



Penguatan Soft Skill dan Quality of Work Life dalam Meningkatkan Jiwa Edupreneur bagi Guru

Rusmaini¹, Siti Zubaidah², Saiful Anwar³

^{1,2,3} Universitas Pamulang

dosen02066@unpam.ac.id

ABSTRACT

This Community Service aims to improve the understanding and edupreneurial spirit of managers for teachers of Ciputat Informatics Vocational School. This Community Service is an implementation and synergy of the Economic Education study program collaboration program as part of formal education with Ciputat Informatics Vocational School. Edupreneur is a teacher who applies the concept of entrepreneurship in the learning process. A person or educational institution that implements good entrepreneurial principles for the success of education. This Community Service will be carried out by 3 lecturers and involve 5 students of the economics education study program. This activity will be carried out for 6 days, namely on October 7-12, 2024, which will take place at Ciputat Informatics Vocational School. This activity will begin by observing the needs of PKM activity participants in terms of edupreneur material, then continued with Strengthening Soft Skills and Quality of Work Life.

Keywords: *soft skill, quality of work life, edupreneur*

ABTRAK

PkM ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan jiwa *edupreneur* pengelola bagi guru SMK Informatika Ciputat. Pengabdian Kepada Masyarakat ini merupakan implementasi dan sinergitas dari program kerjasama prodi Pendidikan Ekonomi sebagai bagian dari pendidikan formal dengan SMK Informatika Ciputat. *Edupreneur* merupakan pengajar yang mengaplikasikan konsep wirausaha dalam proses pembelajaran. Seorang atau institusi pendidikan yang menjalankan prinsip wirausaha yang baik demi suksesnya pendidikan. PkM ini akan dilakukan oleh 3 orang dosen dan melibatkan 5 mahasiswa program studi pendidikan ekonomi. Kegiatan ini akan dilaksanakan selama 6 hari yaitu pada tanggal 07 – 12 Oktober 2024 yang bertempat di SMK Informatika Ciputat. Kegiatan ini akan dimulai dengan melakukan observasi mengenai kebutuhan dari peserta kegiatan PKM dalam hal materi *edupreneur*, kemudian dilanjutkan dengan Penguatan *Soft skill* Dan *Quality of work life*.

Kata kunci: *soft skill, quality of work life, edupreneur*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal yang memiliki tugas yang tidaklah bisa dipandang sebelah mata, sekolah secara moral memiliki tujuan mulia yaitu untuk mencetak generasi-generasi penerus bangsa yang mampu membawa bangsa Indonesia kearah yang lebih baik sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Untuk mencapai hal itu semua sekolah sebagai sebuah sistem memerlukan sinergitas antar sub sistem yang ada disekolah mulai dari kepala sekolah, guru, siswa sampai dengan tenaga kebersihan. Dengan adanya sinergitas yang baik maka akan semakin mudah pula sebuah sekolah mampu mencapai tujuan organisasinya. Guru sebagai salah satu ujung tombak dari sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah memiliki kinerja yang terkadang kurang stabil. Salah satu faktor yang membuat seorang guru memiliki kinerja kurang stabil khususnya di SMK adalah masih bervariasinya jiwa edupreneur yang dimiliki guru di sekolah tersebut.

Pada Sekolah Menengah Kejuruan, entrepreneurship merupakan salah satu mata pelajaran yang disebut dengan kewirausahaan. Pada era persaingan global yang melanda dunia saat ini, eksistensi mata pelajaran ini menjadi sangat penting. Tujuan umum pembelajaran entrepreneurship di SMK adalah untuk membekali siswa agar mampu hidup mandiri dan dapat menciptakan pekerjaan yang dapat menghasilkan pendapatan. Di samping itu, untuk membekali siswa agar mampu mengelola usaha mandiri tidak hanya dibutuhkan penguasaan terhadap pengetahuan, tetapi juga perubahan sikap dan keterampilan wirausaha yang memadai. Mata pelajaran entrepreneurship disajikan di SMK dengan maksud agar siswa memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk mengelola usaha mandiri dengan menejemen bisnis yang profesional (Sudarmiatin, 2009).

