

Gambaran Efikasi Diri Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Rumah Sakit di Kabupaten Sleman

Self-Efficacy of Emergency Department Nurses in Sleman Regency Hospitals

Eko Budi Santoso^{1,2}, Happy Indah Kusumawati^{3*}, Sutono³

¹Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada.

²Instalasi Gawat Darurat, Rumah Sakit Umum Pusat Dr Sardjito, Yogyakarta

³Departemen Keperawatan Dasar dan Emergensi, Program Studi Ilmu Keperawatan, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada

Submitted: 19 Mei 2025

Revised: 07 Juli 2025

Accepted: 18 November 2025

ABSTRACT

Background: Self-efficacy is crucial for emergency department nurses, as they must possess skills, make quick decisions, and consistently engage in critical thinking. Research related to self-efficacy of nurses working in emergency departments in Sleman Regency is limited.

Objective: To determine the self-efficacy of nurses working in the Emergency Department (ED) in Sleman Regency.

Methods: This study used a descriptive analytical method. The study was conducted in four hospitals, comprising one type A facility and three type B facilities, from September to October 2023. The sampling method used was total sampling, which included 122 ED nurses. Self-efficacy was assessed using the General Self-Efficacy (GSE) questionnaire. Univariate analysis, Mann-Whitney, and Kruskal-Wallis tests were used to analyze the data.

Results: A total of 57% of ED nurses had a median self-efficacy score of 31 or higher, indicating high self-efficacy. The majority of emergency nurses demonstrated high self-efficacy, especially for the strength component; however, low self-efficacy was found in the magnitude dimension. Comparative analysis showed no significant differences in nurses' self-efficacy across all respondent characteristic variables and work location.

Conclusion: The majority of emergency department nurses at Sleman Regency Hospital have high level of self-efficacy. The results of this study can be used to assess the efficacy and formulate policies to improve nurse self-efficacy.

Keywords: Emergency Separtment (ED); General Self-Efficacy (GSE); Nurse; Self-Efficacy.

INTISARI

Latar belakang: Efikasi diri sangat penting bagi perawat di ruang gawat darurat karena perawat harus memiliki kecakapan, membuat keputusan cepat, dan secara konsisten terlibat dalam pemikiran kritis. Efikasi diri perawat yang bekerja di ruang gawat darurat di Kabupaten Sleman belum banyak diketahui.

Tujuan: Untuk mengetahui efikasi diri perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Kabupaten Sleman.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis. Penelitian dilakukan di empat rumah sakit, yang terdiri dari satu RS tipe A dan tiga RS tipe B pada bulan September – Oktober 2023. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total *sampling*, yang mencakup 122 perawat IGD. Efikasi diri dinilai dengan kuesioner Efikasi Diri Umum (*General Self-Efficacy/GSE*) dan data dianalisis menggunakan analisis univariat dan uji beda dengan Mann Whitney dan Kruskal Wallis.

Hasil: Sebanyak 57% perawat instalasi gawat darurat memiliki skor efikasi diri median ≥ 31 yang artinya memiliki efikasi diri yang tinggi. Mayoritas perawat IGD memperlihatkan efikasi diri yang tinggi pada

dimensi kekuatan, tetapi mereka memperlihatkan efikasi diri yang rendah pada dimensi besaran. Pada uji beda, tidak didapatkan perbedaan yang signifikan pada efikasi diri perawat terhadap seluruh variabel karakteristik responden dan tempat bekerja.

Simpulan: Mayoritas perawat IGD pada rumah sakit di Kabupaten Sleman memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menilai efektivitas dan merumuskan kebijakan untuk meningkatkan efikasi diri perawat.

Kata kunci: Efikasi Diri; *General Self-Efficacy* (GSE); IGD; Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit (RS) adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh.¹ Masyarakat mendapatkan manfaat dari pelayanan tersebut, terutama pelayanan gawat darurat yang menawarkan perawatan awal atau lanjutan, guna menangani penyakit atau cedera dengan risiko yang mengancam jiwa.¹

Salah satu indikator keberhasilan penanganan kegawatdaruratan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, di antaranya perawat. Perawat IGD diharapkan mampu melaksanakan praktik keperawatan mulai dari triase, *primary survey*, *secondary survey*, tindakan definitif, dan pemindahan pasien.^{1,2}

Salah satu sikap yang perlu dimiliki perawat adalah efikasi diri. Menurut Bandura,³ efikasi diri merupakan evaluasi subjektif seseorang atas kapasitasnya sendiri untuk merencanakan dan memilih langkah yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan. Bandura menyebutkan adanya tiga dimensi efikasi diri, yaitu level (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan keumuman (*generality*).³ Semakin kuat efikasi diri yang dimiliki, maka seseorang cenderung memiliki kegigihan untuk menetapkan tujuan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut.^{4,5}

