis karir, namun sebagian besar mereka tidak melakukannya. Budaya feminin lebih mengedepankan sikap rendah hati, solidaritas, dan kemungkinan tidak berambisi dan tidak menginginkan karir.

Manajemen pada budaya feminin membuka kemungkinan wanita untuk menjadi manajer. Wanita pada umumnya memandang suatu

pekerjaan dan berorientasi bahwa pekerjaan sarana untuk saling bergantung, berbeda dengan pria yang berorientasi tidak saling bergantung.

Pada humanisasi budaya maskulin pekerjaan harus memberikan kesempatan dalam pengakuan, kemajuan, dan tantangan yang dapat dikatakan sebagai prinsip *job enrichment*. Contohnya adalah membuat pekerja dapat memproduksi dengan sederhana dan bertanggung jawab pada pengaturan dan pemeliharaan pada mesin dan tugas yang sebelumnya disediakan untuk spesialis yang lebih terlatih. Berbeda dengan humanisasi budaya feminin yang mengedepankan untuk saling tolong menolong dan kontak sosial

Maskulin dan feminin memiliki budaya karakteristik yang berbeda dalam tipe industri. Budaya maskulin mengembangkan keunggulan kompetitif industri pada manufaktur yang mengutamakan volume produksi yang tinggi, sehingga mereka harus memikirkan efisiensi, kecepatan, dan hasil yang baik. Sedangkan budaya feminin menggunakan keunggulan relatifnya pada industri jasa seperti konsultan dan transportasi. Pada manufaktur budaya femininin berfokus pada konsumen untuk menghasilkan hasil yang tinggi seperti agrikultur dan biokemistri. (Hofstede et all. 2005:141-146)

2.2.3 Budaya Maskulin

Dalam teori Hofstede terdapat lima dimensi dalam pengukuran karakteristik budaya, diantaranya adalah *masculinity* dan *femininity*.

Dimensi tersebut pada sisi maskulin berkaitan dengan nilai – nilai ketegasan kepada orang lain (Hofstade, dalam buku Millmore et all. 2007: 108).

Wanita cenderung lebih feminin, seperti lebih peduli, sensitif, statis, dan lebih perhatian. Sedangkan pria cenderung lebih maskulin, seperti lebih kompetitif, macho, dinamik, dan lebih asertif. Walaupun kecenderungan ini berlaku umum, namun tidak menutup kemungkinan wanita yang lebih kekar atau mereka yang lebih tinggi dari pria, atau kemungkinan adanya pria yang lemah gemulai (Achmad Sobirin, 2007:89).

Jika dilihat dari kodrati pria dan wanita adalah dua hal yang berbeda terutama dalam regenerasi, karena hanya wanita yang bisa hamil dan melahirkan anak. Sehingga pria dan wanita memiliki perbedaan peran gender. Namun peran gender tidak serta-merta dinilai dari perbedaan biologis atau keperilakuan, tetapi juga harus ditinjau dari tata nilai masyarakat yang bersangkutan (Achmad Sobirin, 2007:89).

2.2.4 Prasangka Terhadap Wanita

Kesetaraan antara pria dan wanita di Amerika Serikat telah dipandang sama. Walaupun posisi wanita masih pada posisi level bawah, selain itu untuk hasil dan yang diterima oleh pria sekitar 77,5 persen dihasilkan oleh pria. Pada faktanya wanita di Amerika Serikat hanya sekitar sepertiga yang diprtimbangkan dalam permasalahan manajerial dan karyawan yang professional. Hal ini terjadi karena wanita merupakan pendatang baru dalam memilih bidang mereka. Wanita tidak secepat pria dalam mendapatkan promosi. Hal ini dikarenakan oleh *sex-rol stereotype*. *Sex-role stereotype* adalah pemikiran sempit yang percaya tentang kecocokan kualitas perempuan dan laki-laki terkait jenis tugas. *Sex-role stereotype* adalah permasalahan yang *glass ceiling. Glass ceiling* adalah hambatan tak terlihat atau *invisible* yang membuat wanita tidak dapat maju secepat pria dalam bidang=bidang tertentu tertentu (Jerald Greenberg, 2011:213)

2.2.5 Sex Differences in Communication

Tanggapan saat berkomunikasi antara pria dan wanita pada dasarnya berbeda. Wanita cenderung menciptakan hubungan sosial yang positif. Hal ini terlihat ketika wanita berbicara cenderung menggunakan istilah “kita” sedangkan pria cenderung menggunakan kata “aku”. Penggunakan kata tersebut menunjukan bahwa pria lebih percaya diri dari pada wanita yang merendah. Selain itu terdapat perbedaan lain dalam gaya komunikasi ketika merespon sesuatu, dimana wanita cenderung mendengarkan dan

memberikan dukungan sosial, berbeda dengan pria yang cenderung mengambil kendali dan menawarkan saran. Pada implikasinya orang-orang yang memiliki. Kekuatan pada posisinya cenderung akan mendapatkan *reward*. Hasilnya menyatakn bahwa pria cenderung lebih berusaha, sedangkan wanita mendekati dengan hal yang kurang penting sehingga disalahartikan. (Jerald Greenberg, 2011:346)

2.2.6 Trust in Working Relationships

Kepercayaan adalah derajat seseorang dalam mempercayai perkataan dan tindakan orang orang lain. Hal ini seperti ketika ada *trustor* megatakan bahwa dirinya *will* dan pada saat itu juga *trustee* mempercayai bahwa *trustor* dapat memenuhi janjinya (Jerald Greenberg, 2011:409).

Identification Base Trust (Jerald Greenberg, 2011:410)

- *Familiarity*, trustor mengetahui sesuatu tentang trustee berdasarkan pengalaman masa lalu yang mereka miliki.
- *Sahared experience*, menghabiskan waktu bersama, dimana trustor dan trustee memiliki pengalaman yanag sama.
- *Reciprocal disclousure*, trustee dan trastor berbagi informasi satu sama lain, dimana memiliki hubungan interpersonal yang dekat diantara mereka.
- *Fullfiled promised*, trustee sudah menunjukan kepada trustor dimana mereka akan melakukan apa yang dijanjikan, pengalaman ini dilakukan oleh trustee di masa lalu

- *Demonstrations of exploitation and vulnerability*, dimasa lalu trustor memiliki kesempatan memanfaatkan trustee tetapi tidak memperoleh keuntungan, meskipun mereka mendapat kritikan untuk trustor, tetapi trustee tidak merasa terancam.

2.2.7 Personality

Personality adalah suatu keunikan dan suatu bentuk perilaku yang merupakan pola perilaku stabil yang ditunjukan oleh individu (Jerald Greenberg, 2011:141). Teori *Big Five Dimensions of Personality* adalah lima dasar dimensi personaliti yang kuat hubungannya pada perbedaan bentuk dari perilsku organisasi (Jerald Greenberg, 2011:149). Berikut adalah lima dimensi personaliti:

- *Extraversion*, pendekatan untuk melihat stimulasi dan menikmati orang lain di perusahaan itu
- *Agreeableness*, pendekatan untuk menjadi penyayang dengan orang lain
- *Conscientiousness*, pendekatan untuk menunjukan *self-dicipline*, berjuang untuk berkompeten dan mendapatkan pencapaian
- *Neuroticism*, pendekatan pada pengalaman raut wajah yang tidak menyenangkan dengan mudah
- *Openness to experience*, pendekatan untuk menikmati pengalaman baru dan ide-ide baru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengedepankan *data driven*, sehingga panduan dalam melakukan penelitian kualitatif adalah paradigma intepretatif. Paradigma interpretatif sangat melekat dengan *the mind of actors* sehingga dalam prosesnya relatif merangkum, merangkai, mengumpulkan, dan mengonstruksi makna sesuai dengan pengalaman responden (Creswell, 2009).

Penelitiaan ini mengeksplorasi secara mendalam terkait petistiwa dan aktivitas dari objek penelitian. Peneliti melakukan penelitian ini di DAMKAR Sleman dan Kota Jogja. Alasan peneliti pemilih DAMKAR wanita sebagai objek penelitian adalah tidak lain karena DAMKAR memiliki karakteristik maskulin.

DAMAKAR memiliki motto yang tertulis di depan kantor mereka, yaitu "Pantang Pulang Sebelum Padam", motto ini menggambarkan semangat mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai sebagai garda depan penanggulanangan bencana kebakaran. Selain itu motto tersebut merepresentasikan etos kerja pasukan pemadam kebakaran dalam menjalankan tugasnya, tentu mereka bertangggung jawab menyelamatkan korban jiwa dan meminimalisir kerugian meteril dalam insisden kebakaran.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di:

- UPT DAMKAR Sleman.

  Alamat : Jl. Candi Gebang, Beran Kidul, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55511

  No. Telepon : (0274) 868351

- Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.

  Alamat : Jl. Ipda Tut Harsono, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55165

  No. Telepon : (0274) 587101

3.2.1 Visi dan Misi Pemadam Kebakaran Yogyakarta

- Visi

  Menjadi Pelaksana Pencegahan, Penaggulangan dan Penyelamatan Kebakaran yang Antisipatif, Respontif, dan Profesional

- Misi

  1. Mengembangkan manajemen pencegahan, penanggulangan dan penyelamatan kebakaran
  2. Mengembangkan Sistem Informasi Antisipasi Kebakaran yang aplikatif dan partisipasif dalam pencegahan, penanggulangan dan penyelamatan kebakaran

3.2.2 Sejarah Singkat Pemadam Kebakaran Indonesia

Urusan pemadam kebakaran sudah diorganisir di Jakarta pada tahun 1873 oleh pemerintah Hindia Belanda. Pembentukan pemadam kebakaran ini dibentuk oleh residen op Batavia dengan perantara kententuan yang diseut *Reglement op de Brandweer in de Afdeeling stad Vorsteden Van Batavia.*

Peristiwa penting juga melatarbelakangi pembentukan pemadam kebakaran yaitu terjadi kebakaran besar yang melanda Kampung Kramat-Kwitang. Pada saat itu pemerintah kota tidak dapat mengatasi kejadian tersebut. Peristiwa inilah yang menjadikan pemerintah atau *Gemeente of de Brandweer* mengeluarkan peraturan terkait pemadam kebakaran atau *Reglement of de Brandweer*pada tahun 25 Januari 1915. Tak lama setelah dikeluarkan peraturan baru pemerintah mengeluarkan peraturan baru yang disebut sebagai staadsblad 1917 No.602 pada tanggal 4 Oktober 1917.

Wujud terimakasih atas petugas pemadam kebakaran dalam peristiwa penting kebakaran Kampung Kramat-Kwitang Brandweer, disinilah Batavia yang mengatas namakan orang Betawi mendapatkan penghargaan berupa prasasti pada tanggal 1 Maret 1929. Prasasti tersebut bertuliskan “Tanda Peringatan Brandweer Batavia 1919-1929”. Prasasti ini sebagai bukti otentik, sehingga pada tanggal 1 Maret 1919 ditetapkan sebagai berdirinya organisasi pemadam kebakaran. Berkaitan dengan perkembangan dan kemajuan setiap kota dan membentuk Dinas Pemadam Kebakaran (JAKFIRE).

3.3 Instrumen Penelitian

Pada penelitian kualitatif peran penelitian adalah sebagi instrumen mengumpulkan data primer yang mengharuskan peneliti untuk menilai pribadi, asumsi, dan bias pada awal penelitian (Creswell, 2009). Peneliti juga merupakan instrument dari penelitian kualitatif dimana peneliti harus terjun ke lapangan (Sugiyono, 2016). Peneliti akan mengumpulkan data dengan melakukan wawancara kepada DAMKAR wanita sebagai objek penelitian untuk mendapatkan informasi-inforamsi yang diperlukan.

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data diperlukan oleh peneliti adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dan berkaitan dengan tujuan dari topik penelitian (Sekaran, 2003). Penelitian ini akan dilakukan dengan wawancara personal. Menurut Kuncoro dalam Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi tahun 2013 wawancara personal ialah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan responden untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan topik penelitian.untuk menemukan temuan di lapangan. Sumber data penelitian membutuhkan DAMKAR wanita sebagai narasumber primer yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Sumber data sekunder adalah sumber yang diperoleh dari sumber data yang sudah ada (Sekaran, 2003). Sumber data sekunder akan membantu peneliti memperoleh gambaran yang lebih jelas terkait dengan permasalahan

yang ada. Peneliti menggunakan data sekunder berupa dokumen aturan kelembagaan dinas Kots Jogja, visi dan misi, dan sejarah DAMKAR.

3.5 Populasi dan Sampling

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti (Creswell, 2009). Terkait dengan penelitian ini, maka populasinya adalah damkar wanita di UPT Sleman dan Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja. Sedangkan untuk sampling penulis menggunakan sampling purposive. Purposive sampling adalah mengidentifikasi individu yang memilih responden secara sengaja sesuai dengan topik, hal ini akan membantu peneliti memahami masalah dan pertanyaan penelitian (Creswell, 2009). Oleh karenanya dalam menentukan responden memerlukan pertimbangan tertentu dengan memilih DAMKAR wanita sebagai responden. Karakteristik untuk menentukan sample DAMKAR wanita dalam penelitian ini adalah mereka yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

3.6 Narasumber Penelitian

- Narasumber Utama:
    1. Zulaikha, DAMKAR wanita di UPT DAMKAR Sleman.
    2. Afi, DAMKAR wanita di UPT DAMKAR Sleman.
    3. Septi, DAMKAR wanita di UPT DAMKAR Sleman.
    4. Duriah, DAMKAR wanita di Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.
    5. Sita, DAMKAR wanita di Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.
    6. Hepi, DAMKAR wanita di Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.

7. Icha, DAMKAR wanita di Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.

- Narasumber Pendukung:
  1. Bapak Sutrianto, Kabit di UPT DAMKAR Sleman.
  2. Bapak Indratno, DAMKAR pria di UPT DAMKAR Sleman.
  3. Bapak Sumarjono, DAMKAR pria di UPT DAMKAR Sleman.
  4. Bapak Antok, DAMKAR pria di UPT DAMKAR Sleman.
  5. Bapak Nurwanto, DAMKAR pria di Pos DAMKAR Bener.
  6. Bapak Bambang, Sekertaris di di Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.
  7. Ibu Ani, Staf di Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.
  8. Ibu Aini, di Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data yaitu dengan wawancara. Wawancara yang dilakukan penulis adalah wawancara semi terstruktur dimana dalam proses wawancara tidak serta merta mengikuti pertanyaan yang dirumuskan tetapi dilakukan dengan pertanyaan terbuka dan mengedepankan diskusi dengan responden (Creswell, 2009).Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan purposive sampling yaitu mengidentifikasi individu yang memilih responden secara senganja sesuai dengan topik, hal ini akan membantu peneliti memahami masalah dan pertanyaan penelitian (Creswell, 2009).

Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan DAMKAR wanita dari UPT Sleman yaitu dengan Zukaikha, Afi, dan Septi. Responden

juga diambil dari DAMKAR kota jogja dengan Duriah, Icha, Sita, dan Hepi. Selain itu peneliti responden pendukung dilakukan dengan Bapak Sutrianto selaku Kabit UPT Sleman, Ibu Aini sebagai SDM DAMKAR Kota Jogja, dan Pak Bambang sebagai sekertaris DAMKAR Kota Jogja.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis pertama yang digunakan peneliti adalah data reduksi. Data reduksi adalah merangkum dan memilih hal-hal penting sehingga tema dan polanya ditemukan (Sugiyono, 2016). Dengan melakukan reduksi data akan peneliti dengan mudah akan menemukan gambaran yang lebih jelas dan relevan.

Metode analisis kedua yang digunakan oleh peneliti adalah *data display. Data display* adalah penyajian data yang dilakukan dalambentuk bagan atau uraian singkat guna untuk mempermudah pembaca maksud dari apa yang disampaikan oleh peneliti (Sugiyono,2016)

3.9 Uji Keabsahan

Uji keabsahan dalam dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah pengujian kredibelitas dengan pengecekan data dari berbagai sumber seperti, cara, dan waktu (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengecekan sumber dengan melakukan wawancara dengan pihak lain yang bersangkutan dengan narasumber utama.

BAB IV

PERIHAL YANG MENDASARI WANITA BEKERJA DI DAMKAR

4.1 Pendahuluan

DAMKAR adalah organisasi yang erat kaitannya dengan kegiatan sosial. Tidak hanya memadamkan kebakaran namun misi penyelamatan hewan hingga evakuasi hewan yang meresahkan masyarakat pun juga mereka tangani. Di Yogyakarta petugas DAMKAR wanita tidak terlalu banyak. peneliti menjumpai 3 DAMKAR wanita di UPT Sleman dan 4 DAMKAR wanita di Pusat Kota.

Setiap individu memiliki alasan tersendiri dalam mengambil suatu keputusan. Hal ini juga dimiliki oleh DAMKAR wanita, mereka tentu memeiliki alasan tersendiri untuk bergabung di organisasi DAMKAR yang erat kaitannya dengan kegiatan penyelamatan. Dalam bab ini akan dibahas terkait dengan hal-hal yang mendasari wanita bekerja di organisasi DAMKAR.

4.2 Keinginan Diri Sendiri

Alasan yang mendasari wanita bekerja di DAMKAR adalah karena adanya kemauan dari diri mereka sendiri. Peneliti menemukan beberapa temuan terkai dengan keinginan diri sendiri. Temuan ini dikelompokan menjadi dua, yaitu rasa senang atau sukarela dan rasa kagum.

Peneliti mendapati wanita DAMKAR yang senang bekerja di lapangan dengan kegiatan-kegiatan sosial. Pernyataan ini disampaikan oleh Zulaikha dari DAMKAR UPT Sleman.

> "Ya ga gimana gimana, dulu soalnya gini mba, kalau di geografi kan ada perpetaan sama kebencanaan juga kan, dulu minatnya disitu, kan dulu DAMKAR ikutnya BPDB sebelum ikut SATPOL, nah saya tertariknya disitu (...) Ya dari dulu saya suka lapangan sebenernya mba, tapi kan sekarang kenyataanya di lapangan Cuma back up aja (…) Tapi kalau saya sering ikut evakuasi mba" (Zulaikha, DAMKAR UPT Sleman, 31 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa Zulaikha menyukai aktivitas berkaitan dengan sosial, ditambah dia adalah alumni mahasiswa UNY Geografi yang sering melakukan kegiatan di lapangan. Pernyataan lain juga disampaikan oleh Duriah dari DAMKAR Kota Jogja dan Septi dari UPT Sleman.

> "Dulu awalnya saya pengen jadi polwan tapi ngga keterima tapi terus saya akhirnya daftar jadi balakar di DAMKAR dan keterima (…) Ngga mba, soalnya emang saya suka kegiatan yang menolong. Udah dari hati gitu mba." (Duriah, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 08.00 WIB)

> "Kalau dari awal saya tu kan lihat ada pengumuman penerimaan rekrutmen menjadi anggota damkar karena emang sebelumnya saya kan suka kerja di lapangan. Jadi lebih suka kegiatan-kegiatan outdoor seperti itu kan makanya saya kan dari pada ke kantor-kantor yang lain saya kan lebih suka yang bekerja diluar, makanya saya nyoba daftar itu ternyata pas kebetulan diterima." (Septi, DAMKAR UPT Sleman, 27 Januari 2020, pukul 09.00 WIB)

Peneliti mendapati wanita DAMKAR yang memiliki ketertarikan terhadap DAMKAR karena rasa kagum mereka terhadap profesi DAMKAR. Pernyataan ini disampaikan oleh Afi dari UPT Sleman

> "Gak tahu si mba.. aku tertarik disana awalnya.. ngga masuk akal juga si mba. Setiap hari kan aku lewat Jati Kencana disana kan ada pos DAMKAR. Ngga tau entah kenapa setiap lewat situ, pie yoo.. ya gitu deh rasane.. kayak mereka tu keren ya, membantu orang pekerjaanya kayak gitu-gitu. Kayaknya keren lah. Kebetulan ada

> lowongan itu, ambil berkas-berkas masuklah kesana." (Afi, DAMKAR UPT Sleman, 29 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

Afi dari UPT Sleman menganggap bahwa pekerjaan DAMKAR adalah pekerjaan yang mengagumkan sehingga dia tertarik untuk bergabung dengan organisasi DAMKAR. Peryataan lain juga di sampaikan oleh Sita dari DAMKAR Kota Jogja

> "Ayah saya seorang pemadam juga dibalaikota ini. Jadi jiwa damkar sudah ada sejak saya kecil. Jadi kemauan saya sendiri untuk masuk didamkar. Ingin seperti ayah saya." (Sita, DAMKAR Kota Jogja, 3 Juli 2020, pukul 13.00 WIB)

Keinginan diri sendiri ini tumbuh dari rasa sukarela dan kekaguman mereka terhadap profesi DAMKAR. Sukarela dan kekaguman mereka terhadap DAMKAR adalah salah satu faktor ketertarikan mereka terhadap DAMKAR.

4.3 SEBATAS MENCARI KERJA

Temuan lain yang diperoleh peneliti saat melakukan wawancara terkait dengan alasan wanita bekerja di DAMKAR adalah sebatas mencari kerja. Pekerjaan merupakan hal penting yang diperlukan oleh orang dewasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini juga terjadi pada DAMKAR wanita, seperti pernyataan yang disampaikan oleh Hepi dan Icha dari DAMKAR Kota Jogja

> "Dulu awalnya saya coba-coba daftar di DAMKAR terus saya keterima dan ya sudah saya jalani saja" (Hepi, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 10.00 WIB)

> “Saya asal coba daftar mba, terus keterima di sini jadi ya saya lanjutkan saja.” (Hepi, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 09.00 WIB)

Mereka mencari kerja karena adanya pengumuman dan penerimaan rekrutmen menjadi anggota DAMKAR. Adanya kesempatan kerja yang tersedia menjadikan mereka tertaraik untuk mencoba tes seleksi DAMKAR.

4.4 Data Display

Keyword: Keren, Outdoor, Lapangan, Menolong, Coba-coba

4.5 Diskusi Hasil

Dari hasil reduksi yang diperoleh, peneliti mendapatkan temuan terkait hal-hal yang mendasari waita bekerja di organisai DAMKAR. Peneliti mengelompokan menjadi dua temuan yaitu alasan mereka bekerja di DAMKAR atas dasar keinginan diri sendiri dan sebatas mencari kerja.

