

MENGGAPAI MIMPI DENGAN Growth Mindset



Astutiati | Mariyanti | Tandri Patih | Halistin | Albertos Damni | Darwis
Muhammad Kusun Muhsin | Mohammad Sulaiman | Neng Ida Soniawati
Eva Farida | Ely Satiyasih Rosali | Dina Khairunisa | Ian Harum Prasasti
Yuliati | Deasy Liestianty | Retnoning Adji Widi
Fransiskus Nendi | Alfonsus Sam

Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- i. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- ii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- iii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- iv. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset

Astutiati, Mariyanti, Tandri Patih, Halistin, Albertos Damni, Darwis,
Muhammad Kusnun Muhsin, Mohammad Sulaiman,
Neng Ida Soniawati, Eva Farida, Ely Satiyasih Rosali, Dina Khairunisa,
Ian Harum Prasasti, Yuliati, Deasy Liestianty, Retnoning Adji Widi,
Fransiskus Nendi, Alfonsus Sam



Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset

© Astutiati, dkk. 2026

Penulis : Astutiati, Mariyanti, Tandri Patih, Halistin, Albertos
Damni, Darwis, Muhammad Kusnun Muhsin, Mohammad
Sulaiman, Neng Ida Soniawati, Eva Farida, Ely
Satiyasih Rosali, Dina Khairunisa, Ian Harum Prasasti,
Yuliati, Deasy Liestianty, Retnoning Adji Widi,
Fransiskus Nendi, Alfonsus Sam

Tata Letak : Muhammad Gufran
Cover : Ngadimin

Diterbitkan dan dicetak oleh UNY PRESS
Jl. Gejayan, Gg. Alamanda, Komplek Fakultas Teknik UNY
Kampus UNY Karangmalang Yogyakarta 55281

Telp : 0274-589346
E-mail : unypenerbitan@uny.ac.id
Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)
Anggota Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia (APPTI)
16 x 23 cm, xii + 211 hlm.

QRCBN: 62-7196-3414-823

Cetakan Pertama, JULI 2026

Hak Cipta dilindungi Undang-undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau
seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku bunga rampai berjudul “*Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset*” ini dapat terselesaikan dengan baik. Buku ini lahir sebagai bentuk refleksi akademik dan kolaborasi intelektual mahasiswa Pascasarjana Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Yogyakarta dalam mata kuliah Basic Growth Mindset.

Dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks, organisasi modern dituntut untuk tidak hanya memiliki strategi bisnis yang kuat, tetapi juga cara berpikir yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan. Di sinilah konsep *growth mindset* sebuah pola pikir yang menekankan pada keyakinan bahwa kemampuan dapat terus berkembang melalui proses belajar, usaha, dan ketekunan menjadi relevan untuk diterapkan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Melalui bunga rampai ini, kami berupaya menghadirkan berbagai perspektif strategis tentang bagaimana *growth mindset* dapat diintegrasikan ke dalam praktik MSDM, mulai dari rekrutmen dan pengembangan kompetensi, hingga kepemimpinan dan budaya organisasi. Setiap penulis berkontribusi dengan pemikiran kritis, kajian teoritis, dan refleksi empiris yang diharapkan mampu memperkaya pemahaman mengenai peran *growth mindset* dalam membangun organisasi yang tangguh, inovatif, dan berkelanjutan.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Prof. Dr. Siswantoyo, M.Kes., AIFO, selaku dosen pengampu mata kuliah *Basic Growth Mindset*, yang telah memberikan inspirasi, bimbingan, dan arahan ilmiah dalam proses penyusunan buku ini.

Bimbingan beliau tidak hanya membuka wawasan kami mengenai pentingnya pola pikir berkembang dalam dunia akademik dan profesional, tetapi juga menanamkan nilai-nilai ketekunan dan refleksi diri yang menjadi esensi dari *growth mindset* itu sendiri.

Kami juga berterima kasih kepada seluruh rekan penulis yang telah berkontribusi dalam penulisan dan penyuntingan buku ini, serta semua pihak yang telah membantu hingga buku ini dapat terbit. Harapan kami, karya ini dapat menjadi sumbangan kecil namun bermakna bagi pengembangan ilmu MSDM dan penerapan *growth mindset* di lingkungan organisasi modern Indonesia.

Yogyakarta, Oktober 2025

Tim Penulis



DAFTAR ISI

PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DNA Kepemimpinan Terwujud Melalui Growth Mindset untuk Legacy Inovasi	1
A. Pendahuluan	1
B. Memanifestasikan Kepemimpinan Terwujud Melalui Peran Kunci Kepala Sekolah dan Saya sebagai Guru Penggerak	2
C. Menggerakkan Growth Mindset melalui Failure as Data (FAD) Culture serta Peran Pengajar Praktik.....	3
D. Memastikan Keunggulan menjadi Transferable Melalui Peran Guru Berprestasi dan Pengajar Praktik.....	3
E. Menerjemahkan Keberanian menjadi Solusi melalui Peran Inovator dan Kepala Sekolah	4
F. Mengamankan Warisan melalui Peran Penulis dalam Membangun Legacy Inovasi.....	4
G. Sinergi Peran Kunci untuk Keberlanjutan DNA	5
H. Mengukur Perwujudan DNA dengan Metrik Pertumbuhan Institusi	6
I. Implikasi dan Dampak jangka Panjang	7
J. Penutup.....	7
Berani Bermimpi, Berani Bertumbuh: Growth Mindset Kepala Sekolah Menuju Masa Depan Pendidikan	10
A. Pendahuluan	10

B. Isi	11
C. Penutup	21
Menjadi Dosen Statistika Adaptif: Membangun Growth Mindset di Era Digitalisasi	24
A. Pendahuluan	24
B. Konsep Growth Mindset dan Relevansinya dalam Profesi Dosen Statistika	27
C. Tantangan Digitalisasi dalam Profesi Dosen Statistika	29
D. Strategi Membangun Growth Mindset bagi Dosen Statistika ..	32
E. Tantangan, Hambatan, dan Strategi Mengembangkan Growth Mindset bagi Dosen Statistika	34
F. Transformasi Peran Dosen Statistika di Era Ai dan Big Data ...	38
G. Penutup	40
Dari Keraguan Menuju Ketangguhan: Refleksi Penerapan Growth Mindset dalam Perjalanan Studi Doktorat PJJ	46
A. Pendahuluan	46
B. Manajemen Waktu dan Prioritas	47
C. Persepsi terhadap Kesulitan Akademik	49
D. Regulasi Emosi Saat Tekanan Tinggi	51
E. Persepsi terhadap Kualitas Diri dan Self-Efficacy	52
F. Penutup	54
Beyond The Power of YET: Strategi Re-Kalibrasi Kognitif untuk Menciptakan Ekosistem Diri yang Adaptif	56
A. Ekosistem Kognitif: Basis Biologis Re-Kalibrasi Diri	56
B. Me-Meta-kan Growth Mindset: Re-Kalibrasi Kognitif dalam Evolusi Diri	58
C. Output Metagrowth: Ekosistem Adaptif melalui Triad Kompetensi	62

D. Penutup.....	63
Upaya Menumbuhkan Pola Pikir Bertumbuh pada Mahasiswa Pendidikan Agama Islam STAIN Majene	67
A. Pendahuluan	67
B. Landasan Teori.....	68
C. Potret Awal Mindset Mahasiswa PAI STAIN Majene	70
D. Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset: Strategi bagi Mahasiswa PAI STAIN Majene	71
E. Implementasi Praktis di PAI STAIN Majene.....	75
F. Model Konseptual: Growth Mindset sebagai Jalan Menggapai Mimpi.....	77
G. Penutup.....	78
Mengembangkan Pola Pikir Bertumbuh (Growth Mindset): Jalan Menuju Sukses (Road to Succeed)	81
A. Pendahuluan	82
B. Best Practice dalam Mengembangkan Pola Berpikir Bertumbuh (Growth Mindset)	83
C. Kesimpulan.....	89
D. Aktivitas Diskusi.....	90
Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Manajemen Sekolah Swasta (Growth Mindset)	93
A. Pendahuluan	93
B. Kajian Teori	96
C. Pembahasan	101
D. Kesimpulan.....	114
Kerangka Kerja “PURSUIT”: Mewujudkan Mimpi Doktor di Tengah Badai Multitugas Melalui Penerapan Growth Mindset demi Sebuah Senyum Ayahanda	117

A. Pendahuluan	117
B. Kerangka Kerja “PURSUIT”	119
C. Hasil, Dampak, dan Pelajaran yang Dipetik	122
D. Kunci Keberhasilan dan Replikasi	125
E. Penutup: Perjalanan ini Tentang Menjadi, Bukan Hanya Mendapatkan	126

Menggapai Mimpi Dengan Growth Mindset: Praktik Baik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi dan Ketangguhan Belajar Siswa

128

A. Pendahuluan	128
B. Konteks Masalah.....	129
C. Tujuan Praktik Baik.....	130
D. Deskripsi Praktik Baik.....	131
E. Dampak Praktik Baik.....	139
F. Refleksi Guru.....	140
G. Kesimpulan.....	142

Dinamika Growth Mindset dan Academic Resilience: Sebuah Refleksi Best Practices dalam Menyeimbangkan Peran Sebagai Caregiver, Dosen dan Mahasiswa S3

145

A. Pendahuluan: Memetakan Medan Perjuangan S3 (Dosen, Ibu dan Anak)	145
B. Integrasi Peran Ganda: Laboratorium Manajemen Waktu	147
C. Epistemologi Kegagalan: Menjelajahi Topografi Data PEP	149
D. Kekuatan Kolegialitas: Kolaborasi Sebagai Strategi Bertahan.....	153
E. Hasil, Implikasi, dan Penutup.....	154

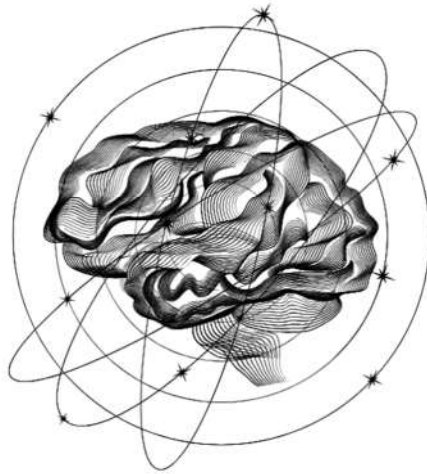
Pembinaan Guru Berbasis Data: Menggerakkan Perubahan dengan Growth Mindset.....

159

A. Pendahuluan	159
----------------------	-----

B. Landasan Teoretis Growth Mindset dalam Dunia Pendidikan	160
C. Pembinaan Guru Berbasis Data: Konsep dan Ruang Lingkup	161
D. Best Practices Saya sebagai Pengawas SMA	162
E. Diskusi dan Refleksi Kritis	167
F. Implikasi Praktis bagi Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru..	168
G. Penutup	168
Dari Dosen Menjadi Mahasiswa: Praktik Growth Mindset dalam Membangun Ketangguhan dan Identitas Pembelajar Sepanjang Hayat.....	171
A. Pendahuluan	171
B. Transformasi Peran: Dari Pengajar menjadi Pembelajar	172
C. Menavigasi Tantangan Akademik dengan Ketangguhan Mental	175
D. Menjalani Peran Ganda: Antara Pengajar, Studi, dan Tanggungjawab Pribadi	179
E. Memperkuat Identitas sebagai Pembelajar Sepanjang Hayat	181
F. Penutup	182
Penguatan Literasi Digital Mahasiswa Melalui Media Jurnalistik Kreatif: Sebuah Best Practice Pembelajaran.....	184
A. Pendahuluan	184
B. Growth Mindset sebagai Fondasi Penguatan Literasi Digital.	186
C. Media Jurnalistik sebagai Wahana Internalisasi Growth Mindset	187
D. Transformasi Mahasiswa: Dari fixed Mindset ke Growth Mindset dalam Pembelajaran Digital	189
E. Penutup	195
Tumbuh Bersama Tantangan: Transformasi Growth Mindset di Tengah Peran Ganda	197

A. Pendahuluan	198
B. Menggeser Cara Pandang terhadap Proses Belajar	199
C. Best Practice Menguatkan Growth Mindset di Tengah Peran Ganda	201
D. Penutup	203
Menggapai Amanah	205
“Tolong bantu Widi lanjut sekolah S3, ya.”	206
“Alhamdulillah pak Prof, saya diterima.”	207
Belajar Bertumbuh di Era Mesin Cerdas: Ketahanan Mental dan Kesadaran Berpikir dalam Menyelesaikan Tugas Akademik.....	209
A. Pendahuluan	209
B. Pembahasan	212
C. Penutup	229
GROWTH MINDSET: Kompas Menggapai Mimpi dalam Perjalanan Sebagai Pendidik dan Pembelajar.....	232
A. Pendahuluan	232
B. Growth Mindset sebagai Fondasi Perkembangan Akademik	234
C. Mentransmisikan Growth Mindset ke Ruang Kelas PGSD	237
D. Kesimpulan: Sinergi Peran sebagai Pendidik dan Pembelajar	240



DNA Kepemimpinan Terwujud Melalui Growth Mindset untuk Legacy Inovasi

Astutiati

|| A. Pendahuluan

Pengalaman saya sebagai Guru Penggerak (GP) dan Guru Berprestasi (GB) telah memperlihatkan sebuah dilema bahwa prestasi individual seringkali tidak menjamin kemajuan institusional. Di sekolah kami, tantangan terbesar bukanlah kurangnya bakat, melainkan budaya *Fixed Mindset* yang menganggap kemampuan mengajar dan berinovasi sebagai bawaan. Guru senior seringkali berkata, "Saya tidak bisa menggunakan teknologi ini," sementara inovator baru merasa takut proyeknya gagal dan dicemooh.

Kondisi ini menciptakan jurang antara potensi dan realisasi *Legacy Inovasi*. Permasalahan utama yang diangkat dalam praktik terbaik ini adalah: Bagaimana saya, melalui sinergi peran sebagai

Guru Penggerak, Guru Berprestasi, Pengajar Praktik, Inovator, dan Penulis, dapat membantu Kepala Sekolah menanamkan DNA Kepemimpinan yang mengatasi ketakutan akan kegagalan dan mendorong inovasi berkelanjutan?

Metodologi praktik terbaik ini adalah Studi Naratif Intervensi Berbasis Peran. Kami mengintervensi budaya sekolah dengan memetakan dan mengintegrasikan secara sinergis enam peran kunci: Kepala Sekolah sebagai *Vision Setter*, saya sebagai *Agent of Change* (Guru Penggerak/Guru Berprestasi), dan rekan guru sebagai *Implementer* dan *Guardian of Legacy* (Inovator/Penulis). Praktik ini fokus pada penanaman Growth Mindset sebagai prasyarat keberhasilan. Argumen utama yang akan dibangun dalam bab ini adalah: Kepemimpinan Terwujud di sekolah adalah kepemimpinan yang difokuskan pada proses, didukung oleh budaya *Growth Mindset* yang kuat (*distinctive native attribute*), dan diukur melalui kemampuan organisasi untuk meninggalkan *Legacy Inovasi* yang terdokumentasi dan terinstitusi.

B. Memanifestasikan Kepemimpinan Terwujud Melalui Peran Kunci Kepala Sekolah dan Saya sebagai Guru Penggerak

Kepemimpinan Terwujud adalah pilar DNA pertama. Ini bermula dari aksi Kepala Sekolah. Pada fase awal, Kepala Sekolah (KS) berani memutus rantai birokrasi dan mendeklarasikan bahwa ia tidak akan menyalahkan kegagalan, melainkan menyediakan sumber daya untuk belajar darinya.

Pengalaman saya sebagai Guru Penggerak menjadi bukti nyata perwujudan kepemimpinan ini. Saya, yang memimpin komunitas belajar (KomBel), diberikan otonomi penuh oleh KS untuk menguji metode *Project-Based Learning* (PBL) yang kompleks, meskipun hasilnya belum optimal di bulan pertama. Kepala Sekolah tidak menanyakan "mengapa gagal?", melainkan bertanya "apa data terpenting yang Anda dapat dari kegagalan ini?". Narasi ini mengubah stigma: Kepemimpinan Terwujud adalah kepemimpinan yang melindungi dan mendukung eksperimen, bukan yang menuntut

kesempurnaan instan (Wahyudi, 2021). Kami menciptakan *safe space* yang memungkinkan *Growth Mindset* tumbuh.

C. Menggerakkan Growth Mindset melalui Failure as Data (FAD) Culture serta Peran Pengajar Praktik

Inti dari *Growth Mindset* adalah melihat kegagalan sebagai informasi. Sebagai Pengajar Praktik (PP), tugas saya adalah mengubah kegagalan menjadi rutinitas belajar yang positif. Saya menemukan bahwa guru cenderung stres dan tertekan saat harus mencoba hal baru, terutama yang berbasis teknologi.

Praktik Terbaik saya sebagai PP adalah menjalankan Sesi Refleksi FAD (Failure as Data). Setiap dua minggu sekali, KomBel wajib menyajikan "Modul Ajar atau Program yang Belum Berhasil". Saya memfasilitasi sesi ini dengan menekankan bahwa fokus diskusi adalah strategi dan variabel yang perlu diubah, bukan penilaian terhadap guru. Saya menggunakan teknik *coaching* (sesuai peran Pengajar Praktik) dengan pertanyaan *Growth Mindset*, misalnya: "Jika kita anggap ini sebagai draft pertama, bagaimana kita membuat *draft* kedua 1% lebih baik?"

Peran saya di sini adalah akselerator yang memastikan *Growth Mindset* ditanamkan melalui proses yang berkualitas, konsisten dengan temuan studi yang menyatakan bahwa kualitas proses (keterampilan fasilitator) lebih penting daripada sekadar metode pelatihan (Nehe, 2023).

D. Memastikan Keunggulan menjadi Transferable Melalui Peran Guru Berprestasi dan Pengajar Praktik

Prestasi individual harus menjadi milik organisasi. Sebagai Guru Berprestasi (GB), saya menyadari bahwa memenangkan lomba hanya bernilai temporer. *Legacy* sejati adalah ketika metode saya diadopsi secara luas.

Praktik Terbaik saya sebagai Guru Berprestasi adalah membuka *Observasi Terbuka dan Kritik Konstruktif*. Saya tidak hanya menyajikan metode yang sudah sempurna, tetapi juga menunjukkan "Perjalanan Trial and Error" saya. Dalam setiap sesi workshop yang

saya fasilitasi, saya meminta rekan guru untuk memberikan kritik tajam (namun konstruktif) terhadap skenario pembelajaran saya.

Sebagai Pengajar Praktik, saya kemudian membantu guru lain (yang dibina) untuk mengadaptasi metode tersebut (bukan meniru). Pengajar Praktik memastikan bahwa *Growth Mindset* yang diterima guru adalah: "Jika saya bisa berprestasi melalui proses yang sulit ini, maka saya juga bisa meningkatkan kemampuan saya dengan proses dan strategi yang berbeda." Ini mewujudkan kepemimpinan melalui penulisan *mindset*.

E. Menerjemahkan Keberanian menjadi Solusi melalui Peran Inovator dan Kepala Sekolah

Sebagai Inovator, saya didorong oleh budaya *Growth Mindset* untuk tidak takut menciptakan solusi dari nol. Saya mengidentifikasi masalah nyata, yaitu kurangnya motivasi siswa di kelas kami.

Praktik Terbaik saya sebagai Inovator adalah mengembangkan *Gamification System* berbasis *Augmented Reality* (AR). Saya mengajukan proposal ke KS dengan prinsip MVP (Minimum Viable Product): "Saya hanya butuh sumber daya minimal untuk menguji prototipe di dua kelas. Jika gagal, kita dapat data; jika berhasil, kita lanjutkan." Kepala Sekolah menyetujui, dan dukungan ini adalah perwujudan kepemimpinan yang vital.

Selama proses pengembangan, saya mengalami kegagalan teknis berulang. Namun, karena budaya FAD sudah kuat (dibangun oleh Guru Penggerak dan Pengajar Praktik), saya melihat *bug* dan eror bukan sebagai kegagalan pribadi, melainkan sebagai data teknis yang harus dipecahkan. Keberanian saya sebagai Inovator lahir dari keyakinan yang ditanamkan oleh atasan dan rekan sejawat: bahwa upaya dan kegigihan pasti akan membawa hasil.

F. Mengamankan Warisan melalui Peran Penulis dalam Membangun Legacy Inovasi

Inovasi tanpa dokumentasi adalah fana. Sebagai Penulis, peran saya adalah mengabadikan proses *Growth Mindset* dan produk inovasi menjadi *Legacy* yang permanen.

Praktik Terbaik saya sebagai Penulis adalah menciptakan Sistem Kurasi Legacy (SKL). Saya secara proaktif mengidentifikasi praktik terbaik yang dihasilkan oleh Guru Berprestasi dan Inovator. Inovasi *Gamification AR* yang saya ciptakan sebagai Inovator, saya tulis sendiri (sebagai Penulis) menjadi dua bentuk: (1) Laporan *Best Practice* Populer untuk disebar di internal, dan (2) Naskah Ilmiah dengan format APA 7th Edition untuk publikasi Bunga Rampai/Jurnal.

Dokumentasi yang sistematis ini memastikan: (1) Inovasi memiliki kredibilitas (validasi ilmiah), dan (2) Inovasi mudah direplikasi (karena semua langkah, termasuk *data kegagalan* yang kami pelajari, tercatat). *Legacy Inovasi* pun terjamin keberlanjutannya melampaui masa jabatan Kepala Sekolah atau keberadaan saya sebagai Inovator/Penulis.

G. Sinergi Peran Kunci untuk Keberlanjutan DNA

Sinergi adalah kunci keberhasilan DNA Kepemimpinan:

Peran	Tugas DNA	Sinergi yang Terwujud
Kepala Sekolah	<i>Vision Setter & Culture Protector</i>	Memberi otorisasi anggaran kepada Inovator dan Penulis.
Guru Penggerak	<i>Agent of Change & Mindset Coach</i>	Menyebarkan metode GB, memimpin KomBel FAD.
Guru Berprestasi	<i>Role Model & Knowledge Contributor</i>	Menyediakan metode unggulnya untuk dianalisis dan ditulis oleh Penulis.

Peran	Tugas DNA	Sinergi yang Terwujud
Pengajar Praktik	<i>Quality Accelerator & Process Guardian</i>	Memastikan sesi <i>coaching</i> GP fokus pada kualitas proses <i>Growth Mindset</i> .
Inovator	<i>Creator & Risk Taker</i>	Menciptakan produk baru didukung oleh KS dan menyerahkannya ke Penulis.
Penulis	<i>Guardian of Legacy & Documenter</i>	Mengubah aksi nyata semua peran menjadi aset terstruktur (publikasi).

H. Mengukur Perwujudan DNA dengan Metrik Pertumbuhan Institusi

Untuk memastikan Kepemimpinan Terwujud, kami mengukur hal-hal yang sering dianggap *intangible*:

1. KPI Perwujudan Kepemimpinan: Diukur dari survei dua tahunan tentang "Tingkat Kenyamanan Guru dalam Mengajukan Kritik dan Ide Gila." Peningkatan skor menunjukkan *safe space* kepemimpinan telah terwujud.
2. KPI *Growth Mindset*: Diukur dari Volume Dokumentasi FAD per semester (jumlah laporan kegagalan yang diajukan ke Komunitas Belajar). Semakin banyak, semakin kuat *Growth Mindset*-nya.

