

Transformasi Nilai Efikasi Diri dalam Penguatan Budaya Mutu Sekolah

Muh. Takdir

Administrasi Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Bogor
takdirbalebo@gmail.com

Wawan Karsiwan

Administrasi Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Bogor
wawankarsiwan@gmail.com

Nasir

Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Kendari
nasir@umkendari.ac.id

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the transformation process of self-efficacy values oriented towards strengthening the quality culture in schools. This study uses a qualitative design with an interactive model approach developed by Joseph A. Maxwell. This research was conducted at several Junior High School (SMP) of Muhammadiyah at Bogor Regency. Sources of data in this study were conducted through interviews, observations, document studies, and Focus Group Discussions (FGD) with research participants, including the Chairman of the Regional Leadership of Muhammadiyah (PDM) Bogor Regency, Chairman of the PDM District Primary and Secondary Education, school principals, teachers, staff, students, and representatives of parents/school committees taken purposively according to the needs of the research data. The result of the study shows that the transformation of self-efficacy values oriented to a school quality culture can be seen in four indicators, namely the effectiveness of the performance of educators and education, the collaborative spirit of stakeholders, the development of a learning community in schools, and a conducive school climate. Strengthening the value of self-efficacy is not only limited to fulfilling the principle of professionalism, but also based on the religious spirit.

Keywords: *Self-Efficacy, School Quality Culture, Transformation*

Article Info

Received date: 4 November 2021

Revised date: 7 Juni 2022

Accepted date: 20 Juni 2022

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan wadah sosialisasi dan aktualisasi diri. Keberadaannya menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan sekaligus wadah mempersiapkan para generasi bangsa menjadi pribadi yang terampil, beradab, dan berkepribadian mulia untuk keberlangsungan kehidupannya. Di samping

itu, sekolah juga menjadi wadah membentuk masyarakat yang berpengetahuan untuk mempersiapkan diri menjadi bagian dari masyarakat global yang kompetitif dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi, budaya, dan aspek hidup lainnya. Oleh Karena itu, sekolah sebagai wadah penggerak perubahan dan inovasi dalam

penyelenggaraannya harus berubah termasuk para pelaku utama pendidikan, yaitu kepala sekolah, guru, dan siswa itu sendiri. Perubahan perilaku tersebut dapat dilihat dari nilai efikasi diri yang ada pada diri setiap stakeholder sekolah. Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan dan keyakinan diri untuk memberikan pengaruh terhadap perubahan positif pada diri dan lingkungannya (Durowoju & Onuka, 2015; Barni et.al, 2019).

Kajian efikasi diri bermula dari ilmu psikologi khususnya bahasan tentang konsep diri. Efikasi diri dapat disebut sebagai suatu keyakinan untuk mengelola dan melakukan aktifitas yang terkontrol dengan suatu tujuan tertentu. Istilah efikasi diri pertama kali dikenalkan oleh seorang psikolog, Robert Bandura. Bandura mengembangkan suatu teori yang cukup familiar bagi para pegiat sosial, yaitu *social learning theory* (teori pembelajaran sosial). Esensi dari teori tersebut bahwa dalam memahami seseorang dapat dikenali melalui interaksi timbal balik antara perilaku, kognitif, dan lingkungan (Rustika, 2012). Secara sederhana efikasi diri didefinisikan sebagai suatu keyakinan yang menganggap bahwa dalam dirinya terdapat suatu kemampuan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya (Ahmad & Safaria, 2013).

Komunikasi, interaksi, sosialisasi, dan berbagi informasi untuk membentuk lingkungan sekolah sebagai organisasi pembelajar sangat dibutuhkan. Senge (2014) menyatakan bahwa sekolah sebagai organisasi pembelajar seperti sebuah common sense, dimana sekolah bertanggungjawab dalam membentuk kolektifitas sebagai nilai organisasi. Membangun kolektifitas dan kohesifitas di lingkungan sekolah dibutuhkan kolaborasi dan kesamaan visi sebagai nilai yang sangat mendasar untuk ditransformasi dalam setiap aktifitas, termasuk dalam hal pengambilan keputusan (Hesbol, 2019). Pengambilan keputusan untuk menciptakan

iklim sekolah yang kondusif memerlukan efikasi diri. Dengan demikian, efikasi diri sangat penting untuk dimiliki oleh semua warga sekolah, yaitu kepala sekolah sebagai penentu kebijakan, guru sebagai penggerak kegiatan pembelajaran, dan siswa sebagai subjek dan sekaligus sebagai objek kegiatan pembelajaran.

