

Eksplorasi *Self-Efficacy* pada Kader Surabaya Hebat di Kelurahan X: Studi Deskriptif Kualitatif

Tita Amelia Ayudistya¹, Umi Anugerah Izzati²

^{1,2} *Psychology Study Program, State University of Surabaya, Surabaya, Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *self-efficacy* dalam meningkatkan keyakinan diri dan efektivitas kerja para Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X. Penelitian ini berangkat dari pertanyaan utama, yaitu mengapa *self-efficacy* dianggap penting dalam konteks pelaksanaan program Kader Surabaya Hebat (KSH). Fenomena perbedaan tingkat kepercayaan diri antar kader menjadi dasar perlunya penelitian ini. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah lima anggota kader aktif KSH yang telah bertugas minimal satu tahun dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman (1994) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* kader terbentuk melalui pengalaman keberhasilan, refleksi terhadap kegagalan, serta dukungan sosial dari rekan dan masyarakat sekitar. Penguatan *self-efficacy* melalui pelatihan berbasis pengalaman dan dukungan sosial diharapkan dapat menciptakan kader yang lebih mandiri, adaptif, dan berdaya dalam jangka panjang sehingga mendukung keberlanjutan program Kader Surabaya Hebat (KSH).

Kata Kunci: *self-efficacy*, dukungan sosial, kader surabaya hebat, deskriptif kualitatif.

Abstract

This study aims to explore the role of self-efficacy in increasing the self-confidence and work effectiveness of the Kader Surabaya Hebat (KSH) in Kelurahan X. This study starts from the main question, namely why is self-efficacy considered important in the context of the implementation of the Kader Surabaya Hebat (KSH) program. The phenomenon of differences in self-confidence levels among cadres is the basis for the need for this study. The study used a qualitative descriptive approach with data collection techniques through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. The research informants numbered five active KSH cadres who had served for at least one year and were selected using a purposive sampling technique. Data analysis was carried out using the interactive model of Miles and Huberman (1994) which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that cadre self-efficacy is formed through experiences of success, reflection on failure, and social support from colleagues and the surrounding community. Strengthening self-efficacy through experience-based training and social support is expected to create cadres who are more independent, adaptive, and empowered in the long term, thereby supporting the sustainability of the Kader Surabaya Hebat (KSH) program.

Keywords: *self-efficacy, social support, kader surabaya hebat, qualitative descriptive.*

✉ Corresponding author :

Email Address : tita.22006@mhs.unesa.ac.id

PENDAHULUAN

Kader Surabaya Hebat (KSH) merupakan bagian penting dari strategi Pemerintah Kota Surabaya dalam mewujudkan masyarakat yang mandiri, sehat, dan sejahtera melalui kegiatan pemberdayaan sosial. Program ini dibentuk sebagai bentuk nyata partisipasi masyarakat dalam mendukung pembangunan di tingkat kelurahan. Kader berfungsi sebagai garda terdepan pelaksanaan program, mereka hadir langsung di tengah masyarakat untuk membantu penyuluhan, pelayanan sosial, hingga pelaporan data yang berkaitan dengan kesejahteraan warga. Peran mereka bukan sekadar membantu teknis pelaksanaan, tetapi juga menjadi penggerak sosial yang menumbuhkan kepedulian dan gotong royong di masyarakat. Keberadaan para kader ini memperlihatkan wujud nyata dari konsep *citizen participation*, di mana masyarakat tidak hanya menjadi penerima manfaat kebijakan, tetapi turut berperan aktif dalam pelaksanaannya (Dulkiah, 2023).

Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik psikologis kader sering memengaruhi kinerja mereka. Perbedaan ini tidak hanya terlihat dari tingkat semangat dan motivasi kerja, tetapi juga dari cara masing-masing kader memahami tanggung jawab serta menyesuaikan diri dengan situasi di lapangan. Sebagian kader menunjukkan semangat tinggi dan tanggung jawab besar, sementara sebagian lainnya tampak ragu, kurang percaya diri, atau mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya peran faktor psikologis yang berpengaruh, salah satunya adalah *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Kader dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki sikap optimis, lebih cepat beradaptasi terhadap tantangan, serta mampu mempertahankan motivasi dalam jangka panjang, sementara kader dengan *self-efficacy* rendah lebih mudah mengalami tekanan emosional, kehilangan semangat, dan kurang mampu mengelola tugasnya secara efektif (Oe, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan efikasi diri tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga menjadi aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan efikasi diri dalam manajemen SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, pengalaman langsung, *feedback*, dan lingkungan kerja yang mendukung (Arsita, 2025). Dengan demikian, *self-efficacy* yang kuat memungkinkan seseorang merasa yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tugas dan tantangan organisasi, sehingga berkontribusi pada meningkatnya komitmen dan kinerja yang lebih baik dalam lingkungan kerja (Cayupe, 2023).