3. KPI Legacy Inovasi: Diukur dari Jumlah Publikasi Ilmiah Penulis dan Tingkat Adopsi Inovasi (persentase guru yang menggunakan *Gamification AR* atau metode GB) di luar kelas Inovator/GB awal.

I. Implikasi dan Dampak jangka Panjang

Dampak dari penanaman DNA Kepemimpinan ini bersifat transformatif. Kepuasan kerja guru meningkat karena mereka merasa dihargai upayanya, bukan hanya hasilnya. Stres kerja menurun karena *Growth Mindset* mengubah ancaman menjadi tantangan yang dapat diatasi. Kinerja organisasi melonjak karena inovasi menjadi rutinitas. *Legacy Inovasi* bukan lagi hanya *best practice*, tetapi standar operasional sekolah yang menjamin keberlanjutan mutu di masa depan.

J. Penutup

Filosofi "DNA Kepemimpinan Terwujud Melalui Growth Mindset untuk Legacy Inovasi" adalah praktik terbaik yang mengubah struktur mental sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah diwujudkan melalui kepercayaan dan dukungan pada eksperimen, yang memberi ruang bagi *Growth Mindset* untuk mengubah Guru Penggerak, Guru Berprestasi, dan Pengajar Praktik menjadi *coaches* budaya. Inovator dan Penulis kemudian menjadi *engine* yang mengamankan hasil budaya ini menjadi *Legacy* terstruktur dan terpublikasi. Inti dari praktik terbaik ini adalah kesediaan kolektif untuk melihat kegagalan sebagai data dan upaya sebagai penentu utama keberhasilan.

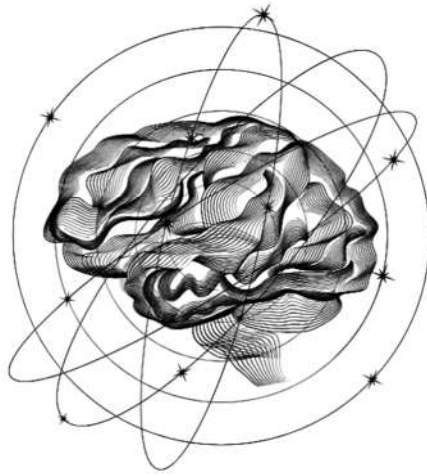
Pandangan ke depan menunjukkan bahwa tantangan akan selalu ada. Sekolah harus siap mengintegrasikan teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI) ke dalam pembelajaran. *Growth Mindset* adalah bekal terbaik untuk menghadapi revolusi ini.

Referensi

Fullan, M. (2023). The deep learning code: The seven code elements for long-term sustainable change. Corwin Press. (Buku Internasional - Legacy & Perubahan Berkelanjutan)

- Hargreaves, A., & Ainscow, M. (2022). Sustainable leadership in education: A systematic review. *Review of Educational Research*, 92(1), 1–38. (Jurnal Internasional - Kepemimpinan Berkelanjutan/Legacy)
- Komariah, A., & Satori, D. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka pada sekolah penggerak. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 27(2), 143–157. (Jurnal Nasional - Kepemimpinan Kepala Sekolah)
- Lestari, S., & Puspitasari, I. (2023). Peran pengajar praktik dalam pendampingan guru penggerak: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 12(1), 60–72. (Jurnal Nasional - Peran Pengajar Praktik)
- Mujib, M., & Kustiah, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi guru di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 159–178. (Jurnal Nasional - Kepemimpinan & Inovasi)
- Nehe, B. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 105–118. (Jurnal Nasional - Pelatihan & Kinerja)
- Pratama, D. A., & Sari, I. P. (2022). Peran Guru Penggerak sebagai inovator dalam implementasi kurikulum merdeka. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 28(3), 250–265. (Jurnal Nasional - Peran Guru Penggerak/Inovator)
- Retnowati, E., Fathoni, Y., & Chen, O. (2018). Mathematics problem solving skill acquisition: learning by problem posing or by problem solving? *Cakrawala Pendidikan*, 37(1), 1–10. (Jurnal Nasional - Proses Belajar/Metodologi)
- Sari, N. P., & Hidayat, R. (2021). Hubungan work-life balance dan job satisfaction dengan intensi turnover guru di masa pandemi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 17(2), 134–145. (Jurnal Nasional - Kepuasan/Stres Kerja Guru)

- Sisk, V. F., Burgoyne, A. P., Macnamara, B. N., Hambrick, D. Z., Oswald, F. L., & Ullrich, J. B. (2018). Growth mindset and achievement: A meta-analytic review. *Psychological Science in the Public Interest*, 19(2), 107–152. (Jurnal Internasional - Growth Mindset & Prestasi)
- Sujarwo, A., & Purwanto, A. (2021). Peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 32–45. (Jurnal Nasional - Inovasi Kepala Sekolah)
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCo-Buss*, 4(2), 265–273. (Jurnal Nasional - Pelatihan & Kinerja)
- Widodo, S. E. (2019). Pengaruh growth mindset terhadap kinerja guru: Studi pada guru sekolah menengah di Jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(1), 45–58. (Jurnal Nasional - Growth Mindset & Kinerja Guru)
- Witjaksono, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(3), 220–235. (Jurnal Nasional - Stres Kerja & Kepuasan)



Berani Bermimpi, Berani Bertumbuh: Growth Mindset Kepala Sekolah Menuju Masa Depan Pendidikan

Mariyanti

A. Pendahuluan

Perubahan cepat dalam dunia pendidikan menuntut kepala sekolah untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitas diri. Di tengah tuntutan transformasi digital, peningkatan kualitas pembelajaran, dan tekanan administratif yang kompleks, kepala sekolah dihadapkan pada kebutuhan untuk memiliki cara pandang yang lebih lentur, terbuka, dan berorientasi pada pengembangan diri. Di sinilah konsep growth mindset menjadi fondasi penting dalam memaknai peran seorang pemimpin pendidikan.

Kondisi terkini menunjukkan bahwa sebagian kepala sekolah telah berupaya meningkatkan kompetensi melalui berbagai program pengembangan profesi, termasuk melanjutkan studi hingga jenjang doktoral. Namun, perjalanan tersebut tidak lepas dari tantangan, mulai dari manajemen waktu antara tugas akademik dan tanggung jawab sekolah, keterbatasan akses pembelajaran, hingga tuntutan untuk tetap inovatif dan responsif terhadap perubahan. Tantangan ini seringkali menimbulkan hambatan psikologis berupa keraguan diri, rasa tidak mampu, dan takut gagal.

Permasalahan tersebut mengindikasikan perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana growth mindset dapat menjadi kekuatan psikologis bagi kepala sekolah dalam mengarungi perjalanan akademik dan profesionalnya. Dengan menggunakan pendekatan reflektif deskriptif—yang berpijak pada pengalaman lapangan, kajian teori tentang kepemimpinan dan mindset, serta pembacaan terhadap dinamika pendidikan saat ini—bab ini merangkum kondisi, hambatan, dan peluang yang dialami kepala sekolah ketika membangun pola pikir bertumbuh.

B. Isi

1. Growth Mindset Sebagai Fondasi Psikologis bagi Kepala Sekolah Menghadapi Tantangan Modern

Perubahan pendidikan yang cepat menuntut kepala sekolah untuk memimpin secara adaptif dan inovatif. Namun, banyak kepala sekolah menghadapi hambatan internal berupa keraguan diri, kekhawatiran gagal, atau merasa tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebijakan baru. Growth mindset menawarkan kerangka psikologis yang mampu mengubah cara kepala sekolah memaknai tantangan tersebut.

Beberapa pengamatan umum di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki pola pikir berkembang cenderung lebih mudah menerima perubahan kurikulum dan teknologi pembelajaran, lebih terbuka terhadap kritik yang membangun, lebih konsisten dalam mengevaluasi diri, dan lebih siap memfasilitasi budaya belajar di sekolahnya.

Temuan ini memperlihatkan bahwa growth mindset bukan sekadar konsep psikologi, melainkan strategi kepemimpinan. Ketika kepala sekolah percaya bahwa kemampuan dapat ditingkatkan melalui usaha dan refleksi, mereka mampu merespons tekanan pendidikan modern dengan cara yang lebih tenang dan produktif.

Analisis utama dalam subbab ini menegaskan bahwa growth mindset menjadi pondasi pertama yang memungkinkan kepala sekolah tidak sekadar bertahan, tetapi tumbuh secara personal dan profesional di tengah dinamika pendidikan.

Selain itu, growth mindset juga mendorong kepala sekolah untuk melihat kegagalan bukan sebagai akhir, melainkan sebagai bagian penting dari proses pembelajaran. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kegagalan dapat berupa program inovasi yang tidak berjalan optimal, resistensi dari guru, atau hasil evaluasi sekolah yang belum mencapai target. Kepala sekolah yang memiliki pola pikir berkembang cenderung menjadikan kegagalan tersebut sebagai bahan refleksi untuk memperbaiki strategi, memperkuat kolaborasi, dan merumuskan pendekatan baru yang lebih relevan dengan kebutuhan sekolah. Sikap inilah yang membedakan pemimpin yang berkembang dari pemimpin yang stagnan: mereka tidak terjebak pada rasa takut, tetapi mengembangkan keberanian untuk bereksperimen.

Lebih jauh lagi, growth mindset membantu kepala sekolah membangun budaya organisasi yang sehat. Ketika kepala sekolah menunjukkan sikap terbuka, mau belajar, dan bersedia meningkatkan kompetensi, hal ini memberikan teladan yang kuat bagi guru dan tenaga kependidikan. Budaya positif tersebut kemudian menular ke berbagai aspek sekolah, mulai dari suasana pembelajaran, semangat inovasi guru, hingga keterlibatan siswa dalam kegiatan akademik maupun non-akademik. Dengan demikian, growth mindset tidak hanya memberikan dampak pada cara kepala sekolah memimpin dirinya sendiri, tetapi juga

menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

2. Studi Lanjut sebagai Ruang Pengembangan Diri: Mengokohkan Identitas Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran

Perjalanan akademik, termasuk studi doktoral, dapat menjadi ruang transformatif bagi kepala sekolah. Data reflektif dari berbagai pengalaman praktisi pendidikan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menempuh pendidikan lanjutan mengalami peningkatan pada kapasitas analisis kebijakan dan praktik pendidikan, kecakapan riset untuk membaca persoalan sekolah secara lebih objektif, kemampuan merancang inovasi berbasis data, serta penguatan identitas sebagai pemimpin pembelajar (*learning leader*).

Namun, studi lanjut sering dipersepsikan sebagai beban tambahan. Tanpa pola pikir bertumbuh, proses ini dapat memunculkan tekanan mental. Dengan *growth mindset*, kepala sekolah melihat studi lanjut bukan sebagai hambatan, tetapi sebagai kesempatan mengasah kapasitas diri serta memperluas wawasan profesional. Studi lanjutan menjadi motor penggerak perubahan diri apabila dijalani dengan pola pikir berkembang. Dengan demikian, pendidikan tinggi berperan sebagai penguat kompetensi kepemimpinan, bukan sekadar peningkatan kualifikasi.

Selain memperkaya kemampuan akademik, studi lanjut juga membuka ruang jejaring profesional yang lebih luas bagi kepala sekolah. Interaksi dengan dosen, peneliti, dan sesama praktisi pendidikan dari berbagai daerah atau latar belakang membuka perspektif baru mengenai tantangan dan praktik terbaik di sekolah. Jejaring ini tidak hanya menjadi sumber pertukaran gagasan, tetapi juga menjadi ekosistem pendukung yang membantu kepala sekolah menemukan solusi kreatif terhadap persoalan sekolahnya. Melalui diskusi akademik dan kolaborasi riset, kepala sekolah semakin terbiasa menggunakan

pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan, sehingga proses kepemimpinan menjadi lebih terarah dan berbasis bukti.

Proses studi lanjut juga memperkuat ketangguhan psikologis kepala sekolah. Tuntutan akademik seperti penyelesaian tugas, penelitian, dan penulisan ilmiah melatih kemampuan manajemen waktu, konsistensi, dan disiplin diri. Tantangan-tantangan tersebut, ketika didekati dengan growth mindset, justru memperkuat rasa percaya diri dan komitmen kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajar. Pengalaman menyelesaikan studi bergelar tinggi memberikan dorongan internal bahwa perubahan dan kemajuan selalu mungkin dicapai melalui usaha yang berkelanjutan. Pada akhirnya, perjalanan pendidikan lanjutan tidak hanya memperkaya kapasitas profesional, tetapi juga membentuk keteguhan karakter dalam memimpin perubahan di sekolah.

3. Dampak Growth Mindset terhadap Praktik Kepemimpinan di Sekolah

Perubahan pola pikir kepala sekolah berdampak langsung pada budaya sekolah. Ketika pemimpin sekolah memperlihatkan sikap berani mencoba, terbuka pada perbaikan, dan tidak takut gagal, guru dan siswa cenderung meniru pola tersebut. Beberapa indikasi dampak positif yang dapat diamati meliputi meningkatnya partisipasi guru dalam pengembangan diri, terciptanya budaya inovasi yang lebih stabil, pengambilan keputusan yang melibatkan refleksi kolektif, serta meningkatnya keterlibatan siswa dalam pembelajaran kreatif.

Kepala sekolah yang menerapkan growth mindset dalam kepemimpinan biasanya lebih berorientasi pada proses daripada hasil jangka pendek. Mereka membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk belajar, berlatih, dan memperbaiki kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa growth mindset tidak berhenti pada ranah pribadi kepala sekolah, tetapi menjalar ke dalam sistem budaya sekolah, menciptakan perubahan yang lebih luas menuju masa depan pendidikan yang lebih adaptif.

Selain menciptakan budaya belajar yang lebih sehat, growth mindset juga memperkuat efektivitas kepala sekolah dalam memimpin perubahan. Kepala sekolah dengan pola pikir berkembang cenderung menggunakan pendekatan kolaboratif dalam merancang program sekolah, melibatkan guru dalam proses diskusi, dan mengajak seluruh warga sekolah untuk bersama-sama mengevaluasi praktik yang sudah berjalan. Model kepemimpinan seperti ini meningkatkan rasa memiliki (sense of ownership) pada guru, sehingga program sekolah tidak hanya berjalan lebih efektif, tetapi juga berkelanjutan. Ketika perubahan dirasakan sebagai hasil kerja kolektif, resistensi berkurang dan partisipasi meningkat. Inilah yang membuat growth mindset menjadi strategi kepemimpinan yang mampu menggerakkan transformasi sekolah secara lebih mendalam.

Di sisi lain, dampak growth mindset juga terlihat dalam kemampuan kepala sekolah untuk membaca dinamika kebutuhan guru dan siswa secara lebih sensitif. Kepala sekolah dengan pola pikir berkembang cenderung mendorong guru mengembangkan pembelajaran diferensiasi, memberikan ruang eksplorasi proyek, serta menilai kemajuan siswa secara lebih holistik. Pola ini memperkaya pengalaman belajar siswa, karena sekolah menjadi tempat yang memberikan kesempatan untuk mencoba, bereksperimen, dan belajar dari kesalahan. Dengan demikian, growth mindset tidak hanya meningkatkan kualitas kepemimpinan, tetapi juga memperkuat ekosistem pembelajaran yang lebih kreatif dan responsif terhadap tantangan pendidikan abad ke-21.

4. Mengintegrasikan Growth Mindset dalam Pengambilan Keputusan Strategis di Sekolah

Hal ini menyoroti bagaimana growth mindset memengaruhi cara kepala sekolah menentukan arah kebijakan dan mengambil keputusan strategis. Dalam konteks sekolah yang menghadapi tekanan kurikulum, kebutuhan digitalisasi, serta

tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran, keputusan pemimpin sekolah harus bersifat adaptif dan berbasis analisis.

Indikasi umum menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan growth mindset mengelola risiko secara terukur dan tidak menghindari keputusan sulit, mengevaluasi setiap kebijakan sebagai proses belajar, bukan sebagai ujian keberhasilan, terbuka terhadap masukan guru, komite sekolah, dan peserta didik, serta lebih leluasa menyusun strategi perubahan yang bertahap namun konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa growth mindset membuat kepala sekolah lebih fleksibel dalam menafsirkan data, lebih berani mengambil keputusan berbasis inovasi, dan lebih siap menyesuaikan rencana ketika kondisi sekolah berubah. Dengan demikian, pola pikir bertumbuh berperan penting dalam kualitas kepemimpinan strategis.

Selain meningkatkan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, growth mindset juga membantu kepala sekolah membangun sistem pengawasan dan evaluasi yang lebih reflektif. Kepala sekolah dengan pola pikir berkembang melihat hasil evaluasi bukan sebagai penilaian akhir, tetapi sebagai sumber informasi untuk memperbaiki strategi berikutnya. Pendekatan ini membuat siklus kebijakan di sekolah menjadi lebih dinamis karena setiap keputusan tidak dianggap final, melainkan bagian dari proses iteratif yang terbuka terhadap pembaruan. Ketika evaluasi dilakukan dengan perspektif belajar, kepala sekolah lebih mampu mengidentifikasi peluang peningkatan, menemukan akar masalah dengan lebih jernih, serta menyusun tindak lanjut yang lebih realistis dan berdampak.

Di sisi lain, integrasi growth mindset dalam pengambilan keputusan strategis juga memperkuat kohesi tim manajemen sekolah. Kepala sekolah yang berpola pikir berkembang cenderung mengajak wakil kepala sekolah, ketua program, dan guru inti untuk terlibat aktif dalam analisis situasi serta perumusan kebijakan. Sikap kolaboratif ini menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan strategi sekolah,

sekaligus meningkatkan kualitas keputusan karena didasarkan pada beragam perspektif. Ketika keputusan strategis lahir dari dialog terbuka, budaya saling percaya dan partisipasi meningkat, sehingga implementasinya berjalan lebih efektif dan memiliki dampak jangka panjang bagi mutu sekolah.

5. Membangun Budaya Sekolah yang Mendorong Pertumbuhan Diri Guru dan Siswa

Efek jangka panjang growth mindset dalam membentuk budaya sekolah. Budaya sekolah tidak hanya dibangun melalui aturan, tetapi melalui nilai dan kebiasaan yang dipraktikkan oleh warganya setiap hari. Kepala sekolah menjadi aktor sentral dalam membangun budaya yang mendukung perkembangan.

Pengamatan umum pada sekolah-sekolah yang menerapkan pendekatan ini menunjukkan guru lebih sering mencoba pendekatan pembelajaran baru, siswa diberi ruang untuk bereksperimen dan belajar dari kesalahan, lingkungan sekolah lebih terbuka terhadap dialog dan refleksi, serta terdapat apresiasi terhadap proses, bukan hanya hasil akhir.

Ketika kepala sekolah menunjukkan bahwa kesalahan bukan sesuatu yang harus ditakuti, tetapi dipahami sebagai sumber belajar, guru dan siswa merasakan keamanan psikologis untuk bertumbuh. Analisis subbab ini menegaskan bahwa growth mindset memperkuat budaya sekolah yang inklusif, progresif, dan memerdekakan proses belajar.

Selain menciptakan keamanan psikologis, growth mindset juga memperkaya interaksi pedagogis antara guru dan siswa. Guru yang bekerja dalam budaya sekolah yang menghargai proses pertumbuhan cenderung menerapkan asesmen formatif yang lebih mendalam, memberikan umpan balik yang bersifat membangun, dan merancang kegiatan belajar yang menantang namun tetap terjangkau. Pendekatan ini membantu siswa memahami bahwa kemampuan tidak bersifat tetap, melainkan dapat ditingkatkan melalui latihan dan strategi yang tepat. Dengan demikian, budaya growth mindset yang dibangun kepala

sekolah tidak hanya memengaruhi atmosfer sekolah secara umum, tetapi juga masuk ke inti praktik pembelajaran di kelas.

Di sisi lain, budaya sekolah yang diperkaya oleh growth mindset juga memfasilitasi kerjasama profesional antar guru. Ketika guru merasa bahwa setiap orang sedang berada dalam proses belajar, mereka lebih terbuka untuk saling mengamati praktik mengajar, berdiskusi tentang tantangan pembelajaran, dan merancang inovasi secara kolaboratif. Kepala sekolah yang memfasilitasi ruang diskusi, kelompok belajar guru, atau program peer coaching memperkuat identitas sekolah sebagai komunitas belajar. Akhirnya, budaya ini menciptakan siklus pertumbuhan berkelanjutan di mana guru belajar dari guru lain, siswa belajar dari pengalaman, dan sekolah berkembang sebagai satu ekosistem yang hidup dan responsif terhadap tantangan zaman.

6. Peran Kepemimpinan Reflektif dalam Memperkuat Growth Mindset Kepala Sekolah

Dalam hal ini menekankan bahwa perjalanan bertumbuh tidak lepas dari proses refleksi diri. Kepala sekolah yang rutin melakukan refleksi mampu membaca pola keberhasilan dan kegagalan, serta mengubah pengalaman tersebut menjadi pengetahuan baru.

Model kepemimpinan reflektif umumnya ditandai dengan kemampuan mengevaluasi praktik kepemimpinan secara berkala, keberanian mengakui kekurangan dan memperbaikinya, kebiasaan menuliskan jurnal reflektif atau log pembelajaran, serta keterbukaan dalam menerima masukan dari guru dan pemangku kepentingan lainnya.

Analisis menunjukkan bahwa refleksi bukan sekadar kegiatan tambahan, tetapi mekanisme inti yang memperkuat growth mindset. Melalui refleksi, kepala sekolah belajar mengidentifikasi pola pikir tetap (fixed mindset) yang masih tersisa dan secara sadar menggantinya dengan pendekatan bertumbuh.

Selain membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi, kepemimpinan reflektif juga meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kepala sekolah. Proses refleksi memungkinkan pemimpin sekolah memahami konteks secara lebih mendalam, memetakan akar permasalahan dengan lebih tepat, dan merumuskan strategi perbaikan yang relevan. Ketika refleksi dilakukan secara terstruktur—misalnya melalui analisis kasus sekolah, diskusi tim manajemen, atau telaah data pembelajaran—kepala sekolah menjadi lebih peka terhadap dinamika yang terjadi di lapangan. Kepekaan ini merupakan ciri penting *growth mindset*, sebab pemimpin yang berkembang tidak hanya bereaksi terhadap masalah, tetapi mampu memprediksi tantangan dan mempersiapkan langkah antisipatif.

Selain itu, kepemimpinan reflektif memperkuat relasi kepala sekolah dengan guru dan tenaga kependidikan. Pemimpin yang mau merefleksikan praktiknya sendiri secara terbuka memberi pesan bahwa pembelajaran adalah proses seumur hidup dan bukan hanya tuntutan bagi guru atau siswa. Sikap ini membangun kepercayaan dan menciptakan iklim kerja yang lebih egaliter. Ketika kepala sekolah berbagi hasil refleksi, mendengarkan pengalaman guru, dan menunjukkan kesediaan untuk belajar bersama, ia sedang memperkuat budaya *growth mindset* di seluruh komunitas sekolah. Dengan demikian, refleksi tidak hanya berdampak pada perkembangan pribadi kepala sekolah, tetapi juga menjadi katalisator pembelajaran kolektif yang memperkaya perkembangan sekolah secara keseluruhan.