Penelitian Wildani di IGD tiga RS di Kabupaten Jember melaporkan sebanyak 76,8% perawat memiliki efikasi diri yang kuat setelah diukur menggunakan kuesioner *General Self-Efficacy* (GSE).⁶ Hal tersebut berhubungan dengan keyakinan perawat itu sendiri yang mampu menyelesaikan permasalahan apabila berupaya dengan baik.⁶ Efikasi diri yang tinggi mendorong perawat untuk memberikan perawatan sesuai standar kompetensi sehingga perawat bersikeras dan percaya diri akan keterampilan yang dimilikinya.⁷ Sebaliknya, penelitian lain mengenai efikasi diri pada kepala perawat melaporkan bahwa 82% kepala perawat memiliki efikasi diri rendah dan hanya 4% dengan efikasi diri tinggi.⁸ Lebih lanjut, menurut survei ditemukan bahwa 50% perawat tidak yakin tentang kemampuan mereka untuk memberikan perawatan laringektomi standar, sedangkan 19% responden tidak yakin tentang kemampuan mereka untuk melakukan perawatan trakeostomi dasar.⁸ Efikasi diri yang rendah dapat memengaruhi kapasitas perawat untuk bekerja dengan sukses dalam merawat pasien.⁸

Badan Pusat Statistik (BPS) DIY melaporkan bahwa Kabupaten Sleman memiliki jumlah RS terbanyak dari total lima kabupaten di Yogyakarta.⁹ Peneliti tertarik melakukan penelitian

di empat RS di Kabupaten Sleman karena sudah mewakili jumlah penduduk terbanyak dan jumlah RS tertinggi di Yogyakarta. Lokasi penelitian pertama, yaitu RSUP Dr. Sardjito yang merupakan RS kategori A yang juga berfungsi sebagai RS pendidikan dengan standar tertinggi untuk wilayah sekitar Yogyakarta dan area selatan Jawa Tengah.¹⁰ Tempat penelitian kedua adalah RSA UGM, sebuah RS tipe B yang juga merupakan RS Pendidikan.¹¹ RSUD Sleman menjadi tempat penelitian ketiga yang merupakan RS pendidikan kategori B.¹² Kemudian RS terakhir, yaitu RS PKU Muhammadiyah Gamping yang merupakan RS kelas B yang juga berstatus sebagai RS Pendidikan.¹³

Melalui studi pendahuluan yang telah dilakukan, peneliti melakukan observasi singkat selama bekerja di IGD RSUP Dr. Sardjito. Dari hasil observasi tersebut, ditemukan bahwa salah satu perawat yang baru lulus masih memerlukan pendampingan saat memulai pekerjaannya. Perawat tersebut tampak kurang percaya diri dalam memberikan asuhan keperawatan secara mandiri. Oleh karena itu, pengawasan dan bimbingan dari perawat senior sangat dibutuhkan untuk memastikan kualitas pelayanan keperawatan tetap terjaga.

Penelitian tentang gambaran efikasi diri pada perawat IGD belum pernah dilakukan di empat IGD RS di Kabupaten Sleman, yaitu RSUP Dr. Sardjito, RSA UGM, RSUD Sleman, dan RS PKU Muhammadiyah Gamping, yang mewakili seluruh RS di Sleman berdasarkan tipe (tipe A dan tipe B) dan kepemilikan RS (RS pemerintah dan swasta), dengan jumlah kunjungan antara 1.500-3.000 kunjungan pasien/bulan.

Dengan latar belakang fenomena yang telah dilaporkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gambaran efikasi diri perawat IGD RS di Kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran efikasi diri perawat yang bekerja di IGD RS di kabupaten Sleman; mengetahui dimensi efikasi diri perawat IGD, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*; serta mengetahui efikasi diri perawat IGD berdasarkan karakteristik demografi dan tempat bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan desain *cross sectional* dan variabel tunggal berupa efikasi diri perawat IGD. Populasi penelitian ini adalah semua perawat IGD yang bekerja RSUP Dr. Sardjito, RSA UGM, RSUD Sleman, dan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Penelitian ini menggunakan metode total *sampling* dengan jumlah 122 orang. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu perawat yang masih aktif bekerja di IGD; usia responden 17 - 60 tahun; pendidikan minimal D3 Keperawatan. Kriteria eksklusi yang digunakan, yaitu perawat yang cuti > tiga bulan; perawat yang sedang menempuh tugas belajar; dan menolak untuk berpartisipasi dalam survei.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *General Self-Efficacy* (GSE) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Novrianto et al.¹⁴ Kuesioner ini dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem pada tahun 1995 untuk mengukur *self-*

efficacy yang menyeluruh dalam berbagai situasi. Kuesioner ini memiliki sepuluh pernyataan yang menggambarkan ukuran, kekuatan, dan dimensi umum efikasi diri menurut teori Bandura.¹⁴ Kuesioner efikasi diri ini terdiri atas tiga dimensi, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*. Skor efikasi diri untuk perawat IGD dihitung menggunakan skala *Likert* dengan empat skala sebagai berikut: 1 = sangat tidak sesuai, 2 = tidak sesuai, 3 = cukup sesuai, dan 4 = sangat sesuai. Semakin tinggi skor, maka semakin percaya diri perawat IGD tersebut tentang kemampuan diri mereka.