Self-efficacy memiliki makna mendalam dalam konteks pekerjaan sosial, terutama pada kader yang berhadapan langsung dengan berbagai dinamika masyarakat. Tugas yang dijalankan kader sering kali tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga emosional karena melibatkan interaksi dengan warga dari latar belakang sosial yang beragam. Dalam menghadapi kondisi seperti ini, kemampuan untuk mempertahankan keyakinan diri menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan seorang kader. Urgensi penelitian ini semakin tinggi mengingat dinamika sosial masyarakat yang terus berkembang, tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, serta meningkatnya kebutuhan akan kader yang tangguh secara psikologis dalam menghadapi berbagai perubahan di tingkat komunitas. Oleh karena

itu, kader dituntut untuk memiliki rasa percaya diri tinggi agar mampu mengambil keputusan, berkomunikasi dengan baik, dan menyesuaikan strategi kerja sesuai dengan situasi yang dihadapi di lapangan. Di sisi lain, tekanan pekerjaan, kurangnya penghargaan, serta keterbatasan sumber daya dapat menjadi tantangan yang menurunkan motivasi dan rasa percaya diri kader. Bandura (1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana individu berpikir, merasakan, dan bertindak saat menghadapi situasi sulit. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Oe (2023) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan signifikan dalam mempertahankan partisipasi sosial dan ketahanan psikologis individu dalam konteks kerja berbasis komunitas. Oleh karena itu, memahami bagaimana *self-efficacy* terbentuk dan dipelihara menjadi hal yang krusial untuk memastikan

keberlanjutan program sosial di masyarakat.. *Self-efficacy* berperan sebagai sumber motivasi internal yang membantu individu mengatasi hambatan kerja dan tetap bertahan dalam lingkungan yang menuntut ketahanan psikologis tinggi (Sutianingsih, 2024).

Self-efficacy terbentuk melalui tiga dimensi utama, yaitu *level (magnitude)*, *generality*, dan *strength*. Dimensi *level (magnitude)* mencerminkan seberapa sulit tugas yang diyakini individu mampu diselesaikan, *generality* menggambarkan luasnya penerapan keyakinan diri dalam berbagai situasi, sedangkan *strength* menunjukkan seberapa kuat keyakinan seseorang

terhadap kemampuannya, bahkan ketika menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Dalam pelaksanaan tugas Kader Surabaya Hebat (KSH), ketiga dimensi ini tampak jelas. Misalnya, kader yang memiliki *level (magnitude)* tinggi mampu menghadapi tugas berat seperti pendataan warga ibu hamil rentan dan balita *stunting* dengan sistem digital, sedangkan

generality tampak saat mereka mampu berpindah peran dari kegiatan kesehatan ke bidang pendidikan keluarga. Sementara *strength* terlihat ketika kader tetap bersemangat meskipun mendapat kritik atau mengalami kegagalan di lapangan. Kader dengan ketiga dimensi tersebut cenderung memiliki ketahanan mental yang lebih kuat dan mampu mempertahankan konsistensi kerja meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas atau hambatan komunikasi di lingkungan sosial. *Self-efficacy* menjadi faktor penting yang membentuk kepercayaan diri individu dalam melaksanakan tanggung jawab organisasional (Wulandaru, 2025).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X menghadapi tantangan psikologis yang memengaruhi semangat kerjanya. Beberapa kader mengaku kehilangan motivasi setelah merasa tidak mampu menyeimbangkan antara tugas kader dan pekerjaan rumah tangga. Ada pula yang merasa ragu karena kurang menguasai teknologi dalam pelaporan kegiatan. Sebaliknya, kader lain justru merasa semakin percaya diri karena sering mendapat kepercayaan dari koordinator atau masyarakat. Faktor-faktor seperti dukungan sosial, pengalaman keberhasilan, dan penghargaan dari lingkungan terbukti memainkan peran penting dalam membentuk *self-*

efficacy. Hal ini sesuai dengan teori Bandura (1997) yang menyebutkan bahwa pengalaman keberhasilan merupakan sumber utama penguatan *self-efficacy* seseorang. Dalam konteks ini, kader yang pernah merasakan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya akan memiliki kepercayaan diri lebih tinggi untuk menghadapi tantangan berikutnya. Pengalaman positif dan dukungan lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat *self-efficacy*, sehingga individu lebih siap menghadapi tekanan dan tuntutan tugas. (Zulkarnain, 2024).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif, memiliki tanggung jawab sosial yang kuat, dan mampu