7. Kolaborasi sebagai Sarana Memperluas Kapasitas Kepemimpinan dan Pola Pikir Bertumbuh

Pentingnya kolaborasi *Growth mindset* tidak hanya berkembang dari proses internal, tetapi juga melalui interaksi dengan kolega, komunitas belajar, dan jejaring profesional. Beberapa bentuk kolaborasi yang memperkuat pola pikir bertumbuh bagi kepala sekolah meliputi komunitas praktik kepala sekolah (*principal learning community*), kolaborasi riset

dengan perguruan tinggi atau guru, forum diskusi inovasi pendidikan, serta kemitraan dengan sekolah lain untuk saling berbagi praktik baik.

Temuan dari berbagai pengalaman nyata menunjukkan bahwa kepala sekolah yang rajin berkolaborasi cenderung lebih kreatif, lebih cepat beradaptasi, dan lebih terbuka terhadap ide baru. Kolaborasi memperluas perspektif dan mendorong pemimpin sekolah untuk terus mengasah kemampuan, sehingga *growth mindset* tumbuh secara lebih kuat dan berkelanjutan.

Kolaborasi juga berperan penting dalam membangun keberanian kepala sekolah untuk bereksperimen dan mengambil risiko terukur. Ketika kepala sekolah berada dalam komunitas yang saling mendukung, mereka merasa tidak sendirian dalam menghadapi tantangan. Diskusi dengan rekan sejawat memungkinkan pemimpin sekolah melihat bahwa setiap sekolah memiliki problematikanya sendiri, sehingga kegagalan bukanlah sesuatu yang memalukan, tetapi bagian dari proses belajar kolektif. Lingkungan kolaboratif inilah yang menjadi wadah subur bagi *growth mindset*, karena kepala sekolah terdorong untuk mencoba pendekatan baru dengan dukungan pengalaman dan masukan dari kolega.

Selain memfasilitasi pertumbuhan pribadi, kolaborasi juga memperkuat kapasitas kepemimpinan transformasional. Melalui kerja bersama dengan guru atau mitra eksternal, kepala sekolah belajar mengkoordinasikan visi, membangun sinergi, dan mengelola konflik secara konstruktif. Kolaborasi semacam ini menuntut keterbukaan, empati, dan kemampuan mendengarkan—kompetensi yang sangat selaras dengan pola pikir bertumbuh. Ketika kepala sekolah mengasah kemampuan ini dalam aktivitas kolaboratif, mereka tidak hanya meningkatkan efektivitas kepemimpinan, tetapi juga membentuk budaya sekolah yang menempatkan kolaborasi sebagai kekuatan utama dalam pengembangan mutu pendidikan.

Lebih jauh lagi, kolaborasi menyediakan ruang bagi kepala sekolah untuk mengakses inovasi dan praktik terbaik dari berbagai konteks pendidikan. Paparan terhadap model pembelajaran baru, pendekatan manajemen sekolah yang efektif, atau strategi penguatan karakter siswa dari sekolah lain memperluas wawasan dan mendorong kepala sekolah untuk beradaptasi. Transformasi wawasan tersebut menjadi lebih bermakna ketika diolah melalui growth mindset, karena pemimpin sekolah tidak sekadar meniru, tetapi memodifikasi dan mengintegrasikan praktik baik tersebut sesuai kebutuhan sekolahnya. Dengan demikian, kolaborasi bertindak sebagai katalisator yang mempercepat dan memperdalam pertumbuhan profesional kepala sekolah.

C. Penutup

Pembahasan pada subbab-subbab sebelumnya menunjukkan bahwa growth mindset merupakan fondasi psikologis dan profesional yang sangat penting bagi kepala sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Pola pikir bertumbuh membantu kepala sekolah menafsirkan dinamika perubahan sebagai peluang belajar, bukan ancaman. Melalui studi lanjut, praktik reflektif, kolaborasi, serta pengambilan keputusan yang adaptif, kepala sekolah dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang lebih kuat, responsif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Selain itu, growth mindset terbukti memengaruhi budaya sekolah secara langsung—mendorong guru untuk bereksperimen, siswa untuk percaya pada proses belajar, dan seluruh warga sekolah untuk membangun ekosistem pendidikan yang lebih inklusif dan progresif.

Ke depan, peluang penguatan growth mindset bagi kepala sekolah semakin terbuka seiring bertambahnya akses terhadap teknologi pembelajaran, jejaring profesional pendidikan, serta program pengembangan kompetensi kepemimpinan. Namun, tantangannya tetap signifikan. Tekanan administratif, ketimpangan sumber daya antarsekolah, serta resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan dalam mewujudkan budaya bertumbuh di

lingkungan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang sistematis dan komprehensif agar growth mindset tidak hanya menjadi konsep, tetapi menjadi praktik kepemimpinan yang hidup di sekolah.

Sebagai rekomendasi, kepala sekolah dapat: (1) mengintegrasikan refleksi diri dalam praktik kepemimpinan sehari-hari, (2) memperkuat kolaborasi internal dan eksternal melalui komunitas belajar, (3) mengambil keputusan strategis berbasis data dan proses pembelajaran, serta (4) mengembangkan program pembelajaran guru dan siswa yang menghargai proses, bukan semata hasil akhir. Selain itu, pemerintah daerah dan lembaga pendidikan perlu menyediakan dukungan pelatihan berkelanjutan yang memungkinkan kepala sekolah memperkuat pola pikir bertumbuh dan kompetensi kepemimpinan transformasional.

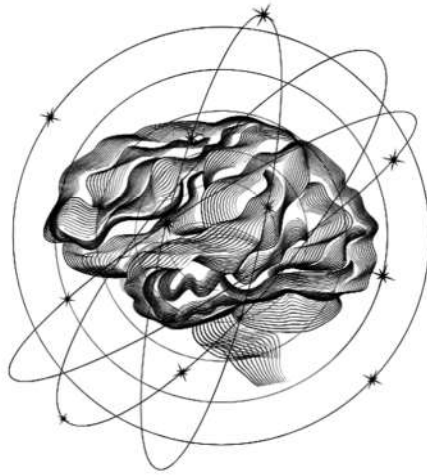
Dengan langkah-langkah tersebut, growth mindset dapat menjadi motor utama peningkatan mutu pendidikan, membentuk kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajar, serta mendorong sekolah untuk terus bergerak maju dalam menghadapi tantangan zaman.

Referensi

- Suryana, R. (2024). Berani bermimpi, berani bertumbuh: Growth mindset kepala sekolah menuju masa depan pendidikan. Pustaka Edukasi Nusantara.
- Dweck, C. S. (2016). Mindset: The new psychology of success. Random House.
- Fullan, M. (2014). The principal: Three keys to maximizing impact. Jossey-Bass.
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all. Corwin Press.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.

Senge, P. M. (2012). *Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education* (Rev. ed.). Crown Business.



Menjadi Dosen Statistika Adaptif: Membangun Growth Mindset di Era Digitalisasi

Tandri Patih

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital pada dekade terakhir telah membawa perubahan fundamental terhadap sistem pendidikan tinggi, termasuk dalam cara dosen menjalankan peran profesionalnya. Pada konteks pendidikan statistika, perubahan ini semakin terasa karena karakteristik statistika yang sangat erat dengan data, komputasi, dan pemodelan yang kini seluruhnya bergerak menuju ekosistem digital. Dosen statistika tidak lagi cukup hanya menguasai konsep inferensi atau metodologi analitik, tetapi juga dituntut untuk memahami berbagai platform komputasi, teknologi otomatisasi, pemrograman statistik mutakhir, serta pendekatan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan generasi digital. Tantangan ini membuat peran dosen statistika berubah dari

sekadar knowledge transmitter menjadi learning facilitator, data mentor, dan bahkan innovation leader di lingkungan kampus. Situasi ini membutuhkan sebuah paradigma berpikir baru yang memungkinkan dosen untuk terus berkembang, beradaptasi, dan memperluas batasan kompetensinya secara berkelanjutan. Salah satu paradigma penting itu adalah growth mindset, yaitu keyakinan bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang melalui usaha, strategi tepat, dan pembelajaran berkelanjutan. Seperti yang disiratkan Sahagun et al., (2021) bahwa pedagogi berbasis growth mindset mendukung belief system, dimana kemampuan dapat berkembang melalui usaha. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa growth mindset tidak hanya berpengaruh pada strategi belajar mahasiswa, tetapi juga pada keyakinan profesional pengajar dalam menghadapi perubahan dan tantangan baru (Dweck, 2008, 2016; Yeager & Dweck, 2020). Oleh karena itu, dalam era digitalisasi yang menuntut fleksibilitas, kreativitas, dan keberanian mencoba hal baru, kemampuan dosen statistika untuk menumbuhkan growth mindset menjadi fondasi penting dalam menggapai cita-cita profesional dan menghadirkan pendidikan statistik yang relevan untuk masa depan.

Digitalisasi tidak hanya mengubah alat dan media bekerja, tetapi juga membentuk kultur baru dalam proses pembelajaran statistika. Mahasiswa generasi saat ini hidup dalam budaya berbasis data, terbiasa dengan perangkat digital, dan memiliki ekspektasi bahwa pembelajaran berlangsung secara interaktif, cepat, fleksibel, serta berbasis teknologi. Hal ini menuntut dosen statistika untuk mampu merancang pembelajaran yang tidak hanya menyampaikan konsep statistik secara abstrak, tetapi juga mengintegrasikan perangkat digital seperti R, Python, Google Colab, Tableau, atau aplikasi pemodelan berbasis machine learning. Dalam berbagai studi, integrasi digital dalam pembelajaran terbukti dapat meningkatkan pemahaman konseptual dan keterampilan analitis mahasiswa, terutama ketika dipadukan dengan pedagogi yang mendorong eksplorasi dan kreativitas (Ifenthaler & Schweinbenz, 2016). Namun, penelitian lain menemukan bahwa banyak dosen masih merasakan kecemasan digital (digital anxiety), keterbatasan kompetensi

teknologi, serta resistensi terhadap perubahan kurikulum berbasis data. Terlebih lagi bagi dosen dengan kompetensi digital yang masih rendah, tentu akan mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran yang bermakna, dan menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas teknologi akademik untuk menghadapi transformasi digital pendidikan (Dang et al., 2024). Dalam situasi ini, growth mindset memainkan peranan strategis karena memungkinkan dosen melihat perubahan bukan sebagai hambatan, tetapi sebagai peluang untuk mengembangkan potensi diri. Dengan growth mindset, dosen akan lebih mudah menerima teknologi baru, lebih terbuka terhadap metode mengajar inovatif, serta lebih percaya diri mencoba pendekatan pembelajaran statistik berbasis simulasi, pemrograman, atau analitik digital lainnya. Pada akhirnya, digitalisasi bukan hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga mindset profesional yang memandang pembelajaran sebagai proses sepanjang hayat.

Dalam konteks perkembangan profesi dosen statistika, kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga ditopang oleh fondasi motivasional dan psikologis yang kuat. Growth mindset menjadi salah satu pilar penting karena dapat memengaruhi motivasi intrinsik, ketekunan, serta kemampuan mengatasi kegagalan ketika menghadapi tantangan teknologi baru. Penelitian dalam konteks pendidikan tinggi menunjukkan bahwa dosen yang memiliki growth mindset lebih mampu berinovasi dalam strategi mengajar, lebih fleksibel dalam menyikapi perubahan, serta lebih aktif melakukan upskilling dan reskilling untuk mengikuti perkembangan pedagogi digital. Dosen yang memiliki growth mindset cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, dimana hubungan tersebut dipengaruhi oleh keikutsertaan mereka dalam kegiatan pengembangan profesional serta peningkatan keyakinan terhadap kemampuan mengajar. Hal ini mengindikasikan bahwa pola pikir berkembang berperan dalam mendorong perilaku profesional yang lebih responsif, fleksibel, dan inovatif (Hejazi & Sadoughi, 2025). Selain itu, growth mindset juga terkait dengan kemampuan

membangun relasi positif dengan mahasiswa, seperti memberi umpan balik yang membangun, menumbuhkan rasa percaya diri mahasiswa dalam belajar statistika, dan menciptakan lingkungan kelas yang aman untuk bereksperimen dengan data atau pemrograman (Muthukrishnan et al., 2024; Zhang & He, 2025). Dalam era digitalisasi, hubungan pedagogis ini menjadi kunci karena mahasiswa memerlukan pendampingan dalam menavigasi kompleksitas data digital, algoritma, dan perangkat analitik. Maka, menjadi dosen statistika adaptif bukan sekadar menguasai perangkat lunak mutakhir, tetapi juga membangun cara berpikir yang menghargai proses, usaha, dan keberanian mencoba hal baru. Dengan demikian, growth mindset bukan hanya konsep psikologis, tetapi menjadi filosofi kerja yang memungkinkan dosen statistika terus bertumbuh dan berkontribusi signifikan dalam ekosistem pendidikan digital.

B. Konsep Growth Mindset dan Relevansinya dalam Profesi Dosen Statistika

Konsep growth mindset pertama kali diperkenalkan oleh Carol Dweck sebagai kerangka psikologis yang menekankan keyakinan bahwa kemampuan intelektual dan kompetensi profesional dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan yang kondusif (Dweck, 2016). Dalam konteks profesi dosen statistika, growth mindset memiliki relevansi yang sangat strategis karena statistika merupakan bidang yang senantiasa berkembang, baik dari sisi metodologi maupun teknologi. Data science, machine learning, big data analytics, dan computational statistics adalah contoh disiplin turunan yang berkembang sangat cepat dan menuntut dosen statistika untuk terus memperbarui pengetahuan. Tanpa growth mindset, dosen cenderung merasa kewalahan oleh perubahan ini dan mungkin menganggap dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Sebaliknya, dengan growth mindset, dosen memandang tantangan digital sebagai kesempatan untuk mengembangkan kompetensi analitik dan pedagogik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki growth mindset lebih mampu menghadapi situasi kompleks, lebih tahan

terhadap kegagalan, dan cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk belajar jangka panjang. Wang et al., (2025) menjelaskan bahwa Growth mindset berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan belajar, dan hubungan ini dimediasi oleh grit (ketekunan yang tahan terhadap rintangan) dan keterlibatan belajar yang berarti, menunjukkan keterkaitan antara mindset berkembang, ketahanan mental, dan motivasi intrinsik. Ketika diterapkan dalam profesi dosen statistika, mindset ini mendorong praktik reflektif, yaitu kecenderungan untuk mengevaluasi proses mengajar, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan bersedia mencoba metode pembelajaran baru. Hal ini sangat penting dalam era digital karena pedagogi statistika modern menuntut integrasi teknologi, eksplorasi data real-time, dan penggunaan perangkat analitik interaktif yang membutuhkan keberanian serta fleksibilitas dalam proses belajar-mengajar.

Relevansi growth mindset semakin kuat ketika melihat dinamika pembelajaran statistika di perguruan tinggi. Berbeda dari disiplin tradisional, statistika membutuhkan pendekatan pedagogis yang menggabungkan pemahaman konseptual, kemampuan pemrograman, dan interpretasi hasil berbasis data. Dalam praktiknya, mahasiswa sering mengalami kecemasan matematika atau keraguan diri ketika harus berhadapan dengan analisis data dan perangkat lunak statistik (Chew & Dillon, 2014). Hal ini menempatkan dosen dalam posisi strategis: bukan hanya sebagai penyampai materi, melainkan sebagai fasilitator perkembangan kepercayaan diri mahasiswa. Dosen yang memiliki growth mindset cenderung memberikan umpan balik yang konstruktif, menekankan pentingnya proses daripada hasil akhir, serta menunjukkan bahwa kesalahan merupakan bagian alami dari pembelajaran statistik. Menurut penelitian Yeager & Dweck, (2012) mahasiswa yang mendapatkan bimbingan dari dosen yang memiliki growth mindset cenderung memperlihatkan kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi kegagalan akademik serta menampilkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Dengan demikian, growth mindset tidak hanya memberi dampak pada perkembangan pribadi dosen, tetapi juga menciptakan

lingkungan kelas yang lebih suportif, reflektif, dan berorientasi pada pertumbuhan.

Selain berdampak pada proses pembelajaran, growth mindset juga berkontribusi pada perkembangan profesional jangka panjang dosen statistika. Era digital menuntut dosen untuk terus memperbarui wawasan mereka terhadap perkembangan perangkat lunak statistik, metode analitik baru, serta tren dalam literasi data global. Tantangan tersebut hanya dapat dijawab melalui komitmen berkelanjutan terhadap pembelajaran sepanjang hayat. Dalam kerangka pengembangan profesional, growth mindset berfungsi sebagai motor motivasi yang mendorong dosen untuk mengikuti pelatihan coding, mempelajari perangkat analitik baru, memperbarui kurikulum berbasis data, dan mengembangkan konten pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan industri. Pendidik yang memiliki growth mindset cenderung lebih proaktif dalam melakukan upskilling digital dan pelatihan pedagogis berbasis teknologi. Mereka juga lebih kreatif dalam mengintegrasikan sumber data terbuka, platform pembelajaran digital, dan metode kolaborasi daring ke dalam praktik mengajar. Dalam dunia statistika yang menjadi tulang punggung pengambilan keputusan berbasis data, kemampuan dosen untuk terus berkembang tidak hanya memperkuat kompetensi pribadi, tetapi juga menentukan kualitas lulusan yang mereka hasilkan. Oleh karena itu, growth mindset bukan sekadar teori psikologis, tetapi kerangka yang memungkinkan dosen statistika menavigasi perubahan digital dengan percaya diri, optimis, dan berorientasi pada pengembangan diri.

C. Tantangan Digitalisasi dalam Profesi Dosen Statistika

Digitalisasi dalam pendidikan tinggi membawa peluang besar bagi pembelajaran statistika, namun juga menghadirkan tantangan yang kompleks bagi dosen sebagai pengampu mata kuliah yang sangat bergantung pada pemodelan, komputasi, dan pengolahan data. Salah satu tantangan utama adalah percepatan perkembangan perangkat statistik dan teknologi analitik yang jauh lebih cepat dibandingkan proses pembaruan kurikulum di perguruan tinggi. Platform seperti R, Python, SPSS, Minitab, SAS, dan software machine learning lainnya

terus mengalami perkembangan fitur, paket, serta integrasi berbasis cloud yang membuat dosen harus terus belajar. Banyak penelitian menunjukkan bahwa dosen menghadapi tekanan adaptasi teknologi yang signifikan, termasuk kesenjangan digital, keterbatasan pelatihan, serta kurangnya dukungan institusional dalam proses pengembangan kompetensi digital (Dang et al., 2024; Pertiwi et al., 2024; Santos et al., 2023). Tantangan ini semakin terasa ketika dosen harus menyeimbangkan kompetensi pedagogis dengan kompetensi teknis dalam mengajar statistika berbasis data. Selain itu, perubahan digital memerlukan integrasi metode pengajaran baru seperti simulation-based inference, pemrograman berbasis proyek, dan pembelajaran kolaboratif daring yang tidak selalu mudah diimplementasikan tanpa kesiapan infrastruktur. Hal ini menuntut dosen statistika untuk tidak hanya memahami konsep statistik, tetapi juga menguasai teknologi pendukung, merancang lingkungan pembelajaran digital, serta memfasilitasi mahasiswa agar mampu berpikir analitik di tengah kompleksitas data modern. Digitalisasi pada akhirnya menghadirkan tuntutan baru yang sulit dihindari, menjadikan peran growth mindset sangat krusial dalam memampukan dosen untuk beradaptasi dengan ritme perubahan yang cepat.

Tantangan berikutnya adalah meningkatnya digital divide dalam kompetensi teknologi antara dosen dan mahasiswa. Mahasiswa generasi digital native terbiasa mengakses informasi dengan cepat, memanfaatkan aplikasi komputasi, dan berinteraksi dengan visualisasi data secara intuitif. Sementara itu, banyak dosen statistika berasal dari generasi yang dibesarkan dalam budaya akademik tradisional yang lebih berorientasi pada cara manual atau software statistik konvensional. Perbedaan ini dapat menciptakan kesenjangan persepsi terkait proses belajar statistika yang efektif. Dosen terkadang merasa kesulitan mengejar ekspektasi mahasiswa dalam penggunaan teknologi pembelajaran digital, terutama ketika kurikulum menuntut integrasi platform learning analytics dan pemrograman statistik. Tidak hanya itu, digitalisasi juga menghadirkan tantangan terkait beban kerja yang meningkat akibat kebutuhan untuk mengadaptasi materi, menyiapkan tutorial pemrograman, merancang visualisasi

data interaktif, hingga memberikan umpan balik teknis pada kesalahan kode mahasiswa. Gray et al., (2022) menjelaskan bahwa mahasiswa memiliki ekspektasi tinggi bahwa dosen memanfaatkan learning analytics untuk memberi pemantauan belajar yang personal dan umpan balik cepat, sehingga mendorong dosen untuk menguasai alat analitik yang belum selalu mereka kuasai. Namun disisi lain, masih terdapat dosen merasakan kesulitan dalam pembelajaran daring, termasuk keterbatasan kreativitas dalam merancang materi interaktif dan tekanan untuk menguasai berbagai platform digital agar sesuai dengan harapan mahasiswa (Fitri et al., 2022). Semua proses ini membutuhkan waktu dan energi mental yang cukup besar. Dalam konteks ini, growth mindset membantu dosen melihat kesenjangan digital bukan sebagai hambatan, tetapi sebagai ruang belajar baru yang menuntut eksplorasi dan kreativitas. Dengan mindset bertumbuh, dosen lebih mudah menerima bahwa adaptasi adalah proses dan bukan kewajiban yang harus selesai dalam sekejap.

Aspek lain yang menjadi tantangan signifikan adalah kesiapan pedagogis dalam merancang pembelajaran statistika yang responsif terhadap dunia digital. Digitalisasi tidak hanya menuntut penggunaan teknologi, tetapi juga memerlukan transformasi pedagogi. Misalnya, pembelajaran statistika kini mengarah pada data-driven learning, di mana mahasiswa belajar melalui eksplorasi dataset real, penggunaan algoritma digital, dan penalaran berbasis visualisasi. Namun, tidak semua dosen memiliki pengalaman mendalam dalam pengajaran berbasis proyek atau inquiry-based learning yang menuntut mahasiswa untuk berpikir kritis dan mengambil keputusan analitik. Saat pembelajaran berlangsung secara daring atau hybrid, dosen harus mampu memantau pemahaman mahasiswa tanpa interaksi fisik langsung, sebuah tantangan yang memerlukan pemanfaatan learning analytics, rubrik digital, dan asesmen formatif yang inovatif. Keterampilan pedagogis ini tidak dapat berkembang tanpa proses refleksi dan kemauan untuk terus mencoba strategi baru. Dalam konteks inilah growth mindset berperan sebagai fondasi psikologis yang membuat dosen berani bereksperimen, tidak takut gagal, serta melihat setiap hambatan sebagai kesempatan untuk meningkatkan

kualitas pengajaran. Dengan demikian, meskipun digitalisasi menghadirkan tantangan yang signifikan, pendekatan mindset bertumbuh memungkinkan dosen statistika menavigasi perubahan dengan ketangguhan dan sikap positif.