Sekolah bermutu acapkali disamakan dengan sekolah berkualitas atau sekolah efektif (effective school). Sekolah efektif dapat diistilahkan sebagai suatu sekolah yang memiliki kemampuan dalam mengoptimalkan peran sumberdaya, baik internal maupun eksternal, memiliki sistem tata kelola yang baik, akuntabel, dan transparan sebagai langkah terbaik dalam mencapai visi dan misi sekolah yang efektif dan efisien (Supardi, 2013). Sementara itu, menurut Mulyani, dkk (2020) bahwa sekolah efektif berhubungan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, karena guru adalah faktor kunci dalam menciptakan sekolah yang efektif. Menciptakan sekolah yang efektif dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya sekolah yang berwujud materi (tangible) dan yang tidak berwujud (intangibile) (Takdir, dkk, 2021). Sedangkan budaya mutu adalah sebuah sistem nilai yang berorientasi pada terbentuknya nilai mutu, seperti keyakinan, harapan, tradisi, nilai dan strategi untuk mewujudkan iklim yang efektif.

Urgensi efikasi diri untuk dimiliki oleh setiap warga sekolah dalam membangun budaya organisasi yang efektif terkadang tidak sejalan dengan realitas di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah masih menjadi persoalan pada lembaga pendidikan di Indonesia. Ditambah lagi dengan kompetensi guru yang masih rendah. Kesadaran disiplin dan semangat belajar siswa pun menjadi dilema dalam operasionalisasi proses pendidikan di sekolah. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai juga masih menjadi sorotan permasalahan rendahnya kualitas pendidikan. Dengan demikian, efikasi diri sangat erat

hubungannya dengan motivasi kerja dengan adanya tuntutan pekerjaan dan ketersediaan sumber daya sekolah (Skaalvik, 2020). Termasuk dalam hal perilaku kerja di sekolah dibutuhkan efikasi diri (Reisa & Sudibjo, 2020).

Sederet persoalan pendidikan mulai dari kepemimpinan hingga proses pembelajaran di sekolah tentu membutuhkan solusi yang konstruktif dalam membentuk iklim pendidikan yang efektif. Oleh karena itu, transformasi nilai khususnya efikasi diri dapat menjadi solusi untuk membangun budaya sekolah yang berorientasi mutu. Seperti yang dinyatakan oleh Dahlkamp, et.al. (2017) bahwa cara pandang warga sekolah dalam membentuk iklim sekolah yang bermutu merupakan refleksi efikasi diri yang akan memberikan implikasi positif terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah. Oleh karena itu, menyikapi pentingnya efikasi diri bagi para pelaku pendidikan peneliti tertarik untuk mengetahui secara mendalam nilai efikasi diri yang dibangun oleh para stakeholder pendidikan khususnya lembaga pendidikan swasta di bawah binaan organisasi Muhammadiyah.

Perjalanan panjang organisasi Muhammadiyah yang berdiri sejak tahun 1912 jauh sebelum Indonesia merdeka telah berhasil membangun lembaga pendidikan formal mulai dari tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) hingga ke jenjang pendidikan tinggi (Universitas). Jumlah amal usaha Muhammadiyah dalam bidang pendidikan di Kabupaten Bogor antara lain 5 SD, 15 MI, 9 SMP, 4 MTs, 5 SMA, 2 MA, 6 SMK, dan 2 PT. Jadi, secara keseluruhan jumlah Amal Usaha Muhammadiyah yang dikelola oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Mulai Jenjang SD sampai dengan Perguruan Tinggi sebanyak 48 amal usaha / lembaga pendidikan (<http://bogor.muhammadiyah.or.id/content-15-sdet-pendidikan.html>). Besaran jumlah lembaga pendidikan yang didirikan oleh Muhammadiyah pun tidak kalah dalam hal

