

***Self-Efficacy Training To Improve Hardiness of Firefighters in “Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”***

**Ni Luh Wayan Rai Utari; C.M. Indah Soca R.K.;  
Robert O. Rajagukguk.  
Universitas Kristen Maranatha – Bandung.**

**email: *rai.utari26@gmail.com***

Journal **PSIKODIMENSIA**

Volume 19, No. 1,

Januari - Juni 2020

ISSN cetak : 1411-6073

ISSN online : 2579-6321

DOI:10.24167/psidim.v19i1.2382

***Abstract***

*The purpose of this research is to understand the increasing of hardiness in Firefighter of Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung after given self-efficacy training. The theory used were self-efficacy theory from Bandura (2002) and hardiness from Maddi & Khosaba (2005). The research has 18 subjects as a sample taken by purposive sampling methods. The methods use was Quasi-experimental. Data was analyzed using Wilcoxon signed rank test statistic methods to make comparison between pre-test and post-test. As a result of this research: degree of hardiness in Firefighter of Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung was increase after participate in self-efficacy training. Conclude that self-efficacy training could help to increase hardiness in Firefighter of Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.*

***Keywords: firefighter; hardiness; self-efficacy***

**PENDAHULUAN**

Petugas Pemadam Kebakaran adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang seringkali menuntut mereka untuk berhadapan dengan situasi yang membahayakan dan penuh tekanan. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, juga dilatih untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, korban hanyut di sungai, jatuh di sumur, mobil tertimpa pohon atau bangunan hingga penyelamatan binatang (sumber: <http://dppk.bandung.go.id> , diakses 30 November 2018).

Tiga tugas pokok petugas pemadam kebakaran, yaitu pencegahan kebakaran, pemadaman kebakaran dan penyelamatan jiwa serta ancaman kebakaran dan bencana lain. Profesi

sebagai petugas pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi karena dapat menyebabkan luka ringan, luka sedang, luka parah, kecacatan bahkan kematian pada pekerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung menyatakan bahwa selama ini apabila petugas pemadam kebakaran mengalami kecelakaan kerja, asuransi kesehatan hanya meng-cover sekitar 40% saja dari keseluruhan biaya pengobatan dan sisanya menjadi tanggungan dari petugas itu sendiri. Selain itu, mereka tidak mendapatkan asuransi jiwa padahal pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan urusan nyawa.

Sampai saat ini terdapat 75 petugas lapangan yang terdiri dari 60 petugas pemadaman dan 15 petugas

penyelamatan (*rescue*). Dari jumlah tersebut dibagi menjadi tiga kelompok besar atau pleton, yang terdiri atas empat regu pemadam (pancar) berjumlah 20 orang dan satu regu penyelamatan (*rescue*) yang berjumlah lima orang. Setiap pleton akan dipimpin oleh satu orang komandan pleton dan satu orang wakil komandan pleton yang sama-sama bertugas di lapangan.

Sistem kerja untuk petugas lapangan adalah siap siaga menjaga dan menerima laporan selama 1x24 jam atau biasa disebut dengan sistem jaga. Sistem jaga merupakan tugas dari setiap pleton yang telah ditetapkan jadwalnya secara bergantian setiap harinya. Tugas sistem jaga dimulai pada pukul 08.00 pagi sampai dengan pukul 08.00 pada keesokan harinya.

Setiap bulannya tercatat minimal 15 kasus kebakaran yang terjadi di kota Bandung dan 300 panggilan palsu yang masuk ke Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Banyaknya panggilan yang masuk terkadang membuat para petugas pemadam kebakaran kewalahan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan komandan pleton dan anggota petugas pemadam kebakaran diperoleh data mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi oleh petugas, seperti lokasi kebakaran yang sulit dijangkau karena merupakan perumahan dengan jalan yang kecil sehingga menyulitkan masuknya mobil pemadam kebakaran ke lokasi sehingga membuat petugas pemadam harus mematahkan portal yang akhirnya menyita waktu untuk ke lokasi kejadian. Masyarakat yang biasanya mulai memenuhi tempat kejadian sehingga menghambat laju mobil untuk melewatinya atau masyarakat yang berusaha membantu tetapi justru menghalangi petugas pemadam untuk melaksanakan tugasnya karena masyarakat tidak paham teknik-teknik dalam menyiram air atau menyelamatkan korban.