Pendidikan entrepreneurship merupakan pembelajaran yang mengajarkan bagaimana menjadi seorang wirausahawan (entrepreneur). Akan tetapi, menurut Kementerian Pemuda dan Olahraga bidang ekonomi kreatif mengatakan bahwa minat para pemuda Indonesia untuk berwirausaha relatif cukup rendah. Hal ini dibuktikan dengan data dari Kementrian Koperasi dan UMKM yang menyebutkan bahwa jumlah wirausaha di Indonesia masih mencapai 2,06% pada tahun 2017. erdasarkan standar Bank Dunia, agar menjadi negara dengan perekonomian yang kuat dibutuhkan wirausaha sebanyak 4% dari total penduduk. Berdasarkan Schumpeter (1995), entrepreneurship merupakan suatu proses perubahan dimana inovasi merupakan salah satu hal yang vital bagi para wirausahawan. Entrepreneurship dapat menjadi faktor yang mempengaruhi pembangunan ekonomi,

karena dalam berwirausaha perlu adanya inovasi yang berkelanjutan supaya perusahaan yang didirikan dapat tetap bertahan dalam persaingan pasar.

Jiwa edupreneur sendiri dipengaruhi paling sedikit oleh dua hal yaitu *soft skill* dan *quality of work life*. *Soft skill* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu secara alami yang mencakup kecerdasan, baik emosional maupun sosial, komunikasi atau berinteraksi dengan individu lain, dan sebagainya. Dalam hal ini, *soft skill* adalah karakter bawaan individu. *Soft skill* bisa saja dipelajari, akan tetapi tidak dengan cara belajar formal layaknya di bangku sekolah atau perkuliahan. Hal itu dapat dipelajari dengan lebih banyak melakukan komunikasi atau berinteraksi dengan individu lain, serta dengan melatih kepekaan sosial. Dengan begitu, individu itu dapat menerapkannya pada perilaku yang nantinya akan berpengaruh pada kemampuan *soft skill*.

Soft skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (Interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (Intrapersonal skills) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Konsep tentang Soft Skill sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Secara garis besar Soft Skill bisa digolongkan ke dalam dua kategori yaitu intrapersonal dan interpersonal skill. Intrapersonal skill mencakup: kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional) keterampilan diri dan (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, manajemen waktu, proaktif, hati nurani). Sedangkan interpersonal skill mencakup kepedulian sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, sinergi).

Salah satu tujuan Negara Republik Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dan selain itu di bidang pendidikan, pembangunan juga berupaya meningkatkan kualitas manusia Indonesia guna mewujudkan masyarakat yang maju, yang telah diamanatkan dalam UndangUndang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan bertujuan untuk menghasilkan lulusan atau sumber daya manusia (SDM) yang cerdas dan kompetitif. Lulusan tersebut diharapkan selain menguasai hard skills juga harus memiliki soft skills. Agar tujuan tersebut tercapai, maka penyelenggara pendidikan harus mengupayakan terjadinya transform of knowledge dan transform of value secara seimbang. Namun secara umum pendidikan di Indonesia saat ini

lebih menekankan pada pengetahuan teknis atau hard skill dan kurang memberikan keterampilan yang bersifat soft skills. Hal ini disinyalir menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas lulusan yaitu berupa rendahnya daya saing lulusan serta kurang kompetitif. Hal tersebut di atas memberikan gambaran bahwa sesungguhnya kemampuan soft skills lulusan perlu ditingkatkan. Perlu dibangun kemampuan peserta didik dalam hal mengelola emosi, menghadapi stress, berkomunikasi, integrasi/kejujuran, menerima perbedaan dan sebagainya yang mana semua itu merupakan atribut dari soft skills.

Selain harus memiliki soft skill setiap individu juga harus memiliki *quality of work life* yang bagus. Quality of Work life atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan 2 karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi Salmani (2005, dalam Varnous, 2013). *Quality of work life* adalah sebuah acuan dalam mengupayakan tingkat produktivitas bekerja. Hal ini penting untuk kamu perhatikan demi mendapat kualitas kehidupan kerja yang baik, apalagi jika kamu sedang dalam masa quarter life crisis yang penuh tantangan dan tekanan. Bisa dibilang, *quality of work life* adalah suatu konsep dasar untuk membangkitkan semangat dan kualitas kinerja seseorang ketika menjalani kehidupan kerja. Bila didefinisikan, pengertian *quality of work life* adalah suatu pendekatan sistem manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pegawai secara berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja tersebut biasanya mengacu pada kondisi menyenangkan atau tidaknya lingkungan pekerjaan terkait bagi seseorang. Dengan memperhatikan hal ini, maka kinerja pegawai pun dapat meningkat hingga akhirnya memberikan manfaat bagi perusahaan.

Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Banyak penelitian yang telah dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara QWL dengan beberapa 3 variabel lain dalam organisasi, seperti motivasi kerja dan kepuasan karyawan Fitriadi (2012, dalam Hasmalawati 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Samtica (2011, dalam Hasmalawati 2017) tentang hubungan komponen QWL dengan motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan. Sama halnya dengan Mochtar (2012, dalam Hasmalawati 2017) yang melakukan penelitian tentang QWL dengan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan.

Kualitas kehidupan karyawan sangat perlu diperhatikan, karena dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka akan memotivasi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam suatu organisasi. Jika atasan belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, maka motivasi kerja karyawan rendah dan tidak memberikan kinerja yang optimal dalam meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu dampak kualitas kehidupan kerja yang buruk adalah timbulnya stres di tempat kerja. Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Konsep stres kerja mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non-fisik Ekowati (2009, dalam Hasmalawati 2017).

SMK Informatika Ciputat merupakan lembaga pendidikan Swasta di Kota Tangerang Selatan. SMK ini dalam beberapa tahun terakhir mengalami perubahan kearah yang cukup baik, meskipun demikian ada beberapa persoalan khususnya edupreneur yang belum secara maksimal dimiliki oleh guru di SMK Informatika Ciputat. Karena hal tersebut tim peneliti dengan berbekal hasil penelitian terkait *quality of work life* menawarkan memberikan sebuah workshop tentang penguatan edupreneur bagi guru di SMK Informatika Ciputat.

Secara rinci, tim menemukan berbagai hal yang membuat SMK Informatika Ciputat tidak maksimal terkait edupreneur pada guru-gurunya diantaranya adalah: 1) masih ditemukannya guru belum maksimal daya inovasi dan kreatifitasnya; 2) tugas yang tidak tuntas dalam pengerjaan; 3) beberapa guru cenderung mengajar teoritis padahal mengajar pada mata Pelajaran produktif yang harusnya banyak diberikan contoh-contoh riil dengan alasan banyak kegiatan di rumah.

METODE

Pengabdian Kepada Masyarakat dengan Tema " Penguatan *Soft skill* Dan *Quality of work life* Dalam Meningkatkan Jiwa *Edupreneur* Bagi Guru SMK" akan dilakukan pada tanggal 07 – 12 Oktober 2024. PKM ini akan dilakukan oleh 3 orang dosen, 5 orang mahasiswa dan 20 orang guru SMK Informatika Ciputat. PKM ini dilakukan secara luring di SMK Informatika Ciputat. PKM ini diawali dengan proses observasi ke lapangan, dalam

hal ini tim PKM melakukan koordinasi awal di SMK Informatika Ciputat, kemudian tim melakukan FGD dengan Kepala SMK Informatika Ciputat untuk berdiskusi dan berkolaborasi menentukan pelatihan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan jiwa *edupreneur*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan selama 3 hari kerja yang dimulai pada tanggal 7-12 Oktober 2024 dimana pada kegiatan PKM ini diikuti oleh dua puluh guru SMK Informatika Ciputat. Pada hari pertama diadakan penguatan terhadap *soft skill* bagi guru SMK, pada hari pertama dibahas secara tuntas apa itu *soft skill* dan pentingnya *soft skill* bagi guru. Setelah pembahasan *soft skill* dibahas pada hari pertama, maka pada hari kedua pembahasan beralih kepada penguatan terkait dengan *quality of work life*. *quality of work life* adalah sebuah pendekatan sistem manajemen yang bertujuan menghubungkan ataupun mengkoordinasikan potensi Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dan dilakukan demi memenuhi kebutuhan para pegawai secara terus menerus dan stimulant. Dimana pada hari kedua membahas berbagai indikator *quality of work life* yang meliputi:

1. Manajemen Partisipatif (participatory of management) Indikator *quality of work life* yang pertama adalah participatory of management atau manajemen partisipatif. Artinya, setiap pegawai seharusnya mendapatkan kesempatan untuk bisa berpartisipasi dalam lingkungan kerja ataupun melakukan berbagai aktivitas relevan.
2. Safety, Health & Work Environment Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman merupakan indikator *quality of work life* lainnya. Dalam hal ini, setiap pegawai harus merasakan kenyamanan di lingkungan pekerjaan, meskipun pekerjaan tersebut cukup berisiko. Namun, dengan berbagai sarana dan jaminan yang diberikan perusahaan, maka pegawai seharusnya bisa merasa aman untuk melaksanakan setiap tugasnya.
3. Desain Pekerjaan yang Baik Indikator lainnya yang menggambarkan contoh *quality of work life* adalah desain pekerjaan, di mana pegawai bisa melaksanakan tugas dengan rasa senang tanpa tekanan. Hal ini meliputi berbagai spesifikasi, seperti adanya skill variety atau task identity yang jelas. Sehingga, segala bentuk pekerjaan dapat dilakukan secara bertahap sesuai prosedur dan keahlian masing-masing

pegawai. Selain itu, penting juga untuk menciptakan desain pekerjaan yang membuat pegawai merasa mempunyai keleluasaan dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

4. Human Resources Development Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri atau adanya human resources development termasuk salah satu contoh *quality of work life*. Artinya, pegawai memiliki kesempatan mengikuti pelatihan, pemahaman nilai, atribusi diri, dan lain sebagainya dan
5. Penghargaan Kerja (Working Reward) Indikator terakhir dari *quality of work life* adalah adanya penghargaan kerja. Hal ini pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan performa sekaligus membangun semangat kerja pegawai sehingga akhirnya meminimalisir kegagalan dan mampu mencapai prestasi atau hasil secara optimal.

Pada hari ke tiga sampai terakhir membahas tentang penguatan jiwa edupreneur Edupreneur dikembangkan dalam upaya meningkatkan kompetensi siswa dan guru dengan fasilitas yang ada di sekolah. Jiwa guru dan siswa harus dibentuk sebagai wirausaha agar setiap pengalaman yang diperoleh di sekolah menjadi pembelajaran nyata yang suatu saat dapat dikembangkan ketika sudah selesai menempuh pendidikan. Edupreneur sendiri memiliki arti bahwa, wirausaha di bidang pendidikan, guru dapat menjadi edupreneur jika mampu mengatur dan menjalankan bisnis untuk melakukan inovasi terhadap kemajuan dan peningkatan sekolah, dengan semangat yang tinggi untuk menciptakan bisnis pendidikan untuk pergerakan ekonomi saat ini dan masa yang akan datang.

Pada Kegiatan ini gagasan edupreneur berfokus pada upaya yang dilakukan oleh sekolah secara kreatif dan inovatif untuk mencapai keunggulan akademik dan meningkatkan pendapatan. Prestasi di sekolah mungkin tidak langsung menghasilkan imbalan uang, tetapi sekolah yang berkembang memiliki peluang lebih besar untuk menerima insentif, dukungan, dan umpan balik siswa yang lebih baik. Dengan modal prestasi ini, sekolah akan semakin menjadi lembaga yang unggul. Keunggulan mungkin tidak memiliki efek finansial langsung, tetapi akan membuka jalan bagi masa depan yang sejahtera. Setelah menjadi sekolah unggulan, akan lebih mudah untuk mendapatkan kemungkinan dan peluang untuk mendapatkan lebih banyak uang.

Kepala sekolah mendorong edupreneurship sebagai pemimpin dan administrator sekolah. Kepala sekolah yang menjadi edupreneur adalah Gagasan edupreneurship

berfokus pada upaya yang dilakukan oleh sekolah secara kreatif dan inovatif untuk mencapai keunggulan akademik dan meningkatkan pendapatan. Prestasi di sekolah mungkin tidak langsung menghasilkan imbalan uang, tetapi sekolah yang berkembang memiliki peluang lebih besar untuk menerima insentif, dukungan, dan umpan balik siswa yang lebih baik. Dengan modal prestasi ini, sekolah akan semakin menjadi lembaga yang unggul.