Pengambilan data pada penelitian ini diawali proses pembuatan grup koordinasi dengan *person in charge* (PIC) empat RS melalui aplikasi WhatsApp. Melalui grup tersebut, peneliti menjelaskan mekanisme pengambilan data kepada masing-masing PIC RS untuk kemudian diteruskan kepada calon responden. Setelah itu, peneliti membagikan *link* Google Form yang berisi lembar persetujuan dan kuesioner GSE di grup koordinasi tersebut, untuk selanjutnya dibagikan oleh PIC kepada responden di empat RS. Pengisian kuesioner dilakukan oleh perawat IGD secara mandiri melalui Google Form. Peneliti juga melakukan sosialisasi penelitian secara langsung kepada responden di masing-masing RS melalui *meeting morning* pada saat operan jaga *shift* malam ke *shift* pagi.

Variabel efikasi diri dan karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tempat bekerja, tingkat pendidikan, jabatan perawat, status kepegawaian, jenjang perawat klinis (PK), lama bekerja, dan pelatihan yang diikuti. Semua data dianalisis menggunakan analisis univariat, yaitu distribusi frekuensi, persentase, median, dan *min-max* dengan memanfaatkan SPSS. Selain itu, peneliti juga melakukan uji beda untuk melihat perbedaan efikasi diri perawat pada setiap variabel karakteristik responden, menggunakan uji Mann Whitney dan Kruskal Wallis. Sebelumnya, peneliti melakukan uji normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov dan didapatkan hasil bahwa data tidak terdistribusi normal.

Perizinan etik untuk RSUP Dr. Sardjito dan RSA UGM dikeluarkan oleh Medical and Health Research Ethics Committee (MHREC) FK-KMK UGM dengan nomor KE/FK/0883/EC/2023 pada tanggal 29 Mei 2023. Perizinan etik untuk RSUD Sleman dikeluarkan oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan RSUD Sleman dengan nomor 180/4168 pada tanggal 7 Agustus 2023. Perizinan etik untuk RS PKU Muhammadiyah Gamping dikeluarkan oleh Komisi Etik Penelitian RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan nomor 133/KEP-PKU/0883/VII/2023 pada tanggal 7 Juli 2023.

HASIL

Pengumpulan data dilaksanakan pada 25 September 2023 sampai dengan 12 Oktober 2023. Data tersebut mencakup karakteristik responden dan persepsi terhadap efikasi diri perawat di IGD RSUP Dr. Sardjito, RSA UGM, RSUD Sleman, dan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat IGD RS di Sleman (n = 122)

Karakteristik Responden	Frekuensi	Percentase (%)	Median (Min-Max)
Jenis kelamin			
Laki-laki	56	45,9	
Perempuan	66	54,1	
Usia (tahun)			33 (20 – 57)
17-25	14	11,4	
26-35	74	60,7	
>36	34	27,9	
Pendidikan terakhir			
D3 Keperawatan	56	45,9	
S1 Keperawatan/Ners	64	52,5	
S2	2	1,6	
Lama bekerja di IGD			
< 6 tahun	54	44,3	
6-10 tahun	37	30,3	
>10 tahun	31	25,4	
Lama bekerja di rumah sakit			
< 6 tahun	46	37,7	
6-10 tahun	42	34,4	
>10 tahun	34	27,9	
Tempat bekerja			
Rumah sakit swasta	28	23,0	
Rumah sakit negeri (pemerintah)	94	77,0	
Status kepegawaian			
Magang/ kontrak/ honorer	39	31,9	
Non PNS/ pegawai tetap	34	27,9	
ASN/ PNS/ PPPK	49	40,2	
Jabatan perawat			
Magang/ perawat pelaksana (PA)	81	66,4	
Perawat primer/ ketua tim/ P3M/ PJ shift/ PJ jaga	33	2,0	
Kepala ruang dan pengelola	8	6,6	
Level perawat klinis (PK)			
Pra PK	12	9,8	
PK I	39	32,1	
PK II	43	35,2	
PK III	26	21,3	
PK IV	2	1,6	
Jumlah pelatihan yang diikuti			
1 pelatihan	54	44,3	
2 pelatihan	46	37,7	
3 pelatihan	13	10,6	
4 pelatihan	6	4,9	
5 pelatihan	3	2,5	