Hambatan lain yang dirasakan oleh petugas pemadam kebakaran ketika terjadi kebakaran adalah sumber air yang sulit didapat jika kapasitas air di tangki mobil akan segera habis. Walaupun setiap mobil sudah siap dengan air, dibebberapa kejadian membutuhkan lebih banyak air dan ketika petugas perlu mengisi ulang air, di lokasi kebakaran tidak terdapat sumber air maupun sungai yang memadai. Jalanan kota Bandung yang macet dan pengendara lain tidak mau memberikan jalan untuk lewatnya mobil. Kesadaran masyarakat yang kurang akan hal ini berakibat bukan saja sampainya petugas pemadam kebakaran di lokasi kejadian yang menjadi tertunda tetapi juga kerugian yang semakin besar atau nyawa korban yang tidak bisa diselamatkan. Petugas pemadam kebakaran juga sering kali mendapat cacian dari masyarakat jika terlambat datang atau tidak berhasil menyelamatkan korban. Bukan hanya cacian yang diterima oleh petugas pemadam kebakaran, tetapi juga pengrusakan alat dan fasilitas pemadam kebakaran yang lainnya bahkan masyarakat juga melempar batu kearah petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan pemaparan mengenai tugas-tugas, jam kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran, kondisi ini dapat menimbulkan *stress* dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Landen (2008) yang menyatakan bahwa pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran berkaitan dengan *stress* yang tinggi dan risiko yang tinggi. Hal ini dikarenakan setiap menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran terlibat dalam ancaman terhadap kecelakaan, ketakutan akan kematian, dan kesulitan emosional yang berhubungan dengan gambaran hilangnya nyawa atau harta benda mereka saat menyaksikan api (Beaton & Murphy, dalam Landen, 2008).

Untuk mampu menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dirasa berat, situasi-situasi yang membuat *stressfull* dan gejala *stress* yang ditampilkan anggota regu pemadam kebakaran, maka perlu memperhatikan aspek psikologis dari para petugas pemadam kebakaran sehingga tetap dapat bertahan dan berkembang meskipun berada dalam keadaan yang menekan (*stressfull*). Kemampuan petugas pemadam kebakaran untuk bertahan dan bangkit kembali menghadapi keadaan penuh tekanan (*stressfull*) disebut sebagai *hardiness*. *Hardiness* merujuk pada kemampuan untuk mengatasi perubahan yang mengganggu melalui cara yang baik, memungkinkan kondisi kesehatan yang baik ketika berada di bawah tekanan, bangkit kembali dari keterpurukan, mampu mengatasi kesulitan-kesulitan, menggunakan cara yang baru dalam melakukan suatu hal dan menjalani hidup yang baru ketika cara yang lama tidak tepat lagi, serta melakukan semua hal tanpa mengganggu dan berbahaya (Maddi & Khosaba, 2005).

Menurut Maddi dan Khosaba (2015), individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi akan memengaruhi seseorang untuk mengatasi masalah dengan cara mengubah kejadian menjadi lebih ringan untuk dirinya sendiri. *Hardiness* dapat membantu individu agar tetap *survive* dan selalu berpikir positif dalam menghadapi masalah, dapat bertahan dalam situasi-situasi yang mendesak saat menghadapi tuntutan dan tantangan dalam kehidupan. Rendahnya *hardiness* pada diri seseorang dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Hal ini diungkapkan oleh Jackson dan Watkin (2004) bahwa *self-efficacy* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *hardiness*. Bandura (2002) menjelaskan bahwa dengan adanya *self-efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, akan menentukan bentuk tindakan yang akan mereka pilih, sebanyak apa usaha yang

akan dilakukan dalam suatu aktivitas, sekuat apa dan selama apa mereka bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas mempengaruhi perilaku orang tersebut di masa depan. Tingginya *self-efficacy* menyebabkan usaha dan ketekunan dalam menangani masalah dan mendapatkan tujuan yang lebih tinggi. Sementara *self-efficacy* yang rendah menyebabkan putus asa dan berhenti bekerja (Bandura, 2002).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk membuat intervensi dalam bentuk pelatihan *self-efficacy* yang diharapkan dapat meningkatkan *hardiness* pada petugas pemadam kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Menurut Reid & Barrington (2000) "Pelatihan merupakan suatu proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan dan keterampilan tertentu melalui pengalaman belajar guna mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah atau beberapa aktivitas".

## METODE

Partisipan dalam penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran Dinas Kebakaran Penanggulangan Bencana kota Bandung yang berjumlah 80 orang. Kriteria petugas pemadam kebakaran yang terlibat dalam penelitian ini memiliki tingkat *hardiness* rendah. Berdasarkan persetujuan dengan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran, Komandan Pleton 1 dan petugas pemadam kebakaran pleton 1, dengan mempertimbangkan waktu kerja serta jika ada kejadian kebakaran, maka sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran di pleton 1 sebanyak 18 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian *quasi experimental*, yaitu suatu bentuk penelitian yang mendekati eksperimen dan biasanya digunakan ketika tidak memungkinkan adanya kontrol secara penuh terhadap faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi variabel penelitian (Graziano & Laurin, 2000). Disamping itu, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Single Group Pretest-Posttest Studies*. Desain ini menjelaskan perbedaan dua kondisi sebelum dan sesudah intervensi (Graziano & Laurin, 2000), yaitu Pelatihan *Self-Efficacy*. Sejalan dengan yang dijelaskan sebelumnya, Kumar (1999) juga menjelaskan bahwa desain ini dapat mengukur perubahan dalam situasi fenomena, isu, masalah atau sikap dan merupakan desain yang paling cocok untuk mengukur dampak atau efektivitas program.