menjadi sumber motivasi bagi rekan kerja (Sutianingsih, 2024). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di lapangan yang menunjukkan bahwa kader dengan *self-efficacy* tinggi berupaya mencari solusi ketika menghadapi kendala, aktif memberikan masukan, serta menjadi contoh bagi rekan-rekan kader lainnya. Keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas dapat menularkan semangat positif bagi kader lain dan meningkatkan efektivitas program secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan *self-efficacy* menjadi salah satu aspek penting dalam pembinaan kader. Program pelatihan yang dirancang oleh kelurahan

hendaknya tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga mencakup pelatihan motivasi dan pengembangan diri agar kader lebih percaya pada kemampuannya. Dengan demikian, *self-efficacy* bukan hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga pada keberlanjutan program sosial secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus untuk mengeksplorasi bagaimana *self-efficacy* terbentuk, berkembang, dan dipertahankan oleh Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis kader dalam menjalankan peran sosialnya. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak pemerintah kota, kelurahan, maupun masyarakat dalam merancang strategi pembinaan yang lebih efektif berbasis penguatan *self-efficacy*. Secara akademis, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya

kajian empiris di bidang psikologi sosial dan organisasi, khususnya mengenai bagaimana *self-*

efficacy berperan dalam mendukung tanggung jawab sosial yang kuat dan kinerja individu di lingkungan sosial berbasis komunitas seperti Kader Surabaya Hebat (KSH). Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana *self-efficacy* terbentuk, berkembang, dan dipertahankan oleh Kader Surabaya Hebat (KSH) dalam menjalankan peran sosialnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses pembentukan, perkembangan, serta upaya kader dalam mempertahankan *self-efficacy* sebagai faktor yang mendukung keberhasilan pelaksanaan program sosial di tingkat masyarakat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan menyeluruh mengenai bagaimana efikasi diri terbentuk, berkembang, serta dipertahankan oleh Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X. Pendekatan ini mengacu pada metode kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman (1992) yang menekankan proses analisis data secara interaktif (Qolbia, 2025). Pendekatan ini digunakan karena fenomena yang dikaji meliputi proses psikologis dan sosial kader seperti cara mereka memaknai peran, menghadapi tekanan sosial, dan membangun rasa percaya diri yang lebih tepat dipahami melalui eksplorasi naratif daripada pengukuran kuantitatif. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat memahami fenomena yang terjadi dari sudut pandang subjek penelitian, bukan sekadar melihatnya dari data statistik. Penelitian ini berupaya menggali bagaimana keyakinan diri kader terbentuk melalui pengalaman, interaksi sosial, serta tantangan yang mereka hadapi dalam pelaksanaan tugas. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menafsirkan makna yang terkandung dalam pengalaman kader secara mendalam, bukan hanya menjelaskan sebab-akibat secara umum. Metode deskriptif kualitatif sangat sesuai digunakan ketika peneliti ingin memahami manusia secara kontekstual dan kompleks melalui narasi yang dihasilkan dari data lapangan (Elmusharaf, 2023).

Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan X, salah satu wilayah di Kota Surabaya yang menjadi lokasi pelaksanaan program Kader Surabaya Hebat (KSH), dilakukan pada bulan September 2025.. Lokasi ini dipilih secara sengaja (*purposive*) dengan beberapa pertimbangan, antara lain karena memiliki jumlah kader aktif yang cukup banyak dan

beragam, karakteristik sosial masyarakat yang memiliki berbagai latar belakang dengan tingkat partisipasi sosial tinggi, serta adanya variasi tingkat keyakinan diri antar kader dalam menjalankan tugas. Pemilihan lokasi penelitian ini tidak hanya didasarkan pada pertimbangan administratif, tetapi juga kontekstual, yaitu pada kondisi sosial dan interaksi masyarakat yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang kaya dan bermakna. Kelurahan X dinilai representatif untuk menggambarkan dinamika psikologis kader dalam menjalankan peran sosialnya karena aktivitas sosial yang padat, hubungan yang erat antar kader, dan dukungan yang baik dari pihak kelurahan. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan lokasi sebaiknya mempertimbangkan konteks sosial, kondisi lapangan, serta keterlibatan personal peneliti agar dapat menghasilkan data yang mendalam dan reflektif (BOTH, 2025).

