

## **Studi Deskriptif Partisipasi Perempuan dalam Jabatan Struktural sebagai Pucuk Pimpinan Unit Kerja di Lingkungan Unisba Ditinjau dari Aspek “Self Efficacy”**

<sup>1</sup> Yuli Aslamawati dan <sup>2</sup> Dudi Nasrudin Usman

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Unisba, <sup>2</sup> Dosen Fakultas Teknik/ Pertambangan - Unisba  
e-mail: yuli\_aslamawati@yahoo.com

**Abstrak.** *Islamic University of Bandung as the Islamic College, both in the statute, especially in terms of structural or election officials work unit leader, the leadership of the university faculty and even open up greater opportunities for women. This means that women are given the opportunity to represent the women that exist in the environment work unit, so the specific needs and expectations of women in the effort to fulfill the optimization of labor productivity can be met. Activities of this study was to obtain empirical data relating to the image of self-efficacy of women faculty and administrative personnel in the environment Unisba to its ability to helm unit. This research uses descriptive method kualitatif. The meter is used to describe the behavior of Leadership Based on Integrity Taxonomy is organized using a scale based on the theory of Yulk, 1989. The population of this study is Lecturer and Staff of Women in Unisba. Retrieval of data with random cluster sampling, based on existing studies program at Unisba.*

*Preview Self Efficacy at Lecturer / Personnel Unisba Women, it seems that a majority of 66.7% (20 people) of the respondents (teachers / educational staff women) have high self-efficacy. While 33.3% (10 people) of the respondents (teachers / educational staff female) others have self-efficacy being. No one respondent (faculty / staff's female) others have low self-efficacy. Thus, the majority of faculty / staff's women have confidence in the ability of high kateori had to face the task or job.*

*Preview dimensions of Generality in the Lecturers / Personnel Unisba Women, shows that 53.3% (16 people) of respondents / faculty / staff's women have high self-efficacy on the dimension of generality. While 46.7% (14 people) of respondents / faculty / educational staff of women who have self-efficacy are the dimensions. Thus it can be said that 53.3% teachers / educational staff women have a wide field of behavior associated with the conviction would succeed as a working unit.*

**Kata Kunci:** *Perempuan, Self Efficacy*

### **1. Latar Belakang Masalah**

Dalam ajaran Islam dinyatakan bahwa Umat Islam adalah manusia terbaik yang mempunyai peran dan fungsi mulia. Tugas suci manusia berada pada wilayah *transendensi* (keimanan), *liberasi* (pembebasan) dan *humanisasi* (kemanusiaan), untuk memajukan kehidupan manusia, tetapi hal tersebut tidak akan berfungsi apabila manusia tidak melakukan perubahan pada dirinya sendiri (Q.S. Ar-Ra'd : 11).

Islam secara rinci memperhitungkan bagaimana perbedaan laki-laki dan perempuan dapat saling mengisi dan membuat tatanan hidup secara produktif dan konstruktif. Islam tidak membedakan laki-laki dan perempuan dalam potensi dan kemampuan untuk menjalani hidup, menjadi orang yang bertaqwa dan mendapat kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Begitu pula Negara Republik Indonesia, seperti yang diamanatkan dalam UUD 1945, yang menyatakan setiap Warga Negara berhak

untuk mendapatkan perlindungan, pendidikan dan untuk bermatapencarian. Namun dalam perjalanannya, merupakan sebuah keniscayaan bahwa saat ini terdapat perbedaan yang mencolok dalam rasio posisi strategis yang diduduki laki-laki dan perempuan, baik itu dalam tatanan nasional, regional maupun dalam institusi atau lembaga. Ditengarai terdapat sistem yang membatasi kiprah perempuan untuk menduduki posisi tertentu.

Universitas Islam Bandung sebagai Perguruan Tinggi Islam, baik dalam statuta khususnya dalam persyaratan pemilihan pejabat struktural atau pimpinan unit kerja, pimpinan fakultas bahkan pimpinan universitas membuka kesempatan seluas-luasnya bagi perempuan. Artinya perempuan diberi kesempatan untuk mewakili perempuan-perempuan yang ada dilingkungan unit kerjanya, sehingga kebutuhan dan harapan spesifik perempuan dalam upaya pemenuhan optimalisasi produktivitas kerja dapat terpenuhi.

Bagi Perguruan Tinggi sebagai organisasi yang memberikan jasa pendidikan, sumber daya manusia merupakan asset yang dinilai paling menentukan pencapaian tujuan organisasi dibanding sumber daya lainnya yang juga penting. Mahasiswa sebagai *stakeholder* yang sedang menuntut ilmu, membutuhkan kehadiran dosen sebagai pendidik dan mentransfer ilmu pengetahuan. Mahasiswa dan dosen membutuhkan tenaga administrasi sebagai komponen pendukung dalam pemenuhan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan. Aktivitas pelaksanaan peran masing-masing diatur oleh sistem yang dikelola oleh pimpinan pada unit terkait.

Unisba sebagai Perguruan Tinggi yang bernafaskan Islam menyadari urgensinya SDM dalam proses pelaksanaan kerja. Ditemukan fenomena beberapa kandidat perempuan dosen dan tenaga administrasi perempuan menolak untuk dijadikan pucuk pimpinan dalam unit kerjanya, dalam hal ini sebagai Dekan, Ketua Prodi, atau Ketua Bagian di lingkungan universitas. Hal ini dapat diartikan bahwa Unisba kehilangan peluang dalam strategi optimalisasi potensi SDM.

## 2. Identifikasi Masalah

Aturan dan sistem pengelolaan organisasi Unisba yang memberikan kesempatan seluas-luasnya pada dosen dan tenaga administrasi perempuan untuk menjadi pimpinan di unit kerja, tidak sejalan dengan jumlah pimpinan perempuan yang ada di Unisba. Tidak bersediannya beberapa kandidat perempuan untuk menjadi pimpinan di Unit Kerja, baik sebagai Ketua Bagian, Ketua Prodi atau Dekan, dengan alasan tidak tersedianya waktu yang cukup yang dipunyainya bila ia menjadi pimpinan, memandang tugas sebagai pimpinan terlampau berat bagi dirinya, atau menjadi pimpinan perlu memiliki kemampuan tersendiri, sehingga lingkup prioritasnya lebih pada urusan keluarga saja; mencerminkan adanya keyakinan bahwa dirinya tidak mampu untuk menjadi pimpinan. Alasan yang melatarbelakangi fenomena tersebut bersifat psikologis yang berkaitan dengan *self-efficacy* yang rendah terhadap perannya sebagai pimpinan.