Keinginan diri sendiri dikelompokan menjadi dua bagian oleh peneliti. Yang pertama karena individu itu sendiri yang menyukai kegiatan sosial. Hal ini dijelaskan oleh narasumber Zulaikha dan Duriah yang keduanya memang menyukai aktivitas sosial karena keduanya menyukai aktivitaas lapangan. Hal ini juga berkaitan dengan teori *Big Five Dimensions of Personality* pada *openness to experience*. *Openness to experience* dalam buku Jerald Greenberg tahun 2011 merupakan suatu tendensi dalam menikmati pengalaman baru dan ide-ide baru. Tendensi ini sesuai dengan personaliti wanita DAMKAR yang menyukai aktivitas sosial. Mereka sangat menikmati pengalaman-pengalaman baru yang mereka dapatkan selama mereka bekerja di DAMKAR. Hal ini juga disebabkan karena mereka memiliki minat yang besar dalam DAMKAR.

Yang kedua adalah rasa kagum. Rasa kagum ini muncul karena mereka memiliki *role model* yang mereka anggap sebagai hal yang ingin mereka lakukan juga. Seperti yang disampaikan oleh narasumber Sita yang terinspirasi karena ayahnya yang seorang DAMKAR dan naraasumber Afi yang selalu kagum dengan DAMKAR. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh J.J. Forsyth et al tahun 2019 yang berjudul "*Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport"*. Dalam penelitian ini dijelaskan mengenai *importance of role model* bahwa seorang panutan itu penting bagi mereka mentuk melanjutkan pekerjaanya.

Selain itu ada pula wanita yang hanya sebatas mencoba-coba untuk daftar pekerjaan karena dibukanya rekrutmen DAMKAR. Mereka yang mencoba mendaftar DAMKAR merupakan *extraversion*. Dalam buku Jerald Greenberg *Behavior Organization* tahun 2011 *Extraversion* adalah *Big Dimensions of Personality* yang memiliki tendensi untuk *enjoy* dengan orang-orang di perusahaan. Hal ini disebabkan mereka yang mendaftar di DAMKAR sudah memperkirakan bagaimana aktivitas didalam DAMKAR. Tendensi *enjoy* juga yang menjadikan mereka bisa melakukan kerja sama dalam tim.

Dapat digarisbawahi bahwa wanita yang memilih DAMKAR dapat dipengaruhi oleh beberapa alasan. Alasan pertama Sebagian dari wanita DAMKAR mereka menyukai kegiatan kegiatan sosial yang berhubungan dengan kegiatan lapangan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang mereka yang sudah terbiasa dengan aktivitas lapangan dan juga atas dasar keinginan hati mereka untuk menjadi seorang relawan

sosial. Menurut mereka hal itu sudah terpatri dalam hati mereka. Alasan kedua yaitu adalah rasa kagum yang dimiliki oleh sebagian wanita DAMKAR lainnya. Rasa kamu ini merupakan bentuk adanya suatu peran orang lain yang membuatnya terkesan hingga membuat mereka tertarik dengan DAMKAR. Rasa ketertarikan yang tinggi menjadikan mereka menikmati pekerjaanya serta memberikan mereka gambaran peran dalam melakukan pekerjaanya. Kemudian alasan yang ketiga adalah sekedar ingin mencoba. Mereka yang mencoba mendaftarkan diri ke DAMKAR adalah mereka yang *fresh graduate* sehingga mereka memanfaatkan kesempatan menjadi seorang DAMKAR. Walaupun hanya sekedar coba-coba mereka juga sudah siap untuk menjalani aktivitas-aktivitas DAMKAR.

BAB V

PENGALAMAN WANITA DAMKAR

5.1 Pendahuluan

Kegiatan utama DAMKAR erat kaitannya dengan aksi sosial berupa penyelamatan. Banyak kegiatan yang dilakukan oleh petugas DAMKAR, bahkan wanita pun juga terlibat dalam aksi penyelamatan. Dalam hal ini peneliti menemukan berbagai macam pengalaman yang mereka alami selama mereka menjadi anggota DAMKAR

5.2 Memadam Kebakaran

Tugas utama DAMKAR adalah memadamkan kebakaran. Dalam memadamkan kebakaran mereka berupaya menyelamatkan korban jiwa dan mengurangi resiko kehilangan materil. Dalam aksi ini tentu mereka dituntut untuk cepat tanggap dalam mengatasi kebakaran, baik dalam persiapan maupun eksekusinya. Untuk mendapatkan kinerja yang cepat mereka berlatih mengoperasikan truk DAMKAR, seperti pernyataan yang disampaikan oleh Afi dari UPT DAMKAR Sleman

> "Pengoperasian truk DAMKAR itu, maksudnya dalam artian selang-selangya itu kan harus kita Tarik kenceng, kita puter kran, itu kan harus tau si , ya bisa si kesulitan (…) Pernah ikut, apa ya yang waktu itu.. o lahan, jadi kayak lahan tebu gitu lho di Minggir (…) Iya ngulur selang harus sampai tengah gitu lho. (…) Itu berat banget. Terus juga minta laporan nyatet-nyatetin. Kita harus punya laporannya, foto-foto juga." (Afi, DAMKAR UPT Sleman, 29 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

Selain pengoperasian truk DAMKAR petugas wanita juga dituntut memiliki performa yang setara dengan performa pria. Wanita DAMKAR memiliki kesempatan untuk melakukan kegiatan memadamkan api pada

saat terjadi kebakaran, seperti pernyataan yang disampaikan oleh Septi dari UPT DAMKAR Sleman

> "Kalau saya sendiri dari berbagai kegiatan saya pernah mengikuti, kita kan ada penanggulangan kebakaran terus itu terjun langsung ke lapangan kita madamin api saya juga udah pernah. (…) Iya.. itu kan baju tahan panas (…) Berat banget mba, mbanya mau nyoba? (Rasanya kayak disauna gitu mba, soalnya itu kan tebel dan berat. Terus juga harus pake helm" (Septi, DAMKAR UPT Sleman, 27 Januari 2020, pukul 09.00 WIB)

5.3 Evakuasi Hewan

Selain memadamkan kebakaran tugas lain DAMKAR adalah evakuasi hewan. Evakuasi hewan ini biasanya berupa penyelamatan hewan yang terperangkap seperti anjing dan kucing atau mengamankan hewan liar yang meresahkan warga seperti tawon dan ular. Dalam kegiatan ini DAMKAR wanita juga berkontribusi dalam tugas ini, seperti pernyataan yang disampaikan oleh Zulaikha dari UPT DAMKAR Sleman

> "Iya, pernah juga siaku turun sumur (…) Soalnya pas itu yang berangkat dan badannya kecil Cuma saya, jadi yang bisa diangkat (…) Ngga pake katrol, kita Cuma pake tali manual gitu (…) Ngga, hidup. Wah sampai digigit-gigit itu mba susah banget. sampai hamper secam kok dibawah. Soalnya susah banget, ya udaranya tu wes koyo kentekan udara kae lho mba (…) 15meter apa ya, ya kalau ngga masuk ngga bakal tau rasanya, maksudya aku pengenlah pie rasane gitu mba."

5.4 PAM

Kegiatan DAMKAR lainnya adalah PAM. PAM adalah akronim dari Pasukan Keamanan. DAMKAR juga membantu melakukan pengamanan, bahkan wanita DAMKAR juga terlibat dalam tugas pengamanan, hal ini seperti pernyataan yang disampaikan oleh Duriah dari DAMKAR Kota Jogja

> “Pengamanan masa yang tawuran gitu mba. Saya juga ada pengalaman saat kejadian itu (…) Oh itu aku ikut ngepam di PSIM kena lemparan batu dijahit 5 didaguu” (Duriah, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 08.00 WIB)

Tugas pengamanan pada peristiwa tawuran seperti ini sangat beresiko, terlebih sangat sulit diprediksi pergerakan masa tawuran, sehingga kemungkinan cidera dan terluka bisa terjadi kapan saja. Pengamanan DAMKAR juga dilakukan untuk mencapai ketertiban pengendara Ketika aerus mudik terjadi seperti saat lebaran, hal ini seperti pernyataan yang disampaikan oleh Duriah dari DAMKAR Kota Jogja:

> “Sebelumnya itu aku ikut pengamanan di jalan itu lho. Jadi di blok-blokin, pengamanan arus mudik lebaran (…) Iya.. mereka kan mendirikan pos-pos gitu. Kita waktu itu di Kecamatan Depok, jadi kita stay disana.” (Afi, DAMKAR UPT Sleman, 29 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

5.5 Tes Fisik

Kerja sosial sebagai seorang relawan dalam menjalankan tugasnya anggota DAMKAR dituntut untuk memiliki fisik yang tangguh. Mereka harus bekerja cepat dan tanggap apabila ada laporan kejadian genting yang mengharuskan mereka melakukan penyelamatan. Dengan segera mereka harus bergerak cepat menuju lokasi, tentu saja fisik menjadi sorotan utama dalam kegiatan ini. DAMKAR wanita juga diituntut memliliki fiik yang tangguh, mereka juga mendapatkan tes fisik yang serupa dengan pria. Hal ini seperti pernyataan yang disampaikan oleh Sita dari DAMKAR Kota Jogja

> “Satu hal yang membuat saya ngga pernah lupa, saat awal masuk perjuangan berat yang kami lakukan. Untuk mendapatkan baret aja pake digojlok semalem sampai pagi. Mau dapaet seragam juga digojlok lagi dimandiin satu letting (…) Kita ber 24 disuruh jongkok lalu diguyur pakai mobil DAMKAR setiap selesai kegiatan

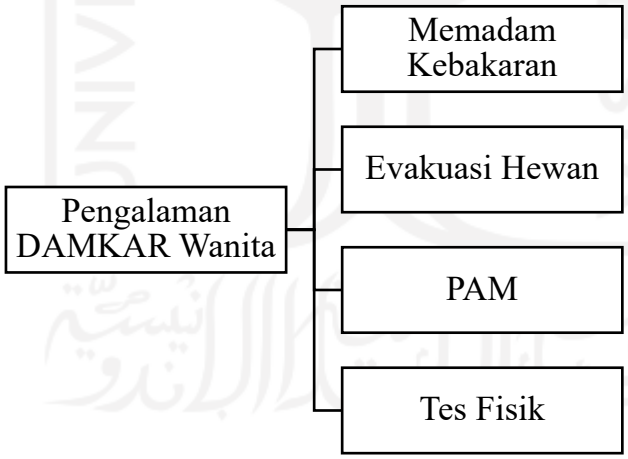
penggojlokan. Kabanggan tersendiri mba" (Sita, DAMKAR Kota Jogja, 3 Juli 2020, pukul 13.00 WIB)

Pada saat awal rekrutmen tes fisik adalah hal yang tidak terlewatkan. Beberapa tes fisik yang dilakukan sama dengan apa yang dilakukan oleh pria. Hal ini seperti pernyataan yang disampaikan oleh (Afi, DAMKAR UPT Sleman, 29 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

"Iya.. kalau yang cewek itu lari, terus push up, sit up, sama sprint sambal bawa beban. Kalu yang cowok itu sama sebenernya lari, pushup, sit up, sprint bawa beban" (Septi, DAMKAR UPT Sleman, 27 Januari 2020, pukul 09.00 WIB)

"Poknya fisiknya tu lari, lari muterin lapangan pemda itu lho. Habis itu sit up, push up, sprint lari cepat sambal bawa selang yang gede itu, tabung gas, kayaknya bawa itu juga" (Afi, DAMKAR UPT Sleman, 29 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

5.6 Data Display



Keyword: Selang, Sumur, PAM, Penanggulangan Kebakaran, Fisik

5.7 Diskusi Hasil

DAMKAR adalah oraganisasi yang melayani keresahan masyarakat. Berbagai kegiatan sosial ada dalam tugas DAMKAR. Dalam wawancara peneliti terhadap wanita DAMKAR, peneliti banyak mendapatkan informasi terkait aktivitas DAMKAR wanita. Hasil dari wawancara dengan DAMKAR

wanita dijumpai beberapa pengalaman yang pernah dialami wanita DAMKAR yaitu memadam kebakaran, evakuasi hewan, PAM, dan tes fisik. Memadam kebakaran dalam DAMKAR adalah tugas utama, disini wanita juga diperkenankan untuk melakukan tugas itu, bahkan wanita DAMKAR dapat mengoperasikan selang pada mobil pemadam kebakaran, jika mendapat panggilan darurat wanita pun juga diwajibkan mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan.

Tugas lainnya adalah evakuasi hewan, sering kali ditemui hewan-hewan yang terjebak seperti kucing masuk sumur atau anjing yang terperangkap. Tugas evakuasi kucing dalam sumur juga pernah dialami oleh seorang anggota DAKAR wanita. Dia masuk ke dalam sumur untuk menyelamatkan kucing yang terperangkap.

DAMKAR juga mendapat tugas untuk melakukan PAM. Pengamanan yang mereka lakukan berupa pengamanan tawuran dan pengamanan jalan raya ketika arus mudik. Tugas tersebut juga melibatkan wanita, bahkan salah satu anggota DAMKAR waita pernah mendapat luka akibat terkena lemparan dari massa, bahkan tugas pengamanan jalan raya pun juga pernah melibatkan wanita.

Tes fisik adalah pengalaman yang diperoleh hampir setiap wanita DAMKAR. Mereka mendapatkan tes fisik yang berat untuk menjadi anggota DAMKAR. Mereka melalui banyak rintangan seperti tes kecepatan dan ketangkasan. Tentunya lari, push up, dan latihan fisik lainnya adalah makanan bagi mereka.

DAMKAR wanita memiliki tugas yang serupa dengan DAMKAR pria. Kegiatan yang dilakukan juga dapat dikategorikan sebagai segiatan yang maskulin. Budaya maskulin lebih tegas dan agresif dalam pengelolaanya (Hofstede et all. 2005:141-146). Termasuk pemadaman kebakaran, evakuasi hewan, PAM, dan tes fisik merupakan kegiatan yang tegas dan agresif. Ketegasan dan keagresifan diperlukan ketika hendak melaksanakan tugasnya. Mereka dituntut untuk cepat tanggap dalam melakukan penanganan penyelamatan.

Ketika mereka melakukan pemadaman kebakaran mereka harus sigap dalam bertindak. Tegas dan agresif untuk menyelesaikan misi mereka. Tentu hal ini karena berkaitan dengan nyawa dan harta. Kecepatan dan ketangkasan juga merupakan usur lain yang harus mereka miliki sebagai pemadam kebakaran. Bahkan mobil pemadam kebakaran memiliki hak pengguna jalan yang diutamakan selain ambulan.

Dalam penyelamatan hewan mereka harus bertindak cepat. Hal ini bertujuan agar hewan yang diselamatkan tidak stres atau bahkan mati. Bahkan dalam evakuasi hewan yang berbahaya bagi masyarakat mereka harus cepat mengatasinya. Kegiatan DAMKAR yang demikian dapat dikategorikan maskulin.

DAMKAR wanita mereka mendapatkan kesempatan yang sama untuk melakukan kegiatan-kegiatan DAMKAR. Meskipun mereka seorang wanita mereka dapat melakukan kegiatan DAMKAR. Wanita memiliki kecenderung lebih feminin, peduli, sensitif, dan lebih perhatian, sedangkan pria cenderung

lebih maskulin, kompetitif, macho, dan lebih asertif. Meski kecenderungan ini sangat umum, namun tidak menutup kemungkinan wanita lebih kekar atau kemungkinan adanya pria yang lemah. (Achmad Sobirin, 2007:89).

Perlu digarisbawahi bahwa DAMKAR identik dengan maskulinnya. Meski begitu DAMKAR wanita mendapatkan kesempatan yang sama dalam beraktivitas. Mereka juga mendapatkan apresiasi ketika mereka melakukan pekerjaan yang serupa dengan pria.

BAB VI

PANDANGAN WANITA DAMKAR TERHADAP DAMKAR

6.1 Pendahuluan

Setiap orang memiliki pandangan terhadap sesuatu. Pandangan adalah bagaimana orang tersebut menilai dan menempatkan diri mereka terhadap suatu lingkungan. Hal ini juga dimiliki oleh wanita DAMKAR dalam memandang organisasi DAMKAR.

6.2 Percaya Diri

Sebagian dari wanita DAMKAR memiliki kepercayaan diri yang membuat mereka tidak berprasangka buruk terhadap organisasi DAMKAR. Mereka yakin bahwa mereka dapat menjalani kegiatan yang ada di DAMKAR. Hal ini seperti pernyataan yang disampaikan oleh Zulaikha dari DAMKAR UPT Sleman

> "Ngga si, terbiasa aja soalnya temen temenya dari dulu kebanyakan cowok (…) Ngga juga Cuma lebih seneng aja kalau temennya cowok" (Zulaikha, DAMKAR UPT Sleman, 31 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Zulaikha terlihat bahwa Zulaikha tidak mempermasalahkan terkait lingkungan DAMKAR. Bahkan anggota DAMKAR lainnya juga tidak mempermaslahkannya karena mereka menyadari bahwa itu pilihannya sedari awal sehingga mereka percaya bahwa mereka dapat melakukanya. Hal ini seperti prnyataan yang disampaikan oleh Duriah, Sita, Hepi, dan Icha

> "Oh ngga mba karena memang ini keinginan saya jadi saya ngga merasa khawatir sama sekali."(Duriah, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 08.00 WIB)

> “Ngga ma soalnya kan kami dilatih jadi tidak khawatir lagi” (Hepi, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 10.00 WIB)

> “Ya gimana ya mba, ngga si mba karena udah dilatih jadi kita terbiasa menghadapi situasi genting“ (Icha, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 09.00 WIB)

> “Intinya saat saya masuk damkar harus siap dengan tugas apapun, bahkan setiap saya terjun ke kejadian kebakaran, sayasudah siap seandainya saya harus mati dalam tugas. Karena saya sangat mencintai pekerjaan ini, dan harus berani melakukan apa yang pria lakukan.” (Sita, DAMKAR Kota Jogja, 3 Juli 2020, pukul 13.00 WIB)

Pilihan mereka sebagai anggota DAMKAR menjadikan mereka beranggapan bahwa dengan latihan akan meningkatkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat beradaptasi di lingkungan damkar. Selain itu mereka sudah siap menerima resiko dalam menjalankan tugas.

6.3 Tidak Percaya Diri

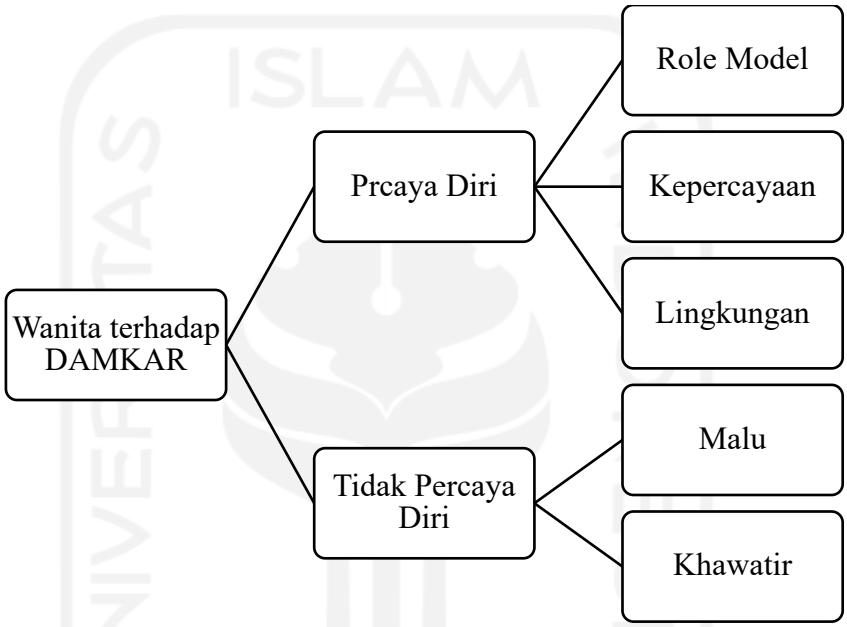
Terdapat wanita DAMKAR yang memiliki pandangan kurang percaya diri diawal mereka bergabung dengan DAMKAR. Perlu bagi mereka beradaptasi ketika meraka bergabung menjadi aggota DAMKAR. Hal ini seperti prnyataan yang disampaikan oleh Afi dari DAMKAR dari UPT Sleman.

> “Jadi pas awal disana kesannya malu, kalu takut si ngga karena aku yakin ngga bakalan ada temen-temenku nek aneh-aneh gitu, mereka udah senior-senior semua kan kayaknya enggaklah mereka punya keluarga otomatis ngga mukin mereka aneh-aneh kayak gitu”(Afi, DAMKAR UPT Sleman, 29 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

Selain itu rasa khawatir juga menyertai anggota DAMKAR saat pertama kali mereka bergabung dengan oraganisasi DAMKAR, sepeti yang disampaikan oleh Septi Afi dari DAMKAR dari UPT Sleman.

> “Kalau mayoritas cowoya tetep khawatir kan Namanya juga cewe nanti gimana lingkungannya pergaulannya kayak gimana. Tetap ada khawatirnya Cuma gimana ya kalau sama cowo tu kadang kita harus pinter-pinter untuk untuk membatasi diri aja, maksudnya kita harus bersikap seperti apa nanti kan lingkungan juga mengikuti cara kita.” (Septi, DAMKAR UPT Sleman, 27 Januari 2020, pukul 09.00 WIB

6.4 Data Display



Keyword: Malu, Khawatir, Teman, Keinginan

6.5 Diskusi Hasil

Setiap individu memeiliki kesan pertama dalam menilai sesuatu. Begitu pula dengan DAMKAR wanita, mereka memiliki pandangan tersendiri terkait dengan organisasi DAMKAR. Dalam hasil wawancara peneliti mengelompokan menjadi dua golongan yaitu percaya diri dan tidak percaya diri.

Kesan percaya diri pada wanita DAMKAR dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adanya *role model*, keyakinan, dan lingkungan. *Role model* muncul karena adanya tokoh yang memotivasi mereka, sehingga

membuat wanita DAMKAR terdorong untuk melakukan hal yang serupa seperti *role model* lakukan. Dlam penelitian J.J. Forsyth et al tahun 2019 yang berjudul "*Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport"* mengatakan bahwa seorang panutan adalah sesuatu yang penting untuk mendorong anggota mengejar dan melanjutkan karir mereka.

Kepercayaan adalah derajat seseorang dalam mempercayai perkataan dan tindakan orang orang lain (Greenberg, 2011:409). Kepercayaan muncul dari dalam diri wanita DAMKAR, mereka percaya bahwa dengan menjalin hubungan baik dan berlatih mereka dapat dengan segera beradaptasi dengan orgaisasi DAMKAR.