Pelatihan *Self-Efficacy* dalam meningkatkan *Hardiness* Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Alat ukur ini dibuat dalam bentuk *self-administrated questionnaire (SAQ)* yang merujuk pada kuesioner yang didesain secara spesifik untuk diisi secara mandiri oleh responden tanpa intervensi dari peneliti dalam mengumpulkan data (*Sage Research Methods*, 2008). Responden diminta untuk menjawab item-item yang dibuat secara keseluruhan dengan cara memilih pernyataan pada setiap pertanyaan yang dianggap atau dirasakan sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Responden diminta mengerjakan sesegera mungkin setelah membaca pertanyaan berdasarkan penghayatan pada saat disituasi kerja.

Pilihan jawaban yang tersedia terdiri dari: Sangat tidak sesuai; Tidak sesuai; Sesuai; dan Sangat sesuai.

Menurut Guilford (1956), suatu populasi akan berdistribusi normal apabila distribusi populasi tidak skewed dan N (jumlah sampel penelitian) tidak kecil atau lebih dari 30 ( $N > 30$ ). Junaidi (2010) menyatakan apabila jumlah sampel penelitian berjumlah kecil ( $N < 30$ ) maka statistik yang digunakan

adalah statistik non parametrik. Berdasarkan hasil penentuan sampel, diketahui bahwa jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 18 orang ( $N < 30$ ), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Wilcoxon Sign Rank*. Uji statistik ini termasuk dalam statistik non parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan yang signifikan dari skor sebelum dan setelah dilakukan intervensi, yang berasal dari subyek yang sama (Field, 2013). Pada penelitian ini, uji Wilcoxon digunakan untuk melihat perbedaan antara *hardiness* secara keseluruhan sebelum (*pre test*) dan setelah (*post test*) pelatihan *self-efficacy*, perbedaan antara dimensi *commitment* sebelum dan setelah pelatihan *self-efficacy*, perbedaan antara dimensi *control* sebelum dan setelah pelatihan *self-efficacy*, serta perbedaan antara dimensi *challenge* sebelum dan setelah pelatihan *self-efficacy*.

Pada uji Wilcoxon terdapat tiga data yang dilihat, yaitu *negative rank* yang menandakan penurunan, *positive rank* yang menandakan peningkatan dan *ties rank* yang menandakan jumlah yang sama antara hasil *pre* dan *post test*. Selain itu, berdasarkan hasil uji tersebut juga diperoleh data mengenai pengambilan keputusan uji hipotesis dengan melihat nilai signifikansi ( $p$ ) dari hasil yang didapatkan. Apabila  $p < 0,05$ , maka terdapat perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan setelah diberikan intervensi atau  $H_0$  ditolak.

## HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil program intervensi yang diberikan yaitu pelatihan *self-efficacy* dapat memberikan kontribusi terhadap tercapainya peningkatan *hardiness* Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Berdasarkan jenis kelaminnya, gambaran umum responden yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu 18 orang petugas pemadam kebakaran (100%) berjenis kelamin laki-laki. Keseluruhan responden berada pada rentang usia 20-35 tahun (100%), artinya responden pelatihan *self-efficacy* seluruhnya masih berada pada tahap *achieving stage*, yakni tahapan produktif untuk bekerja. Responden terbanyak bekerja dengan masa kerja kurang dari 2 tahun yaitu 10 orang (55,56%) dan sisanya sebanyak 8 orang (44,44%) memiliki masa kerja antara 2 – 10 tahun yang berada pada tahap pemeliharaan. Mayoritas responden yaitu sebanyak 15 orang (83,33%) berasal dari jenjang pendidikan SMA atau SMK, sebanyak 1 orang (5,56%) berasal dari jenjang

pendidikan D3 dan 2 orang lainnya (11,11%) berasal dari jenjang pendidikan S1.

### Hasil Evaluasi Program Intervensi : Hasil Evaluasi Level Reaksi terhadap Pelaksanaan Pelatihan

Berkaitan dengan evaluasi pelatihan level reaksi, pada pelatihan ini peneliti mengevaluasi intervensi pelatihan *self-efficacy* dari penghayatan responden terhadap keseluruhan pelatihan, manfaat yang didapatkan oleh responden, aktivitas atau penyelenggaraan pelatihan, materi pelatihan, pemberi materi atau *trainer*, dan tempat pelatihan. Berikut adalah penjelasan masing-masing hasil evaluasi tersebut.