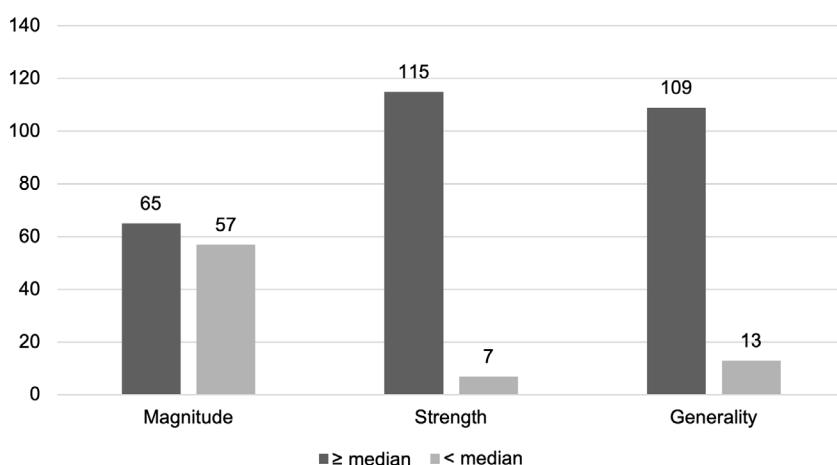
Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa lebih dari setengah responden berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar responden berasal dari kelompok rentang usia 26-35 tahun. Responden dalam penelitian ini, lebih dari setengahnya mempunyai pendidikan terakhir

pada jenjang Ners. Sebagian dari responden memiliki masa kerja sebagai perawat di IGD < 6 tahun. Sejumlah 46 orang (37,7%) memiliki masa kerja di RS < 6 tahun. Sebagian besar jabatan responden adalah perawat pelaksana sejumlah 81 orang (66,4%). Jenjang perawat klinis (PK) terbanyak dalam penelitian ini adalah PK II berjumlah 43 orang (35,2%). Responden dengan status kepegawaian ASN/PNS/PPPK sebanyak 49 orang (40,2%). Sebanyak 54 orang (44%) memiliki satu pelatihan yang diikuti, yaitu *Basic Trauma and Cardiac Life Support* (BTCLS).

Gambaran efikasi diri perawat IGD ditampilkan pada Tabel 2, sementara efikasi diri perawat IGD pada tiap dimensi ditunjukkan pada Gambar 1. Tabel 2 memperlihatkan bahwa sebanyak 68 perawat (55,7%) memiliki efikasi diri yang tinggi. Dari gambar 1 dilaporkan bahwa lebih banyak jumlah perawat yang memiliki nilai *magnitude*, *strength*, dan *generality* yang lebih tinggi (nilai *magnitude* ≥ 13 , *strength* ≥ 9 , dan *generality* ≥ 9) dibandingkan dengan yang memiliki nilai rendah (nilai *magnitude* < 13 , *strength* < 9 , dan *generality* < 9).

Tabel 2. Distribusi Rata-rata Efikasi Diri Secara Umum dan per Sub-variabel (n = 122)

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Median (min-max)
Efikasi diri perawat IGD			31 (26-40)
Efikasi diri tinggi (≥ 31)	68	55,7	
Efikasi diri rendah (< 31)	54	44,3	
Dimensi efikasi diri			
<i>Magnitude</i>			13 (10-16)
<i>Strength</i>			9 (7-12)
<i>Generality</i>			9 (7-12)



Gambar 1. Efikasi Diri Perawat IGD tiap Dimensi

Tabel 3 memperlihatkan hasil analisis perbedaan efikasi diri berdasarkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status pendidikan, lama bekerja di IGD, lama bekerja di RS, jabatan perawat, jumlah pelatihan yang diikuti, dan level perawat klinis. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Mann Whitney dan Kruskal Wallis, didapatkan seluruh nilai $p > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan signifikan pada efikasi diri, berdasarkan karakteristik responden, tempat kerja, tipe RS, dan status kepemilikan RS.

Tabel 3. Efikasi Diri Perawat IGD Berdasarkan Karakteristik Responden (n = 122)

Karakteristik Responden		f	p
Jenis kelamin	Laki-laki	56	0,083
	Perempuan	66	
Usia (tahun)	17 – 25	14	0,536
	26 – 35	74	
	>36	34	
Pendidikan terakhir	D3	56	0,064
	S1 Keperawatan/ profesi/ S1 Psikologi	7	
	Ners	57	
	S2	2	
Lama bekerja di IGD	< 6 tahun	54	0,558
	6-10 tahun	37	
	>10 tahun	31	
Lama bekerja di RS	< 6 tahun	46	0,501
	6-10 tahun	42	
	>10 tahun	34	
Jabatan perawat	Magang/ perawat pelaksana (PA)	81	0,098
	Perawat primer/ ketua tim/ P3M/ PJ shift/ PJ jaga	33	
	Kepala ruang	5	
	Pengelola	3	
Jumlah pelatihan yang diikuti	1 Pelatihan	54	0,995
	2 Pelatihan	46	
	3 Pelatihan	13	
	4 Pelatihan	6	
	5 Pelatihan	3	
Level Perawat Klinis	Pra PK	12	0,056
	PK I	39	
	PK II	43	
	PK III	26	
	PK IV	2	
Tempat Bekerja	RSUP Dr. Sardjito	47	0,090
	RSA UGM	29	
	RSUD Sleman	18	
	RS PKU Muhammadiyah Gamping	28	
Tipe RS	Tipe A	47	0,255
	Tipe B	75	
Kepemilikan RS	Swasta	28	0,823
	Pemerintah	94	

PEMBAHASAN

Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sejumlah 66 orang (54,1%). Hasil tersebut sejalan dengan data yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Sleman yang melaporkan jumlah perawat perempuan di RS wilayah Sleman berjumlah 2.303 orang, sementara jumlah perawat laki-laki hanya 691 orang.¹⁵ Kharazmi *et al.*,¹⁶ juga melaporkan bahwa sebagian besar perawat di dunia (76,91%) berjenis kelamin perempuan.