Subjek penelitian adalah Kader Surabaya Hebat (KSH) aktif yang telah bertugas minimal satu tahun dan secara konsisten terlibat dalam berbagai kegiatan di kelurahan. Adapun jumlah kader aktif di Kelurahan X tercatat sebanyak 35 orang, dengan komposisi yang beragam dari tahap usia, latar belakang pendidikan, dan bidang kegiatan sosial. Jumlah tersebut dinilai cukup representatif untuk menggambarkan dinamika psikologis kader dalam pelaksanaan program karena mencerminkan variasi karakteristik individu dan pengalaman kerja di lapangan. Pemilihan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan informan berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini dianggap tepat karena penelitian ini tidak berfokus pada jumlah responden yang besar, melainkan pada kedalaman informasi yang diperoleh dari informan yang relevan. Kriteria utama informan mencakup pengalaman kerja, kemampuan reflektif terhadap peran yang dijalankan, serta keterbukaan dalam menceritakan pengalaman pribadi. *Purposive sampling* efektif digunakan dalam penelitian kualitatif karena memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memilih individu yang benar-benar memahami fenomena yang diteliti, sehingga hasil yang diperoleh lebih valid dan kontekstual (Ahmad, 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam (*in depth interview*), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan sebanyak dua hingga tiga kali dengan waktu 30-45 menit kepada setiap partisipan, tergantung pada kelengkapan informasi dan kebutuhan klarifikasi data. Secara keseluruhan terdapat delapan kader yang diwawancarai, masing-masing mewakili bidang kegiatan sosial yang berbeda-beda, seperti kesehatan, lingkungan, dan pemberdayaan keluarga. Pedoman wawancara disusun secara semi-terstruktur agar memungkinkan peneliti menggali informasi yang mendalam namun tetap fokus pada tema penelitian. Beberapa contoh pertanyaan yang digunakan antara lain: "Bagaimana pengalaman Ibu/Bapak dalam menjalankan tugas sebagai Kader Surabaya Hebat (KSH)?", "Apa yang membuat Ibu/Bapak merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan di lapangan?", dan "Dukungan seperti apa yang paling membantu Ibu/Bapak dalam menjaga semangat menjalankan tugas sosial?". Selain wawancara, observasi partisipatif dilakukan dengan mengikuti langsung kegiatan kader seperti posyandu, penyuluhan kesehatan, dan pendataan warga selama periode penelitian berlangsung. Dokumentasi meliputi catatan kegiatan, foto lapangan, serta laporan resmi kader yang berkaitan dengan pelaksanaan program di kelurahan. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman pribadi kader terkait pembentukan dan penguatan *self-efficacy* dalam pelaksanaan tugas. Peneliti menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur agar pembicaraan tetap fokus namun tetap memungkinkan munculnya informasi baru yang

relevan. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan setiap informan untuk membangun kedekatan emosional dan menciptakan suasana yang nyaman. Observasi partisipatif dilakukan dengan cara peneliti turut hadir dalam beberapa kegiatan kader, seperti posyandu, sosialisasi kesehatan, dan pelatihan masyarakat. Melalui observasi,

peneliti dapat melihat langsung perilaku kader yang mencerminkan kepercayaan diri dan inisiatif mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, dokumentasi dilakukan terhadap laporan kegiatan, foto dokumentasi, dan data administratif yang mendukung analisis penelitian. Penggunaan berbagai teknik pengumpulan data akan memperkuat validitas temuan penelitian karena menghasilkan perspektif yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang dikaji (Ruslin, 2022).

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap untuk memastikan hasil yang akurat dan mendalam. Tahap pertama adalah observasi pendahuluan yang bertujuan untuk memahami konteks sosial serta lingkungan kerja Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X. Observasi ini membantu peneliti mengenali pola interaksi antar kader dan aktivitas sosial yang mereka jalankan. Tahap berikutnya adalah wawancara mendalam (*in depth interview*) secara semi-terstruktur, yang dilakukan di lokasi seperti balai RW dan kantor kelurahan dengan durasi antara 30-45 menit untuk setiap partisipan. Setiap partisipan diwawancarai sebanyak dua hingga tiga kali untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam. Selama wawancara, peneliti menggunakan alat perekam dan mencatat ekspresi serta respon informan secara alami tanpa mengganggu aktivitas mereka. Setelah itu, peneliti mengumpulkan dokumen pendukung berupa laporan kegiatan, foto lapangan, serta administrasi data kader guna memperkuat hasil temuan. Dalam seluruh proses pengumpulan data, peneliti menekankan penerapan prinsip etika penelitian kualitatif, antara lain melalui pemberian *informed consent* kepada setiap informan, menjaga kerahasiaan identitas, dan memastikan partisipasi dilakukan secara sukarela. Penerapan etika ini dimaksudkan untuk membangun kepercayaan antara peneliti dan partisipan sehingga data yang diperoleh bersifat autentik serta menggambarkan pengalaman nyata kader di lapangan. Prinsip *informed consent*, *confidentiality*, dan *anonymity* merupakan dasar penting dalam menjaga integritas serta kepercayaan antara peneliti dan partisipan dalam penelitian kualitatif (Rahman, 2025).