**Tabel 1. Penghayatan Responden terhadap Pelatihan**

Penghayatan terhadap Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)
a. Tidak Memuaskan	0	0
b. Kurang Memuaskan	0	0
c. Cenderung Kurang Memuaskan	0	0
d. Cenderung Memuaskan	1	5,56
e. Memuaskan	11	61,11
f. Sangat Memuaskan	6	33,33
Total	18	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa sebanyak 11 orang petugas pemadam kebakaran (61,11%) menghayati bahwa pelatihan yang diselenggarakan memuaskan, sebanyak

6 orang (33,33%) menghayati bahwa kegiatan pelatihan secara keseluruhan sangat memuaskan dan 1 orang lainnya (5,56%) menghayati kegiatan pelatihan cenderung memuaskan.

**Tabel 2. Manfaat Pelatihan**

Penghayatan terhadap Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)
a. Memperoleh pengetahuan baru	6	33,33
b. Memperoleh sikap baru	0	0
c. Memperoleh pengalaman	12	66,67
d. Tidak memperoleh apa-apa	0	0
Total	18	100

Sesuai dengan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa sebagian besar petugas pemadam kebakaran, yaitu sebanyak 12

orang (66,67%) memperoleh pengalaman yang berguna untuk pengembangan diri. Disamping itu,

sebanyak 6 orang petugas pemadam kebakaran (33,33%) menyatakan bahwa

mereka memperoleh pengetahuan baru selama mengikuti pelatihan *self-efficacy*.

**Tabel 3. Evaluasi Reaksi Pelatihan Aspek Aktivitas**

	1 (KS)	2 (K)	3 (AK)	4 (AB)	5 (B)	6 (BS)	Total (%)
•Kegunaan aktivitas dalam pengembangan diri	0	0	0	0	27,78	72,22	100
•Waktu pada setiap sesi	0	0	0	16,67	55,56	27,78	100
•Suasana selama aktivitas berlangsung	0	0	0	0	66,67	33,33	100
•Kesempatan beristirahat	0	0	0	5,56	55,56	38,89	100

**Keterangan :**

KS = Kurang Sekali; K = Kurang; AK = Agak Kurang; AB = Agak Baik; B = Baik; BS = Baik Sekali.

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa kegunaan aktivitas dalam pengembangan diri memiliki penilaian yang baik dari 5 orang petugas pemadam kebakaran (27,78%), sementara sisanya 13 orang (72,22%) memberikan penilaian yang baik sekali. Dalam indikator waktu, sebanyak 3 orang (16,67%) memberikan penilaian agak baik, 10 orang (55,56%) memberikan penilaian baik dan 5 orang (27,78%) memberikan penilaian baik

sekali. Selain itu, 12 orang petugas pemadam kebakaran (66,67%) memberikan penilaian baik dan 6 orang lainnya (33,33%) memberika penilaian baik sekali terhadap suasana selama aktivitas berlangsung, sedangkan pada indikator kesempatan beristirahat sebanyak 1 orang (5,56%) memberikan penilaian agak baik, 10 orang (55,56%) memberikan penilaian baik dan 7 orang lainnya (38,89%) memberikan penilaian baik sekali.

**Tabel 4. Evaluasi Reaksi Pelatihan Aspek Pemberi Materi**

	1 (KS)	2 (K)	3 (AK)	4 (AB)	5 (B)	6 (BS)	Total (%)
•Penguasaan materi	0	0	0	0	66,67	33,33	100
•Gaya penyampaian	0	0	0	0	61,11	38,89	100
•Kejelasan penyampaian	0	0	0	0	55,56	44,44	100
•Kemampuan menjawab pertanyaan	0	0	0	0	38,89	61,11	100

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa sebanyak 12 orang (66,67%) menilai baik terhadap penguasaan materi dan sebanyak 6 orang (33,33%) memberikan penilaian baik sekali. Pada gaya penyampaian, sebanyak 11 orang (61,11%) memberikan penilaian baik, dan sisanya sebanyak 7 orang (38,89%) memberikan penilaian baik sekali terhadap gaya penyampaian. Dalam indikator kejelasan penyampaian,

sebanyak 10 orang (55,56%) memberikan penilaian baik dan sebanyak 8 orang (44,44%) memberikan penilaian baik sekali. Selain itu, penilaian baik diberikan 7 orang (38,89%) serta 11 orang lainnya (61,11%) memberikan penilaian baik sekali terhadap kemampuan menjawab pertanyaan.

Selain evaluasi reaksi, peneliti juga melakukan evaluasi pembelajaran

(*learning*) pada pelatihan yang dilakukan. Evaluasi ini dilakukan dengan memberikan sebuah tes pilihan ganda yang berisikan sejumlah pertanyaan terkait materi-materi

pelatihan. Tes yang diberikan berisi 8 soal pilihan ganda. Berikut akan coba dipaparkan hasil pembelajaran peserta terhadap kegiatan pelatihan *self-efficacy*.