D. Strategi Membangun Growth Mindset bagi Dosen Statistika

Strategi pertama dalam membangun growth mindset bagi dosen statistika adalah mengembangkan self-awareness dan praktik reflektif dalam proses pembelajaran maupun pengembangan diri. Kesadaran diri merupakan fondasi psikologis yang membantu dosen memahami bagaimana keyakinan, emosi, dan pola pikir memengaruhi cara mereka merespons tantangan digital. Dosen yang mengembangkan pola pikir berkembang terhadap dirinya sendiri cenderung lebih reflektif terhadap praktik mengajar dan lebih sadar akan keyakinannya tentang kemampuan belajar, sehingga lebih mampu memfasilitasi perkembangan mindset serupa pada peserta didik (Mesler et al., 2021). Melalui refleksi berkala, dosen dapat menganalisis pengalaman mengajar, keberhasilan, kesulitan, serta reaksi mereka terhadap penggunaan teknologi statistik baru. Pendidik perlu memikirkan kembali tindakan mereka agar dapat berkembang secara profesional. Dalam konteks statistika, praktik ini dapat berupa evaluasi terhadap efektivitas materi digital, tingkat pemahaman mahasiswa terhadap analisis data berbasis perangkat lunak, atau strategi penanganan kesalahan kode yang sering muncul. Selain itu, self-awareness memungkinkan dosen untuk mengidentifikasi fixed mindset triggers, misalnya perasaan tidak mampu ketika menghadapi perangkat pemrograman baru atau kecenderungan menghindari inovasi karena takut melakukan kesalahan. Dosen dengan tingkat kesadaran diri yang baik dapat mengenali tanda-tanda ini sebagai sinyal untuk belajar, bukan sebagai hambatan. Penelitian oleh Yeager & Dweck, (2020) menunjukkan bahwa strategi berbasis refleksi terbukti memperkuat persepsi kemampuan diri serta meningkatkan kemauan untuk mencoba hal baru. Karena itu, refleksi bukan sekadar aktivitas introspektif, melainkan proses pedagogis yang memungkinkan dosen statistika memperbaiki praktik mengajar, memperkuat keterampilan analitik,

dan membangun mentalitas berkembang yang tahan terhadap perubahan digital.

Strategi kedua adalah mengadopsi continuous upskilling dan pembelajaran sepanjang hayat dalam bidang komputasi dan pedagogi digital. Dalam era digitalisasi, dosen statistika harus melihat dirinya bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembelajar aktif yang terus memperbarui keterampilan. Pembelajaran ini tidak harus bersifat formal; berbagai sumber terbuka seperti kursus Massive Open Online Courses (MOOC), repositori coding, forum statistik, serta komunitas data science dapat menjadi sarana peningkatan kemampuan. Menurut Yu et al., (2021), aktivitas belajar digital yang otonom, seperti mengeksplorasi platform, mengikuti komunitas online, dan mencoba alat baru, dapat menjadi sarana efektif untuk meningkatkan kompetensi teknologi tanpa selalu bergantung pada pelatihan formal. Hal ini menegaskan bahwa upskilling digital secara mandiri merupakan cara efektif bagi pendidik untuk menguasai tren teknologi baru tanpa menunggu pelatihan institusional resmi. Untuk dosen statistika, upskilling ini dapat mencakup penguasaan bahasa pemrograman seperti R dan Python, kemampuan menggunakan dashboard visualisasi interaktif seperti Shiny atau Tableau Public, pemahaman dasar machine learning, serta keterampilan mengintegrasikan dataset terbuka ke dalam kelas. Selain aspek teknis, dosen juga perlu meningkatkan kompetensi pedagogis seperti technology-enhanced learning, desain asesmen digital, dan fasilitasi pembelajaran berbasis proyek. Kombinasi keterampilan teknis dan pedagogis ini akan membekali dosen untuk menciptakan lingkungan belajar statistik yang relevan dengan kebutuhan abad ke-21. Ketika dosen secara konsisten mengikuti pelatihan, membaca jurnal terbaru, atau mencoba alat digital baru, mereka dengan sendirinya melatih growth mindset melalui pengalaman belajar yang berkelanjutan. Sikap ingin tahu, keterbukaan terhadap kesalahan, dan keinginan untuk memulai kembali adalah elemen utama yang memperkuat mentalitas bertumbuh dalam diri seorang pendidik.

Strategi ketiga dalam membangun growth mindset bagi dosen statistika adalah menciptakan komunitas belajar kolaboratif yang

mendorong saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan inovasi. Kolaborasi merupakan aspek penting karena penguasaan teknologi dan metode statistik tidak dapat dicapai secara individual, mengingat perkembangan yang begitu cepat dan beragam. Komunitas praktik, baik formal maupun informal, memungkinkan dosen untuk bertukar strategi pengajaran, berbagi modul pemrograman, mendiskusikan tantangan teknis, serta mencari solusi bersama terhadap kesulitan yang dihadapi mahasiswa. Communities of practice adalah ruang belajar yang efektif karena anggotanya berkembang melalui interaksi, diskusi, dan refleksi kolektif (Yu et al., 2021). Dalam konteks dosen statistika, komunitas ini bisa berupa kelompok kajian statistik, forum coding dosen, komunitas R atau Python, hingga grup pembelajaran pedagogi digital. Melalui kolaborasi, dosen tidak hanya memperoleh keterampilan baru, tetapi juga mengalami penguatan identitas profesional sebagai pendidik yang terus bertumbuh. Lebih jauh, kolaborasi mengurangi beban psikologis yang sering muncul akibat tuntutan digitalisasi, seperti rasa terisolasi, takut gagal, atau tekanan kompetensi. Ketika dosen menyadari bahwa orang lain pun mengalami tantangan yang sama, mereka lebih terdorong untuk mencoba hal baru dengan keberanian yang lebih besar. Kolaborasi juga memungkinkan terjadinya inovasi pedagogi statistika, misalnya pengembangan modul berbasis proyek, dataset antar-program studi, atau integrasi aplikasi AI untuk analisis data sederhana. Semua ini adalah bentuk nyata penerapan growth mindset yang tidak hanya berorientasi pada perubahan personal, tetapi juga perubahan kolektif yang memperkuat ekosistem pembelajaran statistik di perguruan tinggi.

E. Tantangan, Hambatan, dan Strategi Mengembangkan Growth Mindset bagi Dosen Statistika

Meskipun urgensi pengembangan growth mindset dalam profesi dosen statistika di era digital sangat kuat, implementasinya tidak selalu mudah karena berhadapan dengan sejumlah tantangan struktural, individual, maupun kultural yang melekat dalam ekosistem pendidikan tinggi. Salah satu hambatan utama adalah kecenderungan sebagian dosen untuk mempertahankan fixed

mindset terkait kemampuan kognitif dan adaptasi teknologi. Dalam lingkungan akademik tradisional, keahlian seorang dosen sering kali dipersepsikan sebagai sesuatu yang harus bersifat stabil, matang, dan tidak boleh terlihat “belum menguasai” suatu hal. Paradigma ini membuat sebagian dosen enggan mencoba perangkat pembelajaran digital baru atau mempelajari teknik analisis statistik yang lebih mutakhir karena khawatir terlihat kurang kompeten di hadapan mahasiswa atau rekan sejawat. Dweck, (2016) menjelaskan bahwa individu dengan *fear of failure* yang tinggi cenderung mempertahankan *fixed mindset*, terutama ketika berada pada posisi otoritatif atau hierarkis. Hal serupa kerap terjadi di dunia akademik, di mana dosen dianggap sebagai *knowledge authority* dan tekanan untuk selalu tampak menguasai segalanya menjadi penghalang untuk bertumbuh.

Di sisi lain, lingkungan institusional juga sering kali belum mendukung sepenuhnya pengembangan *growth mindset*. Beberapa kampus masih minim menyediakan pelatihan komprehensif dalam bidang *digital learning*, statistik komputasional, ataupun metodologi pembelajaran inovatif. Di banyak negara berkembang, akses terhadap perangkat komputasi tingkat lanjut, seperti *cloud computing* untuk analisis *big data*, perangkat GPU untuk *deep learning*, atau platform eksplorasi data interaktif, masih terbatas sehingga dosen harus berjuang secara mandiri untuk meng-upgrade kompetensi. Situasi ini diperparah oleh beban administrasi yang tinggi dalam sistem perguruan tinggi modern, yang sering mengurangi waktu dosen untuk belajar secara mandiri atau memperdalam keterampilan digitalnya. Bruggeman et al., (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan beban kerja dan stres ketika harus merancang pembelajaran online, terutama ketika dukungan teknis dan pedagogis dari universitas belum terstruktur dengan baik. Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan *growth mindset* bukan hanya persoalan mental individu, tetapi juga dipengaruhi oleh struktur organisasi dan kultur profesional yang berkembang di lingkungan kampus. Oleh karena itu, membangun *growth mindset* bagi dosen

statistika membutuhkan intervensi yang menyeluruh, sistemik, dan didukung oleh kebijakan institusional yang progresif.

Selain tantangan struktural, hambatan pada level psikologis dan emosional juga menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi kemampuan dosen statistika untuk mengembangkan growth mindset. Profesi dosen, terutama di bidang eksakta seperti statistika, memiliki dinamika kerja yang tinggi, termasuk tanggung jawab melakukan riset, mengajar berbagai kelas dengan tingkat kesulitan berbeda, melakukan bimbingan akademik, serta memenuhi kewajiban publikasi ilmiah. Beban kerja yang tinggi ini sering kali menimbulkan kelelahan mental (*academic burnout*), sehingga ruang untuk bereksperimen, belajar hal baru, atau mengembangkan kemampuan digital cenderung terpinggirkan. Tuntutan kerja tinggi yang tidak diimbangi sumber daya memadai dapat memicu burnout dan mengganggu kemampuan regulasi diri, sehingga individu makin sulit berkonsentrasi dan lebih banyak membuat kesalahan dalam pekerjaan (Bakker & Vries, 2020). Hal ini mempertegas bahwa dosen yang mengalami burnout cenderung menunjukkan avoidance behavior terhadap perubahan teknologi dan pembelajaran inovatif, karena otak berada pada mode konservasi energi dan cenderung memilih aktivitas yang sudah familiar. Hambatan psikologis seperti ini dapat menghambat pengembangan growth mindset karena individu tidak memiliki kondisi emosional yang stabil untuk berlatih konsistensi, ketekunan, dan kemauan menerima umpan balik. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah rasa identitas profesional dosen statistika yang terbentuk melalui pengalaman akademik bertahun-tahun. Banyak dosen yang menghabiskan masa studi di lingkungan akademik tradisional, di mana kemampuan analitis dianggap sebagai kapasitas bawaan dan kurikulum lebih berfokus pada pemahaman konsep dibanding pengembangan adaptasi teknologi. Ketika digitalisasi mempercepat perubahan metodologi statistika, seperti berkembangnya machine learning, AI-driven analytics, atau analisis big data, sebagian dosen mengalami identity threat, yakni rasa terancam karena pengetahuan lama yang sebelumnya dianggap cukup mengalami erosi relevansi. Reaksi emosional seperti ini sering

memperkuat fixed mindset jika tidak ditangani secara tepat. Dosen yang diberikan pendampingan psikologis serta lingkungan kolaboratif yang suportif cenderung lebih siap menerima pembelajaran baru dan mampu membangun growth mindset dengan lebih stabil. Hal ini menegaskan bahwa aspek emosional tidak boleh diabaikan dan menjadi bagian integral dari upaya transformatif dalam profesi dosen statistika.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan strategi yang komprehensif dan berlapis, dimulai dari level individu, komunitas akademik, hingga kebijakan institusional. Pada level individu, dosen statistika dapat membangun growth mindset melalui praktik refleksi diri yang disiplin, misalnya dengan secara berkala mengevaluasi kemajuan pembelajaran teknologi baru, mencatat kesulitan yang dialami, serta menetapkan tujuan belajar yang terukur namun fleksibel. Refleksi rutin membantu mengalihkan fokus dari hasil menuju proses, yang pada akhirnya memperkuat motivasi intrinsik dan ketekunan dalam menghadapi hambatan. Selain itu, dosen dapat berlatih menerima umpan balik dari mahasiswa atau rekan sejawat sebagai bagian dari pertumbuhan, bukan sebagai kritik terhadap kemampuan akademiknya. Sikap ini sangat penting dalam dunia statistik yang terus berkembang, karena ketepatan analisis dan pembaruan metodologis sering kali menuntut adanya evaluasi berkelanjutan.

Pada level komunitas akademik, penting untuk membangun ekosistem kolaborasi yang mendukung pembelajaran bersama. Departemen atau program studi statistika dapat menjadwalkan peer learning session, workshop internal, atau computational reading group di mana dosen-dosen dapat saling belajar tentang perangkat lunak baru, metode analisis modern, atau inovasi pedagogik digital. Pembelajaran sosial dalam ekosistem kolaboratif dapat meningkatkan resiliensi akademik dan memperkuat growth mindset karena individu merasa didukung dan tidak sendirian dalam proses pembelajaran. Terakhir, pada level institusional, kampus perlu menyediakan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi dosen, seperti menyediakan akses terhadap perangkat komputasi modern,

memberikan pendanaan pelatihan bersertifikat, mengurangi beban administrasi, serta memasukkan indikator pengembangan diri dalam penilaian kinerja. Pendekatan sistemik yang simultan seperti ini terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan akademik yang adaptif dan mendorong dosen statistika untuk terus bertumbuh di era digital.

F. Transformasi Peran Dosen Statistika di Era Ai dan Big Data

Transformasi digital yang ditandai oleh hadirnya kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), big data analytics, dan teknologi komputasi modern telah membawa perubahan mendasar pada ekspektasi publik terhadap profesi dosen statistika. Jika pada era sebelumnya tugas dosen terutama berfokus pada transfer pengetahuan mengenai teori peluang, inferensi statistik, atau metodologi penelitian, maka pada era AI peran tersebut berevolusi menjadi fasilitator pemikiran kritis, analis kolaboratif, sekaligus navigator etika dalam penggunaan algoritma dan data berskala besar. Data yang kini dihasilkan dalam jumlah masif, mulai dari sosial media, sensor IoT, rekam medis digital, hingga transaksi ekonomi mikro, membutuhkan keahlian statistik yang bukan hanya memahami konsep, tetapi juga mampu memadukan teori dengan komputasi canggih. Dalam konteks ini, dosen statistika tidak lagi cukup menjadi “penyampai rumus,” melainkan harus memandu mahasiswa memahami bagaimana model statistik diterapkan dalam sistem AI, bagaimana bias algoritmik terjadi, bagaimana data disiapkan sebelum dianalisis, serta bagaimana interpretasi hasil harus mempertimbangkan konteks sosial dan etika teknologi. Dengan demikian, transformasi peran dosen statistika tidak terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi meliputi perubahan identitas profesional sebagai “pengarah kebijakan data” pada era digital.

Di era AI dan big data, kemampuan dosen statistika dalam mengintegrasikan pendekatan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning), data-driven inquiry, dan computational thinking menjadi semakin penting. Mahasiswa kini tidak hanya perlu belajar cara menghitung regresi linear, tetapi juga harus mampu menerapkan regresi tersebut dalam konteks data berukuran jutaan

baris, memahami performa model menggunakan metrik evaluasi yang relevan, serta mengkritisi keputusan algoritma ketika diimplementasikan dalam sistem cerdas. Untuk mendukung pembelajaran seperti ini, dosen statistika perlu mengadopsi peran sebagai arsitek pengalaman belajar yang memungkinkan mahasiswa bersentuhan langsung dengan permasalahan dunia nyata melalui dataset publik, platform komputasi awan, atau simulasi berbasis AI. Peran transformasional ini membutuhkan growth mindset yang kuat, karena dosen harus terus memperbarui kurikulum, mempelajari perangkat lunak terbaru, sekaligus mengembangkan literasi etika data agar pembelajaran tidak sekadar mengejar tren teknologi, tetapi memberikan pemahaman mendalam tentang dampak sosial penggunaan algoritma. Ketika dosen statistika berhasil menjalankan peran ini, kelas statistika berubah menjadi ruang yang dinamis, sebuah laboratorium eksplorasi intelektual tempat mahasiswa belajar bagaimana keputusan berbasis data dapat memengaruhi kesehatan masyarakat, keamanan digital, hingga kebijakan publik.

Transformasi peran dosen statistika juga menyangkut kemampuan untuk membangun jembatan antara dunia akademik dan kebutuhan industri digital. Industri modern, termasuk e-commerce, fintech, manufaktur cerdas, layanan kesehatan digital, dan sektor pemerintahan, sangat membutuhkan tenaga profesional yang mampu membaca, menganalisis, dan menafsirkan data dalam skala besar. Banyak perusahaan kini mengharapkan lulusan perguruan tinggi memiliki pemahaman solid tentang regresi, klasifikasi, clustering, data wrangling, serta integrasi model statistik dalam pipeline machine learning. Untuk itu, dosen statistika berperan strategis dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki ekosistem karier berbasis data. Peran ini meliputi merancang kurikulum yang relevan dengan perkembangan AI, menjalin kolaborasi riset terapan, serta memastikan mahasiswa mampu bekerja secara kolaboratif dan komunikatif ketika mempresentasikan hasil analisis. Di sinilah growth mindset menjadi fondasi penting; dosen yang adaptif dan berorientasi pertumbuhan tidak akan merasa terancam oleh perubahan industri, melainkan menjadikannya sebagai peluang untuk memperluas

wawasan profesional. Transformasi ini bukan sekadar mengikuti perkembangan teknologi, tetapi mengarahkan dosen statistika agar mampu berdiri sebagai pemikir strategis yang memahami bagaimana data, algoritma, dan manusia berinteraksi dalam membentuk masa depan. Dengan demikian, peran dosen statistika di era AI dan big data tidak hanya relevan bagi dunia akademik, tetapi juga menjadi bagian integral dari pembangunan ekosistem masyarakat berbasis pengetahuan dan inovasi.

G. Penutup

Perjalanan untuk menjadi dosen statistika adaptif di era digitalisasi bukanlah proses instan, tetapi sebuah perjalanan panjang yang menuntut perubahan paradigma, pembaruan kompetensi, dan ketangguhan mental untuk terus belajar. Dalam konteks transformasi pendidikan tinggi modern, profesi dosen statistika tidak lagi sekadar berkuat pada penyampaian teori probabilitas atau teknik inferensi, tetapi berkembang menjadi peran strategis sebagai fasilitator pembelajaran, pengembang lingkungan berpikir kritis, dan navigator etika dalam analisis data. Era digital menghadirkan tantangan baru berupa kompleksitas data berskala besar, algoritma berbasis AI, serta kebutuhan kolaborasi lintas disiplin yang semakin intens. Dalam menghadapi dinamika ini, growth mindset menjadi fondasi penting yang memungkinkan dosen memandang perubahan bukan sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang untuk memperkaya kompetensi profesional dan memperluas cakrawala intelektual. Melalui pola pikir berkembang, seorang dosen mampu melihat bahwa kesalahan, keterbatasan, dan ketidaktahuan bukanlah akhir, melainkan titik tolak untuk pembelajaran baru. Kesadaran seperti ini menjadi semakin penting di era ketika ilmu statistika berkembang sangat cepat, perangkat komputasi semakin kompleks, dan ekspektasi terhadap kompetensi seorang dosen meningkat seiring kebutuhan industri dan masyarakat digital.

Selain sebagai landasan psikologis, growth mindset juga menjadi energi sosial yang menggerakkan ekosistem akademik agar lebih terbuka terhadap inovasi, kolaborasi, dan eksplorasi intelektual.

Ketika dosen statistika menanamkan growth mindset tidak hanya dalam dirinya, tetapi juga dalam pengajaran dan interaksi dengan mahasiswa, budaya belajar yang adaptif mulai terbentuk. Mahasiswa menjadi lebih berani mengeksplorasi dataset besar, mencoba algoritma baru, dan berlatih membaca fenomena dunia nyata melalui lensa analisis data. Pada saat yang sama, komunitas akademik juga memperoleh manfaat ketika growth mindset tertanam secara kolektif, mulai dari meningkatnya kolaborasi riset, terbukanya diskusi lintas keahlian, hingga berkembangnya inovasi pedagogik berbasis teknologi. Dengan demikian, upaya membangun growth mindset pada dosen statistika tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memperkuat institusi pendidikan tinggi dalam menghadapi tantangan era big data dan AI. Lebih jauh lagi, peningkatan kapasitas ini turut memberikan kontribusi bagi masyarakat luas, terutama dalam mendorong literasi data, pengambilan keputusan berbasis bukti, serta pemahaman publik terhadap etika penggunaan algoritma. Secara keseluruhan, peran dosen yang berorientasi pertumbuhan menjadi kunci bagi terbentuknya generasi yang mampu bersaing dan beradaptasi dengan lanskap dunia digital.

Pada akhirnya, menjadi dosen statistika adaptif dengan growth mindset di era digital berarti siap menghadapi perubahan dengan keberanian, keingintahuan, dan komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat. Perubahan teknologi tidak dapat dihentikan, tetapi dapat direspons secara cerdas oleh mereka yang bersedia membuka diri terhadap pengalaman baru, menerima umpan balik, serta mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Dosen yang adaptif tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga membangun keteladanan bagi mahasiswa mengenai bagaimana individu dapat tumbuh, berkembang, dan menghadapi ketidakpastian dengan rasa percaya diri. Melalui integrasi antara kemampuan teknis, kecerdasan sosial, dan kesadaran etis, dosen statistika mampu berdiri sebagai figur strategis yang membentuk masa depan pendidikan tinggi dan industri berbasis data. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa growth mindset bukan sekadar slogan motivasi, tetapi sebuah kebutuhan profesional yang menentukan kualitas kontribusi dosen di

tengah transformasi digital global. Dengan terus memelihara semangat belajar dan keberanian menghadapi tantangan baru, dosen statistika dapat menjadi agen perubahan yang memandu mahasiswa, institusi, dan masyarakat menuju masa depan yang lebih cerdas, lebih adaptif, dan lebih manusiawi. Dalam konteks inilah mimpi untuk “menggapai masa depan dengan growth mindset” bukan hanya relevan, tetapi juga menjadi fondasi untuk membangun generasi pembelajar yang tangguh dan visioner di era digital.