Selain itu lingkungan juga berpengaruh. Wanita DAMKAR yang terbiasa berteman dengan pria mengaku lebih percaya diri ketika berbicara dengan pria maupun ketika beraktivitas. Hasil penelitian dari Tania Saritova Ratha, et al (2019) yang berjudul "*An alternative career progression model for Indian women bank managers: A labyrinth approach"* mengungkapkan bahwa adanya kemungkinan *challenging assignments*. *Challenging assignments* wanita harus melawan diskriminasi. Wanita yang bergabung dengan DAMKAR telah melakukan *challenging assignmentsI* di masa lalu mereka. Seperti salah satu wanita DAMKAR yang memiliki hobi mendaki gunung.

Dari hasil temuan peneliti juga menemukan bahwa terdapat wanita DAMKAR yang tidak percaya diri. Tidak percaya diri ini disebakan oleh rasa malu dan khawatir. Rasa malu terjadi karena wanita DAMKAR yang tidak percaya diri ketika berada di lingkungan yang mayoritas pria pada saat awal

mereka berada di organisasi DAMKAR, sedangkan rasa khawatir itu terjadi karena kecemasan wanita ketika berada di llingkungan yang didominasi oleh pria. Dalam jurnal Tania Saritova Ratha, et al (2019) yang berjudul "*An alternative career progression model for Indian women bank managers: A labyrinth approach"* membahas terkait dengan *reorienting attitude*. *Reorienting attitude* adalah tindakan yang berkaitan dengan segregasi pola perilaku ketika berada dirumah dan ketika berada di tempat kerja. *Reorienting attitude* mereka lakukan untuk memisahkan peran mereka ketika mereka berada dirumah dan peran mereka ketika mereka bekerja di lingkungan yang didominasi oleh pria. Sehingga rasa malu dan cemas yang harus segera mereka hilangkan.

BAB VII

HUBUNGAN REKAN KERJA PRIA TERHADAP REKAN KERJA WANITA

7.1 Pendahuluan

DAMKAR adalah organisasi yang memiliki banyak anggota pria dibandkan dengan wanita. Hal ini terjadi karena pada dasarnya organisasi DAMKAR memerlukan personil yang tangkas dalam menangani kejaidan yang meresahkan masyarakat, namun tidak menutup kemungkinan jika DAMKAR memiliki personil wanita.

7.2 Toleransi dan Kepercayaan

Meski DAMKAR adalah organisasi yang memiliki lebih banyak anggota pria dibandingkan dengan wanita, individu dalam oraganisasi DAMKAR tetap saling menghargai satu sama lain. Hal ini disampaikan oleh Septi Afi dari DAMKAR dari UPT Sleman

> "Ya tetep diperlakukan cewek si. Aku pernah ngalamin pas aku hamil itu (…) O beda banget. Kalau itu jelas, masih dilihat lah kalau ini perempuan. Pekerjaan ya sekuatnya ngga yang banyak angkat junjung. malah sering duduk mba. Dulu sempet *bed rest* karena pendaharahan jadi aku ngga banyak gerak. Lebih care malah, perhatian banget malah mereka temen seangkatan, karena mereka tu udah berpengalaman pada punya istri, dan istrinya udah pernah hamil, jadi mereka ke aku tu yang perhatian gitu, dalam hal hati hati. (…) Missal aku belum makan, "mba fi tak beliin wae" mereka nolong banget lah. Missal aku ngga ada yang jemput pun "ayo tak terke". Aku juga malah di luar dugaan"(Afi, DAMKAR UPT Sleman, 29 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

Dari pernyataan Afi dapat disimpulkan bahwa adanya tenggang rasa ketika salah satu dari personil DAMKAR hamil. Wujud toleransi dari anggota

DAMKAR sangat diluar dugaan oleh Afi. Pernyataan Afi juga didukung oleh KABIT DAMKAR Sleman yaitu Pak Sutrianto, seperti yang beliau ungkapkan

> "Ngga mba, sama saja disini itu. Tapi tetap menghargai satu sama lain, saling memahami situasi. Kaya kemarin itu mba afi kab baru saja lahiran. Waktu dia hamil ya kita tidak suruh dia untuk melakkukan aktivitas berat. Hanya mengurusi administrasi kantor. Tapi setelah ini ya dia bisa Kembali felksibel lagi." (Pak Sutrianto, KABIT DAMKAR UPT Sleman, 4 Februari 2020, pukul 13.00 WIB)

Hubungan rekan kerja pria dan wanita dalam organisasi DAMKAR tidak ada permasalaha sperti yang diungkapkan oleh Septi dan Zulaikha dan Duriah

> "Gak ada meskipun kadang kalau kesannya orang lapangan pada seenaknya gitu kan, maksudnya orang luar kan pada mikirnya gitu. Kebetulan kita udah tiga tahun disini. Dan Alhamdulillah sampai sekarang masih baik-baik aja." (Septi, DAMKAR UPT Sleman, 27 Januari 2020, pukul 09.00 WIB)

> "Iya sama aja, tapi mereka juga menghormati saya, maksudnya dalam artian juga ngga waton gitu lho" (Zulaikha, DAMKAR UPT Sleman, 31 Januari 2020, pukul 13.00 WIB)

> "Kami tetap saling menghargai mba satu sama lain, kalau berbicara tetap yang baik-baik mba." (Duriah, DAMKAR Kota Jogja, 30 Juni 2020, pukul 08.00 WIB)

Hubungan antara rekan kerja DAMKAR wanita dan pria tidak ada masalah, seperti yang diungkapkan oleh bu Aini bagian SDM dan Pak Bambang sekertaris DAMKAR Balai Kota

> "Ya sama aja si mba. Ya tetep saling menghormati gitu tetap saling ngajeni aja. Malah pada akrab gitu antarrekannya (…) Ngga mba, malah ada beberapa yang tomboy banget itu juga tidak ada masalah begitu" (Bu Aini, Staf SDM DAMKAR Balai Kota, 5 Februari 2020, pukul 10.00 WIB)

> "Keresahan seperti itu ngga ada mba sampai saat ini. Malah terlihat enjoy saja Ketika bekerja di sini. (…) Ya karena memang buat

> dilantiknya saja mereka Latihan fisik kersas mba, laki-laki sama perempuan ya sama aja dapat Latihan yang sama beratnya" (Pak Bambang, Sekertaris SDM DAMKAR Balai Kota, 5 Februari 2020, pukul 08.30 WIB)

Hubungan yang baik dalam DAMKAR disebabkan oleh tingginya toleransi dan kepercayaan dari individu satu dengan individu yang lain, seperti yang diungkapkan oleh Pak Indratno danPak Antok, yang merupakan tim DAMKAR pria.

> "Iya mbak, Sangat dihargai mbak meskipun jumlah mereka sedikit. Sangat mendapat mbak, terutama dlm hal2 yang berkaitan dgn halangan2 dan kondisi wanita mbak. (Pak Antok, 24 Agustus 2020, pukul 13.00 WIB)

> "Ngih Mbak, itu salah satu bentuk toleransi terhadap perempuan, tetapi di sisi lain pada saat evakuasi kucing Mbak Zul yang turun ke bawah sumur Karena memang punya kemampuan dan keberanian." (Pak Indratno, 19 Agustus 2020, pukul 08.30)

> "Iya mbak, msh dominan ke laki-laki. Tapi pernah pas ada laporan untuk rescue kucing masuk dalam sumur mbak Zulaikha yang turun ke sumur. Atas permintaan dia juga dan kami support." (Pak Antok, 24 Agustus 2020, pukul 13.00 WIB)

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa anggota DAMKAR memiliki kepercayaan kepada wanita DAMKAR. Wanita DAMKAR mendapatkan dukungan ketika mereka terjun ke lapangan. Hal ini merupakan *trust in working relationships* yaitu seseorang yang memiliki derajat kepercayaan pada setiap perkataan maupun tindakan orang lain. Faktor yang mempengaruhi disebabkan karena *shared experience* yang sering menghabiskan waktu bersama dan memiliki pengalaman serupa, seperti yang dikatakan oleh

> “Gimana ya, Jadi kita merasa sudah seperti keluarga aja. Saling memperhatikan seperti layaknya keluarga. Mungkin meski hanya sedikit, tidak seperti di instansi lain wanita di damkar malah mendapat perhatian lebih dr rekan-rekan yang lain. ” (Pak Antok, 24 Agustus 2020, pukul 13.00 WIB)
> “Iya mbak, Mungkin karena durasi ketemunya juga sering. Kalau di instansi gak ada peraturan yang mengatur tentang hal itu mbak. Biasa orang lapangan, saat tugas di lapangan itu yang membuat rasa kekeluargaannya timbul.” (Pak Antok, 24 Agustus 2020, pukul 13.00 WIB)

7.3 Data Display

Keyword: Yakin, Menghormati, Menghargai, Santai, Tidak Ada

7.4 Diskusi Hasil

Hubungan rekan kerja antara pria dan wanita bisa saja baik namun juga bisa saja buruk. Hasil dari wawancara dan reduksi yang dilakukan oleh peneliti memperoleh data bahwa hubungan antara rekan kerja pria dan wanita di organisasi DAMKAR memiliki hubungan yang baik. Dari segi sollidaritas mereka memiliki simpati dan empati yang cukup tinggi, hal ini terbukti dari anggota DAMKAR wanita yang hamil dan mendapat perlakuan yang baik. Faktor yang mempengaruhi toleransi antara anggota pria dan wanita karena kekeluargaan yang mereka miliki. Namun secara aktivitas keseluruhan wanita DAMKAR tetap mendapat hak yang sama dalam menjalankan tugasnya seperti yang dialamai oleh Zulaikha yang mendapatkan

kepercayaan dari rekan kerja ketika ia hendak melakukan penyelamatan hewan.

Kepercayaan adalah tingkatan derajat seseorang dalam mempercayai perkataan dan tindakan orang orang lain. Ketika individu megatakan bahwa dirinya *will* dan pada saat itu juga individu lain mempercayai bahwa individu yang mengatakan bahwa dirinya *will* dapat memenuhi janjinya (Jerald Greenberg, 2011:409). Terdapat teori *Identification Base Trust*, teori ini merupakan teori terkait dengan identifikasi yang mendasari kepercayaan (Jerald Greenberg, 2011:410).

Jika dikaitkan dengan kepercayaan yang dimiliki antara pria dan wanita DAMKAR tergolong dalam *Identification Base Trust* pada poin *sahared experience*. *Sahared experience* adalah tindakan yang menghabiskan waktu bersama, dimana antarindividu memiliki pengalaman yang serupa. Tentunya pria dan wanita DAMKAR memiliki jam kerja yang relatif sama sehingga mereka sering bertemu. Repetisi pertemuan yang sering ini yang memungkinkan mereka untuk bertukar pikiran. Repetisi pertemuan yang sering juga menjadikan mereka memiliki histori sendiri. Hal ini tercemin ketika mereka melakukan aktivitas menjalankan tugasnya bersama. Tentu komunikasi akan tercipta dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi ketika mereka berdiskusi untuk melakukan penyelamatan.

Kepercayaan terhadap anggota lain dimiliki oleh DAMKAR. Kepercayaan ini yang menjadikan DAMKAR memiliki toleransi yang baik sehingga setiap individu dapat memahami anggota satu sama lain. DAMKAR tidak memiliki aturan tertulis terkait dengan toleransi terhadap wanita. Hal ini terjadi karena mereka

mengaku bahwa wujud toleransi yang mereka ungkapkan bermula dari diri mereka sendiri tanpa adanya paksaan.

BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 KESIMPULAN

Diketahui bahwa kegiatan DAMKAR sangat maskulin. Banyak wanita DMKAR yang bekerja disana karena memiliki rasa kagum dengan profesi DAMKAR, namun diantaranya ada juga yang hanya sebatas mencari kerja. Wanita DAMKAR yang bekerja di sana memperoleh pengalaman yang hampir serupa dengan pria, baik itu memadamkan kebakaran, evakuasi hewan, PAM, hingga tes fisik. Kegiatan ini pada awalnya menyulitkan wanita DAMKAR karena mereka dituntut untuk bergerak sigap dan cepat. Namun seiring berjalannya waktu atas dasar keinginan mereka sedikt demi sedikit mengimbangi performa pria.

Beberapa dari mereka ada yang percaya diri dan ada juga yang kurang percaya diri ketika mereka berada di lingkungan DAMKAR untuk pertama kalinya. Namun ketidak percayaan yang dimiliki oleh beberapa wanita DAMKAR lambat laun mulai menghilang. Hal ini dikarenakan DAMKAR memiliki kepedulian yang tinggi antar individu. Kepedulian yang mereka miliki timbul dari diri mereka sendiri tanpa adanya peraturan tertulis. Hal ini tentu merupakan wujud perilaku feminime yang ditunjukan oleh anggota DAMKAR terhadap wanita. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa DAMKAR di UPT Sleman dan Balai Kota Yogyakarta memiliki kegiatan yang sangat maskulin, namun di sisi lain mereka juga memiliki kepedulian dan toleransi yang tinggi terhadap wanita.

8.2 SARAN

DAMKAR adalah institusi pemerintah yang dipenuhi dengan kegitan yang maskulin, seperti memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana lainnya, meskipun di sisi lain mereka memiliki kepedulian yang tinggi terhadap wanita. Hal ini perlu dipertahankan oleh pihak institusi, karena tidak menutup kemungkinan bagi wanita yang memiliki kemamampuan untuk melakukan pekerjaan maskulin seperti pria.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, Dinas Kebakaran (Portal Portal Pemerintah Kota Jogja), Visi dan Misi DAMKAR Jogja, Viewed Selasa,4 Februari 2020, https://kebakaran.jogjakota.go.id

Anonim, Balai Kota Jogja, Google Street, Viewed Sabtu, 10 Oktober 2020 https://www.google.com/maps

Anonim, Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta (JAKFIRE), Viewed Rabu, 22 Juli 2020, https://www.jakartafire.net/profile/detail/17/sejarah-damkar-pb

Anonim, UPT DAMKAR Sleman, Google Street, Viewed Sabtu, 10 Oktober 2020 https://www.google.com/maps

Bardekjian, Adrina., C., Nesbitt, Lorien., Konijnendijk, Cecil., C., & Lötter, Barend., T. (2019). Women in urban forestry and arboriculture: Experiences,barriers and strategies for leadership. *Urban Forestry & Urban Greening,* 46.

Cadaret, Michael., C., Hartungb, Paul., J., Subich, Linda., M., & Weigold, Ingrid., K. (2017).Stereotype threat as a barrier to women entering engineering Careers *Journal of Vocational Behavior*, 99 (2017) 40–51.

Carvalhoa, I., Costab, C., Lykkec, N., & Torres, A. (2018). Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism. *Women's Studies International Forum*, 71 (2018) 1-11.

Creswell, John W. (2009). RESEARCH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE Publications Ltd.: USA.

DAMKAR Kota Jogja. *Kajian Aturan Tentang Kelembagaan Dinas Kebakaran Kota Yogyakarta*.

Forsyth, J., J., Jones, J., Duval, L., & Bambridge, A. (2019). Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24 (2019) 80–89.

Greenberg, Jerald. (2011). *Behavior in Organizations*. Pearson Education Limited: England.

Hard, David., L., Marsh, Suzanne., M., Merinar, Timothy., R., Bowyer, Maat., E., Miles, Stephen., T., Loflin,Murrey., E., & Moore, Paul., H. (2019). Summary of recommendations from the National Institute for Occupational

Safety and Health Fire Fighter Fatalit Investigation and Prevention Program*, 2006–2014 .Journal of SafetyResearch*, 68 (2019) 21-25.

Hofstede, G & Jan Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations Software of the Mind*. Second Edition. United State of America.

Ibáñez, Marta. (2017). Women in the construction trades: Career types and associated barriers. *Women's Studies International Forum*, 60 (2017) 39–48.

Kirton, G., & Robertson, M. (2018**)**. *Sustaining and advancing IT careers: Women's experiences in a Ukbased IT company*. Journal of Strategic Information Systems Volume 27, Issue 2, June 2018, Pages 157-169.

Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti &Menulis Tesis?*, Edisi 4, Erlangga.

Martínez-Fiestas, M., Rodríguez-Garzón, I., & Delgado-Padial, A. (2020) Firefighter perception of risk: A multinational analysis*. Safety Science*, 123 (2020) 104545.

Millmore, M. 2007. *Strategic Human Resource Management*. Pearson Education Limited: England.

Mozahem, N., A., Ghanem, C., M., Hamieh F., K., & Shoujaa R., E. (2019) Women in engineering: A qualitative investigation of the contextual support and barriers to their career choice. *Women's Studies International Forum*, 74 (2019) 127–136.

Ratha, T., S., Mohantyb, M., & Pradhanc, B., B. (2019). An alternative career progression model for Indian women bank managers: A labyrinth approach. *Women's Studies International Forum* ,73 (2019) 24–34.

Sekaran, Uma (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc

Shahrabani, S., & Garyn-Tal, S. (2019). The impact of prior combat military service on Israeli women's self-efficacy and risk attitudes. *Women's Studies International Forum*, 74 (2019) 143-153.

Sharina, J., Yarlagadda, T., Sharma, S., & Yarlagadda, P., KDV. (2019)**.** Vertical Segregation: Issues and Challenges ofWomen Engineers in Australia. *Procedia Manufacturing*, 30 (2019) 671-676.

Snell and Bohlander. 2013. *Managing Human Resources*, Sixteenth Edition. Nelson Education, Ltd. : Canada.

Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN: Yogyakarta.

Sugiyono. (2016) . *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.

Torres-Quintero, Angélica*.,* Palacios-Doncel, Diana., Liceth., Dominguez-Torres, Maria., Teresa., Gáfaro-Barrera, Martin., Emilio., & Burbano-Valente., Johanna. (2019**).** Masculinities at play. A sociocultural approach to the practices of risky riding among male motorcyclists in Valledupar, Colombia. *Journal of Transport & Health* 14 (2019) 100599.

Wehrlea, K., Kirab, M., & Klehea, U., C**.** (2019). Putting career construction into context: Career adaptabilityamong refugees. *Journal of Vocational Behavior* 111 (2019) 107–124.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Pedoman Wawancara

Daftar Pedoman Wawancara

1. Pengalaman bekerja di DAMKAR
    - Mengapa Anda memilih bekerja di DAMKAR?
    - Bagaimana awal mula Anda bekerja di DAMKAR?
    - Bagaimana kesan pertama Anda ketika bekerja di DAMKAR?
    - Apa kegiatan yang dilakukan ketika Anda bekerja di DAMKAR dan bagaimana Anda melakukan kegiatan tersebut?
    - Apakah menurut Anda kegiatan DAMKAR sulit? Bagaimana Anda menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut?
    - Apakah Anda pernah mendapatkan pencapaian tertentu terkait dengan hasil pekerjaan? Bagaimana wujud *reward* yang diberikan?
    - Apakah Anda pernah berkontribusi memberikan keputusan terkait dengan kegiatan DAMKAR? Bagaimana wujud kontribusi yang Anda berikan?
2. Perilaku Organisasi di DAMKAR
    - Bagaimana Anda diperlakukan oleh rekan kerja Anda ketika bekerja di DAMKAR? Apakah Anda diperlakukan selayaknya peria?
    - Bagaimana perasaan Anda ketika Anda diperlakukan selayaknya pria? Apakah dengan perlakuan rekan kerja yang demikian menjadi kendala bagi Anda?
    - Bagaimana Anda menghadapi perlakuan dari rekan kerja yang demikian ketika bekerja di DAMKAR?