**Tabel 5. Hasil Evaluasi Level *Learning***

Responden	Skor		Keterangan Perubahan Skor
	Pre Test	Post Test	
1	2	5	Meningkat
2	3	6	Meningkat
3	3	5	Meningkat
4	3	7	Meningkat
5	2	5	Meningkat
6	3	6	Meningkat
7	2	7	Meningkat
8	3	7	Meningkat
9	3	8	Meningkat
10	2	8	Meningkat
11	3	7	Meningkat
12	2	7	Meningkat
13	3	6	Meningkat
14	2	6	Meningkat
15	2	5	Meningkat
16	3	6	Meningkat
17	3	7	Meningkat
18	3	7	Meningkat

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa seluruh responden yaitu sebanyak 18 orang mengalami peningkatan pengetahuan mengenai *self-efficacy*. Dari data, terlihat bahwa di awal sebelum pelatihan diberikan jumlah skor dari responden yang dijawab benar berkisar di skor 2 dan 3. Setelah dilakukan pelatihan, jumlah soal yang dijawab benar naik berkisar di nilai 5 hingga 8. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua responden mengalami proses pembelajaran selama pelatihan *self-efficacy* ini.

## DISKUSI

*Hardiness* merupakan pola dari sikap *commitment*, *control* dan *challenge* yang akan membantu seseorang untuk bertahan dan berkembang ketika berada dibawah tekanan (Maddi & Khoshaba, 2005). Seringkali, *hardiness* seseorang menjadi kurang optimal ketika menghadapi

kesulitan hidup. Seseorang memilih menyerah terhadap keadaan atau bahkan mengalami berbagai gangguan baik mental ataupun fisik. Mereka tidak mampu menjaga keseimbangan dalam menghadapi tekanan yang kuat (Utami & Helmi, 2017).

Meningkatkan *hardiness* adalah tugas yang penting karena dapat memberikan pengalaman bagi individu dalam menghadapi tantangan dan kesulitan hidup. Dengan meningkatkan *hardiness*, individu dapat mengembangkan keterampilan hidup seperti membuat perencanaan dan mampu mengambil langkah yang tepat bagi hidupnya (Rojas, 2015). Mereka akan mengembangkan cara untuk mengubah keadaan yang penuh tekanan menjadi sebuah kesempatan untuk pengembangan pribadi.

Herrman, Stewart, Diaz-Granados, Berger, Jackson dan Yuen (2011) mengatakan bahwa sumber-

sumber *hardiness* meliputi beberapa hal antara lain *self-efficacy*, *self-esteem*, *internal locus of control*. Menurut Maddi & Khoshaba (2005), *hardiness* dapat dilatih dan ditingkatkan ketika individu mempunyai kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri seperti keyakinan diri, sikap optimisme, sikap menghargai dan empati. Banyak peneliti percaya bahwa *hardiness* dapat diperkuat karena bukan ciri kepribadian yang “terprogram” dan dimiliki oleh hanya beberapa individu dan merupakan hasil dari pengembangan faktor protektif (Reivich & Shatte, 2002). Oleh karena itu, penguatan faktor protektif yang terkait dengan *hardiness* akan memperkuat *hardiness* itu sendiri, maka *self-efficacy* diangkat sebagai upaya untuk meningkatkan *hardiness* pada Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Penelitian ini dikemas dalam suatu bentuk kegiatan pelatihan, yaitu Pelatihan *Self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menjalankan sumber-sumber dari tindakan yang diperlukan untuk mengatur situasi-situasi yang prospektif (Bandura, 2002). *Self-efficacy* merupakan *personal resources* yang vital karena memengaruhi *human functioning* (Bandura, 2000).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara *hardiness* sebelum dan setelah diberikannya pelatihan *self-efficacy* pada petugas pemadam kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Perbedaan ini ditunjukkan dengan adanya skor *hardiness* yang lebih besar setelah pemberian pelatihan *self-efficacy* dibandingkan skor sebelum pelatihan *self-efficacy* sehingga dapat dikatakan

bahwa perbedaan yang diperoleh dalam hasil penelitian ini mengarah pada adanya peningkatan skor *hardiness*.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan *self-efficacy* mampu meningkatkan *hardiness* pada Petugas Pemadam Kebakaran yang berjumlah 18 orang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kathleen Buse (2017), yaitu *self-efficacy* dapat meningkatkan *hardiness* dimana sebaliknya *hardiness* yang tinggi juga dapat meningkatkan *self-efficacy*. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan menghadapi tugas-tugas meskipun memiliki kesulitan yang tinggi tidak hanya pada tugas tertentu melainkan berbagai macam tugas serta tetap bertahan dalam usahanya menghadapi berbagai macam tugas serta kesulitan-kesulitannya (Bandura, 2002).