mutu penyelenggaraan proses pendidikan. Termasuk di Kabupaten Bogor lembaga pendidikan Muhammadiyah masih menjadi pilihan terbaik masyarakat dalam mengakses pendidikan karena dianggap terbukti mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif. Keberhasilan Muhammadiyah dalam mempertahankan mutu pendidikan tentu tidak lepas dari kesadaran kolektif semua stakeholder dalam menata iklim pendidikan yang berbudaya mutu.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam studi ini adalah desain kualitatif dengan pendekatan interaktif model yang dikembangkan oleh Joseph A. Maxwell. Model interaktif memiliki lima komponen yang saling berhubungan untuk mengungkap dan menginterpretasikan fenomena secara konstruktif. Kelima komponen tersebut adalah tujuan (goals), kerangka konseptual (conceptual framework), metode (methods), dan validitas (validity) (Maxwell, 2012). Berdasarkan pada fokus penelitian yang mengambil setting pada lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Bogor, maka penelitian ini dilaksanakan pada beberapa Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah, yaitu SMP Muhammadiyah 1 Leuwiliang, SMP Muhammadiyah 2 Leuwiliang, dan SMP Muhammadiyah Puraseda. Subjek dalam penelitian ini antara lain Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kabupaten Bogor, Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah PDM Kab. Bogor, para Kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan perwakilan orang tua / komite sekolah yang diambil secara purposif sesuai kebutuhan data penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain wawancara, observasi, studi dokumen, dan *Focus Group Discussion* (FGD). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model iteratif, yang meliputi pengumpulan

data, penyajian data, reduksi data, verifikasi, dan simpulan (Miles, et. al., 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kajian dan analisis data melalui model interaktif Maxwell pada SMP Muhammadiyah 1 Leuwiliang, SMP Muhammadiyah 2 Leuwiliang dan SMP Muhammadiyah Puraseda Kabupaten Bogor dapat dikemukakan bahwa transformasi nilai efikasi diri dalam membentuk budaya mutu di sekolah berdampak terhadap efektifitas kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan, spirit kolaboratif antara sesama stakeholder, terbangun komunitas pembelajar di sekolah, dan iklim sekolah yang kondusif.

Efektifitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan

Efektifitas kinerja seluruh warga sekolah dapat dilihat dengan dijalankannya tugas dan tanggungjawab masing-masing secara profesional, khususnya para tenaga pendidik dan kependidikan sebagai fasilitator proses pembelajaran. Indikator dari kinerja yang efektif berdasarkan hasil studi bahwa para guru dan tenaga kependidikan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, khususnya di masa pandemi yang menuntut penguasaan media ICT dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu, keterampilan kerja dan prestasi yang ditunjukkan cukup menggembarakan serta apresiasi yang positif dari masyarakat. Hal tersebut tercipta karena nilai efikasi diri yang telah tertransformasi dalam diri semua warga sekolah khususnya tenaga pendidik dan kependidikan. Hal tersebut diperkuat dengan sebuah hasil studi yang menyatakan bahwa terbangunnya efikasi diri pada para pegawai di sebuah lembaga atau organisasi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Mustafa, et. al., 2019) dan motivasi berprestasi (Cherian & Jacob, 2013).

Spirit kolaboratif stakeholder sekolah

Spirit kolaboratif merupakan refleksi pergerakan organisasi Muhammadiyah yang tertransformasi kepada seluruh amal usaha Muhammadiyah khususnya di lembaga pendidikan. Melalui hasil studi khususnya pada forum Focus Group Discussion (FGD) ditemukan bahwa kolaborasi yang dibangun oleh semua stakeholder sekolah tidak hanya sebatas orientasi mutu layanan, melainkan menjadi bagian dari spirit beragama. Pimpinan Muhammadiyah sebagai penggerak aktifitas amal usaha menjadi kunci utama dalam menghadirkan semangat kerjasama di semua lembaga binaan, khususnya sekolah. Informasi yang ditemukan melalui wawancara dengan masyarakat bahwa sekolah Muhammadiyah yang ada di lingkungan tempat tinggal mereka masih menjadi pilihan terbaik bagi mereka dalam menyekolahkan anak-anaknya. Hal tersebut membuktikan bahwa pihak sekolah mampu menghadirkan spirit kolaboratif yang baik khususnya dengan masyarakat sebagai customer utama dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dalam membangun budaya mutu sekolah melalui penguatan nilai efikasi diri mesti dibangun oleh seluruh stakeholder pendidikan baik seluruh warga sekolah, keluarga dan masyarakat yang salah satu nilai utamanya adalah melalui transformasi nilai budaya (Takdir, et. al., 2020). Hasil studi lain juga menyatakan bahwa efikasi diri yang telah terbangun pada diri seseorang mampu meningkatkan intervensi kolaboratif dan semangat berprestasi (Robertson, 2012). Sementara itu, Pujaningsih & Ambarwati (2020) menyatakan bahwa melalui aktifitas kolaboratif dapat meningkatkan efikasi diri dengan perubahan yang signifikan.