## 3. Tinjauan Pustaka

### 3.1 Gambaran Umum tentang Universitas Islam Bandung (UNISBA)

Sejarah berdirinya Unisba diawali dengan perjuangan kelembagaan Islam dalam dunia pendidikan. Pada sekitar tahun 1957 - 1958, sejumlah tokoh umat Islam Jawa Barat bersama beberapa ulama dan pemimpin yang pada saat itu menjadi anggota Konstituante, melahirkan gagasan kaderisasi pimpinan umat yang *faqih fiddin* di masa mendatang. Gagasan ini diwujudkan pada tanggal 15 November 1958 dalam sebuah kesepakatan yang melahirkan Perguruan Islam Tinggi (PIT), sebagai cikal bakal Unisba.

Secara filosofis, dibalik semua itu terkandung harapan melaksanakan ajaran Islam dalam arti yang seluas-luasnya, terutama dalam menyiapkan manusia Indonesia yang berpendidikan tinggi, bertanggung jawab terhadap bangsa, negara, dan umat manusia dalam rangka mencapai ridha Allah Swt. Untuk mewujudkan harapan di atas, didirikanlah Fakultas Syari'ah pada tahun 1958, disusul Fakultas Ushuluddin pada tahun 1961 dan Fakultas Tarbiyah pada tahun 1962.

Kehadiran Perguruan Tinggi (PT) tersebut selaras dengan kebutuhan masyarakat Jawa Barat akan adanya perguruan tinggi yang bernafaskan Islam di tengah-tengah berdirinya berbagai perguruan tinggi dengan bermacam corak dan ragam pada waktu itu. Pembentukan perguruan tinggi ini, didukung sepenuhnya oleh masyarakat Jawa Barat yang dituangkan dalam keputusan DPRD Propinsi Jawa Barat pada saat itu.

Untuk pertama kalinya, kegiatan perkuliahan diselenggarakan di Gedung Muslimin Jalan Palasari Nomor 9 Bandung. Kemudian pada tahun 1960 kegiatan akademik dipindahkan ke Jalan Pungkur (Jalan Abdul Muis) Nomor 73 Bandung. Selanjutnya, sejak tahun 1972 seluruh kegiatan Universitas diselenggarakan di kampus baru Jalan Tamansari Bandung. Kampus Tamansari dibangun secara bertahap di atas lahan seluas 10.808 m<sup>2</sup> yang disediakan Pemerintah Daerah Kotamadya Bandung.

Berbekal swadana dan swadaya kaum muslimin, didirikan bangunan-bangunan semi permanen untuk ruang kuliah dan kantor, perpustakaan dan fasilitas akademik lainnya, serta Masjid AL-Asya'ri dan aula serba guna. Memperhatikan jumlah mahasiswa yang semakin bertambah dan program akademi semakin banyak, maka pada tahun 1980 dibangun kampus II di Desa Ciburial Dago, sekitar 7 km dari Kampus Tamansari. Kampus II tersebut dibangun pada lahan sumbangan dari H. Amir Machmud, (Menteri dalam Negeri pada waktu itu). Melalui berbagai pertimbangan, terutama kelancaran transportasi, sejak tahun 1987 seluruh kegiatan akademi dan kemahasiswaan dipusatkan kembali di Kampus Jalan Tamansari.

Pada tahun 1966 berdiri Fakultas Ekonomi dalam upaya merintis PIT menjadi Universitas, tetapi fakultas ini tidak dapat bertahan lama. Kemudian didirikan Fakultas Hukum tahun 1971; Fakultas Ilmu Pasti dan Pengetahuan Alam tahun 1972; Fakultas Psikologi tahun 1973; Fakultas Teknik Pembangunan Masyarakat Desa dan Pertambangan Rakyat tahun 1973, yang kemudian berubah menjadi Fakultas Teknik Jurusan Planologi dan Jurusan Pertambangan. Pada tahun 1979, Fakultas Ekonomi dibuka kembali dengan Jurusan Manajemen dan Akuntansi, yang kemudian tahun 1986 dibuka Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Fakultas Ilmu Komunikasi yang merupakan pengembangan dari Akademi Cinematografi dan Perfilman didirikan tahun 1982 dengan 3 (tiga) jurusan yaitu Ilmu Hubungan Masyarakat, Ilmu Penerangan, dan Ilmu Jurnalistik.

Pada tahun 1972 - 1979, Unisba memiliki Akademik Bahasa Asing, namun karena semakin kurangnya peminat, program ini terpaksa dihentikan. Tahun 1979, atas saran Direktorat Perguruan Tinggi Swasta, beberapa program pendidikan yang bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Muslimin bergabung dengan Unisba. Program pendidikan tersebut adalah Akademi Pimpinan Perusahaan dan Akademi Sekretaris dan Manajemen yang kemudian diintegrasikan ke Fakultas Ekonomi, Akademi Teknik Manajemen Industri diintegrasikan ke Fakultas Teknik menjadi Jurusan Teknik dan Manajemen Industri. Sementara itu, pada tahun 1982 Akademi Cinematografi dan Perfilman berkembang menjadi Fakultas Ilmu Komunikasi dengan jurusan Ilmu Hubungan Masyarakat, Ilmu Penerangan, dan Ilmu Jurnalistik.

Tahun akademik 1996/1997 Fakultas Psikologi membuka Program Profesi Psikologi. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 235/DIKTI/Kep/ 1998 tanggal 9 Juli 1998, Unisba membuka Program Pascasarjana Magister (S2) Ilmu Hukum, konsentrasi Hukum Islam dan Hukum Pidana. Dalam pada itu berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Islam Departemen Agama Nomor E/335/99 tanggal 20 Oktober 1999, dibuka Program Pascasarjana (S2) Ilmu Agama Islam Program Studi/Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. Berkaitan dengan jumlah pegawai UNISBA per November 2006 tercatat jumlah pegawai akademik sebanyak 334 orang, pegawai honorer 55 orang dan pegawai non akademik 208 orang.