LAMPIRAN B

Transkip Wawancara

1. Narasumber Utama Pertama

   Septi, DAMKAR Wanita dari UPT Sleman, Tanggal 27Januari 2020, Pukul 09.00 WIB

Peneliti	Kalau boleh tahu, mba Septi sebenarnya ada dibagian apa dalam bekerja?
Narasumber	Kalau Saya tugas pokoknya kita membantu administrasi, kita di seksi pencegahan kebakaran. Kalu seksi pencegahan kebakaran itu kita biasanya lebih condong ke pelatihan-pelatihan. Pelatihan kepada masyarakat terus nanti ada kunjungan dari anak usia dini juga.
Peneliti	Seperti eduksi begitu?
Narasumber	Ya betul..
Peneliti	Alasan atau mngapa mba tertarik dengan pemadam kebakaran sebelumnya itu karena apa mba kalua boleh tahu?
Narasumber	Kalau dari awal saya tu kan lihat ada pengumuman penerimaan rekrutmen menjadi anggota damkar karena emang sebelumnya saya kan suka kerja di lapangan. Jadi lebih suka kegiatan-kegiatan outdoor seperti itu kan makanya saya kan dari pada ke kantor-kantor yang lain saya kan lebih suka yang bekerja diluar, makanya saya nyoba daftar itu ternyata pas kebetulan diterima disini dan malah lebih banyak dikantornya malahan. Tapi kadang kita sebagai back up temen-temen yang ada di lapangan. Jadi kalau missal temen-temen dilapangan kekurangan personil pul kita bias ikut terjun kelapangan juga meskipun tugas pokok kita ada di ruangan di bagian administrasi.
Peneliti	Jadi awal mula nya itu mbak lihat ada brosur, dan tidak direkomendasikan sama orang tua atau temen-temen?
Narasumber	Nggak sih.. Cuma lihat dari pengumuman aja
Peneliti	Berarti memang dari dalam diri mba ingin kerja yang di lapangan ya?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Ketika pertama mba kerja disini pasti punya kesan. Damkar kan mayoritasnya cowo, jadi mba punya kesan ngga ketika pertama kali mba kerja disini? Apa mba khawatir atau gimana?
Narasumber	Kalau mayoritas cowoya tetep khawatir kan Namanya juga cewe nanti gimana lingkungannya pergaulannya kayak gimana. Tetap ada khawatirnya Cuma gimana ya kalau sama cowo tu kadang kita harus pinter-pinter untuk untuk membatasi diri aja, maksudnya

	kita harus bersikap seperti apa nanti kan lingkungan juga mengikuti cara kita.
Peneliti	Jadi kalau rasa khawatir tetap ada ya mba?
Narasumber	Ya tetep ada kalau kaya gitu..
Peneliti	Apa lagi kerjaanya yang benar-benar keluar lapangan ya mba Sebenarya kegiatan apa si mba yang dilakukan di DAMKAR ini terkait dengan pengalaman-pengalaman yang mba pernah lakuin selama di DAMKAR?
Narasumber	Kalau di DAMKAR kegiatan banyak bangert
Peneliti	Kalau dari pengalaman mba sendiri?
Narasumber	Kalau saya sendiri dari berbagai kegiatan saya pernah mengikuti, kita kan ada penanggulangan kebakaran terus itu terjun langsung ke lapangan kita madamin api saya juga udah pernah.
Peneliti	Pernah mba?!
Narasumber	Iya..
Peneliti	Berarti mba pake baju yang serba gede-gede, apa itu yang kaya pengaman..
Narasumber	Iya.. itu kan baju tahan panas
Peneliti	Itu ga berat apa mba?
Narasumber	Berat banget mba, mbanya mau nyoba?
Peneliti	Nggak mba makasih..
Narasumber	Rasanya kayak disauna gitu mba, soalnya itu kan tebel dan berat. Terus juga harus pake helm. Pemadaman kita pernah, evakuasi kita ada evakuasi kucing masuk sumur, ular masuk rumah. Itu juga biasanya manggil pemadam. Tapi kalau ular saya belum pernah si.. saya sendiri juga takut..
Peneliti	Tapi mba pernah madamin ya mba? Itu selangnya sendiri berat ga mba?
Narasumber	Kita selang ada dua ukuran ada yang ukuran 2,5 inc ada yang ukuran 1,5 inc kalau cewek biasanya pake yang 1,5 inc
Peneliti	Tapi tetep berat ya mba?
Narasumber	Berat sih.. tapi kalau udah sering dilatih lama-lama terbiasa. Terus kita ada pealtihan ke masyarakat, terus edukasi ke anak usia dini juga.
Peneliti	Itu berarti kalau edukasi ke anak usia dini anak-anaknya pada kesini gitu mba?
Narasumber	Iya jadi nanti dari sekolah-sekolah gitu dating ke sini, biasanya kita kegiatan di lapangan PEMDA depan sana terus nanti kita edukasi, kayak pengenalan profesi gitu kan biasanya. Nanti seperti apa pemadam itu, alat-alatnya namanya apa aja, tugasnya apa kita edukasi seperti itu
Peneliti	Ngasih edukasi ke anak-anak kalau terjadi kebaran anak-anak harus gimana gitu juga mba?
Narasumber	Iya itu juga, terus simulasi kecil anak-anak madamin api itu juga ada

Peneliti	Setiap pagi ada kayak kegiatan apel atau jogging gitu ngga si mba?
Narasumber	Kalau apel kita harusnya ada tapi hari senin sampai rabu itu kita apel di Satpol PP karena kita nginduknya masih di Satpol PP terus kalau hari kamis nanti di bidang damkar sendiri.
Peneliti	Kalau yang kegiatan jogging setiap pagi itu gak ada ya mba?
Narasumber	Kalau sehari-hari gak ada mungkin kita olahraga di hari jumat.
Peneliti	Itu hari jumat wajib semua olahraga?
Narasumber	Engga si tergantung pribadinya masing-masing, kalau pengin olahraga ya olahraga nanti kita ngikut senam yang dilapangan, terus habis itu jogging, biasanya dilanjut cuci armada juga
Peneliti	Cuci armadanya setiap hari jumat?
Narasumber	Iya.. jumat bersih
Peneliti	Dari kegiatan mba madamin kebakaran terus eksekusi binatang-binatang seperti ular dan kucing itu menurut mba sendiri sulit ga?
Narasumber	Kalau menurut saya sendiri tu sulit banget soalnya itu bener bener harus punya mental, alat pengamanan diri aja udah berat terus habis itu itu kan bahaya kan mba
Peneliti	Itu kan api yang berkobar-kobar mba
Narasumber	Iya.. tuntutan mba, biasanya kalau the power of kepepet itu lo mba, kalau udah kepepet apa apa jadi berani, jadi kaya ngelatih mental. Performa yang harus dilatih kan mentalnya dulu. Kalo mentalnya udah dapet nanti kan pasti bias beerani, tapi kalau mentalnya ga sampe ya nanti biasanya mundur
Peneliti	Gimana cara mba supaya biar bisa tetep beradaptasi sama kaya gitu?
Narasumber	Mbentuk mental, terus kita disini pakai jiwa kordsa, jadi kita anggap disini itu keluarga. Kayak sama omnya, sama kakaknya nanati lama-lama kan bisa menyesuaikan
Peneliti	Mba pernah ngga mendapatkan kayak dapat pencapaian dan mba mendapatka sesuatu, missal kaya mba barusan berhasil eksekusi ular terus kaya dapat reward atau penghargaan dari sini, ngga serta merta berbentuk piagam ya mba, pujian kah, atau dapet bonus atau dapaet sesuatu mungkin mba?
Narasumber	Kita kalau dari kantor kan semua mengalami mungkin ya masih gitu-gitu aja, tapi kalau dari masyarakat ada yang habis kebakaran terus kita bantu itu kan ucapan terima kasihnya merreka itu pun bagi kita udah Alhamdulilllah banget mba mereka bisa percaya sama kita, mereka kayak kunjungan edukatif mereka sempet mereasa seneng banget dapat edukasi dari kita itu udah termasuk yang reward yang susah diungkapkan dengan kata-kata. Pokoknya jadi ikut senenglah
Peneliti	Ya kaya merasa berhasil gitu ya mba dalam penolongannya
Narasumber	Iya.. kaya merasa puas gitu
Peneliti	Disini pernah ada rapat ngga si mba kaya semua anggota kumpul

Narasumber	Iya kita biasanya sebulan sekali ada dikumpulkan, nanti misal ada kendala apa disampaikan, keluk kesahnya apa disampaikan juga
Peneliti	Biasanya kalau di rapat-rapat gitu ada yang kayak ada yang mengusulkan sesuatu gitu mba, misal gimana kalau yang seperti ini itu kayak gini saja usulan begitu sering terjadi ga?
Narasumber	Iya sering..
Peneliti	Terus mba sendiri sebagai seorang wanita sering ga kaya mengungkapkan kontribusi mba dalam forum itu terus pendapat mba di gagas?
Narasumber	Kalau untuk yang perkumpulan maksudnya untuk yang keseluruhan itu saya lebih banyak yang dibelakang layarnya cuman untuk yang rapat intern satu seksi itu kita memang saling bertukar pandangan mana yang lebih apa ya yang bisa dijalankan lebih memungkinkan untuk dijalankan pasti nanti bakal dipakai, ya kita kadang kayak menyesuaikan kondisi.
Peneliti	Tapi pernah dipakai ya mba apa pendapatnya mba? Jadi walaupun perempuan tetep pendapatnya terpakai
Narasumber	Iyaa.. kita meskipun perempuan Cuma ada tiga diantara banyaknya cowok kita mendapat hak yang sama sebenernya. Demokrasi nya kan mba
Peneliti	Mba kalau misalnya terkait dengan perilaku rekan kerja pernah tu kayak madamin api, terus kalau perilaku rekan kerja ketika bekerja di DAMKAR tu gimana mba kalau yang cowok-cowok memperlakukan mba tu apakah mba diperlakukan selayaknya pria kah atau tetap perempuan atau perilaku special gitu?
Narasumber	Kalau special banget si engga Cuma mereka ya tetep ini perempuan dan ini laki-laki tetap ada apa Namanya batasannya gitu lho
Peneliti	Tetep ada batasanya ya?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Kalau kayak dari segi komunikasi atau mungkin tindakan gitu yang laki-laki juga tetep menjaga?
Narasumber	Tetep menjaga mba
Peneliti	Jadi ga serta merta mba ini perempuan terus yang kaya laki laki nyuruh mba masuk madamin api yang masuk Gedung-gedung.
Narasumber	Sebenernya kita ngga ada tuntutan lebih untuk kesitu Cuma kadang kita sendiri yang ada keinginan untuk membantu gitu. Apalagi kalau missal personilnya kurang kan otomatis kita juga harus terjun ke lapangan juga.
Peneliti	Pernah itu mba personilnya kurang?
Narasumber	Sering mba, kita memang kekurangan personil, soalnya kan kita kan dibagi dua di Beran dan di Godean kan, satu regu Cuma 10 orang. Beratikan satu pos Cuma diisi lima. Itu paling yang berangkat Cuma empat orang dengan dua armada, nanti belum missal ada yang ijin karena sakit atau apa kan pasti juga kurang.

Peneliti	Jadi mau ngga mau mba harus siap siaga juga ya?
Narasumber	Tetep back up
Peneliti	Ada ngga mba dari cowok yang, oh kamu perempuan jadi kamu nyemprotin api dari luar ngga masuk-masuk?
Narasumber	Ya kalu digedung biasanya seperti itu, tapi kalau yang dilapangan missal kayak kebun atau lahan yang kebakaran ntar sama Cuma kalau dilapangan kita lebih ke inisiatif si ngga yang kamu kesana kamu kesana. Apa si yang bisa kita bantu untuk mereka, misalnya bawain selang apa apa. Kalau disini tu jarang si mba kamu harus madamin harus nyemprot..
Peneliti	Jadi kayak gitu harus gerak sendiri-sendiri
Narasumber	Iyaa.. udah inisiatif, yang belum tertangani apa kita masuknya ke situ, jadi lebih ke inisiatif kita harus seperti apa kalau dilapangan.
Peneliti	Iya yaa kalau dkomando ga selesai-selesai ya
Narasumber	Iya.. makanya itu
Peneliti	Berati ini ya mba soal perilakunya laki-laki terhadap perempuan kayak ga ada masalah gitu ya.
Narasumber	Ga ada masalah si kalau disini
Peneliti	Secara fisik juga ga ada masalah ga kira kira?
Narasumber	Gak ada meskipun kadang kalau kesannya orang lapangan pada seenaknya gitu kan, maksudnya orang luar kan pada mikirnya gitu. Kebetulan kita udah tiga tahun disini. Dan Alhamdulillah sampai sekarang masih baik-baik aja
Peneliti	Ketika rekrutmen mba juga sama?
Narasumber	Apanya?
Peneliti	Kan rekrutnya ada latihan-latihan gitu ga mba ?
Narasumber	Kita rekrut iya..kan kita tetep pake tes-tes segala macem. Tes fisik kita juga pake walaupun cewe juga terus habis itu nanti kita ada pembekalan tiga hari itu semuanya ikut termasuk yang cewe juga, terus pas praktek pemadaman pun kita juga ikut.
Peneliti	Itu jadi disamain ya mba cowok sama cewek
Narasumber	Iya.. jadi dasar-dasarnya kita semua harus tahu untuk segi materinya meskipun kita tidak langsung terjun kelapangan minimal kita tau karena kita kan juga back up mereka juga
Peneliti	Itu tes fisiknya ada push up dan lain lain?
Narasumber	Iya.. kalau yang cewek itu lari, terus push up, sit up, sama sprint sambal bawa beban. Kalu yang cowok itu sama sebenernya lari, push up, sit up, sprint bawa beban
Peneliti	Repetisinya lebih banyak cowok atau sama?
Narasumber	Apanya?
Peneliti	Kaya jumlah keliling lapangan?
Narasumber	Standarnya? Banyak yang cowok tetep. Tetep ada standar sendiri-sendiri. Kayak yang di POLRI pun pasti juga dibedain kan standar cewek brapa standar cowok brapa.
Peneliti	Dulu mba ngga tertarik POLRI? Kan suka di lapangan

Narasumber	Kalau di POLRI saya ngga terlalu ini si..
Peneliti	Tertarinya DAMKAR itu apa mba? Orang awam pasti taunya madamin api aja
Narasumber	Ngga tau si.. suka aja maksudnya kegiatan lapangan suka aja. Kalau yang POLRI itu kan kegiatan lapangan paling Cuma pengamanan aja kayak dijalan kayak apa yaa.. cuman berdiri aja gitu kayaknya
Peneliti	Kalau disini itu petingginya Namanya apa ya mba?
Narasumber	Kebetulan kan kita masih dalam bentuk bidang. Jadi paling tinggi kita pak KABIT, tapi nanti kita langsung ke pak KASAT (kepala SATPOL PP)
Peneliti	KABIT itu singkatan ya mba?
Narasumber	Kepala bidang
Peneliti	Kalau ini berdirinya dari kapan si mba?
Narasumber	Kalau damkar sendiri udah lama banget si, tapi maksudnya pindah-pindah instansi. Kita kan belum dinas sendiri
Peneliti	Kalau yang di Jogja itu udah dinas sendiri ya mba?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Kalau kepala bidang belum pernah ya mba cewek ?
Narasumber	Kalau sejauh ini belum pernah si
Peneliti	Sejauh ini berati kebanyakan pak KABIT nya itu ya laki-laki
Narasumber	Iya.. laki-laki
Peneliti	Kalau mba sendiri ini kan ada si seksi pencegahan, nah itu nanti mba kira -kira bisa ngga naik tingkatan lagi untuk keatas kira kira?
Narasumber	Kalau saya disini kan masih tenaga kontrak bukan PNS, kalau yang berjenjang itu biasanya PNS. Yang mengisi kayak kepala itu PNS
Peneliti	Itu beratI PNS ya yang pak KABIT?
Narasumber	Iya.. kepala bidang, kepala seksi itu PNS semua
Peneliti	Tapi yang pak KABIT itu pernah jadi anggota DAMKAR ngga sebelumnya?
Narasumber	Kebetulan pak KABIT yang sekarang itu mutasi dari POL PP dari bidang penegakan
Peneliti	Berati ngga serta merta KABIT itu yang dulu pernah jadi DMKAR?
Narasumber	Nggak, jadi kalau di lingkungan pemerintahan itu kan biasanya saling antar SKPD, kan ada perubahan kepala
Peneliti	Mutasi pindah-pindah?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Disini ada tim inti yang buat madamin kebakaran?
Narasumber	Ya yang itu tadi, yang regu puket
Peneliti	Itu berati menginap?
Narasumber	Kita shift shift an mba. Sehari tiga shift pagi jam 08.00 – 14.00, siang jam 14.00-20.00, terus malam 20.00-08.00

Peneliti	Kalau mas-mas nya ini kemungkinan bisa naik jabatan gitu ngga mba?
Narasumber	Kalau yang PNS bisa mba, kalau tenaga kontrak kita prinsipnya cuman kayak tenaga bantu. Kita membantu operasional keberlangsungan di DAMKAR
Peneliti	Kalau yang di kota itu kan PNS perempuan banyak mba cuman dia itu diam di kantor yang nggak ikut kayak mba nya gini. Saya mikirnya kayak PNS yang ada di kantor Jogja itu juga tadinya orang DAMKAR ternyata juga bukan. Jadi saya mikirnya perempuan ini masih banyaknya yang tenaga balakar
Narasumber	Kita hampir sama sih sama tenaga balakarnya yang di jogja cuman karena di kantor kekurangan orang jadi kita yang cewek diperbantukan di administrasi sambil nanti kalau ada kejadian
Peneliti	Fleksibel gitu ya mba?
Narasumber	Iya kalau misal pas dikantor lagi selo kayak sekarang gini kalau ada kejadian kita bisa ikut langsung
Peneliti	Ya multifungsi ya mba, bisa ini sama itu
Narasumber	Resiko menjadi tenaga bantuan seperti itu. Dimana kita diperlukan kita harus siap.
Peneliti	Kalau yang ini cowok cowoknya banyak yang PNS atau gimana mba?
Narasumber	Kalau yang cowok? Kita kan satu bidang damkar itu 47 orang termasuk pak KABIT pak KASI. 24 nya tenaga bantu sisanya PNS.
Peneliti	Berate banyak tenaga bantunya ya
Narasumber	Yang dilapangan tu tenaga bantu 21 orang
Peneliti	Kalau yang tenaga bantu gini mba kira kira bisa jadi PNS ngga?
Narasumber	Ngikut peraturan pemerintah mba. Kan soalnya katanya eranya Jokowi kan ngga ada pegangkatan PNS dari tenaga honorer. Kita kan sama aja kayak honorer kan ni, tapi ada kebijakan yang P3K itu. Mungkin bisa diusahakan kesitu. Cuman nanti nunggu kebijakan pemerintah, kalau kita diangkat yan ngikut, kalo ngga ya udah.
Peneliti	Jarang juga ya yang PNS terus dipindah ke DAMKAR?
Narasumber	Iya jarang.. ini aja kita tahun kemarin kehilangan tiga anggota kenapa mba, yang dua meninggal.
Peneliti	Itu karena apa?
Narasumber	Sakit, bukan karena kecelakaan. Terus yang satu awal tahun ini mutase di Dinas Perdagangan kalau ngga salah, jadi bener-bener kita masih kekurangan personil. Udah kekuarangn personil masih berkurang terus.
Peneliti	Sebenernya minatnya orang itu yang mau DAMKAR itu banya ngga si mba sebenernya? Atau tesnya yang terlalu ketat?
Narasumber	Nggak sihkalau masyarakat umum tu banyak si, kayak kemarin waktu kunjungan TK ada ibu-ibu guru mungkin tanya kapana ada

	lowongan ke DAMKAR tu banyak banget cuman karena kita ikut ke pemerintah ngga bisa langsung serta merta buka lowongan. Kita nunggu pengajuan ke pemerintah, nanti kalau di acc kita bisa buka lowongan, kalu ngga ya kita belum bisa buka lowongan.
Peneliti	Aku pikir karena syaratnya yang berat
Narasumber	Ngga si mba, saya kemarin masuk ke sini aja pake ijazah SMA, jadi minimal SMA atau sederajat gitu, yang penting ya kayak tinggi badan, berat badan, terus fisiknya bagus, xuma umum kan kalu kayak gitu
Peneliti	Terus nanti tinggal di edukasi lagi ya mba. Kalau yang di jogja anggotanya cukup banyak ya mba
Narasumber	Iya soalnya udah dinas juga.
Peneliti	Yang dua lagi mba-mba nya ini ya fleksibel kaya mba ya?
Narasumber	Iya tugas utamanya di kantor nanti kalau dilapangan ada kejadian dan kekurangan personil pasti back up. Kalau pas kita lagi ngga fit nanti kita Cuma jaga di pos. kan biasanya tetep ada yang standby di pos
Peneliti	Cowok yang PNS di adminsitrasi atau gimana?
Narasumber	Kita semuanya yang diruanagn ini di adminstrasi yang diruangan ini ibaratnya TU kan ya itu kita semua fleksibel. Jadi masnya juga fleksibel ya kalau ada kejadian kita bisa ikut ke lapangan, sama aja sih..
Peneliti	Saya piker mba-mba nya yang bener bener ngurusin administrasi disini, ngga ya? Tetep ada cowoknya yang bantuinngurusin data-data administrasi.
Narasumber	Ya kita kan Cuma tenaga bantu yang pokok kan pak kepala seksi sama masnya itu, kita Cuma bantuin.
Peneliti	Saya pikir karena perempuan jadi biasanya lebih rapi gitu lo mba hasilnya prempuan
Narasumber	Mikirnya juga gitu kan, Cuma kita karena kita disini dianggep sama antara tenaga PNS atau tenaga kontrak jadi kita dibagi, kan pekerjaanya administrasi terlalu banyak nanti missal ada pembagian misal nanti masnya ngurusin apa saya ngurusin apa
Peneliti	Administrasinya damkar itu ya nyatetin kalau dad kejadian gitu ya mba?
Narasumber	Kalau yang di seksi operasional iya, nanti bikin laporan segala macem itu, kalau saya kan kebetulan bidang yang di pelatihan sama edukasi itu, jadi nanti saya tentang laporan-laporan pelatihan seperti itu,
Peneliti	Kalau yang anak TK sering mba dateng?
Narasumber	Sering bangrt malah kita sampai nolak-nolak, karena kita dalams setahun dibatasi 25 kali kegiatan itu yang dibiayai sama kantor. Kan kita ngga boleh memungut apa=apa dari luar kan mba jadi yaudah semua di back up sama APBD lewat kantor terus nanti kita batasin . sampe kadang beberapa sekolah kita gambungkan . ya itu

	sampe nolak-nolak saking banyaknya. Kadang anak kecil ada sirine pada seneng banget, paada penasaran,
Peneliti	Itu TK, SD?
Narasumber	Kebanyakan kita PAUD sama TK
Peneliti	Kalau edukasi itu berate mba nya terjun ikut njelasin
Narasumber	Iya ..
Peneliti	Biasanya kayak gitu perempuan ya mba?
Narasumber	Kita kan kalau untuk edukasi biasanya dari kantor ditambah temen temn yang piket, jadi nanti yang masuk malem nanti pagi ada kegiatan edukasi dulu. Saling melengkapi gitu lah.