Terbangun komunitas pembelajar di sekolah

Selain spirit kolaboratif, warga sekolah juga sangat aktif menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan diri lainnya. Dampak dari

kegiatan tersebut memberikan stimulus bagi warga sekolah khususnya tenaga pendidik dan kependidikan di bawah kepemimpinan Kepala Sekolah untuk membangun lingkungan sekolah yang ramah, fokus pada pelayanan khususnya mutu pembelajaran, serta pengembangan pengetahuan dan kompetensi yang berkelanjutan. Dampak dari budaya tersebut berimplikasi terhadap prestasi siswa, baik dalam aspek kurikuler maupun ekstra kurikuler. Inilah yang disebut dengan istilah komunitas pembelajar (*learning community*). Sebuah hasil studi menyebutkan bahwa guru dengan efikasi diri yang baik dapat menciptakan komunitas pembelajar (*learning community*) sehingga mampu menyelesaikan permasalahan dalam kelas pembelajaran dan memiliki kepercayaan diri dalam memberikan solusi atas setiap permasalahan yang dihadapi (Handrianto, et. al., 2021). Sementara itu, dalam menciptakan komunitas pembelajaran yang efektif Kepala Sekolah menjadi agen utama yang mesti berperan aktif berdasarkan fungsinya sebagai innovator, supervisor, dan motivator (Suryani, et. al., 2021).

Iklm sekolah yang kondusif

Beberapa temuan sebelumnya semuanya merefleksikan iklim sekolah yang kondusif. Semua pihak menjadi bagian dari proses yang berlangsung di sekolah, Partisipasi masyarakat, dukungan moril dan materi dari pengurus Organisasi Muhammadiyah, layanan prima ditunjukkan oleh pihak sekolah, dan juga kerjasama yang baik dengan beberapa lembaga pendidikan lainnya yang setara. Semua warga sekolah merasa nyaman dengan iklim yang terbangun di sekolah. Semua guru dan pegawai diperlakukan layaknya keluarga sendiri dan kesejahteraannya pun juga cukup baik dibandingkan dengan beberapa sekolah swasta lainnya. Kegiatan kesiswaan diaktifkan hingga berbuah prestasi yang membanggakan dan berhasil membawa citra baik sekolah hingga ke tingkat Nasional. Lingkungan yang nyaman, asri, bersih dan aman bagi penyandang

disabilitas. Kerapihan dan kedisiplinan juga menjadi perhatian serius pihak sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah yang dibangun berorientasi terhadap terciptanya budaya mutu sekolah. Hal tersebut sejalan dengan hasil studi yang menyebutkan bahwa efikasi diri berdampak signifikan terhadap terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif (Daggol, 2019). Lebih jelas lagi sebuah hasil studi menyatakan bahwa iklim sekolah yang ditandai dengan terbangunnya lingkungan sekolah yang kondusif memiliki relasi yang kuat dengan efikasi diri warga sekolah (Haron, et. al., 2010).

Pembahasan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa efikasi diri sangat penting dimiliki oleh setiap individu untuk meningkatkan sikap optimis untuk dapat melakukan sesuatu secara maksimal. Dalam lingkungan kerja pemahaman terkait pentingnya efikasi diri pada diri pekerja (*workers*) dapat berdampak positif terhadap kinerja seseorang. Efikasi diri terbukti memberikan nilai positif terhadap kinerja para staf pengajar, khususnya dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran (Haddad & Taleb, 2016). Semakin jelas bahwa efikasi diri sebagai suatu nilai memiliki posisi yang sangat substansial untuk dimiliki oleh para tenaga pendidik dan kependidikan selaku aktor utama dalam kegiatan pendidikan khususnya dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