Sejalan dengan hasil yang didapatkan bahwa *hardiness* meningkat dengan diberikannya intervensi berupa pelatihan *self-efficacy*. Hal ini juga terlihat dari selisih skor pada dimensi-dimensi *hardiness*. Adanya peningkatan *hardiness* petugas pemadam kebakaran tersebut dapat dilihat dari dimensi *commitment*, *control* dan *challenge*. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pada dimensi *commitment* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), pada dimensi *control* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan pada dimensi *challenge* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), dengan keseluruhan peserta pelatihan menunjukkan adanya peningkatan skor pada ketiga dimensi tersebut setelah diberikannya pelatihan. Dapat dikatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan *self-efficacy*, petugas pemadam kebakaran mampu mengontrol atau memengaruhi peristiwa-peristiwa tidak terduga dalam hidupnya, mampu melibatkan diri dalam apapun yang dilakukannya serta mampu beradaptasi dengan siapapun, kapanpun dan dimanapun.



Lebih lanjut, akan dipaparkan mengenai proses pelatihan yang sudah dilakukan. Pelatihan *self-efficacy* ini bertujuan agar peserta dapat menghayati pentingnya *self-efficacy* dalam kemampuannya bekerja sebagai Petugas Pemadam Kebakaran. Hal yang dapat memengaruhi tinggi-rendahnya *self-efficacy* adalah sumber-sumber *self-efficacy*, maka isi dari pelatihan yang dilakukan mengenai sumber-sumber tersebut. Sumber-sumber *self-efficacy* yang dimaksud yaitu *mastery experience*, *vicarious learning*, *verbal persuasion*, dan *physiological & affective state*. Ketika sumber-sumber tersebut dapat dihayati dengan lebih kuat, maka berdampak pada keempat aspek *self-efficacy* dan akhirnya meningkatkan *self-efficacy*. Keempat aspek itu adalah pilihan yang dibuat, usaha yang dikeluarkan, daya tahan dalam menghadapi rintangan dan penghayatan perasaan saat dihadapkan pada situasi yang sulit.

Pelatihan dilakukan dengan menggunakan metode *experiential learning* agar peserta dapat belajar melalui pengalaman-pengalaman terkait tugasnya yang dihadirkan saat pelatihan. Terdapat beberapa kegiatan dalam pelatihan untuk menguatkan penghayatan akan keempat sumber *self-efficacy*. Pada kegiatan pertama, trainer memaparkan materi mengenai *self-efficacy* kepada peserta. Pada proses ini, peserta tampak memperhatikan materi yang diberikan. Hal ini terlihat dari peserta yang tidak mengobrol, mencatat informasi dan bertanya ketika diberi kesempatan. Berdasarkan hasil observasi tersebut, dapat diketahui bahwa peserta dapat memahami konsep *self-efficacy* yang diberikan.

Pada kegiatan kedua, masing-masing kelompok diberikan tugas sederhana yaitu membuat yel-yel yang harus ditampilkan di depan umum. Tugas ini diberikan untuk melihat keyakinan diri peserta dalam melakukan tugas baru. Pada saat tampil pertama,

semua kelompok tampak malu-malu dan melakukan kesalahan ucapan maupun gerakan, meski demikian diberikan tepuk tangan sebagai apresiasi dan dukungan dari kelompok lain (*verbal persuasion*). Tugas yel-yel ini diulang sebanyak 3 kali agar peserta lebih yakin untuk tampil dengan belajar dari pengalaman keberhasilan sebelumnya (*mastery experience*) dan belajar dari pengalaman keberhasilan kelompok lain (*vicarious learning*). Pada yel-yel ketiga kali, semua kelompok telah menunjukkan keyakinan diri saat tampil dan lebih kompak dibandingkan penampilan sebelumnya.

Pada kegiatan ketiga, peserta diberikan tugas analisa mengenai kelebihan dan kekurangan diri dalam melakukan pekerjaan sebagai Petugas Pemadam Kebakaran. Tujuannya agar peserta dapat menghayati bahwa peserta memiliki kelebihan berdasarkan pengalaman keberhasilan yang pernah dialami (*mastery experience*). Selain itu, adanya diskusi membuat peserta saling berbagi cerita mengenai kelebihan dan kekurangan dalam bekerja, sehingga peserta lain dapat belajar dari pengalaman keberhasilan rekan-rekannya (*vicarious learning*).

Setelah itu peserta diajak untuk bermain terkait kelebihan dan kekurangan diri dengan beberapa tingkat kesulitan. Kelebihan dan kekurangan diri ini disimulasikan dengan adanya gangguan panca indera yang berbeda-beda dalam satu kelompok. Hal ini dilakukan agar peserta lebih yakin akan kemampuannya setelah mengalami pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) dan mampu mengolah keterbatasan fisik-emosi yang dialami (*physiological & affective state*).

Pada kegiatan kelima, peserta diajak untuk melihat cuplikan film yang berlatar belakang kisah nyata. Peserta diminta untuk memperhatikan apa yang dialami dan dilakukan oleh tokoh film sampai pada keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaannya. Setelah itu peserta

dalam kelompok berdiskusi untuk menjawab pertanyaan yang diberikan. Lalu peserta diminta menerapkan pelajaran yang mereka dapatkan untuk menghadapi hambatan di pekerjaan. Hal ini membuat peserta dapat menghayati pengalaman keberhasilan tokoh dalam pekerjaannya (*vicarious learning*).