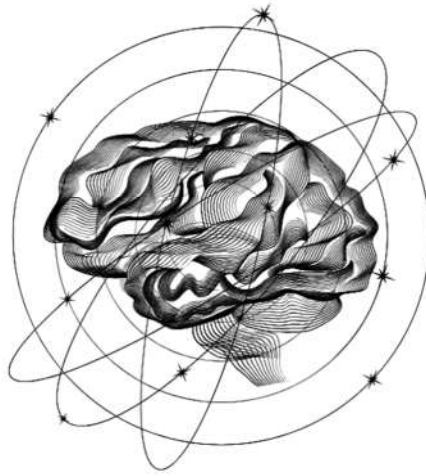
Referensi

- Bakker, A. B., & Vries, J. D. De. (2020). Job Demands–Resources Theory and Self-Regulation: New Explanations and Remedies For Job Burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bruggeman, B., Garone, A., Struyven, K., Pynoo, B., & Tondeur, J. (2022). Exploring University Teachers’ Online Education During COVID-19: Tensions Between Enthusiasm and Stress. *Computers and Education Open*, 3(100095), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100095>
- Chew, P. K. ., & Dillon, D. B. (2014). Statistics Anxiety Update: Refining the Construct and Recommendations for a New Research Agenda. *Perspectives on Psychological Science*, 9(2), 196–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1745691613518077>
- Dang, T. D., Phan, T. T., Vu, T. N. Q., & La, T. D. (2024). Digital Competence of Lecturers and Its Impact on Student Learning Value in Higher Education. *Heliyon*, 10(17), e37318. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37318>
- Dweck, C. S. (2008). Mindsets and Math/Science Achievement. http://www.growthmindsetmaths.com/uploads/2/3/7/7/23776169/mindset_and_math_science_achievement_-_nov_2013.pdf

- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Fitri, M. E. Y., Hastini, L. Y., & Chairael, L. (2022). Analisis Sikap Dosen Terhadap Pembelajaran Online Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 24(1), 272–284. <https://doi.org/10.47233/jebd.v24i1.361>
- Gray, G., Elena, A., Cooke, G., Murnion, P., Rooney, P., & O'Rourke, K. C. (2022). Stakeholders' Insights on Learning Analytics : Perspectives of Students and Staff. *Computers & Education*, 187(104550), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104550>
- Hejazi, S. Y., & Sadoughi, M. (2025). Growth Teaching Mindset and Work Engagement: The Chain Mediating Roles of Professional Development and Teaching Self-efficacy. *Studies in Educational Evaluation*, 87(August), 101506. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101506>
- Ifenthaler, D., & Schweinbenz, V. (2016). Students' Acceptance of Tablet PCs in the Classroom. *Journal of Research on Technology in Education*, 48(4), 306–321. <https://doi.org/10.1080/15391523.2016.1215172>
- Mesler, R. M., Corbin, C. M., & Martin, B. H. (2021). Teacher Mindset is Associated With Development of Students' Growth Mindset. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 76(101299), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2021.101299>
- Muthukrishnan, P., Lan, L. F., Anandhan, H., & D, S. P. (2024). The Role of Growth Mindset on the Relationships between Students ' Perceptions of English Language Teachers ' Feedback and Their ESL Learning Performance. *Education Sciences*, 14(1073), 1–20. <https://doi.org/10.3390/educsci14101073>
- Pertiwi, T. P., Pangestuti, D. D., Febrian, W. D., Nove, A. H., Megavitry, R., & Imanirubiarko, S. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen Untuk Menanggapi Tantangan Pendidikan

- Abad Ke-21. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 2586–2596. <https://doi.org/0.31004/jrpp.v7i1.25779>
- Sahagun, M. A., Moser, R., Shomaker, J., & Fortier, J. (2021). Developing a Growth-mindset Pedagogy for Higher Education and Testing Its Efficacy. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100168. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100168>
- Santos, A. I., Chinkes, E., Carvalho, M. A. G., Solórzano, C. M. V., & Marroni, L. S. (2023). The Digital Competence of Academics in Higher Education: Is The Glass Half Empty or Half Full? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20(9), 1–55. <https://doi.org/10.1186/s41239-022-00376-0>
- Wang, W., Jia, S., Zhang, L., & Li, Y. (2025). The Relationship Between Growth Mindset and Adolescent Psychological Well-being: The Parallel Mediating Roles of Grit and Learning Engagement. *BMC Psychology*, 13(1298), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03609-9>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314. <https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What Can Be Learned from Growth Mindset Controversies? *Am Psychol*, 75(9), 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>
- Yu, H., Liu, P., Huang, X., & Cao, Y. (2021). Teacher Online Informal Learning as a Means to Innovative Teaching During Home Quarantine in the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12(596582), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.596582>
- Zhang, K., & He, W.-J. (2025). Teachers' Growth Mindset, Perceived School Climate, and Perceived Parental Autonomy Support Moderate the Relationship Between Students' Growth Mindset

and Academic Achievement. *Journal of Intelligence*, 13(8), 1-23. <https://doi.org/10.3390/jintelligence13010008>



Dari Keraguan Menuju Ketangguhan: Refleksi Penerapan Growth Mindset dalam Perjalanan Studi Doktorat PJJ

Halistin

A. Pendahuluan

Perjalanan studi pada jenjang doktorat merupakan pengalaman akademik yang kompleks, menuntut, dan penuh dinamika, terutama bagi mahasiswa yang menempuh pendidikan sambil menjalankan tanggung jawab profesional dan peran sosial lainnya. Tantangan tidak hanya muncul dari tuntutan intelektual yang tinggi, tetapi juga dari kemampuan mengelola waktu, emosi, dan keyakinan diri dalam konteks pembelajaran mandiri. Bagi mahasiswa Pendidikan Jarak Jauh (PJJ), proses ini menjadi semakin menantang karena keterbatasan interaksi tatap muka dan tuntutan kemandirian belajar yang lebih besar.

Dalam konteks tersebut, pola pikir individu memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang memaknai tantangan, kegagalan, dan proses belajar yang berkelanjutan. Growth mindset—sebagaimana dikembangkan oleh Dweck (2006)—menyediakan kerangka konseptual yang membantu individu melihat kemampuan sebagai sesuatu yang dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan ketekunan. Bagi banyak mahasiswa doktoral, termasuk saya, konsep ini menjadi landasan penting dalam menghadapi berbagai tekanan akademik, keraguan diri, serta tuntutan peran ganda antara pekerjaan, keluarga, dan studi.

Tulisan ini merefleksikan perjalanan personal saya dalam membangun dan menerapkan growth mindset dalam menjalani studi doctoral di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta sembari tetap menjalankan tugas sebagai Dosen di Institut Agama Islam Negeri Kendari melalui program PJJ. Refleksi ini mencakup bagaimana saya mengelola waktu, menghadapi kesulitan akademik, mengembangkan self-efficacy, merespons tekanan emosional, serta menata ulang cara pandang terhadap proses belajar. Dengan mengintegrasikan teori psikologi pendidikan dan pengalaman empiris, tulisan ini berupaya memberikan pemahaman bahwa perkembangan akademik bukanlah proses instan, tetapi hasil dari transformasi cara berpikir, kebiasaan, dan strategi yang terus diasah melalui pengalaman belajar.

B. Manajemen Waktu dan Prioritas

Memulai studi S3 PJJ Penelitian dan Evaluasi Pendidikan sambil tetap bekerja penuh waktu menghadirkan tantangan yang jauh melampaui aspek kemampuan akademik. Pada tahap awal, kendala terbesar yang saya hadapi bukanlah kerumitan materi perkuliahan, melainkan kemampuan mengelola waktu secara efektif. Tuntutan pekerjaan yang sering memerlukan perhatian intensif, beban tugas perkuliahan yang kompleks, serta komitmen keluarga yang tidak dapat ditinggalkan menjadi sumber tekanan yang saling bertumpuk. Bahkan pada minggu kedua perkuliahan, kondisi fisik saya menurun hingga jatuh sakit. Situasi tersebut membuat saya memandang

keterbatasan waktu sebagai hambatan struktural yang seolah tidak mungkin diatasi. Pola kerja akademik yang sebelumnya selalu saya lakukan tidak akan efektif dengan bertambahnya satu kewajiban baru. Pada fase ini, saya cenderung memaknai benturan waktu sebagai kondisi yang tidak memberi ruang untuk pilihan.

Namun, melalui perkuliahan *Advanced Growth Mindset Pendidikan*, saya mulai menyadari perlunya perubahan paradigma. Konsep *growth mindset* yang digagas oleh Dweck (2006) menawarkan cara pandang bahwa kapasitas diri, termasuk kemampuan mengatur waktu, bukan bersifat statis, melainkan dapat dikembangkan melalui strategi dan latihan yang tepat. Pemahaman ini menjadi titik balik penting: persoalan utama bukan terletak pada ketiadaan waktu, tetapi pada bagaimana saya menstrukturkan prioritas, mengatur ritme aktivitas harian, serta membangun kebiasaan produktif secara konsisten. Perspektif tersebut mengubah cara saya melihat waktu—bukan lagi sebagai musuh yang membatasi, tetapi sebagai ruang yang dapat dikelola secara strategis.

Transformasi mulai tampak ketika saya menyusun agenda harian yang lebih realistis dan terstruktur. Pada awalnya, pendekatan ini terasa kaku dan tidak selaras dengan gaya kerja saya yang cenderung fleksibel. Namun, setelah beberapa pekan, struktur tersebut terbukti membantu saya memilah aktivitas berdasarkan urgensi dan tingkat kepentingannya. Pendekatan ini selaras dengan prinsip manajemen prioritas yang dikemukakan oleh Covey (1989), yakni memisahkan kegiatan penting dari sekadar kegiatan mendesak. Dengan kerangka kerja tersebut, saya tidak lagi menunggu “waktu ideal” untuk mengerjakan tugas akademik, tetapi mulai mencicil membaca literatur atau menulis meskipun hanya 30–45 menit per hari. Praktik *micro-productivity* semacam ini, sebagaimana disarankan oleh Boice (2000), berkontribusi signifikan dalam menjaga keberlanjutan proses akademik tanpa menimbulkan kelelahan berlebih.

Rutinitas kecil yang konsisten tersebut membawa dampak yang terasa: saya menjadi lebih tenang, lebih terarah, dan lebih

mampu mengontrol ritme pekerjaan. Growth mindset membantu saya memahami bahwa produktivitas bukanlah karakter bawaan, melainkan hasil dari latihan yang bertahap dan berkesinambungan. Meski demikian, pada periode akhir tahun—ketika beban pekerjaan meningkat bersamaan dengan tugas perkuliahan—saya tetap mengalami fase kewalahan. Keletihan tersebut tidak terhindarkan, namun kini saya memaknainya sebagai bagian dari proses pembelajaran manajemen diri, bukan sebagai kegagalan personal. Padatnya aktivitas justru melatih saya untuk lebih bijak dalam menetapkan prioritas dan memanfaatkan waktu secara lebih strategis.

Ke depan, saya berharap mampu menyeimbangkan peran profesional dan studi doktoral secara lebih sadar dan reflektif, bukan sekadar bertahan di bawah tekanan. Saya memahami bahwa akan ada fase ketika semangat berada pada puncaknya dan fase lain ketika kelelahan mendominasi. Namun, sebagaimana ditegaskan oleh Dweck (2006), perjalanan menuju konsistensi menuntut proses jangka panjang. Melalui perubahan kebiasaan kecil dalam manajemen waktu dan penetapan prioritas, saya percaya kualitas akademik saya akan meningkat sekaligus memperkuat keyakinan diri bahwa kehidupan yang kompleks tetap dapat dikelola melalui strategi yang tepat, disiplin yang berkembang, dan pola pikir bertumbuh.

C. Persepsi terhadap Kesulitan Akademik

Pada minggu-minggu awal perjalanan studi doktoral, saya kerap memandang kesulitan akademik sebagai indikator bahwa kemampuan saya memiliki batas tertentu. Ketika berhadapan dengan teori-teori yang kompleks, saya lebih mudah merasa tidak kompeten dan cenderung menghindari materi yang menantang. Perasaan ini semakin diperkuat oleh karakteristik pembelajaran jarak jauh yang tidak menyediakan intensitas interaksi langsung seperti pada pembelajaran tatap muka. Kondisi tersebut membuat saya sering ragu ketika berhadapan dengan sintaks analisis atau konsep metodologis baru, seolah-olah kerumitan materi tersebut merupakan bukti bahwa

saya tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk mengikuti studi doktoral.

Namun, titik balik penting terjadi ketika saya mulai mengintegrasikan prinsip growth mindset ke dalam proses belajar saya. Sejalan dengan gagasan Dweck (2006), saya memahami bahwa kesulitan bukanlah cerminan kelemahan, melainkan bagian alami dari proses perkembangan intelektual pada jenjang akademik lanjut. Perspektif ini perlahan mengubah cara saya merespons tantangan akademik: dari kecenderungan menghindar menjadi kesiapan untuk mendekati materi yang sulit dengan rasa ingin tahu dan komitmen untuk memahami. Saya menyadari bahwa pembelajaran pada tingkat doktoral menuntut ketekunan, eksplorasi, serta keberanian untuk menerima ketidakpahaman pada tahap awal sebagai bagian dari perjalanan intelektual.

Dengan growth mindset, saya mulai membangun strategi belajar yang lebih adaptif ketika menghadapi materi yang kompleks. Saya memanfaatkan berbagai sumber pembelajaran seperti video penjelasan, diskusi dengan rekan mahasiswa, konsultasi dengan alat bantu berbasis kecerdasan artifisial, serta menghubungkan konsep-konsep teoritis dengan pengalaman profesional. Pendekatan multimodal ini selaras dengan temuan Bransford et al. (2000) bahwa pemahaman mendalam terbentuk ketika pelajar menghubungkan informasi baru dengan pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya. Proses tersebut membuat materi yang semula terasa asing menjadi lebih bermakna dan relevan dalam konteks kerja saya.

Saya juga semakin memahami bahwa kedalaman pengetahuan tidak diperoleh secara instan, tetapi merupakan hasil dari proses berulang yang mencakup keterlibatan aktif, refleksi, dan latihan konsisten. Hal ini sejalan dengan pandangan Illeris (2018) bahwa pembelajaran tingkat tinggi memerlukan integrasi antara aspek kognitif, emosional, dan sosial. Kini, ketika menemui tantangan akademik, saya tidak lagi menafsirkannya sebagai sinyal untuk mundur, tetapi sebagai indikasi bahwa saya sedang berada pada fase

pembelajaran yang signifikan. Setiap kesulitan justru menjadi peluang untuk memperluas kapasitas intelektual saya.

Transformasi ini menjadikan pengalaman belajar saya lebih bermakna, tidak sekadar memenuhi tuntutan kurikulum. Saya semakin percaya bahwa pemahaman dapat dibangun secara strategis dan berkesinambungan selama saya memiliki ketekunan dan komitmen untuk terus mencoba. Dengan demikian, growth mindset bukan hanya membantu mengatasi hambatan akademik, tetapi juga membentuk pola pikir yang lebih resilien dan reflektif dalam menjalani perjalanan doktoral.

D. Regulasi Emosi Saat Tekanan Tinggi

Selama menjalani studi doktoral sambil bekerja penuh waktu, saya sering menghadapi periode dengan tingkat tekanan yang cukup tinggi, terutama ketika beberapa tenggat pekerjaan dan tugas akademik datang secara bersamaan. Dalam beberapa pekan terakhir, tuntutan pekerjaan yang menumpuk beriringan dengan kewajiban menyelesaikan tugas perkuliahan, menciptakan situasi yang menantang secara emosional maupun kognitif. Pada masa sebelumnya, saya cenderung merespons tekanan tersebut dengan kecemasan berlebihan. Saya merasa harus berhasil pada percobaan pertama, menghindari kesalahan sekecil apa pun, dan menyelesaikan semua tugas dalam waktu singkat. Pola pikir perfeksionistik seperti ini, sebagaimana dijelaskan oleh Flett dan Hewitt (2002), sering kali meningkatkan kerentanan terhadap kelelahan emosional dan keraguan diri. Tidak jarang saya mempertanyakan kemampuan pribadi untuk menyelesaikan perjalanan akademik ini. Selain itu, pola pembelajaran jarak jauh menambah tantangan tersendiri karena minimnya dukungan emosional secara langsung.

Perubahan mulai terjadi ketika saya menginternalisasi prinsip growth mindset. Sejalan dengan pemikiran Dweck (2006), saya mulai melihat tekanan bukan sebagai ancaman terhadap kapasitas diri, melainkan sebagai sinyal bahwa saya perlu menyesuaikan strategi dan mengelola ekspektasi. Saya mulai memahami bahwa stres akademik adalah kondisi yang wajar di jenjang doktoral dan tidak

mencerminkan ketidakmampuan. Perubahan perspektif ini membantu saya memberi ruang bagi diri untuk belajar tanpa beban perfeksionisme yang tidak realistis. Dengan demikian, tekanan bukan lagi dipahami sebagai beban yang harus dihindari, tetapi sebagai bagian dari dinamika pembelajaran tingkat lanjut.

Dalam menghadapi situasi tersebut, saya mulai melatih berbagai teknik regulasi emosi. Misalnya, ketika berhadapan dengan beberapa tenggat yang saling tumpang tindih, saya berhenti sejenak untuk menata prioritas berdasarkan urgensi dan tingkat kesulitan. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian Gross (2015) yang menekankan pentingnya strategi emotion regulation dalam mengelola respons terhadap stres. Saya juga mulai memberikan afirmasi positif kepada diri sendiri bahwa kegagalan sementara adalah bagian dari proses perkembangan, bukan indikasi ketidakmampuan permanen. Selain itu, saya belajar mengenali tanda-tanda kelelahan emosional dan memberi diri waktu untuk beristirahat tanpa merasa bersalah. Praktik ini membantu saya pulih secara mental dan kembali bekerja dengan fokus dan ketenangan yang lebih baik.

Growth mindset juga membuat saya semakin memahami bahwa kemampuan mengelola tekanan merupakan keterampilan yang berkembang melalui pengalaman, bukan karakter bawaan. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Bandura (1997) mengenai self-efficacy, yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat mengembangkan kemampuan melalui pengalaman yang berulang dan refleksi diri. Pengalaman saya sebelumnya bekerja dalam lingkungan penuh tekanan tampaknya turut memperkuat kemampuan adaptasi tersebut. Dengan pemahaman ini, saya dapat merespons tekanan dengan lebih rasional, fleksibel, dan tidak reaktif. Saya semakin percaya bahwa kemampuan bertahan dalam tekanan adalah hasil perpaduan antara strategi pengelolaan diri, kesehatan mental yang terjaga, serta komitmen untuk terus belajar dari pengalaman.

E. Persepsi terhadap Kualitas Diri dan Self-Efficacy

Pada masa awal perkuliahan, saya sering meragukan kualitas diri dan kapasitas akademik sebagai mahasiswa pendidikan jarak jauh. Saya khawatir tidak mampu mengikuti ritme belajar rekan-rekan lain, terutama mereka yang berstatus mahasiswa penuh waktu atau memiliki latar belakang akademik yang kuat. Keraguan tersebut berdampak pada rasa percaya diri saya, sehingga saya cenderung pasif dalam diskusi kelas dan ragu ketika diminta menyampaikan pendapat dalam forum akademik. Saya juga terbiasa mengevaluasi kemampuan diri berdasarkan hasil jangka pendek, bukan pada proses pertumbuhan yang sedang berlangsung. Seiring waktu, saya memahami bahwa pola pikir ini merupakan ciri fixed mindset, yaitu keyakinan bahwa kemampuan bersifat statis dan tidak dapat berkembang secara signifikan (Dweck, 2006). Melalui pemahaman tentang growth mindset, saya mulai melihat kualitas diri sebagai sesuatu yang dapat berkembang melalui latihan, usaha, dan keberanian menghadapi tantangan. Kesadaran ini memberikan perspektif baru bahwa keberhasilan akademik tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan bawaan, melainkan oleh kesungguhan dalam belajar dan konsistensi dalam mengembangkan kompetensi.

Penerapan growth mindset tersebut secara bertahap meningkatkan self-efficacy saya sebagai mahasiswa doctoral. Saya mulai percaya bahwa diri saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks, meskipun memerlukan waktu, usaha, dan proses berpikir yang panjang. Setiap keberhasilan kecil—seperti memahami teori baru, menyelesaikan tugas tepat waktu, atau menerima umpan balik positif dari dosen—saya maknai sebagai bukti nyata kemajuan diri. Pendekatan ini sejalan dengan konsep mastery experiences yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yakni bahwa pengalaman keberhasilan merupakan sumber utama penguatan self-efficacy. Peningkatan kepercayaan diri ini juga mendorong saya untuk mengambil langkah akademik yang sebelumnya saya hindari, seperti lebih aktif dalam diskusi, mengembangkan argumen dalam forum ilmiah, hingga mulai menulis artikel akademik. Saya juga memahami bahwa self-efficacy bukanlah sekadar keyakinan tanpa dasar, tetapi

keyakinan yang dibangun melalui pengalaman konkret, termasuk kegagalan yang dimaknai secara reflektif.

Kini, saya tidak lagi memandang diri sebagai individu yang “berjuang sendirian” dalam proses akademik, melainkan sebagai pembelajar aktif yang mampu berkembang melalui berbagai pengalaman. Transformasi ini menjadikan perjalanan studi doctoral saya lebih stabil, bermakna, dan penuh optimisme. Growth mindset dan self-efficacy membantu saya melihat bahwa kemampuan akademik adalah ruang yang terus dapat diperluas, bukan batas yang telah ditentukan sebelumnya.

F. Penutup

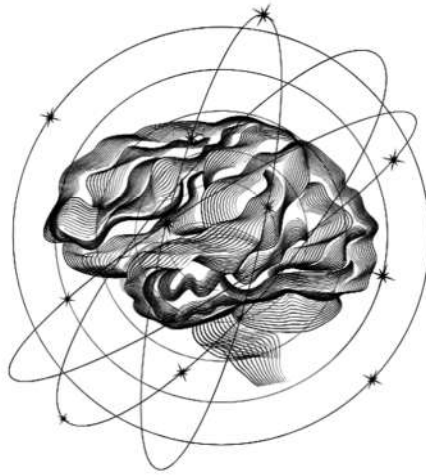
Perjalanan studi doctoral yang saya jalani menunjukkan bahwa perkembangan akademik bukan hanya ditentukan oleh kapasitas kognitif, tetapi juga oleh cara individu memaknai tantangan dan mengelola dinamika emosi serta peran kehidupannya. Transformasi pola pikir dari fixed mindset menuju growth mindset telah menjadi pondasi penting dalam membantu saya menghadapi tekanan, keraguan diri, dan kompleksitas studi doctoral sambil bekerja. Melalui latihan konsisten dalam manajemen waktu, regulasi emosi, serta penguatan self-efficacy, saya belajar bahwa keberhasilan akademik merupakan hasil dari proses panjang yang melibatkan usaha, refleksi, dan ketekunan.

Penerapan growth mindset tidak hanya membantu saya menyelesaikan tugas-tugas akademik dengan lebih efektif, tetapi juga membangun kapasitas diri untuk bertahan dalam tekanan dan merayakan setiap kemajuan kecil yang terjadi. Pengalaman ini memperkuat keyakinan bahwa perubahan cara berpikir memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan kesehatan psikologis mahasiswa, khususnya dalam konteks pembelajaran jarak jauh dan studi jenjang lanjut. Dengan demikian, perjalanan akademik ini tidak sekadar menghasilkan pencapaian akademik, tetapi juga mengembangkan kompetensi diri yang lebih matang, resilien, dan reflektif.

Ke depan, saya berharap pengalaman ini dapat menjadi dasar untuk terus membangun praktik belajar yang lebih strategis, seimbang, dan berkesadaran penuh. Tantangan baru akan selalu muncul, tetapi dengan pola pikir bertumbuh, saya percaya bahwa setiap pengalaman—baik keberhasilan maupun kesulitan—akan menjadi bagian penting dari proses pembentukan kapasitas akademik dan profesional yang berkelanjutan.