Efikasi diri guru dapat dipengaruhi oleh empat faktor sebagai sumber informasi, yaitu pengalaman mengajar, pengalaman pribadi, persuasi verbal dan sosial, dan faktor psikologis dan emosional (Nina, et.al., 2016). Hasil studi yang dilakukan oleh Djigic, et.al (2014) bahwa guru yang memiliki keterbukaan untuk berbagi pengalaman dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya mengindikasikan bahwa guru tersebut memiliki efikasi diri yang sangat baik. Hal tersebut juga senada dengan Schwartz (2012) menyatakan bahwa nilai konservatif dan

transendensi diri sebagai refleksi nilai efikasi dipengaruhi oleh suatu keyakinan diri untuk dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab personal dan sosial sehingga muncul suatu kepuasan atas kemampuan dirinya dalam

memberikan nilai positif pada diri dan lingkungannya. Bentuk transformasi nilai efikasi diri yang berorientasi pada penguatan budaya mutu sekolah dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar: Transformasi Nilai Efikasi Diri dalam Penguatan Budaya Mutu Sekolah

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil studi bahwa proses transformasi nilai efikasi diri yang berorientasi terhadap terbangunnya budaya mutu sekolah dapat dilihat dalam Empat indikator, yaitu efektifitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, spirit kolaboratif antara sesama stakeholder, terbangun komunitas pembelajar di sekolah, dan iklim sekolah yang kondusif. Nilai efikasi diri yang tertransformasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab tidak hanya dibangun berdasarkan asas profesionalisme melainkan juga berdasarkan pada spirit beragama. Mengedepankan pelayanan dan memperlakukan semua pihak sesuai peran dan fungsi masing-masing juga menjadi nilai yang sangat diutamakan sebagai upaya dalam menghadirkan iklim yang berbudaya mutu. Penguatan nilai efikasi diri oleh semua pihak tidak hanya berdampak pada mutu layanan tapi juga mampu menghadirkan kepuasan masyarakat (customer satisfaction). Dengan demikian, transformasi nilai efikasi diri menjadi hal penting dalam menghadirkan lembaga pendidikan yang berbudaya mutu di mana pelayanan merupakan ukuran utama

dalam melahirkan lembaga pendidikan yang berdaya saing dan penuh prestasi.

Implikasi dari penelitian ini bahwa dibutuhkan kesadaran dan kerjasama kolektif antara seluruh komponen dalam menghadirkan lembaga pendidikan yang berbudaya mutu. Dalam situasi pandemik seperti saat ini dimana ruang gerak untuk mengekspresikan diri sangat terbatas, maka dibutuhkan efikasi diri sebagai nilai penting yang harus diinternalisasikan dalam diri setiap individu hingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Penelitian ini dapat dikembangkan sesuai kebutuhan dan permasalahan yang relevan dengan nilai efikasi diri, baik dalam ranah personal maupun institusional. Selain itu, juga dapat diadaptasi dalam studi kuantitatif dengan telaah yang lebih spesifik khususnya pengaruh nilai efikasi diri terhadap pengembangan profesional yang berkelanjutan (*continuing profesional development*).

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka saran dari hasil studi ini adalah: (1) para pimpinan Muhammadiyah baik di tingkat Pimpinan Daerah (Kabupaten) dan Pimpinan Cabang (Kecamatan) untuk lebih aktif dalam

melakukan komunikasi untuk mengetahui efektifitas proses pendidikan yang diselenggarakan di sekolah; (2) Kepala Sekolah harus lebih progresif dan inovatif untuk menjaga iklim sekolah yang kondusif sekaligus menjaga nama baik sekolah di masyarakat; (3) kepada para guru untuk lebih aktif dan inovatif dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam mendesain pembelajaran; (4) Hasil studi ini dapat dikembangkan oleh peneliti, khususnya yang tertarik dengan kajian efikasi diri dalam proses manajemen Pendidikan agar referensi kajian ini dapat lebih kaya wawasan dan rujukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (KEMENDIKBURISTEK) yang telah mendanai penelitian ini melalui skema hibah Penelitian Dasar Pemula (PDP). Juga kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah Bogor yang banyak membantu dari awal hingga penyelesaian penelitian ini. Terkhusus pihak sekolah dan pengurus Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kabupaten Bogor yang membantu selama proses penelitian. Semoga kontribusi semua pihak atas hasil penelitian ini menjadi amal jariyah di Sisi Allah Swt. Pendidikan Maju, Indonesia Tangguh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Safaria, T. (2013). Effects of Self-Efficacy on Students' Academic Performance. *Journal of Educational, Health, and Community Psychology*, 2 (1), 22-29.
- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Frontiers in Psychology*, 10: 1645. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01645
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8 (14), 80-88. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Daggol, G. D. (2019). Learning Climate and Self-Efficacy Beliefs of High School Students in an EFL Setting. *Novitas-ROYAL: Research on Youth and Language*, 13 (1), 19-35. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1214195.pdf>
- Dahlkamp, S., Peters, M., & Schumacher, G. (2017). Principal Self-Efficacy, School Climate, and Teacher Retention: A Multi-Level Analysis. *AJER*, 63 (4).
- Djigic, G., Stojiljkovic, S., & Doskovic, M. (2014). Basic Personality Dimensions and Teachers' Self Efficacy. *Proc. Soc. Behav. Sci.*, 112, 593-602. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1206
- Durowoju, E.O., & Onuka, A. O. U. (2015). Teacher Self-Efficacy Enhancement and School Location: Implications for Students Achievement in Economics in Senior Secondary School in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 6 (11), 109-115.
- Haddad, S. I., & Taleb, R. A. (2016). The Impact of Self-Efficacy on Performance (An Empirical Study on Business Faculty Members in Jordanian Universities). *Computers in Human Behavior*, 55 (B), 877 – 887. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.10.032>
- Handrianto, C., Rasool, S., Rahman, M. A., Musta'in, M., & Ilhami, A. (2021). Teachers' Self-Efficacy and Classroom Management in Community Learning