Pembinaan jiwa, semangat, dan perilaku edupreneurship dan entrepreneurship pada guru merupakan salah satu kebutuhan mendasar dan kebutuhan penting negara Indonesia dalam kaitannya dengan tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif, kreatif, dan inovatif. Pertumbuhan kewirausahaan mahasiswa harus dihambat oleh sejumlah masalah yang harus diramalkan untuk menemukan jawaban terbaik. Penyebarluasan pola pikir kewirausahaan di kalangan mahasiswa memerlukan komitmen dan kerjasama yang integratif antara beberapa pemangku kepentingan.

Selanjutnya dalam edupreneur juga harus diperlukan soft skill, soft skill terhadap variabel kinerja dan memiliki hubungan yang positif hal ini di karenakan indikator yang di gunakan terdiri atas kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir, etika, dan keterampilan kepemimpinan sangat sesuai di terapkan di kantor tersebut. Hal ini di dukung oleh teori (Susanto,2012) yang mengatakan bahwa Soft skill merupakan tingkah laku persoalan dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Agar soft skill karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan soft skill secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Selain *soft skill*, *Quality of work life* juga tidak kalah penting bagi guru. Terdapat pengaruh *Quality of Worklife* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan pengaruh *Quality of Worklife* terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh dimensi-dimensi *Quality of Worklife* merupakan faktor eksternal. Hasil pengujian ini mendukung teori dua faktor Herzberg bahwa faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah adanya faktor internal (motivasi) dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal mendorong adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan. Hal lain juga ditemukan

bahwa Quality of Worklife tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemberian gaji yang tidak sesuai dengan jam kerja yang berlaku, serta kesempatan promosi yang tidak terbuka bagi karyawannya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja biasanya sangat mendukung demokrasi karyawan di semua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan (Greenberg dan Baron, 2003, p.612).

KESIMPULAN

Berdasarkan proses kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatkan jiwa edupreneur dapat diperkuat dengan adanya penguatan *soft skill* yang dimiliki guru serta *quality of work life* bagi guru yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Saiful. 2022. Komitmen Terhadap Profesi Ditinjau dari Efikasi Diri dan *Quality of work life* (Studi Pada Dosen Pendidikan Ekonomi UNPAM). Jurnal PEKOBIS Vol 7 No. 1 pp. 70-80.
- Anwar Saiful dan Sesriyani Lodya dan rusmaini. 2023. Upaya Peningkatan Komitmen Profesi (Studi Empiris Menggunakan Squential Explanatory di FKIP UNPAM). Jurnal Pendidikan Tata Niaga No. 11 Vol. 1. Pp 1-8
- Bingol Tugba Yilmaz dan Batik Meryem Vural dan Hosoglu Rumesya dan Kodaz Aynur Firici. 2019. "Psychological Resilience and Positivity as Predictors of Self-Efficacy". *Asian Journal of Education and Training*, Vol 5, No. 1. pp. 63-69.
- Bryant Salina K. 2017. *Self-Efficacy Sources and Academic Motivation: A Qualitative Study of 10th Graders*. Disertasi. East Tennessee State University.
- Gibson, J. L., John Ivancevich, James Donnelly Jr., dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goulao Maria de Fatima. 2014. "The Relationship between Self-Efficacy and Academic Achievement in Adults' Learners". *Athens Journal of Education*, Vol 1, Issue 3, pp. 237-246.
- Ivancevich J.M. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.

- Laks Paige Kindley. 2016. *The Relationships Between School Climate, Teacher Self-Efficacy, and Teacher Beliefs*. Dissertation. Virginia: Liberty University.
- Lipp Ellen. 2017. "Building Self-Efficacy, Strategy Use, and Motivation to Support Extensive Reading in Multilingual University Student". *The CATESOL Journal*, Volume 29, Issue 2, pp. 21-39.
- McKim Aaron J dan Velez Jonathan J. 2017. "Developing Self-Efficacy: Exploring Preservice Coursework, Student Teaching, and Professional Development Experiences". *Journal of Agricultural Education*, Volume 58, Issue 1, pp. 172-185.
- Sharma Hemant Lata dan Nasa Gunjan. 2014. "Academic Self-Efficacy: A reliable Predictor of Educational performances". *British Journal of Education* Volume 2, No.3, pp. 57-64.