Pada tahun 2004 Fakultas Kedokteran Program Studi Pendidikan Dokter (PSPD) Unisba berdiri berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No: 4224/D/T/2004, tertanggal 27 Oktober 2004 dan Perpanjangan Ijin penyelenggaraan PSPD No : 881/D/T/2007 tertanggal 27 April 2007, PSPD Unisba diharapkan berperan dalam tercapainya cita-cita bangsa melalui pembangunan di bidang pendidikan dan kesehatan. Disusul oleh Program studi Farmasi yang berada dibawah naungan Fakultas matematika dan Ilmu pengetahuan Alam UNISBA didirikan pada tahun 2005 dengan konsep 'Farmasi Islami' yang menekankan pada produk farmasi yang halal dan berkualitas. Diharapkan pendirian Farmasi UNISBA ini bakal menjadi cikal bakal lahirnya produsen dan ahli farmasi yang memiliki kepedulian pada produk farmasi yang terjamin kehalalan serta kualitas nya.

Sedangkan untuk memenuhi tuntutan pendidikan yang lebih tinggi, sejak tahun 1998 UNISBA telah membuka Program Pascasarjana yaitu Program Studi Ilmu Hukum dengan konsentrasi Hukum Islam dan Hukum Pidana serta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Kini, dengan izin operasional No. 2952/D/T/2003 Unisba menambah Program Pascasarja baru, yaitu Program Studi Ilmu Komunikasi. Untuk saat ini (2009) Pascasarjana Unisba, dengan Direktur Prof Dr. H. Toto Tohir Suriaatmadja,SH, M.H. telah memiliki sebuah gedung baru dan jurusan baru yaitu, Program studi Magister Psikologi, Program Studi Ekonomi Magister Manajemen, dan terakhir Program studi Doktor (S3) Ilmu Hukum. Perkembangan peminat masuk ke Pascasarjana Unisba, terus meningkat. Pada tahun, 2004 peminat masuk sekitar hanya 20 orang.

Untuk saat ini (2009) peminat masuk Pasca Unisba mencapai 200 orang. Dari peminta tersebut, dari hasil tes dan wawancara, sebagian tidak dapat diterima karena Pascasarjana Unisba tidak didirikan untuk mencetak uang, tapi mencetak lulusan yang berilmu. Oleh karena itu, kemampuan akademik menjadi dasar utama dalam penerimaan mahasiswa baru. Mahasiswa Pascasarjana Unisba, dilihat dari asal tinggal, sebagian besar dari Jawa Barat, diikuti dari Banten, Sumatera, Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan, Sulawesi, dan Maluku. Dua tahun ke depan direncanakan akan membuka Program studi Doktor (S3) Ilmu Komunikasi, dan beberapa program magister.,

Saat ini Unisba sudah memiliki 10 fakultas dengan 17 program studi sarjana (S1), 5 program magister (S2) dan 1 program doktor ilmu hukum (S3), dari jumlah tersebut unisba mempunyai jumlah mahasiswa aktif tingkat sarjana ± 7.497 orang mahasiswa, tingkat magister ± 293 orang dan program doktor ± 102 orang. Untuk melayani sekian banyak jumlah mahasiswa, maka dibangun suatu sistem struktural kepemimpinan baik dari mulai rektor hingga kepala bagian, kepala bidang kajian, kepala seksi untuk tingkat manajemen dan ditunjang dengan staf. Unisba dengan jumlah mahasiswa tersebut di atas didukung oleh staf pengajar ± 428 dengan 193 orang dosen laki-laki dan 235 orang dosen perempuan.

Unisba mempunyai visi ke depan untuk menjadi “*Center of Exellent*” dan terkemuka yang berlandaskan nilai-nilai Islam (berasas Islam). Dalam rangka menyatukan komitmen Unisba tersebut untuk meninggikan kedudukan umat Islam sebagai Rahmatan Lil'alamini melalui amal shaleh dalam bidang pendidikan, serta memfokuskan semua usahanya untuk menjadi Perguruan Tinggi terkemuka, Unisba mempunyai visi sebagai berikut (*Portofolio Institusi Unisba*, 2003, hal 2).

*"Menjadi perguruan tinggi Islam terkemuka, pelopor pembaharuan pemikiran dan pelaksanaan kehidupan beragama, dan pembina insan berakhlak karimah yang bermanfaat bagi diri sendiri, ummat masyarakat, bangsa dan negara".*

Dengan visi tersebut, Unisba telah menentukan misi (*mission*) lembaga sebagai deskripsi umum tentang ciri dan kapasitas mahasiswa sebagai input, proses pendidikan yang diselenggarakan, serta kualitas dan ciri lulusan yang dikehendakinya. Selain visi, Unisba juga memiliki misi lembaga yang menjadi inspirasi dan pedoman bagi dosen dan karyawan Unisba dalam setiap langkah strategisnya.

Misi Unisba mencakup misi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, yang dituliskan sebagai berikut (*Portofolio Institusi Unisba*, 2003, hal 3).

*"Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Membina kehidupan kampus yang dinamis ilmiah, serta mengembangkan lingkungan fisik dan sosial berlandaskan nilai-nilai Islam".*

### 3.2 Kesetaraan Gender

Pengertian kata gender secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu "**jenis kelamin**".<sup>1</sup> Dalam Webster's New World Dictionary, gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.<sup>2</sup>

Gender adalah perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan Sehingga gender belum tentu sama di tempat yang berbeda, dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

Keadilan gender adalah suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.

Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

### 3.3 An Integrating Taxonomy Of Managerial Behaviours

Yukl mengetengahkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan tuntutan tugas managerial, yang meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

#### a. *Planning and Organizing*

<sup>1</sup> John M. Echols dan Hassan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, Jakarta

<sup>2</sup> Victoria Neufeldt (ed.), Webster's New World Dictionary, New York

- b. *Problem Solving*
- c. *Clarifying Roles and Objectives*
- d. *Informing*
- e. *Monitoring*
- f. *Motivating and Inspiring*
- g. *Consulting*
- h. *Delegating*
- i. *Supporting*
- j. *Developing and Mentoring*
- k. *Managing Conflict and Team Building*
- l. *Networking*
- m. *Recognizing*
- n. *Rewarding*

### 3.4 *Self-Efficacy*

#### 3.4.1 *Pengertian Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1993) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan.

Selanjutnya Bandura (1997), *self efficacy beliefs* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menentukan dan melaksanakan berbagai tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian.

Pajares (1997), mengetengahkan bahwa *self efficacy beliefs* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri untuk mengorganisasikan dan melaksanakan langkah-langkah yang terarah untuk mencapai suatu tujuan.