- Centre (CLC) Sarawak. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 9 (2). Retrieved from <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v9i2.111963>
- Haron, S., Jaafar, W. M. W., & Baba, M. (2010). The influence of school climate towards counselor's self-efficacy. *Procedia: Social and Behavioral Science*, 5, 445-448. doi:10.1016/j.sbspro.2010.07.120
- Hesbol, K. (2019). Principal Self-Efficacy and Learning Organization: Impacting School Improvement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 4 (1),33-51. <https://www.researchgate.net/publication/333369701>
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/43220402>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook, 3rd edition*. USA: Arizona State University.
- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). Increasing School Effectiveness Through Principals' Leadership and Teachers' Teaching Performance, Is It Possible?. *Cakrawala Pendidikan*, 39 (2), 279 - 292. doi:10.21831/cp.v39i2.28864
- Mustafa, G., Geo, R. G., Gronhaug, K., & Almazrouei, H. S. (2019). Structural Impacts on Formation of Self-Efficacy and Its Performance Effects. *Sustainability*, Vol. 11, 860. doi:10.3390/su11030860
- Nina, K. C. F., et.al. (2016). Sources of Self-Efficacy in Teachers. *Revista de Psicologia*, 25 (1), 1 - 20. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2016.42685>
- Pujaningsih & Ambarwati, U. (2020). Self-Efficacy Changes in Collaborative Course for Inclusive Education Preservice Teachers. *Cakrawala Pendidikan*, 39 (1). DOI: <https://doi.org/10.21831/cp.v39i1.26669>
- Reisa, A., & Sudibjo, N. (2020). Employee Voice Behavior: Pengaruh Self-efficacy, Kepribadian Proaktif dan Work Engagement dalam Organisasi Pendidikan. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 7 (2), 141-151. Retrieved from <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/3860>
- Robertson, J. (2012). *Self-efficacy and Collaborative Learning: An Intervention Study*. A dissertation of School of Education in the University of North Carolina. Retrieved from <https://cdr.lib.unc.edu/downloads/zw12z645j>
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20 (1-2), 18 - 25. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/download/11945/8799>
- Takdir, M., Sumarto., Komariah, A., & Suryana, A. (2020). Role of School, Family and Community in Forming Self Efficacy through Transformation of Cultural Values. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17 (4), 594-608.
- Takdir, M., Zakiyah, K., Khairunnisa, N., dan Nuryani, L.K. (2021). Analisis Sekolah Efektif di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen*

- Pendidikan*, 9 (2), 136-145.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.39677>
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of The Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings Psychol. Cult.*, 2 (11). doi: 10.9707/2307-0919.6731116
- Senge, P. M. (2014). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building A Learning Organization*. New York, NY: Crown Business.
- Skaalvik, C. (2020). Self-Efficacy for Instructional Leadership: Relations with Perceived Job Demands and Job Resources, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction, and Motivation to Quit. *Social Psychology of Education*, Vol. 23, 1343–1366.
<https://doi.org/10.1007/s11218-020-09585-9>
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suryani, E., Mujib, A., & Sardjojo. (2021). Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa di SD Swasta Kota Batam. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 8 (2), 239 – 249. Retrieved from <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/5534/1962>