Pada kegiatan keenam, peserta diajak melakukan kegiatan, dimana peserta ditantang berapa banyak bisa membuat kubus dalam waktu tertentu. Kegiatan ini dilakukan agar peserta mengalami pengalaman keberhasilan dalam menghadapi tantangan (*mastery experience*), mendapatkan pengalaman keberhasilan dari peserta lain (*vicarious learning*), dan peserta dapat mengolah fisik-emosinya saat menghadapi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan (*physiological & affective state*). Secara keseluruhan kegiatan ini berjalan dengan baik, beberapa kelompok berhasil menjawab tantangan dan yang lainnya gagal, setelah kegiatan selesai peserta saling membagikan pengalamannya setelah melakukan kegiatan tersebut.

Pada kegiatan ketujuh, dilakukan simulasi sederhana, yaitu peserta diminta untuk mengurai benang kusut dengan warna yang ditentukan oleh trainer kemudian memasukan benang tersebut kedalam lubang jarum. Hasilnya ada peserta yang berhasil dengan cepat mengurai maupun memasukan benang ke dalam lubang jarum, ada yang membutuhkan waktu lama. Hal ini mengajarkan para peserta bahwa dengan mereka mampu mengatasi keadaan dengan mengolah fisik dan emosi saat menghadapi tantangan maka mereka akan berhasil (*physiological & affective state*). *Self-efficacy* berkaitan dengan *hardiness* (Hammil, 2003). Individu yang memiliki keyakinan diri akan dapat menghadapi kesulitan dan mempertahankan keyakinan bahwa mereka mampu melakukan kontrol atas pikiran untuk

berusaha lebih dan bertahan dalam usaha-usaha mereka.

Setelah pelaksanaan pelatihan, selanjutnya dilakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan. Menurut Kirkpatrick (2007), tanpa ada proses belajar, tidak akan terjadi perubahan perilaku peserta pelatihan. Jika kemampuan peserta meningkat setelah mengikuti pelatihan, artinya program pelatihan menyebabkan proses terjadi perubahan dan dapat dikatakan proses pelatihan telah mencapai tujuannya (Cox J., dalam Bagiyono, 2012). Evaluasi dilakukan menggunakan empat level evaluasi yang merujuk pada Kirkpatrick (2007). Akan tetapi, pada pelatihan ini hanya akan dilakukan evaluasi pada level reaksi dan *learning*.

Berdasarkan hasil evaluasi pada level reaksi (lihat Tabel I), dapat dikatakan semua peserta merasa puas dengan keseluruhan pelatihan. Kepuasan pada level reaksi ini penting untuk memberikan motivasi para peserta untuk mempelajari seluruh proses pelatihan. Pada hasil evaluasi level *learning*, menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta pelatihan mengenai *self-efficacy* setelah diberikan pelatihan. Dengan demikian dapat dikatakan *self-efficacy* peserta pelatihan meningkat setelah diberikan pelatihan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh melalui pengolahan data mengenai *hardiness* pada Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sebelum dan setelah mengikuti pelatihan *self-efficacy*, diperoleh simpulan sebagai berikut: Pelatihan *self-efficacy* dapat meningkatkan *hardiness* Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung; Pelatihan *self-efficacy* dapat meningkatkan dimensi *commitment*, *control* dan *challenge* pada

*hardiness* Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung; Seluruh peserta pelatihan *self-efficacy* merasa puas terhadap seluruh rangkaian pelatihan, baik dari segi penyelenggaraan, manfaat dan pemberi materi; dan Pelatihan *self-efficacy* dapat menguatkan penghayatan Petugas Pemadam Kebakaran terhadap sumber-sumber *self-efficacy* yang dapat berpengaruh terhadap keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan.