2. Narasumber Utama Kedua

   Afi, DAMKAR Wanita dari UPT Sleman, Tanggal 29 Januari 2020, Pukul 13.00 WIB

Peneliti	Mba dulu kulaih dimana?
Narasumber	Saya kuliah di UAD jurusan Psikologi.
Peneliti	Terus mba, apa yang membuat mba tertarik masuk di DAMKAR?
Narasumber	Gak tahu si mba.. aku tertarik disana awalnya.. ngga masuk akal juag si mba. Setiap hari kan aku lewat Jati Kencana disana kan ada pos DAMKAR. Ngga tau entah kenapa setiap lewat situ, pie yoo.. ya gitu deh rasane.. kayak mereka tu keren ya, membantu orang pekerjaanya kayak gitu-gitu. Kayaknya keren lah. Kebetulan ada lowongan itu, ambil berkas-berkas masuklah kesana.
Peneliti	Ngga di Jati Kencana masuknya?
Narasumber	Enggak..yang di sini.
Peneliti	Berarti tertarik sama profesinya itu ya?
Narasumber	Iya aku itu memang teratik si..
Peneliti	Pas awal mula itu ngga direkomendasiin sama orang tua atu teman?
Narasumber	Ngga.. orang tua ngebebasinaku mau kayak mana tu orang tua ngebebasin semua ada ditanganku si keputusankeputusan itu
Peneliti	Berate ngga kayak, oh yaudah kamu di DAMKAR, gitu ya mba?
Narasumber	Engga, engga… bebas orang tuaku ngga nuntut yang kayak gimana-gimana.
Peneliti	Dulau waktu di Psikologi punya pandangan kerja di DAMKAR gitu ngga mba?
Narasumber	Enggak, sama sekali.. justru pas kulaih, SMA aku pinginnya masuk Psikologi emang aku suka. Begitu awal kulaih aku tu malah tertariknya tu ke HRD
Peneliti	Yang masih berkaitan ya?
Narasumber	Iya Itu tu aku ngambil ke yang Industri Organisasi. Jadi aku tu pengennya ke HRD cuman, semakin kesini semakin kesini ya inilah peluangku di sini gitu aja, lagian di DAMKAR kna sifatnya

	lebih kayak social gitu ya, jadi yang tak pelajari juga ga masuklah gitu lho..
Peneliti	Jadi kayak ketertarikan gitu ya mba?
Narasumber	Iya.. justru yang ga terstruktur. Aku harus ke psikologi, aku harus kesini, biasanya kan orang malah ngalir aja.
Peneliti	Biasanya kan orang kalau masuk psikologi kan, ah nanti kalau aku lulus ga jauh-jauh dari psikologi. Tapi mba termasuk hebat juga ya berani mencoba sesuatu yang ga ada kaitannya sama psikologi
Narasumber	Sebenernya gimana ya.. kerja di lingkungan cowok semua, yang seangkatan sama aku cowok semua ngga ada ceweknya sama sekali. Tetapi kenyataan ngga seseram yang dibayangkan. Di lingkungan cowo juga enak-enak aja, enjoy- enjoy aja
Peneliti	Terus pas mba pertama kali masuk ke DAMKAR mba punya kesan pertama ngga pas masuk DAMKAR, khawatir kah atau apa?
Narasumber	Kesan pertama ku itu malu, aku orangnya ngga terlalu yang PD gitu tu ngga. kesan ku itu malu karena lingkungannya cowok semua dan disitu aku ngga kenal siapa-saipa . jadi pas awal disana kesannya malu, kalu takut si ngga karena aku yakin ngga bakalan ada temen-temenku nek aneh-aneh gitu, mereka udah senior-senior semua kan kayaknya enggaklah mereka punya keluarga otomatis ngga mukin mereka aneh-aneh kayak gitu
Peneliti	Kan biasanya DAMKAR tu banyak kerjanya di lapangan ya mba,
Narasumber	Oh kalau itu malah ngga si.
Peneliti	Oh malah ngga khawatir? Dulu mba tomboy atau gimana?
Narasumber	Dibilang tomboy ngga juga, girly juga ngga gitu banget, jya biasa aja lah
Peneliti	Berate kesanya kayak malu ya, kalu ngga PD nya karena apa mba? Wah nanti aku bisa nglakuin kerjaanya ngga ya? Atau apa?
Narasumber	Ya karena aku tu sama orang yang ngga kenal tu malu, ngga yang bisa sok kenal gitu tu ngga.
Peneliti	Sama mba kerja di DAMKAR itu masuknya di baian apa?
Narasumber	Aku masuknya ke staf si..
Peneliti	Terus kegiatan kegiatan yang pernah mba lakuin itu apa mba? Selama di DAMKAR di luar atau di dalem?
Narasumber	Kalau yang staf, ketika yang operasional ada kebakaran gitu nanti kita mbantuin-bantuin bisa di lapangan atau bisa menghendle kalau ada telfon, informasi-informasi gitu kita yang nerima.
Peneliti	Kaya call center gitu ya mba?
Narasumber	Iyaa.. bener. Kan kadang yang laki-laki keluar semua jadi yang di kantor itu kosong. Biasnya juga yang kebakaran banyak yang telfon bisa dari koramil, dari polsek, belum warga-warga, atu orang yang lihat dikejadian. Kadang stay disitu, kadang ada yang ikut juga, kalau ada yang kurang ikut, pernah juga waktu lebaran. Kemarin aku banyak cutinya karena hamil to, sebelumnya itu aku

	ikut pengamana di jalan itu lho. Jadi di blok-blokin, pengamanan arus mudik lebaran
Peneliti	Jadi kayak polisi gitu ya mba?
Narasumber	Iya.. mereka kan mendirikan pos-pos gitu. Kita waktu itu di Kecamatan Depok, jadi kita stay disana.
Peneliti	Berati ini kegiatan luarnya?
Narasumber	Iya kegiatan operasional, bukan kegiatan kantor
Peneliti	Berati kegiatan pokok mba itu yang di dalem. Yang call center tadi, kalau buat laporan-laporan iya ngga mba?
Narasumber	Kalau laporan-laporan itu temenku. Kalau aku lebih ke keluar masuk surat itu aku yang handle. Ya mana yang bisa saya kerjakan saya kerjakan.
Peneliti	Terus kalau kegiatan yang diluar out door gitu baru kayak yang tadi polisi pengaman jalan apa ada lainnya mba?
Narasumber	Ini kegiatan TK, edukasi TK gitu biasanya aku ikut mbantuin, terus pelatihan, pernah juga aku ikut pelatihan di kecamatan gitu lho.
Peneliti	Itu pealtihan gimana mba?
Narasumber	Ya pealtihan pemadam kebakaran, jadi misalkan dari kecamatan atau dari instansi manapun mengajukan surat ke kami mereka minta bantuan untuk diadakan pelatihan, its ok, nanti janjian. Langsung kita pelatihan disana.
Peneliti	Jadi mba kaya memberi pelatihannya?
Narasumber	Ngga si.. kayak ikut berpartisipasi aja, terus bantuin, biasanya yang ngasi materi kan dari atasan. Nanti kita bantu bantuin
Peneliti	Kalau kaya eksekusi mba pernah belum?
Narasumber	Ohh.. ini to evakuasi.. kalau evakuasi aku belum pernah ikut si.. Evakuasi itu kayak tawon, ular
Peneliti	Tawon? Damkar juga penyelamatan tawon juga?
Narasumber	Itu lho mba tawon yang gede-gede mematikan, itu kan biasanya sarangnya sampe besar dan warga biasanya ngga berani to karena ngga punya pelindungnya gitu. Jadi hubungi DAMKARayau kucing kalau kecebur sumur.
Peneliti	Berate mba sejauh ini belum evakuasi ?
Narasumber	Kan aku baru aktif itu bulan apa ya kemarin sedangkan evakuasi kan baru-baru ini .
Peneliti	Oh evakuasinya baru-baru ini? Ini baru baru ini kayak peraturannya atu gimana
Narasumber	Aku lupa mba tepatnya mulainya kapan. Aku baru aktif lagi tu bulan Oktober ata November ya
Peneliti	Itu yang evakuasi itu peraturannya baru atu gimana?
Narasumber	Dasar ya peraturannya baru
Peneliti	Kalau yang madam-madamin gitu pernah ngga ikut?
Narasumber	Ikut.. pernah ikut, apa ya yang waktu itu.. o lahan, jadi kayak lahan tebu gitu lho di Minggir

Peneliti	Emang masih luas-luas si lahannya di sana
Narasumber	Iya.. Dan itu kayak titiknya itu dan menyebar, dan itu harus banyak orang.
Peneliti	Itu waktu itu kebakarannya banyak tempat atau gimana
Narasumber	Engga. Tapi kan cepet menyebar, lahan tebu tahu sendiri kan
Peneliti	Mba ikut kontribusi apa? Apa pakai baju yang khusus begitu?
Narasumber	Ngga pakai baju si cuman aku ikut masuk ke lahan tebunya buat mbantuin temen-temen.
Peneliti	Jadi mba istilahnya kaya mbantuin ya?
Narasumber	Iya ngulur selang harus sampai tengah gitu lho.
Peneliti	Itu berat ngga mba selangnya?
Narasumber	Yaa berat. Itu berat banget. Terus juga minta laporan nyatet-nyatetin. Kita hrus punya laporannya, foto-foto juga.
Peneliti	Kalau ada yang kebakaran gitu yang perempuan biasanya masuk giru ngga mba?
Narasumber	Aku belum pernah ikut si kalau yang gedung gedung. Jadi gimana yang kita setiap ada kebakaran kita ikut it ngga, jadi liat sikon. Fleksibel, ketika missal kekurangan operasional kayak gini yang cowo-cowo kayak gini kekuranagn baru apa yang kita bisa bantu gitu si. Ngga yang setiap kebakaran kita turun gitu ngga. Karena kita punya kerjaan sendiri-sendiri juga to.
Peneliti	Dulu waktu pertama kali mba masuk yang di DAMKAR itu emang buat yang operasional atau mba berfikir bakalan sering ke lapangan?
Narasumber	Aku mikirnya tak kira dulu terjunnya di lapangan ternyata engga, ternyata penambatan di kantorny, di dalem gitu lho.
Peneliti	Tapi kalu ada apa-apa fleksibel tetep ya mba?
Narasumber	Iya.. kan dulu awal-awal masuk itu pelatihannya sama cowok cewek sama semua gitu lho.
Peneliti	Jadi mba pernah yang ikut ke ladang tebu, terus yang animal belum pernah ya mba?
Narasumber	Belum, belum pernah.
Peneliti	Terus kalau kegiatan outdoor nya selain itu ada lagi mungkin?
Narasumber	Ngga..
Peneliti	Cuma yang mbantu-mbantuin gitu ya mba.
Narasumber	Pelatihan itu, edukasi, iya itu.
Peneliti	Terus menurut mba kegiatan di DAMKAR termasuk sulit ngga? Terus pas mba masuk ke dalam situ gimana mba nyesuainnya? Pernah kesulitan atau keberatan mungkin?
Narasumber	Kalau kesulitan pernah, pengoperasian truk DAMKAR itu, maksudnya dalam artian selang-selanya itu kan harus kita Tarik kenceng, kita puter kran, itu kan harus tau si , ya bisa si kesulitan. Dibilang kesulitan juga bukan kesulitan yak arena kita pernah mencoba. Kalau awal-awal iya kesulitan, tapi kalau layian-latian sedikit tau lah.

Peneliti	Pas mba udah tau kegiatannya kan, itu kegiatan yang butuh maskulinitas ngga menurut mba?
Narasumber	Iya. Kalau maskulinitas harus lari, harus pokoe cekat-ceket lah. Karena taruhannya nyawa orang dan harta orang kan, jadi harus cepat dan cak cek itu lah. Pkoknya harus cepet.
Peneliti	Cepet sigap gitu ya mba?
Narasumber	Iya.. bener
Peneliti	Terus pas mba udah tau kesusahannya haru cepet sigap maba adaptasinya gimana? Menyesuaikan gimana? Apa mba menyamakan dirinya kaya cowo atau gimana?
Narasumber	Iya jadi ngimbangi kayak yang cowok. Jadi kalu kita ngga tau ya yang cowok kan lebih tau kan mereka terbiasa di lapangan. Jadi kalau ngga tau ya tanya ke mereka. Harus cekat ceket juga, ya pokonya harus ngimbangi lah
Peneliti	Iya bisa mbayangin itu
Narasumber	iya harus lari-lari kayak gitu. Tapi aku juga ngga mesti si karena kita banyak di dalemnya kan
Peneliti	Dulu ngga berekspetasi kalau kerja nya di dalem ngga apa ngiranya bakal diluar?
Narasumber	Engga, ngiranya bakal sering di luar, bakal penempatannya sama kaya yang cowok-cowok. Tak kita bakal shift-shift an tiap malem tapi ternyata yang cewek di dalem. Mungkin kasian.
Peneliti	Itu kebijakan dari mana mba?
Narasumber	Dari atasa, karena yang di dalam emang kurang orangnya. Yang didalem kan administrasinya sedikit juaga to. Kalau ngga ada kita tu berati Cuma empat orang lho. Empat orang aja udah sama kepala-kepalanya. Ngga mungkin satu staf tu menghendel semuanya, susah. Mangkanya terus mungkin yang cewek di pakai buat mbantuin.
Peneliti	Pas rekrutmen sama ngga kaya laki-laki?
Narasumber	Sama..
Peneliti	Apa aja itu mba?
Narasumber	Poknya fisiknya tu lari, lari muterin lapangan pemda itu lho. Habis itu sit up, push up, sprint lari cepat sambal bawa selang yang gede itu, tabung gas, kayaknya bawa itu juga, kayaknya Cuma itu, kalau yang cowok ada tambahan satu apa ya aku lupa e atau sma ya mba aku lupa e, pokonya si itu. Pokonya sama masuknya cowok cewek
Peneliti	Berat ya mba?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Itu tesnya fisik aja?
Narasumber	Ngga, ada fisik, habis fisik terus tertulis, tertulis lulus baru wawancara.
Peneliti	Ada interview nya juga? Interviewnya kaya mba jelasin macem-macem gitu ya?
Narasumber	Macem-macem

Peneliti	Kegiatannya gitu setiap pagi suka ada apel atau jogging gitu ngga?
Narasumber	Kalo jogging ngga, apel pagi di semua instansi tu ada.
Peneliti	Apale kaya upacara bentar gitu ya?
Narasumber	Iya
Peneliti	Setiap pagi?
Narasumber	Setiap pagi kecuali hari jumat.
Peneliti	Apelnya di lapangan mba?
Narasumber	Engga apelnya di setiap instansi masing-masing di depan kantor aja. Kalau DAMKAR kan ikutnya ke SATPOL PP to. Sebenernya DAMKAR tu masih bidang
Peneliti	Itu berate masih bagiannya dari SATPOL PP?
Narasumber	Iya betul. Di SATPOL PP tu banyak bidang gitu lho. Ada bidang penegakan, bidang kebakaran, ada pinmas, kalau disana tu senin samapai rabu apelnya di SATPOL, hari lainnya di DAMKAR aja.
Peneliti	Itu kan tadi terkait sama kegiatan-kegiatannya kan mba, pernah ngga mba nglakuin sesuatu terus dapet sesuatu. Mba nglakuin sesuatu terus dapet reward gitu dari DAMKAR. Entah finansial atau non finansial. Atau missal mba pernah ikut madamin terus dapet reward atau pujian?
Narasumber	Kalo pujian ngga pernah tak ini e mba. Aku kan ngga yang terlalu inget ya, ngga terlalu tak tanggepi. Karena aku kerja yaudah itu aja ngga akau yang harus ngebanggain diri sendiri giyu ngga. Ya sewajarnya aja lah
Peneliti	Tapi kalo misal di DAMKAR tu ada yang madamin apa gitu, terus mereka daoet kompensasi tambahan gitu ngga mba?
Narasumber	Kalau kompensasi tambahan itu iya karena emang aturannya DAMKAR to
Peneliti	Kalau habis madamin suatu kejadian memang mendapatkan kompensasi tambahan?
Narasumber	Tapi tidak selalu ya, tergantung jarak, kalau memeang jaraknya jauh, bikin laporan, terus diajuin surat perjalanan dinas itu ada lah kompensasinya. Tapi kita tidak menerima dari luar, tetep dapat dari pemerintah.
Peneliti	Mba pernah dapet melakukan kompensasi mukin habis melakukan apa?
Narasumber	Iya pernah kayak kejadian yang itu kan
Peneliti	Yang kaya kejadian di Minggir itu berate pernah?
Narasumber	Iya.. kalau pelatihan-pelatihan gitu juga dapat
Peneliti	Kayak pesangon gitu ya mba, karena habis berpartisipasi
Narasumber	Iya..
Peneliti	Yang pelatihan itu sebenernya Cuma mba aja atau gmana yang dari Sleman?
	Dibagi-bagi biasanya sendiri sendiri. Missal nanti aku dapet sana, mba septi sana, kayak gitu
Peneliti	Itu pelatihannya untuk meningkatkan kinerja atau gimana?

Narasumber	Pelatihannya lebih ke sosialisasi kepada masyarakat, bahwa pentinganya kita menjaga bahaya kebakaran, supaya mera tau bagaimana cara menangani kalau ada kebakaran. Lebih ke sosialisasi.
Peneliti	Kalau di DAMKAR auka ada meeting rapat ngumpul gitu ngga mba, kayak diskusi atau kayak bertukar pikiran
Narasumber	Iya itu ada istilahnya pesamaptaan
Peneliti	Itu setiap apa mba?
Narasumber	Itu ngga mesti, tergantung perintah mau kapan,
Peneliti	Itu kayak gimana ya
Narasumber	Semuanya dikumpulin, kalau ada unek-unek atau apa gitu, jadi ada forum sendiri.
Peneliti	Jadi nanti missal ada sesuatu yang melencenga atau apa gitu bisa didiskusiin bareng ya mba?
Narasumber	Iya itu juga
Peneliti	Terus diskusinya juga nanti bisa ada usulan baru juga?
Narasumber	Ya. Itu pasti ada, evaluasi juga ada, apapun yang berkaitan dengan kantor itu dibicaraain disitu
Peneliti	Kalau mba sendiri pernah ngga kaya ngusulin apa gitu di pihak DAMKARnya
Narasumber	Belum pernah, kita cewek-cewek lebih yang dibelakang forum
Peneliti	Tapi andaikan mba mengusulkan sesuatu kira-kira usulan mba bakalan di perhatikan atau kaya di gagas
Narasumber	Iya sih, biasanya kalau ada kaya gitu tu kita ngomong ke yang seruangan terus nanti ke kepalanya. Tetep digagaslah
Peneliti	Pertimbangannya mba tetep digagas ya?
Narasumber	Iya
Peneliti	Kalau kaya gitu yang cewek-cewek sering yang kasih gagasan baru?
Narasumber	Ngga si, Cuma ya itu tadi kalau ada usulan apa kita yang ga di forum begitu
Peneliti	Jadi lebih lansung ke seniornya ya mba? Pak kabit mungkin?
Narasumber	Ngga ke pak kasi dulu, kepala seksi
Peneliti	Mba udah berapa lama di DAMKAR
Narasumber	3 tahun, hamper 4 tahun
Peneliti	Kan itu masih bidang ya, pernah ngga mba lihat pemimpinnya yang dulu-dulu tu perempuan, kayak pak kabit atau pak kasi.
Narasumber	Ngga, dari awal itu pak kabitnya itu laki-laki, sekarnag ganti baru juga laki-laki. Pak Sutrianto yang sekarang. Pak Sutrianto itu baru kok mba.
Peneliti	Apa duluan mba sama pak Sutrianto
Narasumber	Duluan saya, setaun kayaknya belum ada.
Peneliti	Kalau soal perempuan. Disana kan cowoknya kan lebih dari 10 kan mba. Kalo soal perlakuan, mba diperlakukan sama kayak mereka atau gimana? Sama rekan rekan kerja mba?

Narasumber	Makasudnya dari atasan atu rekan rekan?
Peneliti	Dari atasan boleh, bawahan boleh. Mba tetep diperlakukan cewek atau giman?
Narasumber	Ya tetep diperlakukan cewek si. Aku pernah ngalamin pas aku hamil itu .
Peneliti	Pas waktu hamil itu gimana masih kerja?
Narasumber	Iya.
Peneliti	Sampai berapa bulan kehamilan?
Narasumber	Delapan bulan
Peneliti	Jadi masuk Sembilan bulannya itu cuti? Itu perlakuannya gimana?
Narasumber	O beda banget. Kalau itu jelas, masih dilihat lah kalau ini perempuan. Pekerjaan ya sekuatnya ngga yang banyak angkat junjung malah sering duduk mba. Dulu sempet bed rest karena pendaharahan jadi aku ngga banyak gerak. Lebih care malah, perhatian banget malah mereka temen seangkatan, karena mereka tu udah berpengalaman pada punya istri, dan istrinya udah pernah hamil , jadi mereka ke aku tu yang perhatian gitu, dalam hal hati hati.
Peneliti	Itu rekan kerja yang disana banyak yang udah berkeluarga ya?
Narasumber	10 kayaknya belum ada deh. Kalo yang seangkatan. Missal aku belum makan, “mba fi tak beliin wae” mereka nolong banget lah. Missal aku ngga ada yang jemput pun “ayo tak terke”. Aku juga malah di luar dugaan
Peneliti	Pas kehamilan itu jadi mba fix auto ngga fleksible lagi ya mba, di kantor terus?
Narasumber	Iya, hamper setiap hari di kantor, ngga bisa aku naik truk kan tinggi kan susah banget. Banyak di kantor aku ngga kemana-mana. Malahan ke SATPOL aja jarang. Kan kalau ada surat masuk ke kita terkadang kan kita yang harus ngantar ke kantor SATPOL to
Peneliti	Itu jalan mba?
Narasumber	Kadang jalan, kadang naik motor, tapi pas hamil itu temen-temen “mau nitip ngga, mau nitip ngga?” jadi jarang banget aku malahan
Peneliti	Terus sekarang kan mba udah punya anak kan, itu dah berapa bulan?
Narasumber	Ini enam bulan
Peneliti	Ini anak pertama ya?
Narasumber	Iya anak pertama.
Peneliti	Selama mba kerja dan punya anak itu gimana mba, tetep fleksible atau gimana?
Narasumber	Jelas ngga.
Peneliti	Berati sekarang ful dikantor?
Narasumber	Ya lihat sikon kalau misal ada acara tapi kita pagi gitu aku ikut. Missal ada kebakaran, selesai to kan besoknya kita identifikasi ke lapangan, lihat setelah kebaaran, terus cari data. Itu kan biasanya staf kantor yang kerja. Kalau pulangnya pagi aku ikut. kalau

	keluarnya udah diatas jam 12 aku ngga ikut karena aku pulang jam setengah empat harus pulang. Karena dirumah ada baby to. Terus misalkan ada. Pengawasan keluar misak ke bangunan bangunan kaya hotel. Itu kan memang ada pengawasan ke hotel.
Peneliti	Itu pengawasan hotelnya tu gimana mba?
Narasumber	Pengecekan alat alat itu, tabung, yang diatas atap itu . pokonya diatas jam 12 ngga ikut dari pada nyusok nyusoke kerjaan yang belum kelar, mending aku ngga ikut. Jadi ngga se fleksible dulu seblm punyak anak. Prioritas tetep keluarga.tetep anak itu yang nomor satu.
Peneliti	Lebih fokus ke anak ya mba?
Narasumber	Sebenernya kita yang perempuan kan kerja harus atas ijin suami to kalau suami boleh kerja ya kita kerja. Kalau ngga boleh kerja ya kita harus di rumah. Teteplah prioritas keluarga, sebagai perempuan prioritas tetep keluarga.