Referensi

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Boice, R. (2000). *Advice for New Faculty Members: Nihil Nimus*. Allyn & Bacon.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (Eds.). (2000). *How people learn: Brain, mind, experience, and school*. National Academy Press.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. American Psychological Association.
- Gross, J. J. (2015). *Handbook of emotion regulation* (2nd ed.). Guilford Press.
- Illeris, K. (2018). *Contemporary theories of learning: Learning theorists... in their own words* (2nd ed.). Routledge.



Beyond The Power of YET: Strategi Re-Kalibrasi Kognitif untuk Menciptakan Ekosistem Diri yang Adaptif

Albertos Damni

A. Ekosistem Kognitif: Basis Biologis Re-Kalibrasi Diri

Makhluk Hidup diyakini berevolusi menyesuaikan kondisi dan tuntutan sekitarnya, termasuk manusia. Lalu apakah otak manusia juga ikut berevolusi? Dasar dari evolusi diri ini terletak pada bagaimana kita mendayagunakan otak untuk menciptakan ekosistem diri yang adaptif. Dalam neurosains, kemampuan fundamental ini dikenal sebagai neuroplastisitas—kemampuan otak untuk berubah dan beradaptasi sepanjang hidup. Mekanisme ini adalah bukti bahwa struktur otak kita berubah seiring pemahaman terhadap hal baru melalui pengulangan keterampilan, sebuah proses yang disebut sinaptogenesis. Untuk mencapai efisiensi dalam ekosistem kognitif ini, otak melakukan pruning (pemangkasan)

dan angiogenesis, yang berfungsi menyederhanakan pengetahuan, membuang hal yang tidak relevan, dan memfokuskan energi pada tujuan akhir. Ini menegaskan bahwa pada "setelan pabriknya", Tuhan telah merancang otak kita untuk mampu berkembang secara berkelanjutan. Tidak ada otak yang statis; setiap otak memiliki potensi laten untuk terus tumbuh.

Di sinilah letak strategi Re-Kalibrasi Kognitif. Setiap kali kita menggunakan frasa "Saya belum bisa" (not yet), namun memilih untuk mencoba strategi baru, kita secara aktif memicu Plastisitas Struktural dan Fungsional. Proses ini secara harfiah merekonstruksi dan mereorganisasi jaringan saraf otak. Kita tidak boleh terjebak melakukan hal yang sama berulang kali dan mengharapkan hasil berbeda. Kita perlu meyakini bahwa usaha sadar yang kreatif pasti akan menciptakan potensi baru. Melihat kompleksitas otak ini, kita harus bertindak lebih dari sekadar pengguna pasif. Kita perlu memanfaatkan roadmap neuroplastisitas ini sebagai panduan navigasi untuk memaksimalkan potensi diri. Arsiteknya adalah kita, navigatornya adalah kita, dan pilihannya ada di tangan kita. Begitulah perkembangan seharusnya terjadi

Perkembangan yang dimaksud adalah tentang otak dan cara kita menggunakannya. Di dalam neurosains dikenal dengan istilah neuroplastisitas yaitu kemampuan otak untuk berubah dan beradaptasi dalam hidup (Kingham & Terenghi, 2009; Smith, 2009). Misalnya ukuran dan struktur otak kita akan berubah seiring dengan pemahaman kita terhadap hal baru dan mengulangnya sebagai bentuk ketrampilan diri yang dikenal dengan sinaptogenesis (Varoquaux & Brose, 2002). Lalu lewat pruning dan angiogenesis, kita akan membantu kerja otak dengan simplifikasi pada pengetahuan yang diperlukan, fokus pada tujuan akhir dan mengabaikan hal-hal yang tidak penting. Hal ini menunjukkan otak pada settingan pabriknya telah dianugerahkan Tuhan untuk mampu berkembang. Tidak ada otak yang dari waktu ke waktu tidak memiliki potensi untuk berkembang.

Setiap kali kita menggunakan prasa "Saya belum bisa," lalu kita memilih untuk berusaha keras atau mencoba strategi baru, secara aktif akan memicu Plastisitas Struktural dan Fungsional yang secara harfiah merekonstruksikan dan lalu mereorganisasikan jaringan struktural saraf yang ada di otak. Jangan sampai kita melakukan sesuatu yang sama berulang kali dan berharap hasil yang berbeda. Kita perlu meyakini bahwa usaha yang serius dan kreatif akan dan pasti akan menciptakan kemampuan dan potensi baru.

Melihat komplektisitas otak baik secara biologis maupun neurosains (Pessoa, 2022; Sultana et al., 2024), kita harus mulai memikirkan bagaimana memanfaatkan secara sadar roadmap dalam neuroplastisitas agar bisa menjadi panduan navigasi diri untuk memaksimalkan potensinya. Arsiteknya adalah kita, navigatornya adalah kita dan pilihannya tergantung kita. Mari memilih dengan bijak rencana untuk mengembangkan diri. Gagal berencana berarti berencana untuk gagal.

Pemahaman akan neuroplastisitas ini menjadi landasan fundamental bagi Metagrowth Mindset. Kita tidak lagi sekadar menunggu bakat tumbuh, melainkan secara aktif merekayasa jalur sinaptik baru melalui algoritma "The Power of YET". Kesadaran inilah yang mengubah status kita dari penumpang pasif evolusi biologis menjadi nakhoda aktif yang siap melakukan re-kalibrasi kognitif demi mewujudkan ekosistem diri yang tangguh dan adaptif..

B. Me-Meta-kan Growth Mindset: Re-Kalibrasi Kognitif dalam Evolusi Diri

Di era di mana teknologi berkembang secara eksponensial, pertumbuhan organik (alami) saja tidak cukup. Kita memerlukan pertumbuhan yang terakselerasi. Seseorang dengan Growth Mindset biasa mungkin berkata, "Saya bisa belajar ini." Namun, seorang arsitek Metagrowth akan melakukan audit strategis dengan bertanya:

"Apakah strategi belajar saya efisien? Apakah pola pikir saya cukup adaptif untuk 5 tahun ke depan? Bagaimana saya mendesain kegagalan hari ini menjadi data sukses esok hari?"

Pertanyaan-pertanyaan inilah yang memicu proses inti dari praktik ini, yaitu Re-Kalibrasi Kognitif. Ini adalah sebuah algoritma ketahanan diri di mana individu secara sadar menyusun ulang settingan mental mereka: yang "tidak mampu" diubah menjadi "proses menuju mampu", dan yang "tidak relevan" segera dipangkas ke prioritas bawah

Meta mulai dikenal sebagai kata ilmiah populer dalam satu dekade terakhir. Meta diyakini berasal dari bahasa Yunani yang secara harfiah berarti "diatas" "setelah," atau "beyond,". Kata meta ini biasanya diikuti dengan satu kata objek yang akan menjadi fokusnya. Objek ini lah yang yang akan dilampaui atau berada satu tingkat diatasnya secara abstraksi ketika diawali dengan kata meta. Meta-kognisi, berarti mengkognisikan kognisi (Kralik et al., 2018), meta-kesadaran berarti menyadari kesadaran, meta-fisika berarti melampaui fisik (Finocchiaro, 2021), meta-analisis berarti menganalisis hasil analisis (Acar & Ogurlu, 2020; Becker & Thompson, 2023). Dan seterusnya. Begitu juga dengan kata meta-growth mindset yang secara harfiah berarti melampaui pertumbuhan/perkembangan pola pikir.

Namun, dalam studi kognisi lanjutan, Metagrowth Mindset tidak sekadar melampaui secara harfiah seperti sebelumnya. Ia muncul sebagai sebuah keyakinan diri yang harus ada di tengah laju post-phenomenology dan kontemplasi sosial. Digitalisasi di satu sisi mempermudah segala sesuatu dan menjadi katalisator perkembangan, namun tantangan pada kita sebagai manusia yang berakal menuntut kita untuk tumbuh (growth) mengikuti perkembangan zaman. Kecepatan tumbuh kembang otak dan pola pikir kita setidaknya harus beriringan dengan berkembangnya zaman dan teknologi.

Arah, kecepatan, pengelolaan terhadap pola pikir inilah yang dimaksud sebagai meta-growth mindset. Seseorang dengan Growth Mindset akan menunjukkan curiositas dalam melihat dan menerima tantangan. Individu dengan Metagrowth Mindset ini tentu akan bertanya: "Apa strategi belajar saya saat ini masih optimal? Bisakah

saya berkembang dengan jalan yang saya pilih? Apakah pola pikir saya saat ini sudah cukup adaptif dengan zaman sekarang? Apa yang harus saya lakukan untuk satu tahun ke depan?". Pertanyaan inilah yang akan membuat orang metagrowth mindset mengembangkan perkembangan pola pikirnya.

Orang metagrowth mindset akan selalu mencoba menyusun ulang, memikirkan ulang dan selalu berusaha mencari kebenaran ulang sebagai persiapan mereka untuk menghadapi segala kemungkinan di masa depan. Yang mereka tidak mampu, akan disetting pada taraf proses menuju mampu, yang mereka anggap tidak penting, akan dikondisikan dalam skala prioritas bawah.

Proses	Mekanisme Neurologis	Hasil Kognitif
Refleksi Diri	Menggali area YET (Zona Belum Mampu).	Identifikasi Celah: Menemukan kelemahan spesifik yang wajib dikembangkan, bukan diratapi.
Re-framing	Synaptic Pruning (Memangkas kebiasaan lama) & Sinaptogenesis (Menciptakan jalur baru).	Transformasi Narasi: Mengubah "Saya Gagal" menjadi "Data Belum Lengkap". Mengaktifkan Growth Narrative.
Model Transisional	Menerapkan Pilar Transisi (Neuroplastisitas Aktif).	Eksekusi Sadar: Memastikan perubahan terjadi karena by design (direncanakan), bukan by chance (kebetulan).

Dengan kata lain, Metagrowth Mindset adalah tentang bagaimana kita secara sadar dalam mengonstruksikan sistem akal dalam operasi kognitif. Kerja otak dan pola pikir harus mampu mengoreksi dirinya sendiri. Jika Growth Mindset adalah tentang meyakini potensi untuk berkembang, maka Metagrowth Mindset adalah tentang bagaimana kita mampu Re-kalibrasi Kognitif—proses

sadar dan akal kita secara berkelanjutan untuk menyempurnakan mekanisme internal kita dalam merespons pembelajaran, kegagalan, dan lingkungan yang terus berubah dan berkembang. Re-kalibrasi ini menekankan pada satu hal bahwa "The Power of YET" selalu dan wajib menjadi paradigma berpikir pada pengaturan maksimal dan optimal.

Metagrowth mindset, tidak hanya sebagai motivasi dan curiositas sesaat, tetapi sebagai komitmen dan rencana kita untuk jangka panjang. Metagrowth mindset adalah evolusi diri kita yang benar-benar terencana. Ketika evolusi diri ini secara kontinyu seperti yang ditawarkan Metagrowth Mindset, kita akan menanggapi ini hanyalah sebuah pilihan, kita akan dihadapkan pada pilihan yang gampang : apakah kita mau mengembangkannya ataukah kita terlalu nyaman dengan keadaan?

Perlu kita yakini kenyamanan adalah musuh utama dari Neuroplastisitas, sebab otak butuh stimulus untuk berkembang, naik itu lewat pengetahuan baru maupun ketrampilan baru. Otak secara sepihak sebenarnya sudah mengirimkan kita sinyal pada sistem organ lainnya untuk menginformasikannya pada kita, bisa jadi lewat kesehatan maupun keadaan. Berdiam diri dalam zona nyaman sama saja dengan secara sukarela membiarkan proses synaptic pruning mengeliminasi jaringan potensi yang ada yang tidak pernah kita gunakan secara sadar dan tidak sadar. Metagrowth menuntut kita untuk secara aktif dan poersuasif menolak gravitasi kenyamanan yang statis, mengakui bahwa pertumbuhan sejati dimulai di batas terluar kemampuan kita saat ini—pada titik "YET".

Tantangan Implementasi:

Menaklukkan Gravitasi Kenyamanan dan Ilusi Perfeksionisme

Musuh utama dari implementasi re-kalibrasi ini bukanlah ketidakmampuan, melainkan Kenyamanan dan Perfeksionisme. Secara biologis, otak yang "nyaman" akan berhenti membentuk koneksi baru, membiarkan proses synaptic pruning memangkas potensi yang tidak terpakai. Metagrowth menuntut kita untuk

melawan gravitasi kenyamanan ini secara persuasif. Kita harus berani berdiri di batas terluar kemampuan kita—di titik "YET".

C. Output Metagrowth: Ekosistem Adaptif melalui Triad Kompetensi

Puncak dari Metagrowth Mindset bukanlah sekadar perubahan pola pikir internal, melainkan manifestasi nyata berupa Ekosistem Diri yang Adaptif. Dalam tataran praktik, ekosistem ini menuntut konversi radikal dari potensi "YET" menjadi aksi nyata "DOING" melalui dimensi Skillset (Kompetensi). Di fase ini, ketakutan akan kegagalan digantikan oleh dopamin eksplorasi, membebaskan kita untuk berpikir kritis dan kreatif. Kita tidak lagi sekadar belajar untuk tahu, tetapi belajar untuk menciptakan solusi konkret di tengah disrupsi, menjadikan kompetensi kognitif sebagai modal utama menghadapi kompleksitas zaman.

Namun, kompetensi yang tinggi memerlukan navigasi yang presisi melalui Toolset (Pengukuran) yang empiris. Metagrowth menolak pertumbuhan yang hanya berbasis motivasi semu ("saya merasa bisa"), melainkan menuntut Data-Driven Growth melalui mekanisme Feedback Loop yang berkelanjutan. Alat ukur ini mengubah proses belajar yang subjektif menjadi objektif, memungkinkan kita menyusun Personalized Learning Trajectories—sebuah peta jalan evolusi diri yang spesifik dan terarah. Dengan cara ini, setiap kegagalan dievaluasi sebagai data, dan strategi disesuaikan secara dinamis untuk memastikan energi yang kita curahkan menghasilkan dampak yang optimal.

Muara dari sinergi skillset dan toolset ini adalah lahirnya Kepemimpinan Diri (Self-Leadership). Sebagai luaran tertinggi, individu tidak lagi bergantung pada validasi atau arahan eksternal, melainkan menjadi nakhoda otonom bagi otaknya sendiri. Seorang pemimpin diri telah mengikhlaskan dirinya untuk berkembang sesuai fitrah, menolak perfeksionisme yang melumpuhkan, dan memeluk budaya proses sebagai gaya hidup. Inilah wujud manusia Future-Ready yang sesungguhnya: agen perubahan yang mandiri, adaptif, dan bertanggung jawab penuh atas rekayasa evolusi dirinya sendiri di

tengah ketidakpastian masa depan (Demetriou et al., 2022; Sun & Hui, 2012). Metagrowth Mindset menuntut adanya Feedback Loop, yang artinya harus ada masukkan secara terus menerus untuk perbaikan diri (Luo & Liu, 2023; Weis & Kunde, 2024). Lalu Self Leadership tidak memandang saya bekerja ketika saya dilihat, saya harus sukses karena orang lain, melainkan, menjadi individu yang telah mengikhlaskan diri untuk berkembang sesuai fitrah otak dan pola pikir yang telah diberikan Tuhan (Marvel & Patel, 2018; Woods et al., 2022).

D. Penutup

Pada akhirnya, kesadaran akan neuroplastisitas harus dimaknai sebagai mandat evolusi di mana bakat hanyalah titik awal, bukan garis finis. Kita harus berani memimpin proses sinaptogenesis diri sendiri untuk melawan kenyamanan dan perfeksionisme yang melumpuhkan, mengubah "The Power of YET" dari sekadar mantra motivasi menjadi algoritma ketahanan yang nyata. Sebagai nakhoda mutlak atas Personalized Learning Trajectories kita, pahamiilah bahwa satu-satunya batas perkembangan adalah ajal; maka berhentilah menunggu waktu yang sempurna dan mulailah mengambil kendali penuh, karena di dalam setiap kata "belum" sejatinya tersimpan janji kemampuan tak terhingga yang sedang menunggu untuk kita bangkitkan.

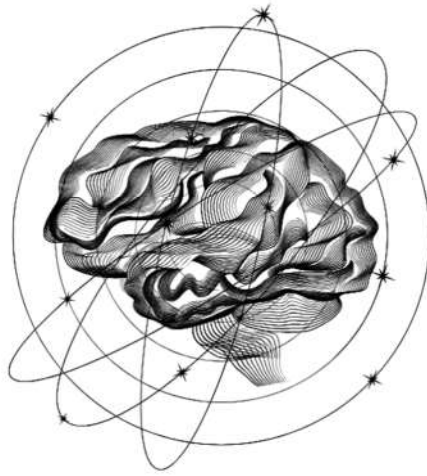
Referensi

- Acar, S., & Ogurlu, U. (2020). Meta-Analyses. In M. Runco & S. B. T.-E. of C. (Third E. Pritzker (Eds.), *Encyclopedia of Creativity* (Third Edition) (pp. 132–139). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.23677-8>
- Becker, B. J., & Thompson, C. G. (2023). Meta-analysis. In R. J. Tierney, F. Rizvi, & K. B. T.-I. E. of E. (Fourth E. Ercikan (Eds.), *International Encyclopedia of Education* (Fourth Edition) (pp. 842–859). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.10092-2>

- Brown, G. T. L., & Jiang, K. B. T.-R. M. in S. S. (2025). Self-reports as data sources. In Reference Module in Social Sciences. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-443-26629-4.00022-8>
- Demetriou, A., Spanoudis, G. C., Greiff, S., Makris, N., Panaoura, R., & Anderson, L. (2022). Changing priorities in the development of cognitive competence and school learning: A general theory. *Front. Psychol.*, September, 1–21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.954971>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. <https://www.amazon.com/Mindset-Psychology-Carol-S-Dweck/dp/0345472322>
- Dweck, C. S. (2014). Talent: : How companies can profit from a “growth mindset.” *Harvard Business Review*, 92(11), 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5544164>
- Finocchiaro, P. (2021). Ideology and its role in metaphysics. *Synthese*, 198(2), 957–983. <https://doi.org/10.1007/S11229-018-02077-6>
- Kingham, P. J., & Terenghi, G. (2009). Autonomic Neuroplasticity and Regeneration. In L. R. B. T.-E. of N. Squire (Ed.), *Encyclopedia of Neuroscience* (pp. 1017–1021). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-008045046-9.00645-8>
- Kralik, J. D., Lee, J., Rosenbloom, P. S., Jackson, P. C., Epstein, S. L., Romero, O. J., Sanz, R., Larue, O., Schmidtke, H. R., Lee, S. W., & McGregor, K. (2018). Metacognition for a Common Model of Cognition. National Conference on Artificial Intelligence. <https://koasas.kaist.ac.kr/handle/10203/246452>
- Luo, T., & Liu, C. (2023). The impact of feedback on metacognition: Enhancing in easy tasks, impeding in difficult ones. *Consciousness and Cognition*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2023.103601>
- Marvel, M. R., & Patel, P. C. (2018). Self-Leadership and Overcoming the Time Resource Constraint: Accelerating Innovation for New

- Products. IEEE Transactions on Engineering Management, 65(4), 545–556. <https://doi.org/10.1109/TEM.2017.2690818>
- Pessoa, L. (2022). The Entangled Brain. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 35(3), 349–360. https://doi.org/10.1162/jocn_a_01908
- Smith, P. G. (2009). Autonomic Neuroplasticity: Development. In L. R. B. T.-E. of N. Squire (Ed.), *Encyclopedia of Neuroscience* (pp. 1023–1030). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-008045046-9.00644-6>
- Sultana, O. F., Bandaru, M., Islam, M. A., & Reddy, P. H. (2024). Unraveling the Complexity of Human Brain: Structure, Function in Healthy and Disease States. *Ageing Research Reviews*, 102414. <https://doi.org/10.1016/j.arr.2024.102414>
- Sun, R. C. F., & Hui, E. K. P. (2012). Cognitive Competence as a Positive Youth Development Construct: A Conceptual Review. *The Scientific World Journal*, 2012, 21–23. <https://doi.org/10.1100/2012/210953>
- Topping, K. J. (2023). Peer- and self-assessment. In R. J. Tierney, F. Rizvi, & K. B. T.-I. E. of E. (Fourth E. Ercikan (Eds.), *International Encyclopedia of Education* (Fourth Edition) (pp. 79–88). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.09021-7>
- Varoqueaux, F., & Brose, N. (2002). Synaptogenesis. In J. H. B. T.-E. of the H. B. (Second E. Grafman (Ed.), *Encyclopedia of the Human Brain* (Second Edition) (pp. 553–564). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-820480-1.00247-3>
- Weis, P. P., & Kunde, W. (2024). EXPRESS: When feedback backfires - Knowledge of results can impair cognitive strategy choice. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 17470218241282660. <https://doi.org/10.1177/17470218241282659>

Woods, S. A., Napiersky, U., & Rivkin, W. (2022). Learning to Self-lead: Examining Self-leadership Strategies, Personality Traits and Learning Attainment. *Applied Psychology*, 72(3), 1324–1338. <https://doi.org/10.1111/apps.12422>



Upaya Menumbuhkan Pola Pikir Bertumbuh pada Mahasiswa Pendidikan Agama Islam STAIN Majene

Darwis

A. Pendahuluan

Setiap mahasiswa datang ke perguruan tinggi dengan membawa mimpi. Sebagian bercita-cita menjadi guru Pendidikan Agama Islam yang menginspirasi, sebagian ingin menjadi peneliti dan akademisi, sebagian lagi membayangkan diri mereka sebagai dai yang menjembatani teks agama dengan realitas sosial. Namun dalam perjalanan, tidak sedikit mimpi yang mengecil karena hambatan: nilai yang stagnan, kondisi ekonomi keluarga, keterbatasan fasilitas, kurangnya kepercayaan diri, ataupun komentar negatif dari lingkungan (Nurrahmi, 2025).

Dalam konteks mahasiswa PAI STAIN Majene, tantangan itu menjadi lebih kompleks. Mereka belajar di institusi yang berada di wilayah yang masih terus berjuang memperkuat kualitas sumber daya manusia, infrastruktur pendidikan, dan akses terhadap literatur ilmiah. Di satu sisi, kondisi ini bisa membuat mahasiswa merasa kurang beruntung dibandingkan kampus-kampus besar di kota-kota maju. Di sisi lain, kondisi tersebut justru dapat menjadi laboratorium kehidupan untuk menumbuhkan daya juang, kemandirian, dan orientasi jangka panjang (Rahmi, 2023). Konsep growth mindset, yang dipopulerkan oleh Carol S. Dweck, menawarkan perspektif baru: kecerdasan, kemampuan akademik, dan kompetensi profesional bukanlah sesuatu yang statis, melainkan dapat berkembang seiring latihan, strategi belajar yang tepat, dan dukungan lingkungan yang kondusif (Dweck, 2000, 2006). Individu dengan growth mindset melihat kegagalan sebagai kesempatan belajar, bukan bukti ketidakmampuan permanen (Dweck, 2006).