Norwich mendefinisikan *self efficacy beliefs* sebagai keyakinan diri yang merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Tingginya keyakinan diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy beliefs* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengorganisasikan dan untuk dapat menampilkan perilaku atau performa yang efektif sehingga dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan baik serta merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara antara faktor perilaku dan faktor lingkungan.

#### 1.4.2 *Fungsi Self Efficacy Belief*

Menurut Hjelle & Ziegler (1992), *self - efficacy* memiliki lima macam fungsi, yaitu:

- a. Menentukan pilihan tingkah laku
- b. Menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang dilakukan.
- c. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional
- d. Meramalkan tingkah laku selanjutnya
- e. Menunjukkan kineja selanjutnya.

### 1.4.3 Komponen *Self-Efficacy Beliefs*

Bandura (1997) memaparkan bahwa *self-efficacy beliefs* pada individu terdiri dari tiga dimensi. Ketiga dimensi tersebut adalah:

#### a. Dimensi *Generality*

*Dimensi Generality* menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan keanekaragaman tugas dalam lingkup tertentu dengan tuntas dan baik. Di sini setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas-tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas-tugas yang dilakukan bisa berbeda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas.

Kemampuan individu dalam menyelesaikan banyak tugas atau keseluruhan tugas akan mempengaruhi *self-efficacy beliefs* yang dimiliki. Semakin banyak tugas yang dapat diselesaikan maka akan semakin tinggi *self-efficacy beliefs* yang ada, begitu pula sebaliknya. Hal ini bisa terjadi karena semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka keyakinan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tuntas juga semakin tinggi.

#### b. Dimensi *Level*

Dimensi ini adalah dimensi yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Jika seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan mudah, sedang dan sulit maka pilihannya akan jatuh pada tugas-tugas yang diyakini dapat dilakukannya. Hal ini akan disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkat. Orang yang memiliki *self-efficacy beliefs* tinggi cenderung akan memilih mengerjakan tugas-tugas yang sifatnya sulit dibandingkan yang sifatnya mudah.

#### c. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berhubungan dengan derajat kemantapan individu terhadap kemampuan dirinya. Seseorang dengan *self-efficacy beliefs* yang tinggi sangat yakin dengan kemampuan dirinya. Mereka hampir tidak pernah frustrasi dalam menghadapi masalah yang sulit dan lebih mampu menyelesaikan masalah dengan berbagai macam rintangan. Sebaliknya, seseorang dengan tingkatan *self-efficacy beliefs* yang rendah merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan yang lemah dan akan mudah terguncang apabila menghadapi rintangan dalam melakukan tugasnya. Komponen ini juga berkaitan langsung dengan komponen *level* di mana semakin tinggi taraf kesulitan tugas yang dihadapi maka akan semakin tinggi keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Gambaran Umum Data

Dalam penelitian ini, jumlah data yang digunakan merupakan hasil penyebaran kuesioner dan wawancara pengayaan dalam pengisian kuesioner secara langsung dengan responden (dosen dan tenaga administratif perempuan di lingkungan UNISBA). Jumlah kuesioner yang tersebar 50 eksemplar yang ditujukan kepada dosen dan tenaga administrasi perempuan. Kuesioner yang kembali dan memenuhi pengolahan data sejumlah 30 eksemplar atau 30 orang responden, dengan usia berkisar antara 35 hingga 59 tahun. Data yang diperoleh tersebut selanjutnya diolah secara statistik deskriptif.

Dalam pengambilan data penelitian, ada beberapa hal yang menjadi hambatan bagi responden yang dimintai data kuesionernya, hambatan-hambatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu pengambilan data. Pengisian dan pengambilan data kuesioner mengikuti waktu luang dari responden di luar kesibukan dalam pengajaran, dan tugas lain di luar pengajaran berkaitan dengan jabatan struktural dan jabatan non-struktural.
2. Beberapa responden yang merasa dalam keseharian pekerjaannya tidak dapat mengerjakan tugasnya sesuai target, pada saat diminta pengisian kuesioner tidak bersedia; selain itu ada rasa takut dimana apabila dilakukan pengisian kuesioner, maka ada faktor non-teknis berkaitan dengan jabatannya saat ini.
3. Rasa takut terhadap konsekuensi dari faktor non-teknis berkaitan dengan jabatannya saat ini dan penilaian orang lain terhadap dirinya juga diungkapkan oleh beberapa responden.
4. Pertanyaan kuesioner dianggap terlalu banyak, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk melakukan pengisian.

Selain hambatan-hambatan diatas, dalam pengambilan data penelitian ini tim peneliti melakukan diskusi kecil dengan responden berkaitan dengan kuesioner dan masalah kepemimpinan di UNISBA secara global khususnya peranan perempuan dalam kepemimpinan. Adapun hal-hal yang menjadi pembicaraan adalah sebagai berikut ;

1. Kepemimpinan akan tumbuh dan berkembang dengan diri individu sejalan dengan waktu dan masa kerja individu tersebut, pengertiannya semakin masa kerjanya lama maka tingkat kepemimpinan dalam diri individu tersebut semakin tumbuh karena ada dorongan dan keinginan menjadi seorang pemimpin, baik tingkat Laboratorium, Program Studi, Fakultas maupun Rektor sebagai posisi tertinggi dalam suatu kelembagaan universitas
2. Tingkat kepemimpinan seseorang semakin tumbuh dan berkembang sejalan dengan pengalaman dari individu tersebut, pengertiannya pengalaman dalam dunia kerja akan membawa karakter terhadap individu tersebut untuk semakin berkembang yang salah satunya yaitu karakter untuk jadi pemimpin dan sebagai pemimpin baik untuk lingkup besar maupun kecil
3. Kepemimpinan tidak dibatasi oleh luang atau tidaknya waktu seseorang, pengertiannya bahwa seseorang yang disibukan dengan pekerjaannya belum tentu akan cepat menjadi pemimpin dan begitu juga bagi orang yang waktunya lebih banyak luang dalam pekerjaan tidak juga dapat diponis bahwa orang tersebut tidak akan mampu jadi pemimpin, apalagi berkaitan dengan seorang perempuan dimana waktunya sebagian besar banyak dibutuhkan untuk keperluan keluarga.
4. Penelitian yang dilakukan dari sudut pandang responden bias menjadi berdampak positif dimana responden akan berusaha sebaik mungkin untuk dapat memunculkan semua karakteristik yang baik dari apa-apa yang dijadikan sebagai bahan pertanyaan, namun bias juga menjadi dampak negative dimana responden akan merasa bahwa dirinya tidak akan pernah bias untuk dapat memenuhi syarat minimum untuk dapat jadi seorang pemimpin dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan, waktu, pergaulan, dukungan dan lingkungan.
5. Pembentukan karakteristik seseorang menjadi pemimpin bias terjadi karena lingkungan atau keadaan lingkungan yang memaksa seseorang untuk mau dan siap menjadi pemimpin.