3. Narasumber Utama Ketiga

   Zulaikha, DAMKAR Wanita dari UPT Sleman, Tanggal 31Januari 2020, Pukul 13.00 WIB

Peneliti	Mba zulahikha pendidikan terakhir apa mba?
Narasumber	Pendidikan geografi.
Peneliti	Mana mba?
Narasumber	UNY
Peneliti	Dulu waktu masuk berati pakainya?
Narasumber	Ijazah SMA
Peneliti	Berati kaya mba siapa itu ya?
Narasumber	Semua..
Peneliti	Semua pakai ijazah SMA
Narasumber	Soalnya emang kualifikasinya SMA
Peneliti	Dari geografi ke DAMKAR, itu kenapa mba?
Narasumber	Ya ga gimana gimana, dulu soalnya gini mba, kalau di geografi kan ada perpetaan sama kebencanaan juga kan, dulu munatnya disitu, kan dulu DAMKAR ikutnya BPDB sebelum ikut SATPOL, nah saya tertariknya disitu
Peneliti	Soalnya masih ada relasi?
Narasumber	Iya karena itu, dan yak arena minat aja udah gitu
Peneliti	Berati dulu pas pertama masuk DAMKAR itu mba ngga direkomendasiin sama siapa gitu?
Narasumber	Ngga Cuma karena ada lowongan, yaudah coba aja
Peneliti	Berati ngga kaya orang tua nyuruh?
Narasumber	Ngga..

Peneliti	Berati kayak dari diri mba sendiri
Narasumber	Dulu malah kayak kayak coba-coba aja gitu mba, terus keterima, yaudah, dijalanin
Peneliti	Pas ada lowongan itu ya,
Narasumber	Yakan pas lulus, sebulan apa ya, terus ada lowongan itu, daftar aja..
Peneliti	Mba ngerasa nyambung gitu ngga sama kayak yang mba pelajari di geografi? Ada sangkut pautnya gitu ngga mba?
	Ngga ada, ya cuman apa ya mba, kan dulu kalau di geografi ada mitigasi, kan kalu di DAMKAR juga ada pelatihan, kan masuk kemitigasi maksudnya ke siap siagaanya. Tapi ya ngga guna juga
Peneliti	Kok bisa tertarik sama DAMKAR kenapa mba?
Narasumber	Ya dari dulu saya suka lapangan sebenernya mba, tapi kan sekarang kenyataanya di lapangan Cuma back up aja.
Peneliti	Jadi mba berfikir kalo ekspetasinya sesuai sering keluar ke lapangan
Narasumber	Iya..
Peneliti	Jadi awal mula mba di DAMKAR karena mba coba coba masuk di DAMKAR
Narasumber	Iya
Peneliti	Terus pas mba masuk ke damkar itu kesan pertama pas mba di DAMKAR itu gimana mba? Kan DAMKAR identic sma pekerjaan yang mayoritas cowk cowok. Kesan pas pertama kali masuk gimana? Takut kah atau khawatir?
Narasumber	Ngga si, terbiasa aja soalnya temen temenya dari dulu kebanyakan cowok
Peneliti	Mba tomboy ya?
Narasumber	Ngga juga Cuma lebih seneng aja kalau temennya cowok
Peneliti	Jadi gampang bergaul gitu ya sama cowok. Berarti pas pertma kali masuk ngga ada kekhawatiran, ah nanti ceweknya bakalan sedikit
Narasumber	Ngga kan emang dari awal kualifikasinya ini-ini terus kuotanya segini kan dah tau mba, kan dulu kuotanya 21 cowok 3 cewek
Peneliti	Oh iya? Dikit ya ceweknya
Narasumber	Ya jadi kan udah ada pandangan to
Peneliti	Itu dulu pas pertama masuk DAMKAR banyak ngga cewek yang daftar?
Narasumber	33 apa ya
Peneliti	Tapi yang keterima Cuma tiga ya?
Narasumber	Dulu harusnya 2 tapi kok kurang tau kok jadi 3
Peneliti	Banyak juga ya peminatnya. Tapi yang dibutuhkan Cuma tiga?
Narasumber	Formasinya? Iya Cuma 3
Peneliti	Peminatnya banyak ya, padahal tak kira banyak yang ngga minat
Narasumber	Ini aja ngga di floor kan, kalau di floorkan malah lebih banyak lagi, kayaknya Cuma beberapa aja si

Peneliti	Terus kegiatan yang pernah dilakukian di DAMKAR itu apa aja mba? Mba kan di kantor ya, itu ngapain mba?
Narasumber	Aku admin, kalo aku ngarjain laporan, jadi ada laporan kebakaran, laporan identifikasi, pengamanan, sama evakuasi. Itu aku yang ngerjain
Peneliti	Itu mba bagian laporannya?
Narasumber	Iya
Peneliti	Itu kegiatan sehari-hari mba kan bikin laporan, terus kalo kegiatan yang diluar DAMKAR, outdoor gitu ngapain mba?
Narasumber	Yang di lapangan? Ya kadang ngikut ini mba kalu missal kebakarannya itu kurang personil ya ikut back up.
Peneliti	Kalau personilnya kurang aja baru ikut?
Narasumber	Ngga juga si mba, kalu diajak ya ikut. Tapi kalau saya sering ikut evakuasi mba dulu
Peneliti	Lebih sering ikut evakuasi mba? Eevakuasi binatang?
Narasumber	Iya
Peneliti	Mba suka sama binatang?
Narasumber	iya
Peneliti	Pernah evakuasi binatang apa aja mba?
Narasumber	Saya pernah ikut itu TT tawon, evakuasi kucing, anjing, ular.
Peneliti	Kalau yang tawon itu berati mba ikut pakai yang baju baju?
Narasumber	Ngga, ya cuman mbantu aja nyiapin alat-alatnya,
Peneliti	Kalau yang kucing anjing itu kenapa mba?
Narasumber	Pernah itu anjingnya kejepit antara dinding, kalau kucing kebanyakan masuk sumur
Peneliti	Kebanyakan?
Narasumber	Iya, pernah juga sia ku turun sumur
Peneliti	Ha iya? Sumpah?
Narasumber	Soalnya pas itu yang berangkat dan badannya kecil Cuma saya, jadi yang bisa diangkat
Peneliti	O itu yang pakai katrol juga gitu ya mba?
Narasumber	Ngga pake katrol, kita Cuma pake tali manual gitu
Peneliti	Masuk sumur, ambil kucing. Itu kucingnya mati apa ngga mba?
Narasumber	Ngga, hidup. Wah sampai digigit-gigit itu mba susah banget . sampai hamper sejam kok dibawah. Soalnya susah banget, ya udaranya tu wes koyo kentekan udara kae lho mba
Peneliti	Berapa dalam mba?
Narasumber	15 meter apa ya, ya kalau ngga masuk ngga bakal tau rasanya, maksudya aku pengenlah pie rasane gitu mba.
Peneliti	Seirng seringnya tu kucing yang masuk sumur?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Kalau cowok yang masuk berat ya mba nariknya?
Narasumber	Ya ngga berat, tapi kalau kayak gitu tu gini lho mba, maksudnya dari diri kita sendiri, kalau kepaksa nanti tun anti didalrmnya kan juga dia mentale down mba

Peneliti	Jadi kayak keinginan sendiri?
Narasumber	Heem nanti kalau mlah terpaksa kan dibawah kan resiko besar kan mba, padahal keselamatan utama itu kan rescuer bukan yang di rescue
Peneliti	Kalau anjing yang kejepit harus diapa?
Narasumber	Digempur temboknya, tapi dulu dia malah mati e, soalnya stroke, soalnya dia udah panik kan, kaya orang darah tinggi stress terus pembuluh darah pecah gitu, tapi itu pada anjing. Padahal udah keluar, udah slamet. Udah digendong sama pemiliknya tapi dia malah tiab-tiba kejang, saking stresnya, saking lamany . kan proses pelaporan sama evakuasi juga ada jangkanya to, jadi dia udah stress dulu
Peneliti	Efek kejepit mba?
Narasumber	Dia itu stress gitu lho mba, anjing kan kalo kepanansan kan stress mba, kemarin kan dia kepanasan
Peneliti	Mba juga kaya mempelajari kayak gini ya ?
Narasumber	Iya heem. Biasanya kalau apa ada kucing masuk sumur, giama rescuer itu jangan turun dulu, tapi dengan cara lain, misal kita kasih keranjang, kalau ngga bisa baru kita turun, kalau ngga gitu dipancing pakai suara anak kucing kalau itu anak kucing, kan suka ada yang ngerong gitu mba, masuk ke lubang sumurnya itu kalau sumurnya tua kan ada yang masuk masuk gitu. Biasanya sembunyi disitu susah.
Peneliti	Kerenn
Narasumber	Dulu malah pernah ada yang dijembatan janti itu mba, udah seminggu diatas itu dulu dari polda 4 jam evakuasi ngga ada hasil, terus kita DAMKAR “pie iki mas?” kita survei dulu. Dulu ngga semuanya mau evakuasi mba..
Peneliti	Kenapa mba? Evakuasi ini baru peraturannya?
Narasumber	Iya baru tahun ini. Kalau dulu dulu ngga ada kaya gini, terus ngga ada anggarannya juga.
Peneliti	Berate baru tahun ini ada kebijakannya?
Narasumber	Iya baru kalau ada laporan juga di spj kan baru tahun ini. Kalau tahun lalu ngga ada, cuman kalau ada permintaan kan ya pelayanan masyarakat to mba.
Peneliti	Yang ngga semua orang mau ngerescue binatang itu maksudnya gimana mba?
Narasumber	Ya kan sebagian ini mikirnya kalau ada apa apa kan ngga ada aturan disitu gitu lo, maksute kita kan juga resiko to mba. Missal kita jatuh
Peneliti	Jaru kesumur?
Narasumber	Ya kalau mesial rescuer cidera kan ngga ada ini nya to, kayak diluar tanggnung jawab, banyak resikonya mungkin gitu
Peneliti	Yang di jembatan janti itu jadinya berhasil?
Narasumber	Ya iya 3,5 jam baru bisa diambil kucingya

Peneliti	Ular juga iya?
Narasumber	Ular iya, ular baru-baru ini, baru ada alatnya juga baru-baru ini
Peneliti	Itu biasanya kalo ular ngapain mba?
Narasumber	Masuk rumah, Namanya ular kalo orang takut ya gimana to mba
Peneliti	Par itu mba ikut,
Narasumber	Ikut tapu ya Cuma bantuin nyiapin alatnya aja si, soalnya kan bahaya.
Peneliti	Ularnya yang gede gitu mba?
Narasumber	Campur si ada yang gede ada yang kecil, tapi kebanyakan akhir-akhir ini kobra. Kalo orang kan, Namanya kobra dia tu kecil tapi malah lebih berbahaya dari pada yang besar, jadi yo harus pakai alat. Itu kan nyawa to mba. Usianya Cuma sejam 2 jam
Peneliti	Kaya gitu berate pihak DAMKAR punya pewar racunya?
Narasumber	Ngga.
Peneliti	Kalau kena racun?
Narasumber	Makanya diminimalisir pakai alat. Ya kita juga belajar to mba, ular apa aja, terus yang ini bahaya ngga
Peneliti	Dipelajari juga ya mba dikit dikit
Narasumber	Ya iya.. otodidak
Peneliti	Kalau diluar yang selain evakuasi hewan ada lagi ngga mba?
Narasumber	Identifikasi. Kalau habis kebakaran
Peneliti	Identifikasi biasnya ngapain?
Narasumber	Ya wawancara aja, sama liat kondisinya kita tau yang kerugiannya berapa, yang hangus berapa persen dilapor
Peneliti	Selain itu mba kalao misal terjun di kebakaran terus mba nya ikur madamin gitu pernah?
Narasumber	Pernah
Peneliti	Di mana?
Narasumber	banyak e mba
Peneliti	Di Gedung? Mba sering ikut keluar ya ?
Narasumber	Iya saya sering keluar. Yang sering ikut keluar itu saya sama Septi. Kalau Afi ngga.
Peneliti	Mungkin karena punya anak
Narasumber	Ngga dari dulu.. yakan orang beda beda mba,
Peneliti	Itu tu kayak, kemauannya tu terjadi dalam diri sendiri gitu? Kalau missal ada sesuatu “oh yaudah aku ikut”
Narasumber	Iya.. ngga harus
Peneliti	Ngga tunjuk-tunjukan
Narasumber	Ngga, kalau kita mau bantu ya udah bantu aja
Peneliti	Berati mba kalau ada kebakaran gitu juga ikut yang pake baju tebel-tebel gitu ngga?
Narasumber	Kalau itu kan kita Cuma punya beberapa mba, jadi ya gentian. Kalau kita ngga pakai ya kita bantu atur selangnya, nanti kalau udah selesai kita yang wawancara sama korban ya saling bantu aja si

Peneliti	Kalau mba yang mba ikut langsungnya pernah ngga?
Narasumber	Pernah
Peneliti	Itu sampai masuk masuk gitu ngga mba? Atau Cuma diluar aja?
Narasumber	Ya kalau dirumah ya masuk rumah, ya masuk. Di pabrik juga pernah
Peneliti	Masuk pabriknya mba?
Narasumber	Iya
Peneliti	Itu buksnya gede ya mba kalau udah kebakaran gitu
Narasumber	Iya, dari kejauhan mba kita ngga mungkin mendekat
Peneliti	Kalau sampai masuk masuk bangunan gitu ada ngga?misalnya ad korban yang mengharuskan mba untuk masuk-masuk ke dalam
Narasumber	Belum pernah
Peneliti	Kalau yang pakai peralatan gitu berate pernah ya mba?
Narasumber	Pernah
Peneliti	Itu peralatamya sendiri berat ngga si mba?
Narasumber	Klau saya sendiri ya ambilnya yang ngga berat, kan ada 2 macem yang satu ukuran berapa yang satu ukuran berapa. Kalu cewe biasanya pakai yang ringan.
Peneliti	Teteap berat kan mba?
Narasumber	Ya tekanannya, kalau alatnya tu ngga berat-berat banget cuman kalau udah masuk airnya kan tekanannya besar to
Peneliti	Selangnya juga berat ya kalau ada isi airnya
Narasumber	Yaiya, bisa kontal to mba kalau misal ngga siap. Ya pas itu juga ga bisa sendiri harus ada temennya
Peneliti	Kayak gitu berapa orang megang selang?
Narasumber	Ya minimal 2 tapi kalau ngga kenceng-kenceng banget sendiri juga bisa
Peneliti	Padahal kayak beresiko ngga si DAMKAR ini
Narasumber	Ya emang beresikonya tinngi to mba, udah jangka pendek iya, jangka Panjang iya. Kan aspanya bahaya nya jangka Panjang to mba. Kita ngga ngrasain sekarng tapi kan besok-besoknya. Apalagi kepulan asapnya sampai pekat to itu.
Peneliti	Itu taki kan kegiatan yang mba pernah lakui di DAMKAR di dalam kayak gitu, diluar juga kayak gitu, nah terus menurut mba kegiatan DAMKAR itu sulit ngga? Selama mba menjadi anggota DAMKAR
Narasumber	Sebenernya ngga si mba, kalau kapasitas kita ditambah ya. Kalau kemampuan diri kita udah bagus ya ngga susah
Peneliti	Pas pertama kali mba masuk DAMKAR susah ngga?
Narasumber	Itu ngga susah ngga gampang si mba Cuma kebiasaan menurut saya, kebiasaan. Semua juga ngga bisa mba, ngatur airnya, apai giaman. Cuma kebiasaan aja. Lama-lama biasa
Peneliti	Kalau di DAMKAR suka ada reward gitu ngga mba, bonus mungkin
Narasumber	Ngga ada

Peneliti	Kalau missal finansial kan bisa dikasih bonus tambahan kalao non finansial kaya dapet pujian dari atasan.
Narasumber	Ngga ada
Peneliti	Berati ngga ada reward tambahan. Kaya misal mba masuk susmur tadi, apresiasinya nya “ya mpun kamu cewe” ?
Narasumber	Ngga ada
Peneliti	Berati biasa aja ya mba
Narasumber	Iya uada kayak gitu
Peneliti	Kalau di DAMKAR suka ada rapat gitu ngga mba?
Narasumber	Ada, biasanya masuknya kesemaptaan, setaun Cuma berapa kali saya ngga tau, soalnya beda seksi
Peneliti	Itu biasanya kegiatannya ngapain? Bertukaar pikirankah, eavluasi?
Narasumber	Iyaa ecaluasi, kalau ada info disampaikan disitu, klau ada peraturan peraturan baru,
Peneliti	Ada pembenahan baru atau usulan gitu juga ada?
Narasumber	Iya ada.
Peneliti	Itu yang perempuan juga ikut gabung yang kesemaptaan mba?
Narasumber	Iya
Peneliti	Kalau mba sendiri pernah ngasih kontribusi, atau aspirasai gitu ngga?
Narasumber	Ngga pernah kalau saya
Peneliti	Cewek jarang ya mba ngasih pendapat?
Narasumber	Bukan jarang si mba tapi kan biasanya yang usul itu structural nya mba sama komandan komandanya
Peneliti	Maksudnya
Narasumber	Kalau komandan kan usulan dari regunya, kalau kita kan cewek ngga masuk regu mba
Peneliti	Cewek ngga masuk regu intinya ya mba? Istilahnya komanndanya mendengarkan mereka yang masuk regu inti
Narasumber	Nanti disampaikan, tapi semua hadir Cuma yang mau usul ya usul ya biasanya yang usul yang regu structural
Peneliti	Itu karena mereka yang sering kelapangan gitu atau gimana mba?
Narasumber	Ya ngga juga si mba
Peneliti	Biasanya usulannya kayak gimana mba? Misal keluhan masyarakat kayak gini terus dirundingkan kayak gini gitu mungkin?
Narasumber	Yang semacam itu juga ada Berati semacam diskusi diskusi gitu ya mba, ngasi info,
Peneliti	Yang cewek ini terbilangnya jarang ya ikut andil mengemukakan pendapatnya
Narasumber	Iya
Peneliti	Tadi kan terkait kegiatan mba di DAMKAR, terus ini terkait apa yang mba rasain. Mba kan kerja di DAMKAR kan mba perempuan, nah mba diperlakukan bagaimana sama rekan kerja.

Narasumber	Sama aja si mba,
Peneliti	Berate mba dianggap kayak laki laki
Narasumber	Perlakuan dalam apa ini?
Peneliti	Berate fleksible ya mba, Misal kaya mba afi itu kan hamil mba
Narasumber	Kalau itu ya ini ada toleransi, ya hamil sakit,
Peneliti	Tapi perlakuannya tetep dianggap sama ya mba, tapi kalau sola bertututr kata cowok sama cewek sama ngga?, biasanya cowok sama cewek kan ya gitu lah mba. Mungkin ada sapaan apa gitu
Narasumber	Sama aja sih menurut saya, missal saya cowok mba cowok bisa dekat tapi bisa ngga dekat juga?
Peneliti	Berdasarkan komunikasi ya?
Narasumber	Ya ngga tapi ya maksudnya serawungnya lah,
Peneliti	Tapi tetep sama aja ya.
Narasumber	Itu kalau yang saya rasakan.
Peneliti	Mba kan mudah bergaul sama orang ya?
Narasumber	Iya makannya kan tergantung serawungnya mba, nek aku cerak ro kae yo biasa, nek ro iki kudu tak ajeni kan aku bisa tau to mba
Peneliti	Menurut mba sendiri mereka menganggap sama
Narasumber	Iya sama aja, tapi mereka juga menghormati saya, maksudnya dalam artian juga ngga waton gitu lho
Peneliti	Ngga serta merta mba perempuan terus sakpenake dewe
Narasumber	Ngga
Peneliti	Mba tetep perempuan
Narasumber	Iya
Peneliti	Kalau misal andaikata mba hamil pun mereka bakal menghormatin mba
Narasumber	Iya lah
Peneliti	Kalau peristiwa mba masuk kedalam sumur itu mba ngrasa kalau mba diperlakukan sama kayak rekan rekannya
Narasumber	Iya sma aja
Peneliti	Trus mba ngrasa pekewuh apa enjoy aja
Narasumber	Enjoy aja, soalnya mereka malah ngedukung, ya biar tau rasanya kayak gimana, dari pada kamu penasaran
Peneliti	Itu pas itu ada seniornya ngga mba?
Narasumber	Ada ya seniornya dukung, soalnya kan pernah ada latian, praktekke hsil latihane, begitu naik “opo sek tok rasake?” buat evaluasi gitu lho mba
Peneliti	Pas itu ditanyaain langsung ya?
Narasumber	Ya kita turun itu langsung udah langsung ditanyain “pie nafase?” djjak ngobrol juga
Peneliti	Itu harus atur nafas juga
Narasumber	Yaiya kalao ngga panik yauda didalem pingsan kehabisan nafas to mba, gelap ngga kliatan, dingin
Peneliti	Itu berarti masuk ke airnya ya mba?
Narasumber	Itu ngga ada kaitnya, yang dibor itu lho

Peneliti	Kayaknya mba cocok kerja di damkar Soalnya mba enjoy enjoy aja.
Narasumber	Kalo ngrasake ki seru. Kerjo ning damkar bedo. Nek luweh seru iso melu ning lapangan nek menurut saya.
Peneliti	Itu seragamnya yang rapi gitu atu gimana mba?
Narasumber	Kalau saya pakai yang PDH mba, kalo PDL kan yangs epatunya tinggi kayak polwan itu lo mba
Peneliti	Itu yang bajunya biru itu
Narasumber	Iya semua biru
Peneliti	Yang dimasukin itu kan mba
Narasumber	Kalo PDH ngga dimasukin, kayak kantoran aja
Peneliti	Mba suka ke lapangan ya emang, mungkin karena anak geografi
Narasumber	Pas jaman saya kuliah tu sering naik turun gunung
Peneliti	Mana aja tu mba?
Narasumber	Merapi lima kali, merbabu..
Peneliti	Anak mapala po mba?
Narasumber	Dulu aku ikut terus ngga suka aja. Aku ngga suka sek kumppulan harus kumpul
Peneliti	Berate bukan yang komunitas
Narasumber	Iya pendakian sendiri
Peneliti	Itu mana aja
Narasumber	Merapi merbabu sumbing
Peneliti	Udah mana aja
Narasumber	Ya baru jawa tengah si
Peneliti	Tapi mba termasuk suka yang menantang ya
Narasumber	Yo nek anteng kipie ngono mba, kerjo nek ming anteng yo raseneng aku
Peneliti	Mba kalo missal ngerjain laporan dikantor berate bosen dong mba? atau merasa bosan
Narasumber	Ora bosen mba, mumet, kabeh aku , empat kegiatan

4. Narasumber Utama Keempat

   Duriah, DAMKAR Wanita dari Balai Kota Jogja, Tanggal 30 Juni 2020, Pukul 08.00 WIB

Peneliti	Mba dulu bisa bekerja di DAMKAR bagaimana?
Narasumber	Dulu awalnya saya pegen jadi polwan tapi ngga keterima terus saya akhirnya daftar menjadi balakar di damkar dan keterima/
Peneliti	Waktu itu mba sempat berpikir ragu untuk mas uke damkar ngga mba?
Narasumber	Ngga mba, soalnya emang saya suka kegiatan yang menolong. Udah dari hati gitu mba.