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, 1994). Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan memfokuskan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, terutama yang berkaitan dengan proses pembentukan *self-efficacy*. Pada tahap penyajian data, hasil wawancara dan observasi disusun dalam bentuk narasi tematik yang menggambarkan pola perilaku dan pandangan kader. Selanjutnya, pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti mengidentifikasi makna di balik data yang telah dikumpulkan dan memverifikasi kesimpulan sementara dengan membandingkan antar sumber data. Analisis dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data agar peneliti dapat menyesuaikan fokus ketika menemukan informasi baru yang penting. Model analisis Miles dan Huberman efektif untuk digunakan dalam penelitian kualitatif karena menekankan hubungan interaktif antara data dan interpretasi peneliti secara berkesinambungan (Maher, 2025).

Guna memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan empat kriteria *trustworthiness*, yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. *Credibility* dijaga melalui triangulasi sumber data, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. *Transferability* dicapai dengan memberikan deskripsi konteks penelitian yang detail agar hasil penelitian dapat diterapkan pada konteks serupa. *Dependability* dilakukan dengan menyusun catatan lapangan secara sistematis untuk menjamin konsistensi data, sedangkan *confirmability* dijaga dengan memastikan hasil penelitian didasarkan pada data faktual, bukan asumsi subjektif peneliti. Peneliti juga melibatkan pembimbing akademik dalam proses validasi temuan agar hasil interpretasi dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penerapan prinsip *trustworthiness* tidak hanya meningkatkan kredibilitas penelitian kualitatif, tetapi juga menjamin integritas data dan kejujuran ilmiah dalam proses analisis (Haq, 2023).

Dengan metodologi yang terencana ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika psikologis Kader Surabaya Hebat (KSH)

dalam menjalankan peran sosialnya. Pendekatan kualitatif memberi ruang bagi peneliti untuk melihat *self-efficacy* sebagai fenomena yang terbentuk melalui pengalaman hidup, bukan sekadar kemampuan individu secara teknis. Setiap pengalaman kader dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor internal seperti keyakinan diri dan faktor eksternal seperti dukungan sosial, apresiasi, dan pengalaman keberhasilan. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini tidak hanya diharapkan memberikan gambaran tentang tingkat *self-efficacy* kader, tetapi juga menjelaskan bagaimana faktor-faktor psikologis dan sosial berperan dalam memperkuat keyakinan mereka untuk terus berkontribusi dalam program Kader Surabaya Hebat (KSH).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembentukan Kader Efikasi Diri Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X

- Temuan utama

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa efikasi diri Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X terbentuk melalui proses yang panjang dan berlapis. Proses ini melibatkan pengalaman pribadi kader saat menjalankan tugas di lapangan, dukungan sosial dari rekan dan lingkungan kerja, serta refleksi terhadap keberhasilan dan kegagalan yang pernah mereka alami. Sebagian besar kader menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan, seperti keterbatasan sarana kegiatan, resistensi warga, dan beban administrasi yang cukup berat.

Namun, ditemukan adanya variasi tingkat efikasi diri antar kader. Kader yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dan sering mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan keyakinan diri yang lebih kuat, sedangkan kader baru masih berada pada tahap adaptasi terhadap tuntutan dan dinamika lapangan. Interpretasi Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri kader tidak bersifat statis, melainkan terbentuk melalui proses belajar sosial yang berkelanjutan. Faktor pengalaman dan dukungan sosial menjadi kunci pembeda antara kader yang percaya diri dan yang masih ragu terhadap kemampuannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri berkembang melalui pengalaman keberhasilan, pembelajaran sosial, dan penguatan positif seperti yang dikutip dari data wawancara salah satu kader yang menyatakan "Dulu waktu pertama kali jadi kader, saya sering bingung harus mulai dari mana, apalagi kalau harus bicara di depan warga. Tapi setelah beberapa tahun, saya jadi terbiasa dan sekarang malah sering diminta membantu kader baru kalau ada kegiatan," (Kader A, wawancara, 30 September 2025). Dengan demikian, efikasi diri yang kuat mendorong individu untuk lebih gigih dan produktif dalam menyelesaikan tugas, bahkan di bawah tekanan pekerjaan yang tinggi (Wahyuni, 2023).