Terdapat 45,9% perawat dengan latar belakang pendidikan jenjang D3. Penelitian Usher *et al.*,¹⁷ juga melaporkan bahwa rata-rata hanya sekitar 50% perawat IGD yang memiliki pendidikan terakhir hingga jenjang sarjana atau profesional (Ners). Responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki status kepegawaian sebagai ASN/PNS/PPPK. Hal tersebut dapat terjadi karena penelitian ini melibatkan tiga RS milik pemerintah dan hanya ada satu RS milik swasta. Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki durasi lama bekerja (baik di IGD maupun RS) < 6 tahun, yang tergolong masa kerja baru. Hal tersebut berkaitan dengan usia responden yang mayoritas di kisaran 26-35 tahun (dewasa awal).¹⁸

Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki skor efikasi diri \geq median. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin positif pula pengaruhnya terhadap kinerja keperawatan sehingga mengarah pada kualitas keperawatan yang lebih tinggi.¹⁹ Efikasi diri yang baik dapat menurunkan tingkat kelelahan dan meningkatkan kepuasan diri sehingga dapat membantu perawat mengembangkan minat dan komitmen terhadap pekerjaannya.²⁰

Sebanyak 48,7% responden masih memiliki skor efikasi diri dalam kategori kurang. Hasil penelitian memperlihatkan 44,3% responden baru mengikuti 1 pelatihan, yaitu *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS). Penelitian sebelumnya melaporkan bahwa keikutsertaan perawat dalam pelatihan atau *workshop* berpotensi untuk meningkatkan efikasi diri.^{21,22} Masa kerja perawat juga berperan dalam membentuk efikasi diri. Ninik *et al.*,²³ dan Vranada *et al.*,²⁴ melaporkan bahwa semakin lama masa kerja perawat, maka semakin baik pula efikasi diri yang dimiliki. Sebanyak 44,3% perawat dalam penelitian ini memiliki masa kerja di IGD yang tergolong baru (<6 tahun) dan 18,5% di antaranya bahkan masih berstatus sebagai perawat magang dengan masa kerja 1-17 bulan. Adanya program intervensi yang berfokus pada peningkatan efikasi diri melalui pelatihan atau *workshop*, dapat menjadi pilihan untuk membangun efikasi diri yang lebih baik, bagi para perawat di IGD.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa 57 responden (46,7%) memiliki skor efikasi diri di bawah median pada dimensi *magnitude*. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu.³ Ketika mengingat mayoritas responden memiliki masa kerja yang tergolong baru, maka berkaitan dengan dimensi *magnitude* yang berfokus pada tingkat kesulitan yang dihadapi perawat. Perawat dengan masa kerja yang tergolong baru, sering kali tidak siap untuk memberikan respons yang memadai dalam situasi akut sehingga menimbulkan perasaan stres, tidak siap, dan rasa kewalahan. Hal tersebut konsisten dengan persepsi efikasi diri yang rendah.²⁵

Hasil analisis data memperlihatkan sebanyak 115 responden (94,3%) memiliki skor efikasi diri \geq median pada dimensi *strength*. Dimensi *strength* berkaitan dengan efikasi diri seseorang dalam hal ketahanan dan keuletannya ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan.³ Penelitian Najjuka *et al.*,²⁶ melaporkan bahwa perawat dengan ketahanan dan keuletan tinggi, memiliki motivasi diri yang berperan penting dalam menangani kesulitan dan trauma selama keadaan darurat.²⁶

Analisis data memperlihatkan 89,3% responden dalam penelitian ini memiliki skor efikasi diri dalam kategori baik pada dimensi *generality*. Dimensi *generality* berkaitan dengan luas bidang penguasaan individu terhadap suatu pekerjaan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi, akan menguasai berbagai bidang tugas dalam pekerjaannya.³ Efikasi diri yang baik akan mendorong perawat IGD untuk memenuhi tanggung jawab dan perannya dengan baik. Peningkatan efikasi diri pada dimensi ini masih perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar perawat IGD baru mengikuti satu pelatihan, yaitu *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS). Hasil penelitian juga memperlihatkan sebanyak 45,9% perawat memiliki pendidikan terakhir pada jenjang D3. Bandura menegaskan bahwa individu yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, biasanya memperlihatkan efikasi diri yang lebih tinggi karena mereka memperoleh informasi dan keterampilan melalui pendidikan formal.³ Oleh karena itu, manajemen IGD diharapkan dapat memfasilitasi dan mendukung tenaga keperawatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi.