## 4.2. Hasil Pengolahan Data

Dalam bab ini, akan disampaikan mengenai penilaian dari setiap indikator dari aspek yang di ukur. Sehingga data-data yang disapat dari kuesioner dapat memberikan gambaran secara nilai terhadap semua aspek yang tercantum dalam alat ukur penelitian.

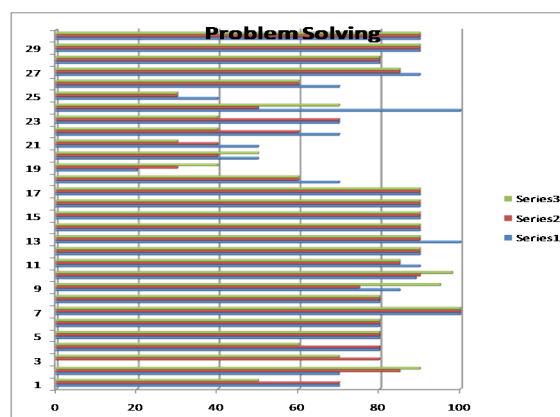
### 4.2.1 DIMENSI GENERALITY

#### 1. PERENCANAAN DAN PENGORGANISASIAN



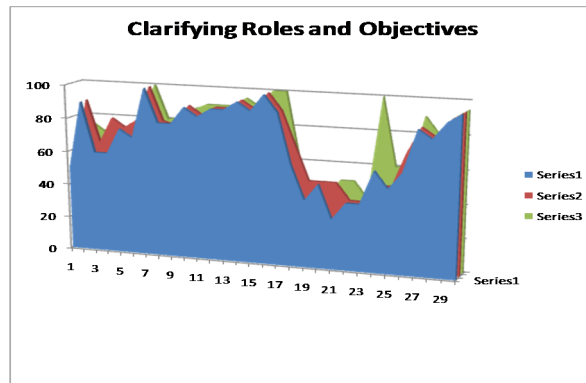
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, namun sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 dengan jumlah hampir 70% atau 20 orang responden. Artinya secara keseluruhan dosen dan tenaga administrasi perempuan memperlihatkan bahwa mereka rata-rata menilai dirinya bahwa ia memiliki kemampuan di dalam *planning* dan *organization* bila ia menjadi pucuk pimpinan dalam unit kerjanya (sebagai Dekan, Ketua Prodi atau Ketua Bagian di lingkungan Universitas).

#### 2. PEMECAHAN MASALAH



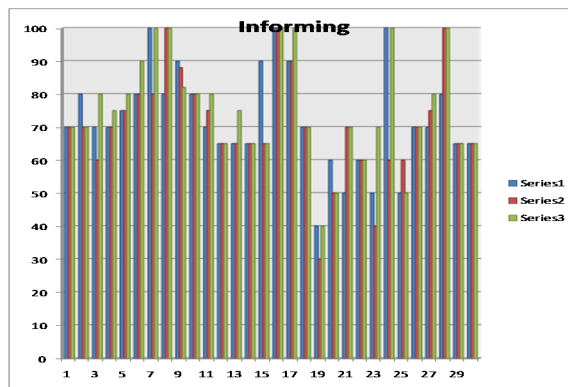
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 52% atau 15 orang responden. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *problem solving*. Menarik untuk dikaji, bahwa prosentse dosen dan tenaga administrasi yang menilai dirinya mampu dalam *problem solving* lebih sedikit dibandingkan dengan prosentase dosen dan tenaga administrasi yang menilai dirinya akan kemampuan *planning* dan *organization*.

### 3. MEMPERJELAS PERAN DAN TUJUAN



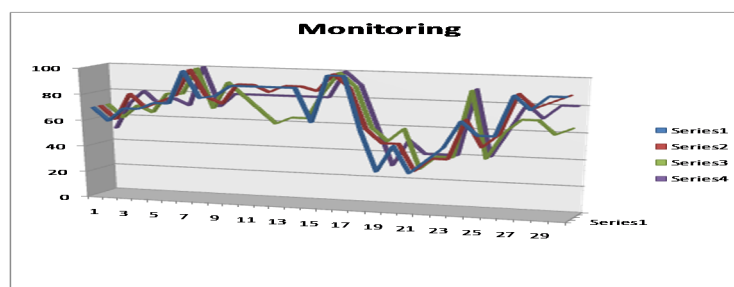
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 87% atau 25 orang responden. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *Clarifying Roles and Objectives*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan komunikasi dan human relation, yang pada umumnya dimiliki oleh perempuan.

### 4. MENGINFORMASIKAN



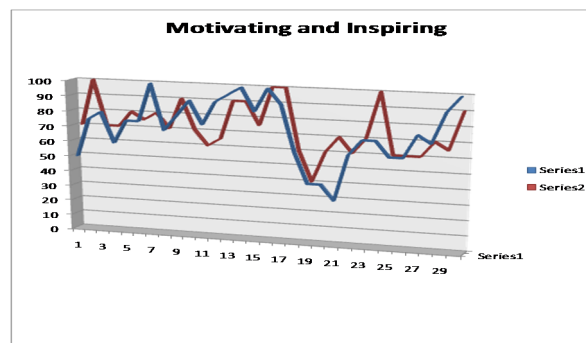
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 83.33% atau 25 orang responden. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *menginformasikan sesuatu*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan komunikasi dan human relation, yang pada umumnya dimiliki oleh perempuan.

### 5. PEMANTAUAN



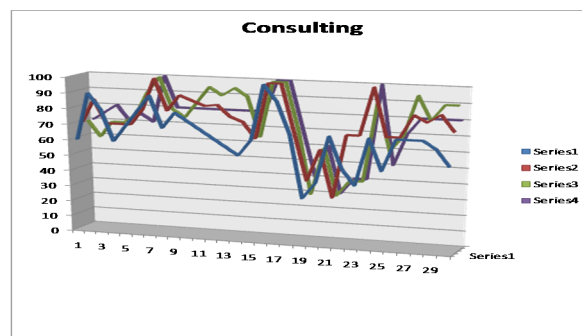
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 86.7% atau 26 orang responden. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan *pemantauan terhadap bawahannya*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan komunikasi dan human relation, yang pada umumnya kegiatan ini sedikit sulit untuk dilakukan oleh seorang perempuan.