Peneliti	Dulu sempat merasa khawatir ngga mba ketika masuk DAMKAR
Narasumber	Khawatir gimana mba?
Peneliti	Kan kegitan DAMKAR cukup sulit mba, seperti memadamkan api gitu
Narasumber	Oh ngga mba karena memang ini keinginan saya jadi saya ngga merasa khawatir sama sekali.
Peneliti	Mba memang suka kegiatan yang bersosial ya?
Narasumber	Iya mba saya suka kegiatan yang seperti itu
Peneliti	Apa kegiatan yang mba lakukan selama kerja di DAMKAR?
Narasumber	Kegiatannya ya seperti memadamkan api, terus evakuasi hewan seperti tawon dan ular, kucing masuk sumur juga iya, terus penyuluhan untuk desa juga kami lakukan. Terkadang juga ngepam.
Peneliti	Ngepam itu apa mba?
Narasumber	Pengamana masa yang tawuran gitu mba. Saya juga ada pengalaman saat kejadian itu
Peneliti	Pengalaman apa mba kalau boleh diceritakan?
Narasumber	Oh itu aku ikut ngepam di psim kena lemparan batu dijahit 5 didaguu
Peneliti	Sangat beresiko ya mba? Padahal kegiatannya beresiko mba, dengan kegiatan yang beresiko ini menurunkan semangat mba buat bekerja di DAMKAR ngga? Ini juga kegitanan yang sulit.
Narasumber	Ngga mba, karena kamis udah latihan kan dulu waktu diawal jadi kami sudah terbiasa. Dan resiko itu saya juga sudah bisa menerima karena ini sudah pilihan saya sebagi anggota DAMKAR.
Peneliti	Pelatihan saat awal masuk gitu nggih mba?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Kalau boleh disebutkan bagaimana mba itu pelatihan diawal apa saja yang dilakukan?
Narasumber	Ya kami latihan fisik seperti itu mba, lari, push up hal hal seperti itu kami lakukan mba.
Peneliti	Selain itu latihannya apa lagi mba?
Narasumber	Ya kami juga berlatih mengkoordinir mobil pemadam juga seperti selang2 begitu kami harus bisa juga
Peneliti	Bagaimana mba berusaha menyesuaikan hal tersebut?
Narasumber	Ya saya enjoy dalam melakukannya mba, karena saya memang suka dengan kegiatannya
Peneliti	Kalau boleh tau di DAMKAR ini ada reward hadiah begitu ngga nggih mba?
Narasumber	Reward yang bagaimana mba mba maksudnya?
Peneliti	Ya aemisal mba melakukan pencapaian tertentu kemudian mba dapet penghargaan atau bonus begitu?
Narasumber	Ngga mba tidak ada seperti itu.
Peneliti	Kalau boleh tau bagaimana mba diperlakukan dengan rekan kerja yang di sini?

Narasumber	Maksudnya mba?
Peneliti	Apakah laki-laki dan perempuan diperlakukan sama?
Narasumber	Jelas tidak mba, tetap ada pembedanya
Peneliti	Pembeda seperti apa mba?
Narasumber	Dalam situasi darurat tetap laki-laki yang berada di garis depan mba, laki-laki tetap menjadi yang utama.
Peneliti	Kalau soal perlakukan mba biasanya kan laki-laki cara bicaranya berbeda dengan perempuan begitu bagaimana mba?
Narasumber	Kami tetap saling menghargai mba satu sama lain, kalau berbicara tetap yang baik-baik mba.
Peneliti	Bagaimana perasaan anda jika diperlakukan sperti pria?
Narasumber	Saya santai saja si mba, saya enjoy dalam melakukan kegiatan ini

5. Narasumber Utama Kelima

   Icha, DAMKAR Wanita dari Balai Kota Jogja, Tanggal 30 Juni 2020, Pukul 09.00 WIB

Peneliti	Mba dulu bisa bekerja di DAMKAR bagaimana?
Narasumber	Saya asal coba daftar mba, terus keterima di sini jadi ya saya lanjutkan saja.
Peneliti	Waktu itu mba sempat berpikir ragu untuk masuk ke damkar ngga mba?
Narasumber	Ngga mba soalnya saya percaya kalau saya bisa mengikuti rekan2 saya bekerja
Peneliti	Dulu sempat merasa khawatir ngga mba ketika masuk DAMKAR
Narasumber	Khawatir bekerja?
Peneliti	Kan kegiatan DAMKAR cukup sulit mba, seperti memadamkan api gitu
Narasumber	Kita sudah ada pelatihan di awal gitu mba. Seperti fisik kita disuruh lari-lari pushup sama diajari buat mengenali bagian mobil DAMKAR gitu mba
Peneliti	Mba memang suka kegiatan yang di luar ruanagan gitu ya?
Narasumber	Iya saya suka
Peneliti	Apa kegiatan yang mba lakukan selama kerja di DAMKAR?
Narasumber	Kita ngga Cuma memadamkan api saja mba tapi kita juga memberikan pelatihan, sama kalo evakuasi binatang begitu mba
Peneliti	Mengevakuasi hewan bagaimana mba?
Narasumber	Iya
Peneliti	Berati pihak damkar juga menyediakan pearlatan yang seperti itu ya?
Narasumber	Iya untuk membatu masyarakt itu mba
Peneliti	Menurut mba kegiatannya sulit ngga?

Narasumber	Ya gimana ya mba, ngga si mba karena udah dilatih jadi kita terbiasa menghadapi situasi genting
Peneliti	Kegiatannya lain apa lagi mba?
Narasumber	Ada apel pagi juga mba, tapi saaat korona terjadi apel nya ditiadakan dulu
Peneliti	Kalau memadamkan apai begitu pakaian yang digunakan khusus ya mba?
Narasumber	Iya mba itu baju tahan api dan cukup berat juga..
Peneliti	Bagaimana mba berusaha menyesuaikan hal tersebut?
Narasumber	Saya tidak terlalu memikirkannya mba, saya saya santai saja.
Peneliti	Kalau boleh tau di DAMKAR ini ada reward hadiah begitu ngga nggih mba?
Narasumber	Reward yang bagaimana maksudnya
Peneliti	Ya semisal mba melakukan pencapaian tertentu kemudian mba dapet penghargaan atau bonus begitu?
Narasumber	Ngga ada si mba, kita gaji saja
Peneliti	Kalau boleh tau bagaimana mba diperlakukan dengan rekan kerja yang di sini?
Narasumber	Perlakuan dengan laki-laki?
Peneliti	Iya. Apakah laki-laki dan perempuan diperlakukan sama?
Narasumber	Sama aja si mba ngga ada bedanya, sama sama menghargai saja si mba
Peneliti	Apa disini wanita full sift?
Narasumber	Itu juga bisa menjadi alas an, kalau kami yang perempuan kan 2 hari sekali masuk lalu libur
Peneliti	Kalau soal perlakukan mba biasanya kan laki-laki cara bicaranya berbeda dengan peermpuan begitu bagaimana mba?
Narasumber	Tetap biasa saja mba tidak ada perlakukan buruk dari laki-laki ya enjoy
Peneliti	Bagaimana perasaan anda jika diperlakukan sperti pria?
Narasumber	Karena saya orangnya enjoy jadi saya tidak terlalu merasakan.

6. Narasumber Utama Keenam

   Hepi, DAMKAR Wanita dari Balai Kota Jogja, Tanggal 30 Juni 2020, Pukul 10.00 WIB

Peneliti	Mba dulu bisa bekerja di DAMKAR bagaimana?
Narasumber	Dulu awalnya saya coba-coba daftar di DAMKAR terus saya keterima dan ya sudah saya jalani saja
Peneliti	Waktu itu mba sempat berpikir ragu untuk mas uke damkar ngga mba?

Narasumber	Ngga mba, soalnya saya percaya kalau saya bisa melakukan kegiatan di DAMKAR ini
Peneliti	Dulu sempat merasa khawatir ngga mba ketika masuk DAMKAR
Narasumber	Khawatir maksudnya?
Peneliti	Kan kegitan DAMKAR cukup sulit mba, seperti memadamkan api gitu
Narasumber	Ngga ma soalnya kan kami dilatih jadi tidak khawatir lagi
Peneliti	Mba memang suka kegiatan yang di luar ruanagan gitu ya?
Narasumber	Iya..
Peneliti	Apa kegiatan yang mba lakukan selama kerja di DAMKAR?
Narasumber	Kegiatan di damkar itu seperti memadam kana pi mba, terus kita juga mengevakuasi hewan?
Peneliti	Mengevakuasi hewan bagaimana mba?
Narasumber	Penyelamatan gitu mba, ular masuk rumah, kucing masuk sumur, bahkan tawon.
Peneliti	Berati pihak damkar juga menyediakan pearlatan yang seperti itu ya?
Narasumber	Iya kami punya semua peralatan itu mba, lengkap.
Peneliti	Menurut mba kegiatannya sulit ngga?
Narasumber	Ngga mba karena kami sudah latihan begitu saat awal menjadi anggota DAMKAR.
Peneliti	Pelatihan saat awal masuk gitu nggih mba?
Narasumber	Iya kami diajari banyak hal
Peneliti	Kalau boleh disebutkan bagaimana mba itu pelatihan diawal apa saja yang dilakukan?
Narasumber	Latihan fisik itu jelas mba. Sangat dituntut fisik kita kuat termasuk lari push up sama latihan yang berat-berat begitu
Peneliti	Selain itu latihannya apa lagi mba?
Narasumber	Mobil pemadam itu yang buat ngatur selang sama keran juga berat mba.
Peneliti	Kegiatannya lain apa lagi mba?
Narasumber	Ada apel pagi juga mba, tapi saaat korona terjadi apel nya ditiadakan dulu
Peneliti	Kalau memadamkan apai begitu pakaian yang digunakan khusus ya mba?
Narasumber	Iya mba itu baju tahan api dan cukup berat juga..
Peneliti	Bagaimana mba berusaha menyesuaikan hal tersebut?
Narasumber	Saya tidak terlalu memikirkannya mba, saya saya santai saja.
Peneliti	Kalau boleh tau di DAMKAR ini ada reward hadiah begitu ngga nggih mba?
Narasumber	Reward seperti apa mba?
Peneliti	Ya semisal mba melakukan pencapaian tertentu kemudian mba dapet penghargaan atau bonus begitu?
Narasumber	Ngga ada yang seperti itu mba

Peneliti	Kalau boleh tau bagaimana mba diperlakukan dengan rekan kerja yang di sini?
Narasumber	Diperlakukan maksudnya?
Peneliti	Apakah laki-laki dan perempuan diperlakukan sama?
Narasumber	Sama saja mba, Cuma jika ada kejadian laki-laki memang yang utama mba
Peneliti	Apa mungkin karena laki-laki bekerjanya setiap hari
Narasumber	Itu juga bisa menjadi alasan, kalau kami yang perempuan kan 2 hari sekali masuk lalu libur
Peneliti	Kalau soal perlakukan mba biasanya kan laki-laki cara bicaranya berbeda dengan peermpuan begitu bagaimana mba?
Narasumber	Sejauh ini kami tetap menghargai mb acara bicaranya, kalau sama yang lebih tua ya hormat, dantetap santai
Peneliti	Bagaimana perasaan anda jika diperlakukan sperti pria?
Narasumber	Saya biasa saja mba karena ya sudah terbiasa berbicara nengan laki-laki dan dan melakukan pekerjaan Bersama dengan laki-laki

7. Narasumber Utama Ketujuh

   Sita, Duriah, DAMKAR Wanita dari Balai Kota Jogja, Tanggal 3 Juli 2020, Pukul 13.00 WIB

Peneliti	Mba dulu bisa bekerja di DAMKAR bagaimana?
Narasumber	Iya dari kecil kebetulan sudah ada darah damkar mbk. Ayah saya seorang pemadam juga dibalai kota ini. Jadi jiwa damkar sudah ada sejak saya kecil. Jd kemauan saya sendiri untuk masuk didamkar. Ingin seperti ayah saya.
Peneliti	Kesan pertama kerja di damkar bagaimana? Kalau dilihat pekerjaan damkar kan cukup berat dan di dominasi oleh laki? Ada tidak rasa khawatir saat bekerja di damkar.
Narasumber	Intinya saat saya masuk damkar harus siap dengan tugas apapun, bahkan setiap saya terjun ke kejadian kebakaran....sy sudah siap seandainya saya harus mati dalam tugas. Karena saya sangat mencintai pekerjaan ini, dan harus berani melakukan apa yang pria lakukan
Peneliti	Kegiatan yang pernah mba lakukan saat di luar lapangan apa saja? Madamin kebakaran atau evakuasi binatang?
Narasumber	Kebakaran, evakuasi, Kami juga melakukan latihan2 bersama, kalau ada kebakaran kami juga yang terjun ikut mengendalikan selang
Peneliti	Karena damkar itu banyak laki-laki dari pada perempuan. Bagaimana perlakuan laki-laki terhadap perempuan. Apakah diperlakukan sama atau tetap ada pembeda?

Narasumber	Perlakuan sama saja mba, tidak ada bedanya.....digojlok ya di gojlok sama saat pembaretan. Dulu kami Srikandi juga pernah merasakan piket malam juga hingga pagi
Peneliti	jika ada terjadi kebakaran, siap yang berada di garis depan laki-laki atau perempuan?
Narasumber	Biasanya yang pria mbk yang berada di garda depan, Tapi kadang juga kami Srikandi di depan saat mulai pendinginan
Peneliti	Ada ngga mba pengalaman yang paling mengesankan mungkin?
Narasumber	Satu hal yang membuat saya ngga pernah lupa, saat awal masuk perjuangan berat yang kami lakukan. Untuk mendapatkan baret aja pake digojlok semalem sampai pagi. Mau dapat seragam juga digojlok lagi dimandiin satu letting
Peneliti	Diletting itu ap amba?
Narasumber	Kita ber 24 disuruh jongkok lalu diguyur pakai mobil DAMKAR setiap selesai kegiatan penggojlokan. Kabanggan tersendiri mba
Peneliti	Kalau piket malam bagaimana mba?
Narasumber	Pernah ikut piket malam juga, dulu kita di tim IT. Dokumentasi di lapangan juga iya. Pas di lapagangan juga ikut pegang selang bergelantungan di mobil saat menuju kejadian 65.

8. Narasumber Pendukung Pertama

   Bapak Indratno, DAMKAR Pria dari UPT Sleman, 19 Agustus 2020, Pukul 08.30 WIB.

Peneliti	Damkar niku kan organisasi sosial nggih pak, dimana anggota nya lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. Kalau boleh tau bagaimana perempuan di perlakukan di organisasi damkar?
Narasumber	Bukan organisasi sosial tapi tetap institusi pemerintah. Kalau di Sleman di tempatkan IT, namun tidak menutup kemungkinan ikut di dalam penanganan kebakaran ataupun penyelamatan.
Peneliti	Oh nggih.. jadi perempuan tetap dapat lesempatan yang sama nggih pak? Kalau ketika rekrut anggota begitu apa perempuan juga mendapatkan tes yang sama dengan laki-laki?
Narasumber	Sama, hanya jumlahnya dibawah laki-laki. Contoh lari kalau laki 15 kali, perempuan 12 kali. Push up, set up demikian juga.
Peneliti	Saya sebelumnya wawancara dengan wanita damkar sleman dan balaikota, mereka mengatakan walaupun mereka bekerja di lingkungan yang mayoritas laki-laki namun mereka tetap dihargai dari segi perilaku slsehari hari? Apa wanita sangat di tolerasi pak di damkar?
Narasumber	Betul Mbak, bentuk toleransi di Damkar Sleman adalah perempuan tdk di libatkan dalam piket malam, Karena kami memghargai sosok perempuannya.

Peneliti	Mba afi juga cerita ke saya ketika dia hamil banyak juga yang pengertian sama mba afi. Apa ini juga bentuk toleransi damkar terhadap wanita pak?
Narasumber	Ngih Mbak, itu salah satu bentuk toleransi terhadap perempuan, tetapi di sisi lain pada saat evakuasi kucing Mbak Zul yang turun ke bawah sumur Karena memang punya kemampuan dan keberanian.
Peneliti	Oo nggih nggih saya juga pernah diceritain yang sumur kering ini. Yang menjadikan damkar punya toleransi yang tinggi itu apa nggih pak? Apa karena peraturan damkar yang seperti itu atau ada sebab lain?
Narasumber	Yang jelas setiap regu sudah di bekali dengan keterampilan sesuai dengan skill masing-masing individu. Tapi kami juga pernah mengalami kesulitan, dan kami tidak bekarja sendiri, kami msh bisa berkoordinasi dengan kantor lain (misal BPBD dan SAR) .
Peneliti	Ketika ada peristiwa kebakaran begitu yang berada di garis depan tetap laki-laki nggih pak?
Narasumber	Ya Mbak, karena sudah ada tupoksi, semua sudah mempunya tugas masing-masing. Ada operator, nozzel-man, Helper, driver dan komandan regu.

9. Narasumber Pendukung Kedua

   Bapak Antok, DAMKAR Pria dari UPT Sleman, 24 Agustus 2020, Pukul 13.00 WIB.

Peneliti	Damkar niku kan organisasi pemerintah nggih pak, dimana anggota nya lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. Kalau boleh tau bagaimana perempuan di perlakukan di organisasi damkar nggih pak?
Narasumber	Sementara kalau di sleman untuk karyawan wanita lebih ke administrasi ya mbak, Namun untuk saat-saat tertentu mmg kita libatkan, Misal saat 2 kejadian emergency terjadi disaat yang bersamaan, Seperti itu mbak
Peneliti	Oh nggih.. jadi perempuan tetap dapat lesempatan yang sama nggih pak dalam hal lapangan bila diperlukan? Kalau ketika rekrut anggota begitu apa perempuan juga mendapatkan tes yang sama dengan laki-laki?
Narasumber	Iya mbak, kesempatan yang sama Kadang mereka menawarkan diri untuk terjun langsung ke lokasi emergency. Untuk perekrutan, tes sama dengan yang laki2. Hanya saja untuk standartnya mmg beda nggih. Misal untuk pria push up yang laki-laki minimal 35, yang wanita standartnya dibawahnya. Ouw iya, untuk wanita tidak menempuh test fisik kategori pull up mbak. Hanya untuk pria saja kategori pull up

Peneliti	Oo nggih pak, tetep ada pembeda nya nggih walaupun cuma sedikit. Saya sebelumnya wawancara dengan wanita damkar sleman dan balai kota, mereka mengatakan walaupun mereka bekerja di lingkungan yang mayoritas laki-laki namun mereka tetap dihargai dari segi perilaku sehari hari? Apa wanita sangan mendapat toleransi pak di damkar?
Narasumber	Iya mbak, Sangat dihargai mbak meskipun jumlah mereka sedikit. Sangat mendapat mbak, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan halangan-halangan dan kondisi wanita mbak
Peneliti	Oo nggih pak, Mba afi juga cerita ke saya ketika dia hamil banyak juga yang pengertian sama mba afi. Apa ini juga bentuk toleransi damkar terhadap wanita pak?
Narasumber	Gimana ya, Jadi kita merasa sudah seperti keluarga aja. Saling memperhatikan seperti layaknya keluarga. Mungkin meski hanya sedikit, tdk seperti di instansi lain wanita di damkar malah mendapat perhatian lebih dari rekan-rekan yang lain
Peneliti	Damkar ini kekeluargaan sekali nggih pak? Kira kira yang menjadikan damkar kekeluargaan itu karena dari peraturan damkar atau memang keinginan diri sendiri pak?
Narasumber	Iya mbak, Mungkin karena durasi ketemunya juga sering. Kalau di instansi gak ada peraturan yang mengatur ttg hal itu mbak. Biasa orang lapangan, saat tugas di lapangan itu yang membuat rasa kekeluargaannya timbul
Peneliti	Semakin dekat gitu nggih pak. Kalau misal ada kejadian kebakaran seperti itu berati tetap laki-laki nggih yang ada di garis depan
Narasumber	Iya mbak, msh dominan ke laki-laki. Tapi pernah pas ada laporan untuk rescue kucing masuk dalam sumur mbak Zulaikha yang turun ke sumur. Atas permintaan dia juga dan kami support
Peneliti	O nggih itu kemarin saya juga sepet diceritain mba zulaika yang katanya masuk sumur kering. Jadi selain mentolerasi wanita tapi tidak serta merta membatasi wanita untuk melakukan pekerjaan nggih pak?
Narasumber	ya mbak, kami memberikan kesempatan yang sama pada temen2 wanita untuk berperan seperti kami laki-laki

10. Narasumber Pendukung Ketiga

    Bapak Sumarjono, DAMKAR Pria dari UPT Sleman, 25 Agustus 2020, Pukul 14.00 WIB.

Peneliti	Damkar niku kan organisasi pemerintah nggih pak, dimana anggota nya lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. Kalau boleh tau bagaimana perempuan di perlakukan di organisasi damkar nggih pak?

Narasumber	Damkar adalah bagian dari pemerintah yang difokuskan di bidang penanggulangan, pemadaman kebakaran dan penyelamatan. Anggotanya lebih banyak laki-laki. Semua anggota damkar sudah dibekali dengan dasar-dasar dan pelatihan tentang penanggulangan, pemadaman kebakaran dan penyelamatan serta APD. Jadi jika sewaktu-waktu diperlukan mereka sudah siap. Untuk di kab Sleman karena anggota damkar perempuan sangat sedikit maka mereka ditempatkan standby di markas dan beban tugas yang lebih ringan dari anggota damkar (misalnya: penyuluhan, pengecekan, evakuasi dan lain-lain) laki-laki dengan jam kerjanya pagi sampai sore. Sesekali diterjunkan ke pemadaman kebakaran yang berskala kecil.
Peneliti	Oo nggih, berati perempian juga mendapaat kesempayan yang sama nggih pak walaupun laki-laki lebih mendominasi? Kalau untuk rekrutmen seperti itu apa perempuan mendapat tes yang serupa dengan laki-laki
Narasumber	Iya, Tapi porsinya tidak sama. Ada yang terlewatkan, anggota damkar perempuan juga melaksanakan tugas-tugas administratif kantor.
Peneliti	Tetep ada pembedanya nggih pak, Saya sebelumnya wawancara dengan wanita damkar sleman dan balaikota, mereka mengatakan walaupun mereka bekerja di lingkungan yang mayoritas laki-laki namun mereka tetap dihargai dari segi perilaku slsehari hari? Apakah damkar menjunjung tinggi nilai toleransi pak?
Narasumber	Iya, Itu pasti. Salah satu contohnya begini. Ketika dinas pagi di hari Jum'at dan saat tiba waktunya sholat Jum'at, anggota damkar laki-laki berangkat ke masjid. Maka anggota damkar yang non muslim dan anggota damkar perempuan standby di pos siaga. uga di saat hari Raya Idul Fitri atau Idul Adha
Peneliti	Oo nggih pak, Mba afi juga cerita ke saya ketika dia hamil banyak juga yang pengertian sama mba afi. Apa ini juga bentuk toleransi damkar terhadap wanita pak? Wanita tetap dituntut siaga nggih pak walaupun mereka perempuan
Narasumber	Iya
Peneliti	Damkar sangat kekeluargaan sekali nggih pak?
Narasumber	ya. Dan itu diterapkan pada semua anggota
Peneliti	Kira kira yang mendasari damkar punya prinsip keleluargaan dan saling toleransi terhadap wanita begitu karena ada peraturan yang memberlakukan atau atas dari diri sendiri pak?
Narasumber	Tidak ada peraturan yang mengatur tentang prinsip kekeluargaan & toleransi terhadap wanita. Jadi atas kesadaran diri sendiri.