Studi ini menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara efikasi diri perawat dengan jenis kelamin dan usia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khalilzadeh *et al.*,²¹ yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara efikasi diri perawat dengan jenis kelamin dan usia. Hal ini mungkin disebabkan karena peran profesional yang ditetapkan bersifat seragam, antara laki-laki dan perempuan, serta lintas usia. Auralita *et al.*,²² juga menyebutkan bahwa perbedaan usia dan jenis kelamin tidak menjadi determinan utama dalam persepsi perawat terhadap kemampuan dirinya.

Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan efikasi diri perawat terhadap status pendidikan. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa jumlah perawat berpendidikan Ners dan D3 hanya selisih satu angka. Kemungkinan inilah yang menyebabkan tidak adanya perbedaan signifikan dikarenakan alokasi tugas perawat yang setara, misalnya ada pembagian tugas yang sama rata antara latar belakang Ners dan Magister Keperawatan; Ners dan perawat Diploma.²³ Hal ini akan mengurangi kepercayaan dan harga diri perawat dengan latar belakang Ners atau pendidikan yang lebih tinggi dan berdampak pada rendahnya efikasi diri, serta cenderung menyebabkan efikasi diri perawat sama pada semua jenjang pendidikan.²³

Dari segi lama bekerja, juga tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan terhadap efikasi diri perawat. Hal ini mungkin karena pengalaman kerja perawat juga semakin bertambah.²² Pengalaman seseorang berpengaruh terhadap rasa percaya dirinya.²³ Semakin lama seseorang bekerja, maka rasa percaya dirinya bisa meningkat, bertahan, atau justru menurun, tergantung pada cara seseorang merespons keberhasilan dan kegagalan yang dialami dalam bekerja.²³ Seseorang perlu menghadapi tantangan besar dan berhasil menyelesaiannya dengan tekun, serta berusaha keras agar efikasi dirinya bisa terbentuk.

Mayoritas responden pada penelitian ini adalah perawat pelaksana dan tidak ada perbedaan yang signifikan antara perawat dengan jabatan yang lebih tinggi dengan jabatan di bawahnya. Sesuai dengan penelitian oleh Ninik *et al.*,²³ yang menunjukkan sebagian besar

responden adalah perawat pelaksana dengan efikasi diri yang rata-rata sama. Hal ini mungkin disebabkan karena perawat pelaksana dengan pengalaman panjang, bisa memiliki efikasi diri yang setara dengan perawat di jabatan struktural yang lebih tinggi.

Penelitian Pande *et al.*,²⁵ menyebutkan bahwa metode pelatihan juga berpengaruh terhadap efikasi diri perawat. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara jumlah pelatihan dengan efikasi diri perawat. Literatur menekankan bahwa sekadar menambah jumlah sesi pelatihan, tidak serta merta dapat meningkatkan efikasi diri, kecuali pelatihan tersebut relevan secara kontekstual dan dirancang dengan baik. Pada penelitian Najjuka *et al.*,²⁶ pelatihan kesiapsiagaan bencana berkorelasi positif dengan efikasi diri, menunjukkan bahwa pelatihan yang terarah dan teratur lebih berdampak daripada jam pelatihan kumulatif. Penting untuk memperhatikan sifat pelatihan, metode yang digunakan dalam pelatihan, tingkat kepuasan dengan pelatihan, dan penyediaan pelatihan penguatan agar pelatihan dapat berdampak positif terhadap efikasi diri perawat.²⁷

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara efikasi diri perawat dengan level perawat klinis atau jenjang karier. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmatulloh²⁷ yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara jenjang karier dan efikasi diri. Penelitian tersebut menyatakan bahwa mayoritas jenjang karier perawat pelaksana masih di tingkat bawah, tetapi memiliki efikasi diri yang cukup, jika dibandingkan dengan perawat di level perawat klinis yang lebih tinggi.

Pada penelitian ini, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keempat RS di wilayah Sleman. Peneliti berasumsi bahwa tiap RS memiliki lingkungan kerja yang setara, yaitu lingkungan yang suportif. Peneliti sempat melakukan wawancara dengan perwakilan perawat dari RSUD Sleman yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan efikasi diri dan meningkatkan kinerja profesional.