## 6. MEMOTIVASI DAN INSPIRATIF



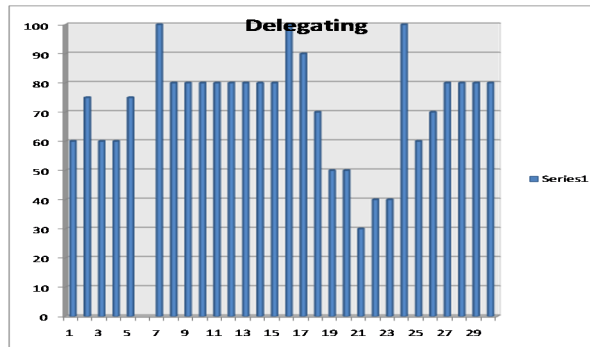
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 90.0% atau 27 orang responden. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *memberikan motivasi dan inspiratif*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

## 7. MEMOTIVASI DAN INSPIRATIF



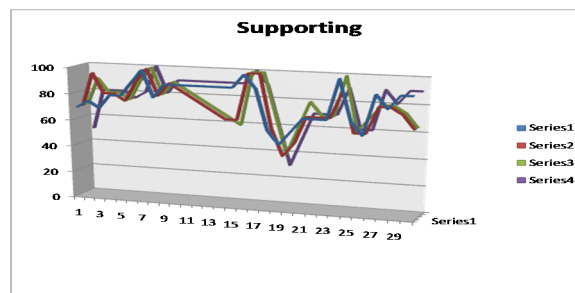
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 83.3% atau 25 orang responden. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *memberikan pelayanan untuk konsultasi*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *komunikasi dan human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

## 8. MENDELEGASIKAN



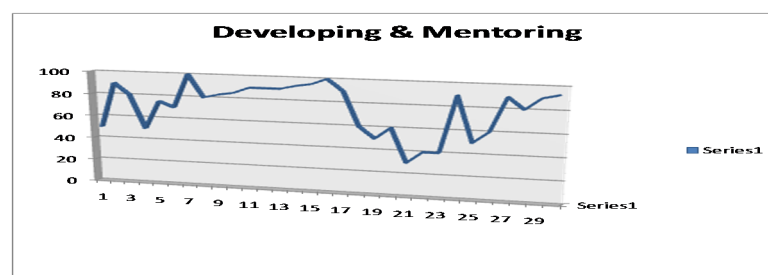
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 83.3% atau 25 orang responden dari 29 responden yang memberikan jawaban. Pada aspek ini ada 1 orang responden tidak memberikan jawaban terhadap pertanyaan. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *memberikan perintah dalam mendelegasikan suatu tugas*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

## 9. MEMBERIKAN DUKUNGAN



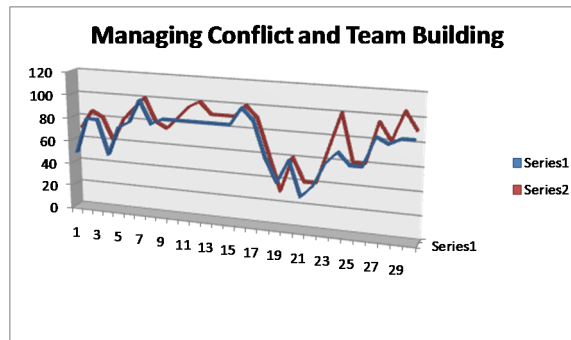
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 96.7% atau 29 orang responden dari 30 responden yang memberikan jawaban. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *memberikan dukungan*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

## 10. PENGEMBANGAN DAN MENTORING



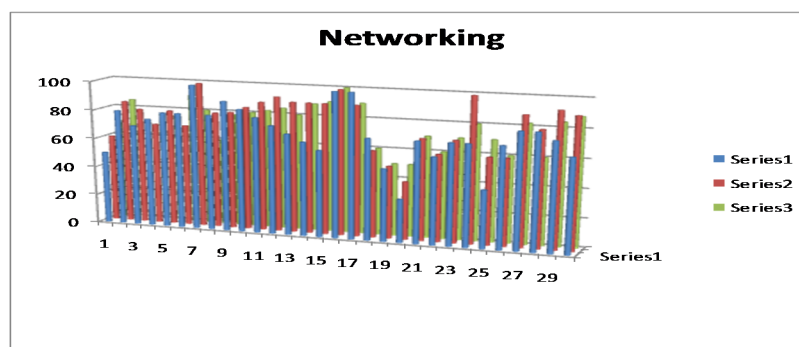
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 80.0% atau 24 orang responden dari 30 responden yang memberikan jawaban. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *melakukan suatu pengembangan dan mentoring atau pengarahan*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

## 11. MANAGING CONFLICT AND TEAM BUILDING



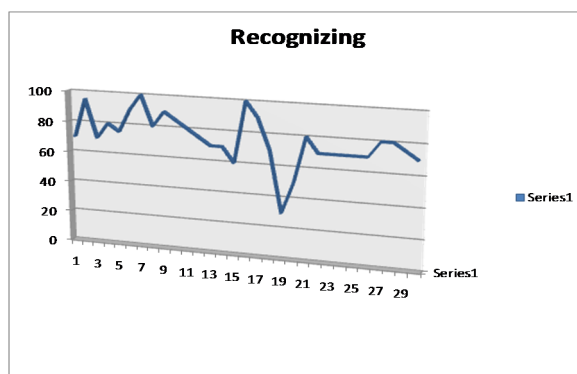
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 90.0% atau 27 orang responden dari 30 responden yang memberikan jawaban. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *melakukan suatu pengelolaan konflik dan pembangunan karakter*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

## 12. JARINGAN



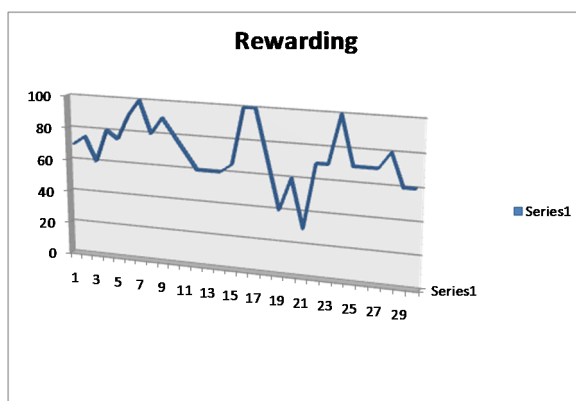
Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 90.0% atau 27 orang responden dari 30 responden yang memberikan jawaban. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *membangun suatu jaringan hubungan baik secara vertikal maupun horizontal*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *kommunikasi dan human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