2. Dimensi Tingkat (Magnitude) dalam Self-Efficacy Kader

Pada dimensi *level (magnitude)*, kader dengan tingkat *self-efficacy* tinggi menunjukkan keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang kompleks, seperti pendataan warga ibu hamil rentan dan balita *stunting* menggunakan sistem digital, memberikan edukasi kesehatan, hingga mengoordinasikan kegiatan sosial di wilayahnya. Mereka tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan, melainkan mencari strategi alternatif agar kegiatan tetap berjalan. "Kalau sistem pelaporannya error, saya coba dulu cari cara lain, misalnya pakai catatan manual supaya data tetap terkumpul. Nanti setelah sistemnya bisa, baru saya masukan lagi," (Kader A, wawancara, 30 September 2025). Hal ini tampak dari kemampuan kader dalam mengatur waktu, beradaptasi dengan perubahan kebijakan, dan memanfaatkan teknologi untuk pelaporan kegiatan. Di sisi lain, kader dengan *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas yang dianggap sulit dan lebih sering menunggu arahan dari koordinator. "Kalau ada warga yang menolak mengikuti program, saya bingung mau ngomong apa, biasanya jadi saya minta bantuan teman yang lebih berani bicara,"

(Kader B, wawancara, 30 September 2025). Mereka merasa kurang percaya diri saat menghadapi warga yang menolak program atau ketika bekerja di luar bidang yang biasa mereka tangani. Perbandingan ini menunjukkan bahwa tingkat dalam efikasi diri sangat menentukan sejauh mana individu berani mengambil tanggung jawab dan menghadapi kompleksitas tugas. Kader dengan efikasi diri tinggi menunjukkan pola perilaku mandiri dan aktif dalam memecahkan masalah, sedangkan kader dengan efikasi diri rendah cenderung pasif dan bergantung pada pihak lain. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutianingsih, 2024) bahwa individu dengan tingkat self- efficacy yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mengambil keputusan dan bertindak lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *level* dalam *self-efficacy* sangat menentukan sejauh mana individu berani mengambil tanggung jawab terhadap tugas yang dihadapi.

3. Dimensi Generalitas: Fleksibilitas dan Adaptabilitas Kader

Pada dimensi *generality*, kader dengan *self-efficacy* tinggi mampu menerapkan keyakinan diri mereka di berbagai bidang kegiatan sosial. Kader yang semula aktif di bidang kesehatan, misalnya, dapat beradaptasi dan berkontribusi dalam program pemberdayaan ekonomi keluarga atau pendidikan anak usia dini. Pengalaman lintas bidang membuat mereka lebih fleksibel, percaya diri, dan terbuka terhadap tantangan baru. Sebaliknya, kader dengan *self-efficacy* rendah cenderung merasa terbebani ketika diminta berpartisipasi di luar bidang yang sudah dikuasai. Temuan ini menunjukkan bahwa *generality* tidak hanya berkaitan dengan luasnya kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai konteks kerja. Dengan demikian, *self-efficacy* yang bersifat general berperan.

4. Dimensi Kekuatan : Keteguhan Keyakinan Diri di Tengah Hambatan

Dimensi terakhir, yaitu *strength*, berkaitan dengan keteguhan keyakinan kader dalam mempertahankan rasa percaya diri meskipun menghadapi kegagalan atau hambatan. Beberapa kader mengaku pernah mengalami situasi ketika kegiatan yang dirancang tidak mendapat sambutan dari masyarakat atau mengalami kendala teknis di lapangan. "Waktu itu kami buat kegiatan sosialisasi, tapi warga yang datang cuma sedikit. Awalnya saya kecewa, tapi setelah dievaluasi, ternyata waktunya bentrok dengan acara RT lain. Akhirnya kami ubah jadwal dan undang lagi, baru banyak yang hadir," (Kader B, wawancara, 30 September 2025). Kutipan ini menunjukkan bahwa meskipun mengalami kegagalan awal, kader tetap berusaha memperbaiki pendekatan di kegiatan berikutnya. Sikap pantang menyerah tersebut diperkuat oleh dukungan moral dari rekan sesama kader dan apresiasi dari pihak kelurahan. Kader yang memiliki hubungan sosial yang kuat cenderung lebih mudah bangkit dari kegagalan karena merasa tidak sendirian dalam menghadapi masalah. Sebaliknya, kader yang kurang mendapat dukungan sosial lebih mudah kehilangan semangat. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam memperkuat *self-efficacy* individu melalui peningkatan rasa aman, motivasi, dan semangat kebersamaan di lingkungan kerja (Zulkarnain, 2024).