Tidak ada perbedaan signifikan antara perawat pada RS negeri dengan perawat pada RS swasta. Peneliti belum menemukan penelitian yang membandingkan efikasi pada perawat yang bekerja di RS pemerintah dan swasta. Peneliti berasumsi perawat di setiap RS memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang berkontribusi dalam pembentukan efikasi diri. Pada RS pemerintah, cenderung akan menghadapi kasus yang lebih banyak dan kompleks, terutama terkait pasien dengan asuransi BPJS yang akan membuat mereka terbiasa dan percaya diri untuk menghadapi stresor. Di sisi lain, RS swasta memiliki stresor yang datang dari tanggung jawab besar untuk memberikan pelayanan kualitas tinggi dari tim manajerial sehingga mungkin juga akan meningkatkan efikasi diri perawat. Putra dan Susilawati menyebutkan bahwa stres yang dialami perawat akan berpengaruh pada efikasi diri.²⁸

Penelitian ini tidak menemukan adanya disparitas efikasi diri antara RS tipe A, khususnya RSUP Dr. Sardjito, dengan RS tipe B, yaitu RSA UGM, RSUD Sleman, dan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil ini dapat dipengaruhi oleh perbandingan antara RS tipe A dan RS tipe B yang terlalu timpang, yakni 1:3. Hal ini mengakibatkan jumlah responden

yang bekerja di RS tipe A lebih sedikit dibandingkan dengan RS tipe B. Namun, penelitian ini dilakukan di empat IGD di RS wilayah Sleman yang diharapkan dapat mewakili sampel penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Mayoritas perawat IGD di wilayah Sleman memiliki skor efikasi diri yang tinggi. Skor efikasi diri yang tinggi sebagian besar diamati dalam dimensi *strength*. Tidak ada perbedaan yang signifikan pada efikasi diri perawat jika dilihat dari karakteristik responden dan tempat bekerja.

Rumah Sakit dapat mengantisipasi pemanfaatan temuan penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan dasar untuk mengembangkan kebijakan mengenai efikasi diri perawat. Selain itu, RS diharapkan untuk meningkatkan keterlibatan perawat IGD dalam berbagai program pelatihan dan menawarkan lebih banyak kesempatan bagi perawat untuk mengejar pendidikan lanjutan yang lebih tinggi. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di RS tipe A, B, C, dan D, yang memungkinkan identifikasi varians dalam efikasi diri di antara perawat IGD.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Program Studi Ilmu Keperawatan FK-KMK UGM yang telah berkenan memberi bantuan dana penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada responden dan pihak IGD RSUP Dr. Sardjito, IGD RSA UGM, IGD RSUD Sleman, dan IGD RS PKU Muhammadiyah Gamping yang telah berpartisipasi dalam membantu kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Masyarakat Republik Indonesia. Peraturan menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2018 tentang Pelayanan Kegawatdaruratan [Internet]. c.2018. [Update 2018; Cited 2025]. Available from <https://pdf2.sumselgo.id/ppiddinkes/unggah/33242327-PMK47-tahun-2018-tentang-pelayanan-kegawatdaruratan.pdf>.
2. Emergency Nurses Association (ENA). Emergency Nurse Practitioner Competencies [Internet]. c.2021. [Update 2021; Cited 2025]. Available from https://www.ena.org/sites/default/files/2025-01/enpcompetencies_final.pdf.
3. Bandura A. Self-Efficacy. In Kazdin AE (Ed). 2000;(7):212-213.Oxford University Press; Oxfordshire: Inggris.
4. Shorey S, Lopez V. Self-Efficacy in a Nursing Context. Health Promotion in Health Care Vital Theories and Research. Cham (CH) Springer. 2021:145-158. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63135-2_12.
5. Wildani A. Hubungan antara Efikasi Diri Perawat dengan Profesionalisme Perawat di Ruang IGD Rumah Sakit di Kabupaten Jember [Skripsi]. Jember; Fakultas Keperawatan Universitas Jember: 2019.
6. Putri TDE, Febriani N. Hubungan Self-Efficacy dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. Natl Adult Prot Serv Assoc. 2021;5(1):37-48. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>.
7. Elsayed WMM, Ibrahim SA-E, Elsayed RI. Relationship between Head Nurses' Job Performance and Staff Nurses' Commitment. Port Said Sci J Nursin. 2019;6(1):161-177. <https://doi.org/10.21608/pssjn.2019.35074>.
8. McDonough K, Crimlisk J, Nicholas P, Cabral H, Quinn EK, Jalisi S. Standardizing Nurse Training Strategies to Improve Knowledge and Self-Efficacy with Tracheostomy and Laryngectomy Care. Appl Nurs Res. 2016;32:212–216. <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2016.08.003>.
9. Badan Pusat Statistik (BPS) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Jumlah Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus, Rumah Sakit/Rumah Bersalin, Puskesmas, Klinik/Balai Kesehatan, Posyandu, dan Polindes Menurut Kabupaten/Kota di D.I. Yogyakarta, 2018 dan 2019 Number of General Hospital, Special Hospital, Maternity Hospital [Internet]. c.2018. [Update 2018; Cited 2025]. Available from <https://yogyakarta.bps.go.id/statictable/2020/09/11/147/jumlah-rumah-sakit-umum-rumah-sakit-khusus-rumah-sakit-rumah-bersalin-puskesmas-klinik-balai-kesehatan-posyandu-dan-polindes-menurut-kabupaten-kota-di-d-i-yogyakarta-2018-dan-2019-.html>.

10. Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito. Sejarah RSUP Dr. Sardjito [Internet]. c.2020. [Update 2020; Cited 2025]. Available from <https://sardjito.co.id/profil/sejarah/>.
11. Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada. Sejarah RSA UGM [Internet]. c.2021. [Update 2021; Cited 2025]. Available from <https://rsa.ugm.ac.id/id/sejarah-rs-akademik-ugm-yogyakarta/>.
12. Rumah Sakit Umum Daerah Sleman. Sejarah RSUD Sleman [Internet]. c.2021. [Update 2021; Cited 2025]. Available from <https://rsudsleman.slemankab.go.id/index.php/pages/sejarah-rsud-sleman>.
13. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping [Internet]. c.2021. [Update 2021; Cited 2025]. Available from <https://pkugamping.com/profil/>.
14. Novrianto R, Maretih AKE, Wahyudi H. Validitas Konstruk Instrumen General Self-Efficacy Scale Versi Indonesia. J Psikol. 2019;15(1):1-9. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi>.
15. Dinas Kesehatan Sleman. Profil Kesehatan Kabupaten Sleman. Dinas Kesehatan Sleman [Internet]. c.2020. [Update 2020; Cited 2025]. Available from <https://dinkes.slemankab.go.id/wp-content/uploads/2020/09/Profil-Kesehatan-Sleman-2020.pdf>.
16. Kharazmi E, Bordbar N, Bordbar S. Distribution of Nursing workforce in the world using Gini coefficient. BMC Nurs. 2023;22(1):1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01313-w>.
17. Usher K, Woods C, Parmenter G, Hutchinson M, Mannix J, Power T, et al. Self-Reported Confidence in Patient Safety Knowledge among Australian Undergraduate Nursing Students: A Multi-Site Cross-Sectional Survey Study. Int J Nurs Stud. 2017;71:89–96. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.03.006>.
18. Johnson CE, Jilla AM, Danhauer JL. Didactic Content and Experiential Aging Simulation for Developing Patient-Centered Strategies and Empathy for Older Adults. Semin Hear. 2018;39(1):74–82. <https://doi.org/10.1055/s-0037-1613707>.
19. Wu C, Ge Y, Xu C, Zhang X, Lang H. A Correlation Study of Emergency Department Nurses' Fatigue, Perceived Stress, Social Support and Self-Efficacy in Grade III A Hospitals of Xi'an. Med (United States). 2020;99(32):1-6. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000021052>.
20. Handiyani H, Kusumawati AS, Karmila R, Wagiono A, Silowati T, Lusiyana A, et al. Nurses' Self-Efficacy in Indonesia. Enferm Clin. 2019;29:252–256. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.030>.
21. Khalilzadeh Zia S, Aghamohammadi M, Moshfeghi S, Vosoghi N. Examining The Relationship between Nurses' Professional Self-Efficacy and Parents' Perception of Family-Centered Care. BMC Nursing. 2025;24(1):1-8. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03112-x>.
22. Auralita AY, Sundari AR, Tanti Susilarini, Rilla Sovitriana. Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kualitas Hidup Perawat Pasien Berisiko Tinggi. Psikologi Kreatif Inovatif. 2023;3(2):53–62. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v3i2.2162>.
23. Ninik R, Wardhani W, Yuliana, Wardhani K. Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta Surabaya [Skripsi]. Surabaya; STIKES Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya: 2024.
24. Vranada A, Ferri Anggriawan, Wang TJ. Self-Efficacy in Disaster Preparedness: Insights from Nurses in Emergency and Intensive Care Units. Media Keperawatan Indonesia. 2024;7(3):186–186. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/MKI/article/view/16417>.
25. Pande RDD, Saurmauli Lubis D, Bagus Jaya Lesmana C. Nurses Self-Efficacy Caring for COVID-19 Patients: A Qualitative Study. Nursing and Health Sciences Journal (NHSJ). 2023;3(1):37–45. <https://doi.org/10.53713/nhs.v3i1.153>.
26. Najjuka SM, Ngabirano TD, Balizzakiwa T, Nabadda R, Kaggwa MM, Kateete DP, et al. Health Care Workers' Perceived Self-Efficacy to Manage COVID-19 Patients in Central Uganda: A Cross-Sectional Study. Risk Management and Healthcare Policy. 2022;15:1253–1270. <https://doi.org/10.2147/rmhps356410>.
27. Rahmatulloh G. Hubungan Jenjang Karier dan Lama Bekerja dengan Efikasi Diri Perawat Pelaksana dalam Melakukan Perencanaan Asuhan Keperawatan. 2024;7(3):186-192. <https://doi.org/10.26714/mki.7.3.2024.186-192>.
28. Putra PSP, Susilawati LKPA. Hubungan antara Dukungan Sosial dan Self Efficacy dengan Tingkat Stres pada Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah. Jurnal Psikologi Udayana. 2018;5(01):145. <https://doi.org/10.24843/JPU.2018.v05.i01.p14>.