Saran Teoretis bagi penelitian berikutnya adalah dengan melakukan penelitian dengan metode *time series* agar dapat diketahui efektivitas pelatihan dan mengembangkan modul pelatihan lebih dalam agar dapat sampai kepada perubahan *self-efficacy behavior*. Sedangkan saran praktis bagi penelitian berikutnya adalah Untuk pihak organisasi, yaitu Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dapat menggunakan pelatihan *self-efficacy* ini untuk membantu Petugas Pemadam Kebakaran lainnya untuk lebih tangguh dalam menghadapi situasi yang *stressful*. Sedangkan untuk praktisi psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dapat menjadi masukan bahwa modul pelatihan *self-efficacy* dapat digunakan untuk meningkatkan *hardiness*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2002). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: N.H. Freeman.
- Data Badan Pusat Statistik Kota Bandung, diakses 30 November 2018 (<http://www.bandungkota.bps.go.id>)
- Dinas Kebakaran Kota Bandung. (2018). Profil Dinas Kebakaran Kota Bandung diakses pada 30 November 2018 (<http://dppk.bandung.go.id>)
- Field, A. (2013). *Discovering Statistic Using IMB SPSS Statistic. 4<sup>th</sup> Ed.* London: SAGE Publications.
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological Testing: Design, Analysis, and Use*. Boston: Allyn & Bacon.
- Frissilia, G. (2012). Skripsi: *Studi Deskriptif Mengenai Resilience At Work Pada Anggota Regu Rescue Dinas Kebakaran Kota Bandung*. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha. Bandung.
- Graziano, A. M & Raulin, M. L. (2000). *Research Methods. A Process of Inquiry, 4<sup>th</sup> ed* Boston: Allyn & Bacon.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education, 3<sup>rd</sup> edition*. London: Mc.Graw-Hill.
- Hammil, S. K. (2003). Hardiness and Self-efficacy: The important of efficacy beliefs and coping mechanism in hardiness adolescents. *Colgate University Journal of The Sciences*, 115-146.
- Hasel, Kurosh M. & Abdolhoseini, Amir. (2011). Hardiness Training and Perceived Stress among College Students. *Social and Behavioral Science*, 30, 1354-1358.
- <https://positivepsychologyprogram.com/3-ways-build-self-efficacy/>, Diakses 19 Desember 2018
- <https://www.ascb.org/ascb-post/careers/resiliency-and-the-impact-of-self-efficacy/>, Diakses 19 Desember 2018.

- [https://www.researchgate.net/publication/284835420\\_Perceived\\_SelfEfficacy\\_and\\_its\\_Relationship\\_to\\_Resilience](https://www.researchgate.net/publication/284835420_Perceived_SelfEfficacy_and_its_Relationship_to_Resilience), Diakses 19 Desember 2018.
- Indriati, F. (2015). Jurnal: *Hubungan Antara Hardiness dengan Self-Efficacy Pada Lansia Masih Bekerja di Banguntapan Bantul*. Melalui <https://www.researchgate.net/publication> [26 Juli 2019]
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. 3<sup>rd</sup> Edition. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Kumar, R. (1999). *Research Methodology*. London: SAGE Publications.
- Landen, S. M. (2008). *Testing a model of adult attachment, work cohesion, coping and psychological well-being in firefighter (Doctoral dissertation, University of Missouri – Kansas City)*. Diunduh dari ProQuest Dissertations and Theses Database.
- Maddi, S. R. & Khosaba, D. M. (2005). *Resilience at work : How To Succeed No Matter What Life Throws At You*. New York: AMACOM, American Management Association.
- Maddi, S. R. (2006). *Hardiness : The courage to grow from stresses*. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3). Diunduh dari <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760600619609?journalCode=rpos20>
- Maddi, S. R. (2009). *Hardiness training facilitates performance in college*. *The Journal of Positive Psychology*, 4. Diunduh dari <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760903157133>
- Maddi, S. R., Khobasa, & Khan, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol42, 168-177.
- Maddi, S. R., Khosaba, D. M., Persico, M., Lu, J., Harvey, R., Bleecker, F. (2002). The personality construct of hardiness. *Journal of Research in Personality*, 36, 72-85.
- Malek, M. D. A., Mearns, K., & Flin, R. (2010). Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *An International Journal* Vol. 17(1), 50-61.
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism, and Resilience at Workplace-Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 10 (3): 1-4.
- Mathis & Jackson, R. L. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Pasali, Y. Y. (2015). Tesis: *Efektivitas Pelatihan Hardiness Untuk Meningkatkan Hardiness Pada Karyawan PT "X" di Bandung Dalam Rangka Resilience at Work*. Magister Psikologi Universitas Kristen Maranatha. Bandung.
- Paskarita, F. K. (2016). Tesis: *Pengaruh Pelatihan Hardiness Untuk Menurunkan Burnout Pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit "X" di Kota Bandung*. Magister Psikologi Universitas Kristen Maranatha. Bandung.

- Pratiknyo, K. R. (2017). Tesis: *Pelatihan Self-Efficacy Diet Kalori Untuk Meningkatkan Intensi Diet Kalori Pada Pasien Diabetes Melitus Tipe II Di Puskesmas "X" Bandung*.Raharjo, W. (2013). *Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy Terhadap Stress Kerja (Studi Pada Perawat RSUD DR. Soerrajdi Tirtonegoro Klaten)*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Rahma, S. (2015). Skripsi: *Hubungan Antara Parenting Self-Efficacy Dan Hardiness Pada Ibu Tunggal Bekerja Yang Memiliki Anak-Anak Madya*. Melalui: <https://lib.ui.ac.id> [26 Juli 2019]
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale Measure in Health Psychology: A User's Portfolio Causal and Control Beliefs* (pp. 35-37). Windsor: NFER-NELSON.
- Silberman, M. (2007). *The Handbook of Experiential Learning*. New Jersey: John Wiley & Sons.Inc.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Utami, C., & Helmi, A. (2017). Jurnal: *Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis*. Melalui <https://www.researchgate.net/publication> [26 Juli 2019]