Menariknya, penelitian awal di PAI STAIN Majene menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa masih cenderung berada pada fixed mindset: sekitar 28,3% mahasiswa memiliki growth mindset, sementara 71,7% memiliki fixed mindset (Maulani, 2025). Temuan ini bukan untuk menghakimi, melainkan sebagai titik awal refleksi dan perubahan. Jika ingin “mengangkat derajat” mahasiswa melalui pendidikan tinggi, maka menumbuhkan growth mindset adalah salah satu kunci strategis (Maghrobi, 2025; Nurrahmi, 2025).

B. Landasan Teori

Dalam psikologi motivasi, mimpi (dreams) dan cita-cita (goals) dipandang sebagai representasi mental mengenai masa depan yang diinginkan. Mimpi yang jelas dapat menjadi sumber motivasi, mengarahkan perilaku, serta membantu individu bertahan dalam situasi sulit (Suharsono, 2024). Mimpi yang tidak terkonversi menjadi tujuan yang spesifik, terukur, dan terencana, cenderung hanya menjadi “angan-angan” yang mudah luntur (Rahmi, 2023).

Dalam perspektif Islam, mimpi tentang masa depan sejalan dengan konsep niat (an-niyyah) dan tujuan hidup (ghayah). Al-Qur'an

berulang kali mendorong umat Islam untuk berpikir jauh ke depan, tidak hanya untuk dunia, tetapi juga akhirat. Ayat seperti “Rabbana aatina fid-dunya hasanah wa fil-akhirati hasanah...” mencerminkan orientasi ganda: sukses di dunia dan akhirat, yang membutuhkan kesadaran tujuan dan kerja nyata. Cita-cita menjadi guru PAI, peneliti, atau dai bukan sekadar jabatan, tetapi amanah untuk memakmurkan bumi dengan ilmu dan akhlak (Maghrobi, 2025).

Dengan demikian, mimpi mahasiswa PAI tidak boleh terlepas dari kesadaran spiritual. Growth mindset yang dibangun pun bukan growth mindset yang sekuler, tetapi pola pikir bertumbuh yang dibingkai oleh tauhid, kesadaran akan qadar, dan keseimbangan antara ikhtiar (usaha maksimal) dan tawakkal (berserah diri setelah berusaha) (Maghrobi, 2025; Rahmi, 2023).

Dweck membedakan dua pola pikir utama terkait kemampuan: fixed mindset dan growth mindset. Fixed mindset mengasumsikan bahwa kecerdasan, bakat, dan kemampuan adalah kualitas yang tetap; individu dengan pola ini cenderung menghindari tantangan, mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, dan memaknai kritik sebagai serangan pada diri. Sebaliknya, growth mindset memandang kemampuan sebagai sesuatu yang dapat dikembangkan melalui latihan, strategi, dan dukungan (Dweck, 2000, 2006). Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa growth mindset berkorelasi dengan peningkatan motivasi, resiliensi, dan kemauan untuk berusaha mengatasi kesulitan (Teng, 2024). Pada mahasiswa, growth mindset terbukti berkaitan dengan keterlibatan akademik (academic engagement), kesejahteraan psikologis (psychological well-being), dan kemampuan menghadapi tekanan akademik (Pratiwi et al., 2024; Suharsono, 2024).

Untuk menggapai mimpi, tidak cukup hanya berpikir positif atau bermimpi besar. Dibutuhkan kemampuan mengatur belajar sendiri (self-regulated learning) dan ketangguhan (grit). Beberapa studi menunjukkan bahwa growth mindset memperkuat grit yakni ketekunan dan passion jangka panjang terhadap tujuan dan hubungan tersebut dimediasi oleh self-regulated learning (Ajrina, 2023; Pratiwi

et al., 2024). Mahasiswa yang yakin kemampuan dapat berkembang cenderung: menetapkan tujuan belajar secara jelas, Memilih strategi belajar yang efektif (membaca aktif, latihan soal, diskusi, menulis ringkasan) (Teng, 2024), dan memantau kemajuan dan merefleksikan hasil (Widyastuti, 2022).

Dengan kata lain, growth mindset menjadi akar keyakinan bahwa usaha mereka tidak sia-sia, sementara self-regulated learning dan grit menjadi “mesin” yang mendorong mereka terus bergerak menuju mimpi (Ajrina, 2023; Putri, 2021). Dalam konteks PAI, growth mindset memiliki resonansi kuat dengan nilai-nilai Islam. Konsep ikhtiar, sabar, dan tawakkal secara substantif sejalan dengan gagasan bahwa manusia memiliki potensi untuk bertumbuh (Maghrobi, 2025). Penelitian terbaru tentang penerapan growth mindset dalam pembelajaran PAI menemukan bahwa pendekatan PAI berbasis growth mindset dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis, motivasi intrinsik, resiliensi, dan identitas keislaman yang lebih inklusif (Maghrobi, 2025; Lestari, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa mengajar PAI bukan hanya mentransfer materi fikih, akidah, dan akhlak, tetapi juga membantu mahasiswa memandang dirinya sebagai pembelajar seumur hidup yang terus bertumbuh dalam ilmu dan akhlak. Dengan demikian, growth mindset dapat diposisikan sebagai jembatan antara nilai-nilai spiritual dan tuntutan akademik di perguruan tinggi (Nurrahmi, 2025).

C. Potret Awal Mindset Mahasiswa PAI STAIN Majene

Sebuah penelitian di STAIN Majene yang memetakan mindset mahasiswa PAI menemukan bahwa sekitar 28,3% mahasiswa memiliki kecenderungan growth mindset, sementara 71,7% lainnya cenderung fixed mindset (Maulani, 2025). Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa: tidak terdapat perbedaan signifikan mindset antara mahasiswa laki-laki dan Perempuan dan secara simultan, growth mindset dan fixed mindset tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) (Maulani, 2025).

Temuan ini menarik. Di satu sisi, dominannya fixed mindset menunjukkan bahwa banyak mahasiswa yang mungkin masih merasa

kemampuanku segini saja, saya memang dari SMA yang biasa-biasa saja, atau saya bukan tipe orang pintar. Di sisi lain, tidak adanya hubungan langsung yang kuat antara mindset dan IPK bisa mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain seperti dukungan keluarga, kualitas pengajaran, beban kerja, dan kondisi ekonomi juga mempengaruhi prestasi akademik (Savira, 2023).

Namun demikian, kajian lain di Indonesia menunjukkan bahwa mindset positif atau growth mindset mampu meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa PAI, memperbaiki cara pandang terhadap diri, mengurangi rasa takut gagal, dan memperkuat motivasi (Nurrahmi, 2025; Rahmi, 2023). Artinya, meskipun IPK tidak selalu berubah secara instan, growth mindset tetap memiliki peran penting dalam kualitas pengalaman belajar dan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja (Suharsono, 2024). Bagi PAI STAIN Majene, potret ini seharusnya dibaca sebagai “undangan” untuk bergerak: bagaimana kampus, prodi, dosen, dan mahasiswa sendiri dapat secara sadar menggeser budaya fixed mindset menjadi budaya growth mindset (Maghrobi, 2025; Maulani, 2025)

D. Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset: Strategi bagi Mahasiswa PAI STAIN Majene

Langkah pertama adalah menyelaraskan pemahaman tentang takdir dengan konsep ikhtiar. Takdir bukan alasan untuk pasrah tanpa usaha, melainkan ruang kemungkinan yang Allah buka berdasarkan pilihan dan kerja manusia. Dalam perspektif growth mindset: Saya tidak bisa perlu diganti menjadi Saya belum bisa, tetapi bisa belajar dan saya bodoh di matematika/statistik diganti menjadi saya masih lemah di matematika/statistik karena kurang latihan dan strategi yang tepat. Secara spiritual, mahasiswa diajak memadukan doa dengan usaha yang sistematis. Doa tanpa strategi hanya melahirkan harapan kosong; strategi tanpa doa berisiko melahirkan keangkuhan. Growth mindset yang berlandaskan tauhid memandang usaha sebagai bagian dari ibadah (Maghrobi, 2025; Rahmi, 2023).

Mimpi mahasiswa PAI sering kali umum: ingin sukses, ingin membahagiakan orang tua. Growth mindset mendorong mimpi yang

lebih spesifik dan terukur, misalnya: Dalam lima tahun ke depan, saya ingin menjadi guru PAI di sekolah unggulan sekaligus melanjutkan studi S2 di bidang Evaluasi Pendidikan Islam dan saya ingin menjadi peneliti PAI yang produktif menulis di jurnal terakreditasi. Mimpi yang jelas kemudian di breakdown menjadi target jangka pendek: IPK minimal, jumlah buku yang dibaca per semester, keikutsertaan dalam seminar, keterlibatan dalam penelitian dosen, dan sebagainya (Ajrina, 2023; Rahmi, 2023). Literatur tentang self-regulated learning menegaskan pentingnya tujuan spesifik dalam memandu perilaku belajar mahasiswa (Teng, 2024; Putri, 2021).

Mahasiswa dengan growth mindset cenderung mengelola proses belajar mereka secara aktif. Beberapa langkah yang dapat diterapkan mahasiswa PAI STAIN Majene: Proses belajar yang efektif memerlukan tiga tahapan penting: perencanaan, pemantauan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, mahasiswa perlu menyusun jadwal belajar mingguan yang realistis serta menetapkan prioritas, seperti menyelesaikan tugas kuliah, membaca jurnal, menghafal ayat atau hadis, dan mengikuti kegiatan organisasi. Setelah rencana tersusun, tahap berikutnya adalah pemantauan, yaitu mengamati sejauh mana pemahaman diri berkembang selama belajar, misalnya dengan bertanya pada diri sendiri: “Bagian mana yang belum saya mengerti?” Pemantauan ini dapat diperkuat melalui penggunaan catatan refleksi atau jurnal belajar untuk merekam proses dan kendala yang muncul. Tahap terakhir adalah evaluasi, di mana mahasiswa menilai apakah strategi belajar yang digunakan sudah efektif. Jika hasil yang diperoleh belum memuaskan, maka perlu dilakukan perubahan strategi, misalnya beralih dari membaca pasif ke diskusi, membuat mind mapping, atau melakukan lebih banyak latihan soal. Dengan menerapkan ketiga tahapan ini secara konsisten, proses belajar menjadi lebih terarah dan berpotensi menghasilkan capaian yang lebih baik. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa growth mindset berkorelasi positif dengan self-regulated learning, dan dosen yang memberikan scaffolding (bimbingan bertahap) dapat memperkuat hubungan tersebut (Putri, 2021; Widyastuti, 2022; Ajrina, 2023).

Menggapai mimpi tidak terjadi dalam satu semester, karena proses tersebut membutuhkan grit, yaitu kombinasi passion jangka panjang dan ketekunan dalam menghadapi beragam rintangan. Mahasiswa PAI STAIN Majene dapat menumbuhkan grit dengan memahami bahwa proses menjadi guru, akademisi, atau pendakwah yang kompeten merupakan perjalanan panjang seperti maraton, bukan sprint yang selesai dalam waktu singkat. Selain itu, mahasiswa perlu menginterpretasikan setiap kegagalan misalnya mendapat nilai jelek, proposal penelitian yang ditolak, atau presentasi yang kurang maksimal sebagai informasi berharga untuk perbaikan, bukan sebagai vonis terhadap kemampuan diri sebagaimana dijelaskan oleh Pratiwi et al. (2024). Grit juga dapat diperkuat melalui pengembangan rutinitas kecil namun konsisten, seperti membaca 10–15 halaman buku setiap hari, menulis refleksi mingguan, atau berdiskusi secara rutin dalam kelompok belajar, sebagaimana disarankan Ajrina (2023). Konsistensi dalam rutinitas-rutinitas sederhana inilah yang secara perlahan membangun ketangguhan dan membantu mahasiswa tetap bergerak menuju mimpi mereka. Riset menunjukkan bahwa growth mindset dapat meningkatkan grit, terutama ketika didukung oleh kemampuan mengatur belajar (self-regulated learning) yang baik (Ajrina, 2023; Pratiwi et al., 2024; Suharsono, 2024).

Keunggulan mahasiswa PAI terletak pada fondasi spiritual yang kuat, dan inilah yang membuat penguatan growth mindset memiliki karakter khas dalam konteks pendidikan agama. Growth mindset tidak hanya dibangun melalui strategi belajar, tetapi juga melalui nilai-nilai spiritual yang melekat pada jati diri seorang muslim. Nilai ikhlas mendorong mahasiswa untuk belajar, meneliti, dan mengajar bukan semata-mata demi nilai atau gelar, melainkan sebagai bentuk ibadah dan kontribusi bagi kemaslahatan umat. Nilai sabar mengajarkan bahwa proses bertumbuh membutuhkan waktu; kesabaran bukanlah sikap pasrah, tetapi keteguhan untuk tetap berusaha secara konsisten meskipun hasil belum terlihat. Selanjutnya, nilai syukur membantu mahasiswa menghargai setiap kemajuan kecil misalnya keberhasilan memahami satu konsep statistik yang sebelumnya dianggap mustahil sebagai tanda pertumbuhan diri.

Terakhir, nilai tawakkal memberikan ketenangan batin dengan menyerahkan hasil kepada Allah setelah usaha maksimal dilakukan, sehingga mahasiswa tidak mudah terpuruk ketika hasil belajar tidak sesuai harapan. Empat nilai spiritual ini menjadi fondasi penting yang memperkuat pola pikir bertumbuh dalam kehidupan akademik dan personal mahasiswa PAI. Penelitian tentang growth mindset dalam pendidikan Islam menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dengan pola pikir bertumbuh dapat menghasilkan pembelajaran PAI yang lebih relevan, kontekstual, dan berdampak pada identitas keagamaan mahasiswa (Maghrobi, 2025; Lestari, 2025; Nurrahmi, 2025).

Meskipun growth mindset dimulai dari dalam diri, lingkungan memegang peran penting. Dosen, teman sebaya, dan keluarga dapat memperkuat atau justru melemahkan growth mindset. Beberapa prinsip yang dapat dibangun di lingkungan PAI STAIN Majene: Lingkungan sosial memiliki peran penting dalam menumbuhkan growth mindset mahasiswa PAI, dan hal ini dapat diwujudkan melalui beberapa praktik yang saling melengkapi. Pertama, diperlukan budaya pemberian umpan balik yang konstruktif, di mana dosen tidak hanya memberikan nilai, tetapi juga menjelaskan bagaimana mahasiswa dapat memperbaiki tugas serta memahami kelemahan mereka, sebagaimana ditegaskan dalam penelitian Putri (2021) dan Widyastuti (2022). Kedua, lingkungan belajar perlu menghargai proses, bukan hanya hasil, dengan memberikan apresiasi atas usaha dan kemajuan yang ditunjukkan mahasiswa, meskipun nilai yang diperoleh belum sempurna. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Dweck (2006) dan Rahmi (2023) yang menekankan pentingnya memvalidasi usaha sebagai bagian dari pertumbuhan. Selain itu, keberadaan komunitas belajar seperti kelompok diskusi, klub riset, dan organisasi kemahasiswaan juga membantu mahasiswa saling menguatkan dalam proses belajar, sebagaimana dicatat oleh Savira (2023). Terakhir, menghadirkan role model berupa alumni atau tokoh inspiratif yang pernah menghadapi kesulitan namun berhasil bangkit dengan pola pikir bertumbuh dapat memberikan motivasi tambahan (Rahmi, 2023; Suharsono, 2024). Seluruh aspek lingkungan ini

berperan sebagai penopang yang memperkuat pola pikir bertumbuh di kalangan mahasiswa.

E. Implementasi Praktis di PAI STAIN Majene

Upaya agar growth mindset benar-benar membumi di kalangan mahasiswa, diperlukan inisiatif yang lebih terstruktur pada level program studi dan lembaga. Berikut beberapa gagasan program: Prodi PAI dapat menyelenggarakan sesi khusus yang dilaksanakan secara rutin, misalnya pada awal semester, dengan tema “Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset”. Kegiatan ini dapat berisi rangkaian aktivitas seperti refleksi mimpi dan cita-cita mahasiswa, pengenalan konsep growth mindset dan fixed mindset, serta diskusi bersama tokoh-tokoh Muslim atau alumni yang pernah bangkit dari berbagai keterbatasan. Program semacam ini bukan hal baru; beberapa perguruan tinggi Islam di Indonesia telah menerapkannya dalam bentuk pelatihan growth mindset dan pengembangan soft skills untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja, sebagaimana dicatat oleh Lestari (2025) dan Kholili (2025). Dengan menghadirkan suasana dialogis dan inspiratif, kelas ini diharapkan mampu membangun kesadaran diri mahasiswa mengenai potensi yang dapat terus berkembang melalui usaha dan ketekunan. Selain kelas tersebut, mahasiswa juga dapat didorong untuk memiliki jurnal pribadi yang secara konsisten mencatat tantangan yang sedang dihadapi, cara mereka merespons tantangan tersebut, serta hal-hal baru yang mereka pelajari dari kegagalan. Jurnal growth mindset ini dapat dijadikan bagian dari penilaian formatif dalam beberapa mata kuliah PAI, terutama yang menekankan refleksi diri dan penguatan karakter. Pendekatan reflektif seperti ini terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran diri dan kemampuan self-regulated learning mahasiswa, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Widyastuti (2022) dan Ajrina (2023). Melalui kebiasaan menulis jurnal, mahasiswa tidak hanya mencatat proses belajar, tetapi juga membangun pola pikir bertumbuh yang berfokus pada perkembangan diri secara berkelanjutan.

Sistem mentoring akademik dan karir berbasis growth mindset dapat menjadi strategi penting bagi Prodi PAI dalam mendukung perkembangan mahasiswa. Melalui program mentoring, dosen dan mahasiswa senior dapat mendampingi mahasiswa dalam menyusun rencana studi dan karir, memetakan kekuatan serta area yang perlu dikembangkan, dan memberikan umpan balik yang berkelanjutan terkait strategi belajar. Pendekatan ini selaras dengan berbagai temuan riset yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan bimbingan dosen mampu memperkuat growth mindset sekaligus meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran (Savira, 2023; Putri, 2021; Suharsono, 2024). Dengan adanya pendampingan seperti ini, mahasiswa tidak hanya terbantu dalam menyusun langkah akademik, tetapi juga lebih percaya diri menghadapi tantangan belajar dan perjalanan karirnya ke depan. Selain mentoring, integrasi growth mindset dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dan proses pembelajaran PAI juga sangat penting untuk memastikan bahwa pola pikir bertumbuh benar-benar menjadi bagian dari budaya akademik program studi. Dosen PAI dapat mengintegrasikan growth mindset ke dalam rumusan capaian pembelajaran yang menekankan kemampuan berpikir kritis, reflektif, dan kreatif. Selain itu, penerapan metode pembelajaran yang menantang tetapi suportif seperti problem based learning, project based learning, ataupun kajian teks-konteks dapat membantu mahasiswa mengembangkan cara berpikir yang lebih terbuka terhadap proses belajar. Sistem penilaian yang memberikan ruang bagi revisi dan perbaikan tugas juga menjadi langkah strategis dalam memperkuat growth mindset, karena mahasiswa dapat belajar dari kesalahan tanpa merasa takut gagal. Sejalan dengan penelitian Maghrobi (2025) dan Lestari (2025), pendekatan pembelajaran PAI berbasis growth mindset terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan motivasi intrinsik mahasiswa. Dalam era digital, mimpi dan cita-cita mahasiswa PAI perlu ditopang oleh kemampuan literasi digital dan penguasaan teknologi, termasuk kecerdasan buatan (AI). Beberapa kampus keagamaan di Indonesia telah mendorong mahasiswanya untuk mengembangkan growth mindset sekaligus menguasai teknologi sebagai upaya meningkatkan

kualitas pembelajaran (Rahmi, 2023; Suharsono, 2024). Sejalan dengan itu, PAI STAIN Majene dapat menyelenggarakan pelatihan dasar yang berfokus pada penggunaan aplikasi referensi, software statistik, dan berbagai platform belajar online agar mahasiswa lebih siap menghadapi tuntutan pembelajaran modern. Selain itu, edukasi mengenai penggunaan AI secara etis juga perlu diberikan, sehingga mahasiswa memahami bahwa AI dapat menjadi asisten belajar yang efektif, tetapi bukan pengganti proses berpikir kritis yang harus terus mereka kembangkan. Dengan kemampuan literasi digital yang baik, mahasiswa PAI dapat lebih percaya diri dan adaptif dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin cepat.

F. Model Konseptual: Growth Mindset sebagai Jalan Menggapai Mimpi

Berdasarkan kajian teori dan konteks lokal, model konseptual yang diajukan menggambarkan bagaimana growth mindset berperan sebagai fondasi penting dalam proses mahasiswa menggapai mimpi akademik, profesional, dan spiritual. Pertama, growth mindset menjadi basis keyakinan, di mana mahasiswa meyakini bahwa kemampuan akademik, profesional, dan spiritualnya dapat berkembang melalui usaha dan pembelajaran yang berkelanjutan, sebagaimana ditegaskan oleh Dweck (2006), Rahmi (2023), dan Maghrobi (2025). Keyakinan ini mendorong terbentuknya pola pikir positif terhadap proses belajar dan perkembangan diri. Kedua, self-regulated learning dan grit berfungsi sebagai mediator, karena growth mindset memotivasi mahasiswa untuk mengatur belajar secara mandiri dan konsisten (Ajrina, 2023; Widyastuti, 2022; Teng, 2024). Melalui kemampuan regulasi diri dan ketangguhan, mahasiswa lebih mampu menghadapi kesulitan, memperbaiki strategi, dan tetap bergerak menuju tujuan yang ingin dicapai (Pratiwi et al., 2024; Suharsono, 2024). Ketiga, dukungan lingkungan bertindak sebagai faktor penguat, mencakup dosen yang suportif, teman sebaya yang memotivasi, keluarga yang memberikan doa dan semangat, serta program studi yang menciptakan budaya belajar positif. Semua elemen ini terbukti dapat memperkuat pertumbuhan mindset mahasiswa (Savira, 2023; Putri, 2021; Kholili, 2025). Keempat,

pencapaian mimpi akademik, profesional, dan spiritual menjadi output yang diharapkan. Pencapaian ini tidak hanya tercermin dari IPK yang tinggi, tetapi juga dari kejelasan arah karir, peningkatan kompetensi, kesiapan memasuki dunia kerja pendidikan, serta kedewasaan spiritual mahasiswa (Rahmi, 2023; Suharsono, 2024). Model konseptual ini dapat menjadi kerangka penelitian lanjutan di PAI STAIN Majene, misalnya dengan menguji secara empiris hubungan growth mindset, self-regulated learning, grit, dan capaian akademik maupun kesiapan karir mahasiswa, sebagaimana disarankan oleh Maulani (2025), Ajrina (2023), dan Pratiwi et al. (2024).