5. Pengalaman Kerja dan Refleksi sebagai Sumber Pembelajaran Sosial

Selain itu, Pengalaman kerja yang positif terbukti memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kepercayaan diri dan ketahanan psikologis Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader yang memiliki pengalaman berhasil dalam menjalankan kegiatan, seperti keberhasilan menggerakkan partisipasi warga atau menyelesaikan laporan tepat waktu, cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya. Sebaliknya, kader yang sering mengalami hambatan atau kurang mendapat dukungan sosial menunjukkan *self-efficacy* yang lebih rendah dan mudah merasa ragu dalam mengambil keputusan. Proses refleksi terhadap pengalaman kerja menjadi salah satu kunci utama dalam membangun ketahanan psikologis kader karena memungkinkan mereka belajar dari keberhasilan maupun kegagalan. Hal ini

menunjukkan bahwa *self-efficacy*

bukanlah sifat bawaan, melainkan hasil dari proses belajar sosial yang berkelanjutan. *Self-efficacy* dan lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri serta ketahanan individu terhadap tekanan dalam melaksanakan tugas organisasi (Ambarita, 2021).

6. Peran Dukungan Sosial dalam Penguatan Self-Efficacy

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui kerangka teori kognitif sosial Bandura (1997), yang menekankan bahwa keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan mempengaruhi cara berpikir, motivasi, dan perilakunya. Dalam konteks Kader Surabaya Hebat (KSH), *self-efficacy* terbentuk tidak hanya melalui kemampuan teknis, tetapi juga dari pengalaman langsung di lapangan, interaksi sosial, serta dukungan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dwifani (2023) yang menemukan bahwa *self-efficacy*, ketahanan, dan pola pikir digital berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja penerima beasiswa Bank Indonesia di era industri 4.0, menunjukkan bahwa keyakinan diri menjadi faktor dalam penting membangun ketahanan dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan kerja. Kesamaan ini juga tampak pada penelitian Qolbia (2025) yang menunjukkan bahwa efisiensi kerja karyawan dalam penggunaan teknologi *e-commerce* sangat dipengaruhi oleh pengalaman langsung dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Namun, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan perluasan penerapan teori Bandura (1997) ke konteks sosial kemasyarakatan, di mana *self-ability* kader tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kinerja kerja, tetapi juga membentuk perilaku proaktif dan tanggung jawab sosial melalui proses pembelajaran sosial serta dukungan budaya kerja yang saling menghargai.

Strategi pembinaan yang efektif tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga pengalaman langsung dalam melaksanakan tugas dan dukungan sosial dari lingkungan kerja. Kader yang diberi kesempatan untuk menjalankan kegiatan secara mandiri, kemudian mendapat umpan balik positif serta dorongan dari rekan maupun koordinator, menunjukkan peningkatan kepercayaan diri yang nyata dan kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan di lapangan. Dukungan sosial yang terasa baik dalam bentuk apresiasi, pembicaraan reflektif setelah kegiatan, ataupun mentoring antar kader turut menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk pengembangan keyakinan diri. Dukungan sosial di lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan *self-efficacy* individu dalam konteks pelayanan publik di Jepang, sehingga semakin memperkuat bukti bahwa pengalaman langsung dan konteks sosial yang suportif merupakan komponen penting dalam membangun keyakinan diri (Watanabe, 2025). Dukungan sosial memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat *self-efficacy* Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader yang mendapatkan dukungan sosial dari rekan, masyarakat, dan koordinator program cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dukungan tersebut tidak hanya berupa bantuan teknis, tetapi juga berupa dorongan moral, apresiasi, serta pengakuan atas usaha yang telah dilakukan. Rasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sosial memberikan rasa aman bagi kader untuk belajar dari pengalaman dan mengembangkan kemampuan dirinya. Sebaliknya, kader yang merasa kurang mendapatkan dukungan sosial menunjukkan kecenderungan menurun dalam keyakinan diri dan partisipasi. Dukungan sosial yang kuat mampu meningkatkan *self-efficacy* dan ketahanan individu karena memberikan rasa aman, diterima, dan dihargai oleh lingkungan sosialnya (Mirchandani, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *self-*

efficacy memiliki peran penting dalam membentuk keyakinan diri, semangat, serta ketahanan psikologis Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan X dalam menjalankan peran sosialnya. *Self-efficacy* kader tidak muncul secara instan, melainkan terbentuk melalui pengalaman keberhasilan, refleksi terhadap kegagalan, serta dukungan sosial dari lingkungan kerja dan masyarakat. Kader yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi menunjukkan kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan dengan sikap positif, mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan, dan tetap berkomitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya. Sebaliknya, kader dengan *self-efficacy* rendah

komunitas. Kader yang percaya pada kemampuan dirinya akan lebih mudah menyesuaikan diri, bekerja secara kolaboratif, dan menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah kota dan pihak kelurahan agar lebih fokus dalam mengembangkan pelatihan berbasis psikologis, bukan hanya teknis. Program seperti pelatihan kepemimpinan kader, refleksi pengalaman lapangan, dan kelompok diskusi antar kader dapat menjadi sarana penguatan *self-efficacy* secara berkelanjutan. Pelatihan yang berbasis refleksi dan pengalaman sosial memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan *self-efficacy* individu karena memungkinkan peserta belajar dari pengalaman langsung serta memahami nilai sosial dari perannya (Suchland, 2021).