### 13. MENGAKUI



Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 96.7% atau 29 orang responden dari 30 responden yang memberikan jawaban. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *mengakui suatu tindakan dan perilaku*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

### 14. MANFAAT



Berdasarkan grafik di atas hasil penelitian menunjukkan nilai minimum responden adalah 30 dan maksimum 100, dan sebagian besar memberikan penilaian di atas nilai 50 yaitu sejumlah 93.3% atau 28 orang responden dari 30 responden yang memberikan jawaban. Artinya sebagian besar dosen dan tenaga administrasi menilai dirinya memiliki kemampuan dalam *memberikan suatu manfaat dalam situasi dan kondisi tertentu*. Bila dikaji dari kegiatannya, aspek ini berkaitan erat dengan *human relation*, yang pada umumnya kegiatan ini mudah dilakukan untuk seorang perempuan.

#### 4.2.2 DIMENSI LEVEL

Sejumlah situasi dapat membuat dosen dan tenaga administrasi perempuan berada dalam situasi sulit untuk mencapai efektivitas kepemimpinan sebagai Dekan atau Ketua Prodi atau Ketua Bagian di Universitas. Data mengenai keyakinannya akan kemampuan diri mengatasi hal tersebut tergambar sebagai berikut:

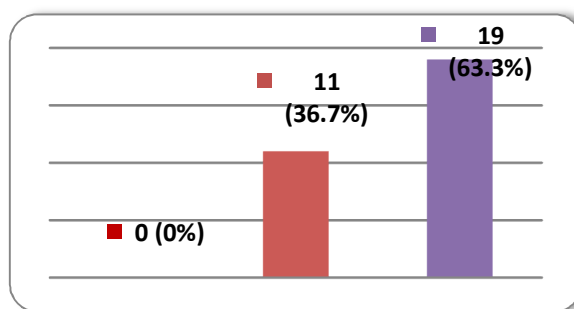


16 dan nilai terendah 40,14 pada responden no. 19, dapat dijelaskan frekuensi dan persentase tinggi rendah *self-efficacy* beserta aspek-aspeknya sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
**Frekuensi dan Persentase Tingkatan *Self-Efficacy***

Kriteria	f	%
Rendah	0	0.0
Sedang	10	33.3
Tinggi	20	66.7
Total	30	100.0

Pada tabel di atas, terlihat mayoritas 66,7% (20 orang) responden (dosen/tenaga kependidikan wanita) memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Sedangkan 33,3% (10 orang) responden (dosen/tenaga kependidikan wanita) lainnya memiliki *self-efficacy* yang sedang. Tidak ada seorangpun responden (dosen/tenaga kependidikan wanita) lainnya memiliki *self-efficacy* yang rendah. Dengan demikian, mayoritas dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki rasa percaya diri dalam kategori tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi tugas atau pekerjaannya.



*Gambar. 1*  
*Frekuensi dan Persentase Tingkatan Self Efficacy*

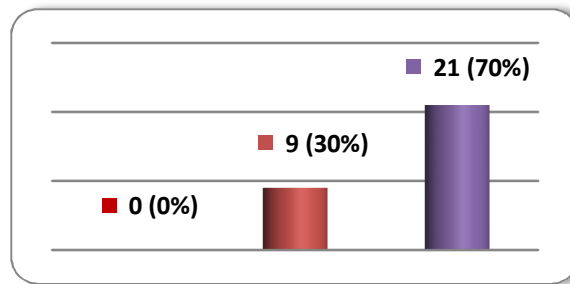
Gambaran Dimensi *Magnitude* pada Dosen/Tenaga Kependidikan Wanita Unisba.

**Tabel. 3**  
**Frekuensi dan Persentase Tingkatan *Self-Efficacy* Dimensi *Magnitude***

Kriteria	f	%
Rendah	0	0.0
Sedang	9	30.0
Tinggi	21	70.0
Total	30	100

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas 70% (21 orang) responden/dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada dimensi *magnitude*. Sedangkan 30% (9 orang) responden lainnya memiliki *self-efficacy* yang sedang pada dimensi *magnitude*. Hal ini berarti mayoritas dosen/tenaga kependidikan wanita akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.





Gambar. 2

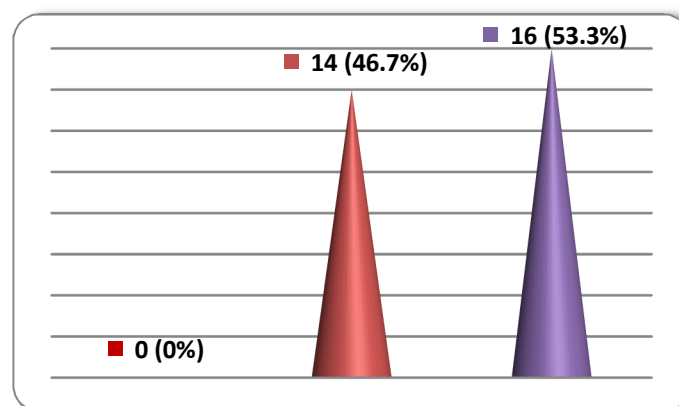
Frekuensi dan Persentase Tingkatan Self Efficacy pada Dimensi Magnitude

Gambaran Dimensi *Generality* pada Dosen/Tenaga Kependidikan Wanita Unisba

**Tabel. 4**  
Frekuensi dan Persentase Tingkatan *Self-Efficacy* Dimensi *Generality*

Kriteria	f	%
Rendah	0	0.0
Sedang	14	46.7
Tinggi	16	53.3
Total	30	100

Dengan melihat tabel di atas, terlihat bahwa 53,3% (16 orang) responden/dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada dimensi *generality*. Sedangkan 46,7% (14 orang) responden/dosen/tenaga kependidikan wanita yang memiliki *self-efficacy* sedang pada dimensi tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 53,3% dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki bidang perilaku yang luas berkaitan dengan keyakinan akan berhasil sebagai pucuk pimpinan unit kerja. Hasil tersebut bila divisualisasikan dalam bentuk gambar:



Gambar. 3

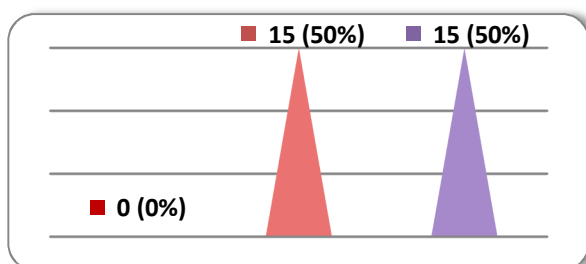
Frekuensi dan Persentase Tingkatan Self Efficacy pada Dimensi *Generality*

**Tabel. 5**  
**Frekuensi dan Persentase Tingkatan *Self-Efficacy* Dimensi *Strenght***

Kriteria	f	%
Rendah	0	0.0
Sedang	15	50.0
Tinggi	15	50.0
Total	30	100

Dengan melihat tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas 50% (15 orang) responden/dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada dimensi *Strenght*. Sedangkan 50% (15 orang) responden/dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki *self-efficacy* yang sedang pada dimensi *Strenght*.

Hal ini menandakan sebagian dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki keteguhan hati yang tinggi terhadap keyakinan diri untuk berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Hasil tersebut bila divisualisasikan dalam bentuk gambar:



*Gambar. 4*  
*Frekuensi dan Persentase Tingkatan Self Efficacy pada Dimensi Strenght*

Hal yang berkaitan dengan derajat kemampuan diri dosen dan tenaga administrasi ini dijabarkan dalam item sebagai berikut :

- Terus bekerja dalam kondisi tubuh kurang sehat.
- Mengelola emosi ketika lelah.
- Mengelola emosi ketika ada tekanan dari pekerjaan.
- Tetap mampu berfikir logis, dalam situasi yang penuh tekanan.
- Memotivasi diri untuk tetap bekerja ketika cuaca buruk.
- Mengelola emosi ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di rumah.
- Menyelesaikan masalah yang rumit.
- Merevisi hasil kerja setelah mendapat umpan balik.
- Terus mencoba ketika cara yang ditempuh belum tepat.
- Terus mencoba mempelajari aturan kerja yang baru.
- Percaya diri ketika melaporkan hasil kerja.
- Yakin dapat mempertanggungjawabkan kinerja.
- Yakin tugas yang anda kerjakan terhindar dari kesalahan sehingga tidak perlu dikerjakan berulang kali.
- Menjaga agar tidak mudah terguncang.
- Komitmen waktu.
- Mempertahankan semangat ketika menderita kesulitan.
- Mengenyampingkan keraguan setelah menghadapi kegagalan menyelesaikan masalah yang sulit.

- Terus berusaha menyelesaikan pekerjaan, walau teman tidak mau bekerja sama.
- Berusaha memecahkan persoalan yang sulit dengan berbagai cara.
- Masalah pribadi bukan halangan untuk fokus pada pekerjaan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap bab sebelumnya yang dikorelasikan terhadap data dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Pemaknaan dosen dan tenaga administrasi perempuan di lingkungan Unisba terhadap tingkat kesulitan tugas/Level sebagai pucuk pimpinan unit kerja memperlihatkan bahwa mayoritas dosen/tenaga kependidikan wanita memiliki rasa percaya diri dalam kategori tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi tugas atau pekerjaannya.
2. Seberapa luas bidang perilaku yang diyakini akan berhasil (*Generality*) dicapai oleh dosen dan tenaga administrasi perempuan di lingkungan Unisba memiliki bidang perilaku yang luas berkaitan dengan keyakinan akan berhasil sebagai pucuk pimpinan unit kerja.
3. Tingkat keyakinan akan kekuatannya, ketahanannya/*Strenght* dosen dan tenaga administrasi perempuan di lingkungan Unisba mayoritas memiliki keteguhan hati yang tinggi terhadap keyakinan diri untuk berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan.

## 6. Daftar Pustaka

- Altje R Sangian., Dra, MSi., 2008, Usaha-Usaha Untuk Mewujudkan Kesetaraan Gender, <http://opini-manadopost.blogspot.com/2008/03/usaha-usaha-untuk-mewujudkan-kesetaraan.html>
- Bandura, A., 1977, Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Betz, N. E., 2004, Contributions of Self-Efficacy Theory to Career Counseling. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.
- Betz, N. E., & Hackett, G., 1981, The relationship of career-related self-efficacy expectation to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-110.
- Cipto Sudarmo, 2009, Perspektif Kepemimpinan Dalam Islam , ulama.net
- Elaine Showalter (Ed.), 1989, *Speaking of Gender*, New York & London: Routledge, h. 3.
- Evelyn Reed., 1993, *Woman's Evolution, From Matriarchal Clan to Patriarchal Family*, New York, London, Montreal, Sydney: Tathefinder, h. IV.
- Helen Tierney (Ed.), *Women's Studies Encyclopedia*, Vol. I, New York: Green Wood Press, h. 153.
- Hilary M. Lips., 1993, *Sex & Gender an Introduction*, California, London, Toronto: Mayfield Publishing Company, h. 4.
- H.T. Wilson, *Sex and Gender.*, 1989, *Making Cultural Sense of Civilization*, Leiden, New York, Kobenhavn, Koln: EJ. Brill, h. 2.
- John M.Echols dan Hassan Shadily., 1983, *Kamus Inggeris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, cet. XII, h. 265.
- Linda L. Lindsey., 1990, *Gender Roles a Sociological Perspective*, New Jersey: Prentice Hall, 1990, h.2.

- Victoria Neufeldt (ed.), 1984, Webster's New World Dictionary, New York: Webster's New World Cleveland, h.561. Bandingkan dengan kamus Oxford yang mendefinisikan gender sebagai a grammatical classification of objects roughly corresponding to the two sexes and sexlessness, property of belonging to such a class. (Lihat C.T. Onions (ed.), The Word Dictionary of English Etymology, Oxford: Oxford at the Clarendon Press, 1979, h.).
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52, 363-369.
- ....., 1992, Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita, Buku III: Pengantar Teknik Analisa Jender, h. 3.
- <http://psychemate.blogspot.com/2007/12/self-efficacy.html>, tanggal 5 Nopember 2009
- <http://zamrey.blog.uns.ac.id/artikel/kepemimpinan/kepimpinan-dalam-islam>