11. Narasumber Pendukung Keempat

Bapak Sutrianto, Kabit DAMKAR dari UPT Sleman, 4 Februari 2020, Pukul 13.00 WIB

Peneliti	Bagaimana dengan DAMKAR waita di sini pak
Narasumber	Disini ada tiga wanita tetapi mereka lebih sering di kantor, tetapi terkadang mereka juga ikut ke lapangan untuk membantu eksekusi, kadang juga melakukan pencatatan
Peneliti	Kegiatan lapangan selain eksekusi apa nggih pak?
Narasumber	Ya mereka fleksibel mba, kalo missal personil nya kurang mereka harus terjun untuk membantu. Di awal mereka juga mendapatkan pelatihan yang sama dengan pria.
Peneliti	Tes fisik nggih pak?
Narasumber	Iya mba, mereka juga harus tes fisik pas mau menjadi anggota damkar nya
Peneliti	Kalau sekarang kondisinya gimana nggih pak untuk DAMKAR wanitanya?
Narasumber	Perempuan jarang ada yang jadi tim inti damkar mbak, mereka lebih sering di kantor, tapi kadang-kadang mereka juga ikut membantu eksekusi ke lapangan
Peneliti	Eksekusi semacam gimana pak?
Narasumber	Eksekusi kucing masuk sumur gitu mba. Itu ada salah satu wanita yang suka nolongin kucing, sama sering ngasih kucing makanan di pasar tempel. Namanya mba Zulaikha. Nanti mba bisa tanya tanya.
Peneliti	Pak kalau disini itu laki-laki sama perempuan gimana nggih ? apa seperti ada Batasan begitu?
Narasumber	Ngga mba, sama saja disini itu. Tapi tetap menghargai satu sama lain, saling memahami situasi. Kaya kemarin itu mba afi kab baru saja lahiran. Waktu dia hamil ya kita tidak suruh dia untuk melakukan aktivitas berat. Hanya mengurusi administrasi kantor. Tapi setelah ini ya dia bisa Kembali felksibel lagi.
Peneliti	Nggih pak, tetap menghargai nggih. Walaupun pekerjaanya maskulin tapi tetep ada tenggang rasa.
Narasumber	Iya mba karena kemaslahatan para balakar penting juga mba. Disini ya begini mba harus tugasnya harus cepat tanggap pas ada kejadian..
Peneliti	Cepat tanggap gitu nngih pak?
Narasumber	Iya mba nyaawa jadi taruhannya. Itu sebabnya Latihan fisik berat, lari larian sambal bawa beban kaya gitu mba

12. Narasumber Pendukung Kelima

Ibu Aini, Staf DAMKAR dari Balai Kota Jogja, 5 Februari 2020, Pukul 10.00 WIB

Peneliti	Disini ada berapa buk jumlah karyawan wanita damkar?
Narasumber	Jumlah laki-laki ada 18, kalau yang perempuan ada lima yang ada di tim Balakarnya.
Peneliti	Kalau disini penugasan perempuan dan laki-laki berbeda ngga bu?
Narasumber	Mereka yang perempuan kadang-kadang ikut di lapangan buat meliput kejadian. Kalau ada kebakaran tetap yang masuk laki-laki
Peneliti	Jadi laki-laki ada di garis depan gitu nggih bu?
Narasumber	Iya mba, tapi yang perempuan juga harus tangkas di sini, disini ada perempuan yang terluka waktu ada tawuran itu mba sampe harus dijahit
Peneliti	Beresiko nggih bu?
Narasumber	Iya mba mereka masuk sini juga ada tes fisiknya, terus juga harus berani, naik mobil pemadam kebakaran kan tinggi mba itu, sedangakan mreka harus berdiri di atasnya.
Peneliti	Iya nggih bu, itu juga seragamnya kaya laki-laki juga
Narasumber	Iya mba, itu sepatunya aja berat lo mba buat jalan, apalagi mereka harus lari lari pake sepatu itu.
Peneliti	Bu kalo laki-laki sama perempuan niku pripun bu yang disini?
Narasumber	Gimana mba maksudnya?
Peneliti	Ada ngga perbedaan gitu bu antara laki-laki sama permpuan perlakuannya,
Narasumber	Ya sama aja si mba. Ya tetep saling menghormati gitu tetap saling ngajeni aja. Malah pada akrab gitu antarrekannya.
Peneliti	Kan banyak laki-laki gitu nggih bua jadi ngga ada masalah nggih?
Narasumber	Ngga mba, malah ada beberapa yang tomboy banget itu juga tidak ada masalah begitu.

13. Narasumber Pendukung Keenam

    Bapak Bambang, Sekertaris DAMKAR dari UPT Sleman, 5 Februari 2020

    Pukul 08.30 WIB

Peneliti	Disini pemadam kebakaran wanita seperti apa pak?
Narasumber	Disini ada sebutan sendiri mba, Srikandi Balakar Namanya
Peneliti	Untuk krgiatannya sendiri bagaimana pak?
Narasumber	Banyak mba, ngga Cuma memadamkan api saja, tapi juga eksekusi hewan, biasanya tawon yang dirumah warga, atau kucing yang terjebak.
Peneliti	Jadi ga Cuma memadamkan api saja ya pak tapi juga penyelamatan?

Narasumber	Sering masyarakat memandang sebelah mata soal pekerjaan DAMKAR, mereka taunya tugas DAMKAR itu kalau ada kebakaran aja. Padahal ketika ada sarang tawon dan ular yang meresahkan warga, bahkan cincin ditangan yang gak bias keluar itu kami yang tangani.
Peneliti	Disini kan banyak nggih pak karyawan laki-laki dari pada perempuan. Untuk itu ada ngga perbedaan antara laki-laki dan perempuan?
Narasumber	Ngga ada mba mereka fleksibel ya bisa kerja di dalam ruangan tapi kalau dibutuhkan juga harus terjun ke lapangan
Peneliti	Kalau untuk perlakuan gitu tidak ada nggih pak?
Narasumber	Keresahan seperti itu ngga ada mba sampai saat ini. Malah terlihat enjoy saja Ketika bekerja di sini.
Peneliti	Mungkin karena mereka sudah terbiasa nggih pak?
Narasumber	Ya karena memang buat dilantiknya saja mereka Latihan fisik kersas mba, laki-laki sama perempuan ya sama aja dapat Latihan yang sama beratnya.

14. Narasumber Pendukung Ketujuh

    Bapak Nurwanto, DAMKAR pria dari Pos Damkar Bener, 2 Februari 2020, Pukul 07.00 WIB

Peneliti	Mau tanya pak disini ada DAMKAR wanita tidak nggih?
Narasumber	Kalau di Pos ini tidak ada, kalau cari yang ada wanita di pusat mba
Peneliti	Kalau perempuan yang bertugas begitu ada tidak pak?
Narasumber	Kalau perempuan yang piket tidak ada, soalnya kalau piket 24jam.Tapi dulu ada perempuantapi ya cuma dokumentasi di lapangan, kebanyakan ditarik menjadi staf.

15. Narasumber Pendukung Kedelapan

    Ibu Ani, Staf DAMKAR dari Balai Kota Jogja, 29 Januari 2020, Pukul 10.00 WIB

Peneliti	Apa saja tugas DAMKAR selain memadamkan kebakaran bu?
Narasumber	Petugas DAMKAR tidak hanya bisa dalam eksekusi kejadian kebakaran saja, tetapi juga harus bias eksekusi binatang atau penanganan lain
Peneliti	Kalau perempuan begitu biasanya ikut dalam kejadian kebakaran tidak bu?

Narasumber	Perempuan Damkar yang sampai eksekusi masuk ke gedung ketika kebakaran tidak ada, biasanya laki-laki.

LAMPIRAN C

Data Reduksi

1. **Data Reduksi Narasumber Primer**

Masalah yang diteliti	Narasumber						
	Afi	Septi	Zulaikha	Duriah	Sita	Hepi	Icha
Alasan bekerja di DAMKAR	Alasan saya msuk DAMKAR dapat dibilang tidak masuk akal, karena saya sering melewati pos DAMKAR dan saya merasa kegiatan yang dilakukan mereka cukup keren dan menarik perhatian saya karena membantu kegiatannya	Di awal saya melihat ada pengumuman rekrutmen DAMKAR disisi lain saya suka dengan kegiatan lapangan seperti itu, kemudian saya coba daftar dan keterima.	Pada dasarnya saya suka dengan kegiatan lapangan dan saya dulu kulaih di geografi yang mempelajari mitigasi, saya berpikir bahwa keduanya berkaitan.	Pada awalnya saya ingin menjadi POLWAN tetapi tidak diterima, sehingga saya daftar DAMKAR dan kebetulan saya memang suka dengan kegiatan sosial.	Ayah saya adalah seorang anggota DAAMKAR juga, sehingga saya ingin menjadi seperti Beliau.	Saya hanya coba-coba mendaftar di DAMKAR dan kebetulan diterima, kemudian saya jalani saja	Awalnya saya coba-coba daftar sebagai anggota DAMKAR disini dan ternyata saya diterima dan saya

	membantu sesame.						

Setelah dianalisis data dari narasumber mengenai alasan bekerja di DAMKAR adalah:

1. Keinginan diri sendiri, hal ini disebakna oleh menyukai kegiatan sosial dan rasa kagum.
2. Sebatas mencari kerja, Sebagian wanita hanya mencoba-coba.

Keyword: Keren, Kegiatan Lapangan, Mitigasi, Coba-coba

Masalah yang diteliti	Narasumber						
	Afi	Septi	Zulaikha	Duriah	Sita	Hepi	Icha
Pengalaman kerja di DAMKAR	Pernah ikut pemadaman lahan tebu di daerah Minggir. Kemudian pengoperasian truk DAMKAR seperti menarik selang, memutar dan mengulur selang yang cukup berat.	Saya pernah melakukan penanggulangan kebakaran yang harus terjun langsung ke lapangan. Dengan menggunakan pakaian khusus yang cukup berat karena tahan panas sehingga bahan pakaian tersebut tebal	Saya pernah masuk sumur untuk menyelamatkan anak kucing karena kondisi saat itu saya yang kecil dibandingkan yang lain. Dan itu hanya menggunakan tali manual saja. Cukup sulit karena udara di	Kegiatannya seperti memadamkan api dan evakuasi hewan, serta melakukan penyuluhan ke desa-desa. Terkadang juga melakukan PAM. Saya juga pernah mendapat lemparan saat pengam	Jika kebakaran terjadi kami ikut mengendalikan selang. Selain itu ada banyak pelantiakn yang sulit untuk mendapatkan baret kami harus melewati banyak rintangan seperti haus berjalan jongkok dengan	Kami melakukan pemadaman kebakaran, juga kami membantu evakuasi hewan seperti evakuasi sarang tawon yang meresahkan masyarakat.	Tidak hanya memadamkan kebakaran saja, kami juga membatu evakuasi hewan seperti penyelamatan kucing dan tawon yang kerap bersarang di rumah warga.

	Selain itu juga melakukan pengamanan di jalan raya ketika arus mudik lebaran mulai.	serta perlengkapan helm juga wajib digunakan.	dalam sumur sedikit dan digigit anak kucing, durasi waktu itu hampir satu jam di dalam sumur.	anan sehingga harus dijahit saat melakukan PAM saat ada PSIM.	diguyur air.		

Setelah dianalisis data dari narasumber mengenai pengalaman bekerja bekerja di DAMKAR adalah:

1. Memadamkan kebakaran
2. Evakuasi hewan
3. PAM
4. Tes fisik

Keyword: Pemadaman, Penanggulangan, Menyelamatkan, Mengendalikan, Pengamanan.

Masalah yang diteliti	Narasumber						
	Afi	Septi	Zulaikha	Duriah	Sita	Hepi	Icha
Pendapat terkait kegiatan DAMKAR	Kesan pertama saya malu ketika pertama berada di DAMKAR, karena situasinya banyak pria dari	Ada rasa khawatir ketika pertama saya berada di lingkungan yang mayoritas pria Dan harus	Saya memiliki teman pria dan saya sudah terbiasa dengan lingkungaan yang didominasi pria.	Saya tidak merasa khawatir karena ini adalah keinginan saya untuk berada di DAMKAR.	Saya harus siap ketika saya memilih DAMKAR karena saya sangat mencintai pekerjaan ini,	Saya tidak khawatir karena disini kami dilatih untuk melakukan banyak tugas.	Saya berpikir jika saya dilatih saya akan baik-baik saja di DAMKAR ini sehingga saya tidak perlu

	pada wanita sehingga membuat saya tidak percaya diri.	menjaga.			dan harus berani melakukan apa yang pria lakukan		khawatir.

Setelah dianalisis data dari narasumber mengenai pendapat terhadap DAMKAR adalah:

1. Percaya diri, percaya diri ini terjadi karena adanya *role model,* kepercayaan yang mereka miliki, dan pengaruh lingkungn mereka sebelumnya.
2. Tidak percaya diri, hal ini muncul karena rasa malu dan khawatir.

Keyword: Malu, Khawatir, Teman Pria, Keinginan, Mencintai Pekerjaan, Dilatih.

Masalah yang diteliti	Narasumber						
	Afi	Septi	Zulaikha	Duriah	Sita	Hepi	Icha
Hubungan pria terhadap rekan kerja wanita	Ketika di awal saya merasa tidak percaya diri, tetapi saya yakin bahwa tidak ada teman saya yang berbuat macam-macam kepada saya	Saya tidak pernah berpikir begitu, meski orang lapangan sering dianggap seenaknya sendiri tapi di DAMKAR tidak seperti itu. Kebetulan kita udah tiga tahun disini. Dan Alhamdulillah	Saya tergantung bergaulnya dengan siapa, ketika dengan yag lebih tua ya saya menghormati. Selain itu mereka juga menghormati saya dalam artian	Dalam situasi darurat tetap laki-laki yang berada di garis depan, walau begitu kami tetap salaing menghargai satu sama lian.	Perlakuan DAMKAR pira kewanita sama saja mba, ketika terjadi ujian baret pun kita mendapat perlakuan yang sama, bahkan kami	Saya merasa biasa saja ketika berbicara dengan laki-laki, tetapi kami disini saling menghormati satu sama lain.	Saya tidak terlalu memikirkan hal seperti itu karena menurut saya perlaku pria DAMKAR cukup baik terhadap saya..

	karena mereka memiliki keluarga sendiri, sehingga saya berfikir tidak mungkin terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.	sampai sekarang masih baik-baik aja.	tidak sembarangan dalam berbuat Dan mereka juga mendukung ketika saya ingin melakukan sesuatu.		juga pernah piket malam .”		

Setelah dianalisis data dari narasumber mengenai Hubungan pria terhadap rekan kerja wanita di DAMKAR adalah:

1. Di sisi kegiatan DAMKAR yang maskulin terdapat tolerasi dan apresiasi yang tinggi.

Keyword: Yakin, Menghormati, Menghargai, Baik, Mendukung.

2. Data Reduksi Narasumber Sekunder

Masalah yang diteliti			
	Pak Indratno	Pak Antok	Pak Sumarjono
Toleransi	Bentuk toleransi di Damkar Sleman adalah perempuan tidak di libatkan dalam piket malam, karena kami memghargai sosok perempuannya.	Meskipun jumlah mereka sedikit. Kami memahami wanita terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan halangan-halangan dan kondisi wanita mbak. Jadi kita merasa sudah seperti keluarga. Saling memperhatikan seperti layaknya keluarga. Mungkin meski hanya sedikit, tidak seperti di instansi lain wanita di	Tidak ada peraturan yang mengatur tentang prinsip kekeluargaan & toleransi terhadap wanita. Jadi hal ini terjadi atas kesadaran diri sendiri.

		DAMKAR malah mendapat perhatian lebih dari rekan-rekan yang lain.	

Masalah yang diteliti			
	Pak Indratno	Pak Antok	Pak Sumarjono
Kepercayaan	Itu salah satu bentuk toleransi terhadap perempuan, tetapi di sisi lain pada saat evakuasi kucing Mbak Zul yang turun ke bawah sumur Karena memang punya kemampuan dan keberanian.	Kesempatan yang sama Kadang mereka menawarkan diri untuk terjun langsung ke lokasi emergency. Di sini masih dominan ke laki-laki. Tapi pernah pas ada laporan untuk rescue kucing masuk dalam sumur mbak Zulaikha yang turun ke sumur. Atas permintaan dia juga dan kami support.	Salah satu contohnya begini. Ketika dinas pagi di hari Jum'at dan saat tiba waktunya sholat Jum'at, anggota DAMKAR laki-laki berangkat ke masjid. Maka anggota damkar yang non muslim dan anggota damkar perempuan berjaga di pos siaga, juga di saat hari Raya Idul Fitri atau Idul Adha.

Masalah yang diteliti		Narasumber	
	Pak Sutrianto	Bu Aini	Pak Bambang
Kegiatan DAMKAR wanita	Disini ada tiga wanita tetapi mereka lebih sering di kantor, tetapi terkadang mereka juga ikut ke lapangan untuk membantu eksekusi, kadang juga melakukan pencatatan. Mereka fleksibel, kalo misalnya personilnya kurang mereka harus terjun untuk membantu. Di awal mereka juga	Mereka yang perempuan terkadang ikut di lapangan untuk meliput kejadian. Kalau ada kebakaran tetap yang masuk laki-laki. Tetapi yang perempuan juga harus tangkas, disini ada perempuan yang terluka waktu ada tawuran itu mba sampe harus dijahit	Banyak hal yang mereka lakukan, tidak hanya memadamkan api saja, tapi juga eksekusi hewan, biasanya tawon yang dirumah warga, atau kucing yang terjebak. Sering masyarakat memandang sebelah mata terkait pekerjaan DAMKAR, mereka hanya mengetahui bahwa

	mendapatkan pelatihan yang sama dengan pria. Eksekusi kucing masuk sumur seperti itu juga ada, seperti salah satu wanita yang suka menolong kucing, dan sering memberi kucing makanan di pasar tempel. Namanya mba Zulaikha.	Mereka masuk sini juga ada tes fisiknya, kemudian juga harus berani menaiki mobil pemadam kebakaran yang cukup tinggi, sedangkan mreka harus berdiri di atasnya. Bahkan sepatu yang mereka kenakan juga cukup berat, sedangkan mereka juga harus berlari ketika di laapangan.	tugas DAMKAR jika terjadi kebakaran saja. Padahal ketika ada sarang tawon dan ular yang meresahkan warga, bahkan cincin ditangan yang gak bisa dilepaskan itu kami juga yang tangani.

Masalah yang diteliti		Narasumber	
	Pak Sutrianto	Bu Aini	Pak Bambang
Perlakuan pria terhadap rekan kerja wanita	Disini sama saja, tapi tetap menghargai satu sama lain, saling memahami situasi. Seperti umba afi yang baru saja lahiran. Waktu dia hamil kita tidak suruh dia untuk melakkukan aktivitas berat. Hanya mengurusi administrasi kantor. Tapi setelah itu dia bisa Kembali felksibel lagi.	Sama saja, tetep saling menghormati dan tetap saling menghargai. Justru dengan begitu kami bisa saling akkrab	Keresahan seperti itu tidak ada sampai saat ini. justru terlihat santai saja ketika bekerja di sini." Ketika mereka di lantik mereka latihan fisik kersa, entah itu laki-laki atau perempuan ya sama aja dapat latihan yang sama beratnya.

Setelah dianalisis data dari narasumber mengenai hubungan pria terhadap rekan kerja wanita di DAMKAR adalah:

1. Di sisi kegiatan DAMKAR yang maskulin terdapat tolerasi dan apresiasi yang tinggi, hal ini disebabkan karena adanya kepercayaan dan kekeluargaan yang tinggi.

Keyword: Toleransi, Keluarga, Menghargai, Memahami.

LAMPIRAN D

1. UPT DAMKAR Sleman

Gambar 1.1 Lokasi UPT DAMKAR Sleman

Gambar 1.2 Anggota UPT DAMKAR Sleman

Gambar 1.3 Anggota UPT DAMKAR Sleman

2. Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja

Gambar 2.1 Lokasi Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja

Gambar 2.2 Kegiatan Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja

Gambar 2.3 Anggota Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja

Gambar 2.4 Anggota Kantor Dinas DAMKAR Kota Jogja

LAMPIRAN E

1. DATA DIRI

Nama Lengkap	:	Ria Argatha
Tempat/Tgl Lahir	:	Purworejo, 16 Februari 1998
NIM	:	16311160
Jurusan/Fakultas	:	Manajemn/ Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Status Pernikahan	:	Lajang
Alamat	:	Ngentak 02/028, Margoluwih, Seyegan, Sleman, Yogyakarta
No. Telp	:	082329525566
E-mail	:	ria.argatha@gmail.com
Pendidikan Terakhir	:	SMA

2. PENDIDIKAN

JENJANG	INSTITUSI	TAHUN LULUS
Taman Kanak-kanak	TK Taman Indria Jetis Pasiraman	2005
Sekolah Dasar	SD N Godean 1	2007
Sekolah Menengah Pertama	SMP N 2 Godean	2013
Sekolah Menengah Atas	SMA N 1 Godean	2016
Perguruan Tinggi	Jurusan Manajene, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia	2016-