Referensi :

- Ahmad, M., & Wilkins, S. (2025). Purposive sampling in qualitative research: A framework for the entire journey. *Quality & Quantity*, 59(2), 1461-1479.
- Ambarita, P. R. L., & Hanafi, A. (2021). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(1), 263-280.
- Arsita, N. C., & Sholahuddin, M. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Program Mentoring Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Asisten Dosen Ums). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(1), 93-108.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- BOTH, M. A. (2025). Site selection in multi-sited research: the practical and the personal. *Qualitative and multi-method research*, 23, 36-44.
- Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1066321.
- Dulkiah, M., Simon, J. C., Widoyo, H., Brontowiyono, W., Ruhana, F., & Sacipto, R. (2023). Community Participation Forms in Indonesian Villages to Support the Sustainable Development Goals Program. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(11), e2061-e2061.
- Dwifani, D., & Hendarman, AF (2023). Hubungan antara Efikasi Diri, Pola Pikir Digital, Resiliensi terhadap Kesiapan Kerja pada Kasus Industri 4.0: Penerima Beasiswa Bank Indonesia di Jawa Barat. *SEIKO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 6 (1), 786-797.
- Elmusharaf, K. (2023). *Qualitative sampling techniques: Training course in research methodology, research protocol development, and scientific writing*. Geneva Foundation for Medical Education and Research (GFMER), University of Birmingham Dubai.
- Haq, Z. U., Rasheed, R., Rashid, A., & Akhter, S. (2023). Criteria for assessing and ensuring the trustworthiness in qualitative research. *International Journal of Business Reflections*, 4(2).

- Maher, A. J. (2025). *Rigour in interpretive qualitative research in education: Ideas to think with*. *British Educational Research Journal*, 51(5), 2099-2115.
- Miles, M. B. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks.
- Mirchandani, K. (2021). The relationship among social support, self-efficacy and resilience. *The International Journal of Indian Psychology*, 9(3), 1560-1576.
- Oe, N., & Tadaka, E. (2023). Pengembangan skala Efikasi Diri untuk Partisipasi Sosial (SOSA) untuk lansia yang tinggal di komunitas. *BMC Public Health*, 23 (1), 2294.
- Qolbia, K. A., Annisa, S. N., Shalihati, U., Aulia, S. F., & Danial, R. D. M. (2025). Analisis Teknologi E-Commerce dalam Meningkatkan Efisiensi Penjualan Digital pada Toko Amanda Brownies Cabang Kota Sukabumi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 252-264.
- Rahman, M. H. (2025). TEKNIK ANALISIS DATA KUALITATIF. *Metode Penelitian Kualitatif*, 84.
- Ruslin, R., Mashuri, S., Rasak, M. S. A., Alhabsyi, F., & Syam, H. (2022). Semi-structured Interview: A methodological reflection on the development of a qualitative research instrument in educational studies. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 12(1), 22-29.
- Suchland, C. E., & Carbonaro, S. A. (2021). Connecting High Impact Practices and Student Self- Efficacy: Social Cognitive Theory as a Window into Student Growth. *Intersection: A Journal at the Intersection of Assessment and Learning*, 2(2), n2.
- Sutianingsih, S., & Karina, S. R. (2024). The Role Of Self-Efficacy In The Influence Of Work Ethic And Total Work On Employee Loyalty. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 14(2), 333-344.
- Wahyuni, S., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan self-efficacy terhadap loyalitas karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 56-61.
- Watanabe, Y., Nakayama, M., Takemura, K., & Uchida, Y. (2025). AI feedback and workplace social support in enhancing occupational self-efficacy: a randomized controlled trial
- Wulandaru, D. R., Ningtiyas, S. R., & Nasrulloh, R. S. (2025). The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance Mediated by Employee Loyalty (Courtiers) in the Yogyakarta Palace. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(2), 365-376.
- Zulkarnain, C. A., Setyaningrum, R. P., & Wulandari, A. (2024). The Effect Of Transformational Leadership And Green Human Resources Management On Competitive Advantage Mediated By Self-Efficacy And Employee Loyalty. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 2689-2700.