G. Penutup

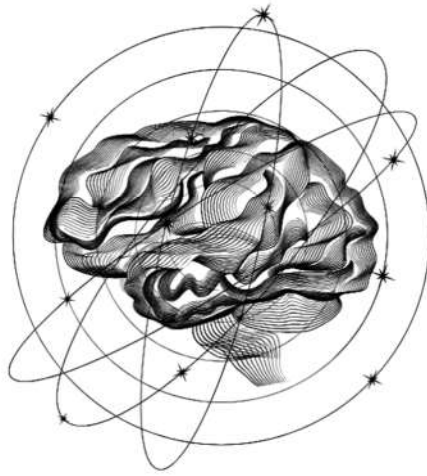
Menggapai mimpi di kalangan mahasiswa PAI STAIN Majene bukanlah perjalanan yang sederhana. Tantangan struktural, kultural, dan personal kerap membuat mimpi mengecil di tengah jalan. Namun melalui penguatan growth mindset, mahasiswa diarahkan untuk memandang dirinya bukan sebagai produk final, melainkan sebagai “karya yang sedang dikerjakan” atau work in progress, sebagaimana ditegaskan oleh Dweck (2006) dan Rahmi (2023). Artikel bunga rampai ini menekankan bahwa growth mindset selaras dengan nilai-nilai Islam seperti ikhtiar, sabar, syukur, dan tawakkal (Maghrobi, 2025; Nurrahmi, 2025). Temuan awal di PAI STAIN Majene juga menunjukkan adanya kebutuhan untuk menggeser budaya akademik dari fixed mindset menuju growth mindset (Maulani, 2025). Lebih jauh, growth mindset bekerja melalui mekanisme self-regulated learning dan grit yang membantu mahasiswa mengonversi mimpi menjadi langkah nyata (Ajrina, 2023; Pratiwi et al., 2024). Perubahan tersebut tidak dapat dibebankan kepada individu semata; prodi dan institusi harus menciptakan ekosistem pendukung yang menumbuhkan growth mindset melalui kurikulum, pembelajaran, mentoring, dan budaya akademik yang positif (Putri, 2021; Widyastuti, 2022; Kholili, 2025). Dengan demikian, tulisan ini diharapkan tidak hanya menjadi wacana, tetapi juga menjadi pemantik gerakan nyata di PAI STAIN Majene untuk melahirkan generasi sarjana PAI yang bukan hanya berilmu dan berakhlak, tetapi

juga memiliki pola pikir bertumbuh dalam menggapai mimpi bagi diri, keluarga, masyarakat, dan umat.

Referensi

- Ajrina, A. (2023). Self-regulated learning, growth mindset and students' grit in career preparation. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 123–135.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Kholili, M. I. (2025). Factors determining high school students' growth mindset: Educators' perspectives in Surakarta, Indonesia. *Jurnal Edukasia*, 10(1), 45–60.
- Lestari, S. (2025). The presence of growth mindset online intervention on students' academic performance. *Journal of Islamic Education and Counseling Research*, 6(1), 77–92.
- Maghrobi, Z. A. (2025). Penerapan growth mindset dalam pengembangan pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Bunyan al-Ulum*, 7(2), 101–120.
- Maulani, A. N. (2025). Pengaruh growth mindset dan fixed mindset terhadap indeks prestasi kumulatif mahasiswa PAI STAIN Majene [Skripsi, STAIN Majene]. Repositori STAIN Majene.
- Nurrahmi, D. (2025). Peran mindset positif terhadap self confidence mahasiswa Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Ilmiah Nahdlatul Ulama*, 4(1), 88–100.
- Pratiwi, M., Nesvita, M. D., Khairiyah, U. S., & Iswari, R. D. (2024). Growth mindset and grit: Examining the academic buoyancy of college students in online learning. *Proceeding Series of Psychology*, 2(1), 99–110.

- Putri, Y. B. A. (2021). Growth mindset, instructors' scaffolding, and self-regulated learning in distance education. *Jurnal Pendidikan Universitas*, 9(1), 31–44.
- Rahmi, E. R. (2023). Growth mindset to succeed your life. Universitas Siber Asia.
- Savira, W. (2023). Pengaruh growth mindset, online self-regulated learning, dukungan sosial, dan jenis kelamin terhadap school engagement siswa SMA [Tesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Suharsono, Y. (2024). Growth mindset and academic buoyancy in higher education: Exploring academic engagement and well-being. *KnE Social Sciences*, 9(1), 210–223.
- Teng, M. F. (2024). Understanding growth mindset, self-regulated vocabulary learning, and L2 achievement. *System*, 121, 103–127.
- Widyastuti, K. (2022). Enhancing self-regulation through the growth mindset intervention. *Indonesian Science Education and Technology Journal*, 4(2), 55–68.



Mengembangkan Pola Pikir Bertumbuh (Growth Mindset): Jalan Menuju Sukses (Road to Succeed)

Muhammad Kusnun Muhsin

Perkembangan kajian psikologi pendidikan dan psikologi positif menunjukkan bahwa faktor kognitif dan afektif, khususnya pola pikir (mindset), memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, Pemikiran bertumbuh (growth mindset) adalah suatu keyakinan bahwa kemampuan intelektual dan kecerdasan dapat dikembangkan. Dalam buku chapter ini mendeskripsikan strategies dan best practices dalam mengembangkan pola pikir bertumbuh (growth mindset) seperti : focus pada proses bukan produk, berani mencoba (trial and errors), mengembangkan self-efficacy melalui tantangan, dan mengimplementasikan intervensi growth mindset secara terus menerus dan konsisten

A. Pendahuluan

Pola pikir bertumbuh (growth mindset) memainkan peran yang penting dalam meraih kesuksesan baik dalam konteks pendidikan, dunia kerja, maupun kehidupan personal. Dalam penelitian tentang motivasi dan prestasi, Carol S. Dweck memperkenalkan Pola pikir bertumbuh, dimana Dweck mendefinisikan growth mindset sebagai keyakinan (belief) bahwa keterampilan, kemampuan, dan kecerdasan dapat diolah dan dikembangkan melalui experiment, kerja keras, strategi yang tepat, dan proses belajar yang terus menerus (Dweck, 2006). Individu dengan growth mindset cenderung lebih kokoh, gigih dan lebih siap menghadapi tantangan dan individu dengan pemikiran yang bertumbuh menganggap kegagalan sebagai batu loncatan untuk menuju sukses. Secara teoritis, teori belajar konstruktivistik dan teori motivasi intrinsik terkait erat dengan growth mindset. Teori-teori ini menekankan bahwa individu memainkan peran aktif dalam membangun pengetahuan melalui pengalaman dan refleksi. Mindset berfungsi sebagai kerangka kognitif yang mempengaruhi cara orang melihat dan menafsirkan pengalaman belajar dan kegagalan (Schunk et al., 2014).

Growth mindset merupakan pondasi psikologis yang kokoh bagi individu untuk dapat tumbuh dan berkembang. Individu dengan growth mindset lebih cenderung mempunyai ketekunan (Grit) lebih kuat dibanding dengan individu yang fixed mindset karena mereka yang mempunyai berpikir bertumbuh percaya bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui kerja keras melalui percobaan (trial) and salah (error), sehingga dengan demikian, mereka lebih cenderung kokoh dan siap menghadapi tantangan dan kegagalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa growth mindset berkontribusi terhadap peningkatan ketekunan (grit) dan komitmen (commitment) (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007), berkorelasi positif dengan self efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Bandura, 1997) dimana pada akhirnya growth mindset mempunyai dampak yang positif dan

signifikan terhadap kesuksesan akademik dan profesional seseorang baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Lebih lanjut Bandura (1997) melalui teori kognitif sosial menekankan peran self-efficacy dalam pembelajaran dan kinerja individu. Karena keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dapat ditingkatkan, pemikiran pertumbuhan berkorelasi dengan konsep self-efficacy. Individu yang memiliki tingkat self-efficacy tinggi lebih cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, berusaha lebih keras, dan bertahan saat kesulitan muncul. Oleh karena itu, pemikiran bertumbuh (growth mindset) berfungsi sebagai dasar kognitif yang meningkatkan motivasi intrinsik dan self-efficacy. Dengan demikian, maka growth mindset merupakan kerangka kognitif yang mempengaruhi motivasi, perilaku belajar, dan pencapaian prestasi (Dweck, 2006), memperkuat self-efficacy dan motivasi intrinsik (Bandura, 1997), serta mengembangkan pengalaman belajar, dukungan sosial, dan refleksi (Vygotsky, 1978, Piaget, 1970). Oleh sebab itu untuk dapat mengembangkan pola berpikir yang bertumbuh (growth mindset) diperlukan strategi dan best practices yang tepat dan akurat.

B. Best Practice dalam Mengembangkan Pola Berpikir Bertumbuh (Growth Mindset)

1. Fokus pada Proses BUKAN Produk

Dalam pendidikan, "penekanan pada proses" merujuk pada pendekatan pembelajaran dan evaluasi yang menitikberatkan pada cara peserta didik memperoleh pengetahuan, bukan hanya pada hasil akhir yang diraih. Para pakar pendidikan menyatakan bahwa menekankan proses berarti menghargai strategi belajar siswa, usaha, ketekunan, refleksi, serta metode mereka dalam menyelesaikan masalah selama kegiatan belajar.

Individu dengan pola berpikir bertumbuh (growth mindset) hendaknya dibangun dengan pola pikir bahwa usaha tidak mengkhianati hasil. Usaha merupakan bagian integral dari

proses belajar, dimana proses mendorong individu untuk melihat keberhasilan sebagai hasil dari usaha yang dapat dikembangkan (Dweck, 2006). Ketika individu yakin bahwa kemampuan dapat dikembangkan, maka individu tersebut akan naik rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan dan hambatan. Dalam dunia pendidikan, Menurut Dweck (2006), penekanan pada proses adalah esensi dari growth mindset, di mana guru menghargai usaha, strategi pembelajaran, dan ketekunan siswa, bukan hanya kemampuan alami atau hasil akhir. Metode ini memungkinkan siswa melihat kesalahan sebagai bagian atau proses pembelajaran. Sejalan dengan itu, Hattie (2012) mengungkapkan bahwa pengajaran yang efektif mengutamakan proses pembelajaran seperti umpan balik, metakognisi, dan regulasi diri, yang berpengaruh lebih signifikan terhadap hasil belajar dibandingkan dengan yang hanya berfokus produk atau nilai output akhir. Dari sudut pandang konstruktivistik, Biggs dan Tang (2011) menyoroti bahwa perhatian terhadap proses melibatkan pencocokan aktivitas pembelajaran dengan pendekatan pembelajaran yang mendalam (deep learning), sehingga siswa secara aktif mengembangkan pengetahuan lewat inkuiri, refleksi, dan partisipasi yang berarti, bukan hanya menghafal.

Selain itu, dalam pendidikan abad 21 diperlukan keterampilan berpikir tingkat tinggi, seperti analisis, evaluasi dan pemecahan masalah. Oleh karena itu untuk melatih hal hal tersebut, perhatian terhadap proses sangat urgen karena hal tersebut sangat terkait dengan pengembangan metakognisi, yaitu kemampuan siswa untuk menyadari, mengawasi, dan mengatur cara mereka sendiri dalam belajar. Flavell (1979) mengemukakan bahwa ketika siswa didorong untuk merenungkan strategi yang mereka terapkan, tantangan yang dihadapi, serta cara memperbaiki kesalahan, mereka menjadi pembelajar yang lebih mandiri dan efisien. Pendekatan ini mengajak siswa untuk tidak hanya mengejar jawaban yang tepat, tetapi juga memahami alasan di balik pemilihan strategi belajar mereka. Lebih jauh lagi, dalam penerapan pendidikan di ruang kelas, perhatian pada

proses tercermin melalui penerapan scaffolding, diskusi reflektif, dan pembelajaran yang berorientasi pada masalah atau proyek. Vygotsky (1978) menekankan bahwa dukungan bertahap dari pengajar dan interaksi sosial dalam zona perkembangan proksimal memungkinkan pelajar untuk mengembangkan pemahaman secara bertahap. Pengajar berfungsi sebagai pemandu yang membantu proses pemikiran pelajar, bukan hanya sebagai penyampai informasi. Dengan membangun perhatian pada proses, pembelajaran menjadi lebih bermakna, berkelanjutan, dan dapat memberikan siswa keterampilan untuk belajar sepanjang hidup mereka.

2. Berani Mencoba (Trial and Errors)

Kesalahan dan kegagalan adalah bagian integral dalam proses pembelajaran. Setiap individu hendaknya dibangun rasa percaya diri dengan pola pikir yang bertumbuh bahwa tidak ada kata gagal dalam pendidikan, yang ada adalah keberhasilan yang tertunda, Dweck (2006) mengistilahkan dengan NOT YET. Trial and error (coba-salah) adalah pendekatan belajar di mana siswa melakukan percobaan (trial), melakukan kesalahan, menerima umpan balik, dan kemudian memperbaiki tindakan, dan belajar dari kesalahan yang dibuat. Konsep ini berasal dari teori konstruktivisme dan behaviorisme tentang belajar. Trial and error memungkinkan siswa belajar dari hasil tindakannya. Kesalahan tidak dianggap sebagai kegagalan, tetapi sebagai bagian penting dari proses belajar.

Dari sudut pandang konstruktivisme, percobaan dan kesalahan dianggap sebagai metode aktif dalam membangun pengetahuan. Piaget (1970) mengungkapkan bahwa proses belajar terjadi saat individu merasakan ketidakseimbangan kognitif akibat kesalahan atau ketidakcocokan antara pemahaman awal dan kenyataan, yang selanjutnya mendorong terjadinya asimilasi dan akomodasi. Oleh karena itu, melalui percobaan dan kesalahan, siswa dapat memperbaharui skema pemikirannya dan meraih pemahaman yang lebih dalam.

Pendekatan ini sangat relevan dalam pembelajaran yang berfokus pada masalah, eksperimen, dan penemuan, di mana siswa memperoleh pengetahuan dengan menjelajahi berbagai alternatif solusi.

Lebih jauh, para ilmuwan kontemporer menghubungkan percobaan dan kesalahan dengan pola pikir berkembang serta pembelajaran yang berfokus pada proses. Dweck (2006) mengungkapkan bahwa ketika pelajar diberikan kesempatan untuk mencoba, mengalami kegagalan, dan berusaha lagi, mereka memahami bahwa potensi dapat ditingkatkan melalui usaha dan teknik yang sesuai. Selain itu, Kolb (1984) dalam teorinya tentang pembelajaran pengalaman menekankan bahwa pengalaman nyata termasuk kesalahan adalah langkah awal untuk refleksi dan pembelajaran konseptual. Oleh karena itu, dalam konteks pendidikan, percobaan dan kesalahan seharusnya didukung oleh lingkungan belajar yang aman secara psikologis, umpan balik yang positif, serta refleksi yang terarah supaya kesalahan dapat berfungsi secara efektif sebagai alat pembelajaran yang bernilai

3. Mengembangkan Self-Efficacy melalui Tantangan

Self efficacy dapat berkembang melalui tantangan yang berhasil dilalui. Dengan melalui tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu , maka mereka dapat merasakan keberhasilan yang bermakna. Pengalaman melalui tantangan ini dapat menumbuhkan keyakinan bahwa kerja keras dan ketekunan dapat menghasilkan peningkatan kemampuan, yang merupakan inti dari growth mindset (Bandura 1997).

Dalam perspektif pola pikir bertumbuh, self-efficacy mengacu pada keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam belajar, berusaha, dan mencapai keberhasilan melalui proses pengembangan, bukan hanya berdasarkan pada bakat alami. Bandura (1997) menjelaskan self-efficacy sebagai keyakinan individu dalam kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu. Terkait dengan pola pikir bertumbuh (growth

mindset), self-efficacy berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa orang dengan pola pikir yang berkembang lebih ulet dalam menghadapi tantangan, lebih menerima umpan balik, dan lebih mampu pulih dari kegagalan. Orang yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung memandang tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi melalui usaha dan strategi yang efektif.

Lebih lanjut, Dweck (2006) menyatakan bahwa pola pikir berkembang bisa memperkuat rasa percaya diri dengan mengalihkan penilaian atas keberhasilan dan kegagalan dari kemampuan tetap menjadi fokus pada usaha, strategi, dan proses pembelajaran. Ketika siswa meyakini bahwa kecerdasan dan kemampuan mereka bisa ditingkatkan, mereka cenderung melihat kegagalan sebagai bentuk untuk memperbaiki pendekatan, bukan sebagai bukti dari ketidakmampuan diri. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Schunk dan DiBenedetto (2016) yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap diri sendiri siswa meningkat ketika mereka mengalami kemajuan dalam pembelajaran yang berasal dari usaha yang konsisten dan tujuan yang jelas, yang merupakan ciri khas dari pembelajaran berbasis pola pikir berkembang.

Dalam implementasi pendidikan, interaksi antara self-efficacy dan growth mindset dapat diperkuat melalui umpan balik yang menekankan proses, penyediaan pengalaman sukses yang dilakukan secara bertahap, serta menunjukkan strategi belajar yang efektif. Menurut Bandura (1997), pengalaman sukses adalah sumber utama dari self-efficacy, sedangkan Hattie dan Timperley (2007) menunjukkan bahwa umpan balik yang terfokus pada proses dan strategi berdampak besar pada kepercayaan diri akademik siswa. Dengan demikian, lingkungan pembelajaran yang mengedepankan growth mindset tidak hanya merangsang motivasi dari dalam, tetapi juga membangun self-efficacy yang tahan lama, sehingga pelajar dapat menangani tantangan akademik dengan cara yang adaptif dan reflektif

4. Mengimplementasikan Intervensi Growth Mindset secara Konsisten

Mengaplikasikan dan mempraktekkan growth mindset secara konsisten dan kontekstual dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan. Intervensi sebaiknya dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan motivasi dan ketahanan belajar, terutama pada individu yang menghadapi tantangan akademik dan profesional.

Pertama, penerapan growth mindset yang berhasil dimulai dari umpan balik yang menitikberatkan pada proses, alih-alih hanya pada bakat alami atau hasil akhir. Dweck (2006) menekankan bahwa penghargaan terhadap usaha, metode, dan ketekunan mendorong pelajar untuk melihat kemampuan sebagai sesuatu yang bisa ditingkatkan. Sejalan dengan hal ini, Hattie dan Timperley (2007) menunjukkan bahwa umpan balik yang menyoroti cara untuk memperbaiki memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan pembelajaran. Pendekatan ini membantu siswa menyadari bahwa kesalahan merupakan bagian yang wajar dari proses belajar dan dapat berfungsi sebagai sumber informasi untuk perbaikan.

Kedua, pendidik perlu membangun suasana pembelajaran yang aman dari segi psikologis, di mana kegagalan dianggap sebagai peluang untuk belajar. Yeager dan Dweck (2012) menekankan bahwa pendekatan growth mindset akan lebih berhasil jika peserta didik merasa nyaman untuk mengambil risiko intelektual tanpa merasa terstigma. Suasana semacam ini bisa diciptakan melalui norma kelas yang menghargai proses berpikir, diskusi yang terbuka, serta refleksi bersama mengenai kesalahan. Dengan cara ini, siswa diberi dorongan untuk mencoba strategi baru dan terus berjuang menghadapi tantangan dalam akademik.

Ketiga, implementasi pola pikir berkembang (growth mindset) membutuhkan dukungan dari pengembangan metakognisi dan pengaturan diri. Menurut Schunk dan

Zimmerman (2012), ketika siswa diajarkan untuk menentukan tujuan pendidikan, mengawasi perkembangan, dan menganalisis strategi yang diterapkan, keyakinan diri mereka meningkat. Aktivitas seperti jurnal reflektif, penilaian diri, dan diskusi reflektif setelah pembelajaran membantu siswa memahami bahwa kesuksesan dalam belajar adalah hasil dari proses yang bisa dikelola dan ditingkatkan.

Keempat, disarankan agar pengajar memanfaatkan pembelajaran yang berfokus pada tantangan, seperti pembelajaran berbasis masalah atau pembelajaran berbasis proyek, yang memberikan kesempatan untuk mencoba dan gagal. Kolb (1984) menegaskan bahwa pendekatan pembelajaran melalui pengalaman memungkinkan siswa memperoleh pemahaman yang lebih mendalam melalui rangkaian pengalaman, refleksi, konsep, dan percobaan. Tantangan yang nyata memotivasi siswa untuk meningkatkan ketahanan, fleksibilitas dalam berpikir, serta keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam belajar dari pengalaman.

Kelima, implementasi growth mindset harus dimodelkan secara konsisten oleh guru dan institusi pendidikan. Rattan, Good, dan Dweck (2012) menunjukkan bahwa pesan implisit guru tentang kecerdasan sangat mempengaruhi pola pikir siswa. Guru yang secara terbuka menunjukkan bahwa mereka juga terus belajar, merefleksikan kesalahan, dan memperbaiki praktek mengajarnya akan memperkuat budaya belajar berbasis pertumbuhan. Dengan demikian, growth mindset tidak hanya menjadi konsep teoritis, tetapi terinternalisasi dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

C. Kesimpulan

Pengembangan growth mindset memerlukan kombinasi antara praktek, strategi pedagogi, dukungan lingkungan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan growth mindset dalam bidang pendidikan merupakan strategi yang menempatkan proses belajar sebagai pusat pengembangan

kemampuan siswa. Praktik optimal dari growth mindset menekankan pentingnya memberikan umpan balik yang fokus pada proses, menciptakan suasana belajar yang aman secara psikologis, serta mengakui kesalahan sebagai bagian yang wajar dari proses belajar. Pendekatan ini mendorong siswa untuk melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh, bukan sebagai tanda batasan kemampuan yang mereka miliki. Lebih lanjut, penerapan growth mindset dapat berlangsung dengan baik jika didukung oleh pengembangan metakognisi, kemampuan regulasi diri, dan pembelajaran yang berbasiskan tantangan yang nyata. Peran guru sebagai teladan pembelajar yang reflektif juga sangat penting dalam membangun lingkungan belajar yang berkelanjutan. Dengan cara ini, growth mindset tidak hanya mampu meningkatkan motivasi dan keberlanjutan belajar, tetapi juga memperkuat keyakinan diri siswa, sehingga mereka bisa menghadapi kesulitan akademis dengan pendekatan yang adaptif dan memiliki kesiapan untuk belajar sepanjang hidup mereka.

D. Aktivitas Diskusi

1. Pertanyaan pemicu (Trigger Question)
 - a. Apa yang biasanya Anda rasakan ketika gagal dalam belajar atau menyelesaikan tugas akademik?"
 - b. Apakah kegagalan selalu menunjukkan ketidakmampuan?"
Mengapa?"

Tulis jawaban singkat secara individu

2. Diskusi Kelompok Kecil (15–20 menit)

Setiap kelompok mendiskusikan pertanyaan berikut:

 - a. Apa perbedaan utama antara fixed mindset dan growth mindset? Berikan contoh konkret dalam konteks belajar.
 - b. Pernahkah Anda mengalami situasi di mana usaha dan strategi lebih menentukan hasil daripada bakat? Jelaskan.
 - c. Usaha atau umpan balik seperti apa yang dapat mendorong Growth Mindset?

Silahkan berikan contoh nyata dari pengalaman belajar anda.

3. Studi Kasus Singkat (10-15 menit)

Kasus:

Seorang siswa selalu mengatakan, “Saya memang tidak pintar bahasa Inggris” dan berhenti berusaha setelah mendapat nilai rendah.

Pertanyaan diskusi:

- a. Pola pikir apa yang ditunjukkan siswa tersebut?
- b. Bagaimana guru/teman dapat merespons dengan pendekatan growth mindset?
- c. Strategi apa yang dapat membantu siswa mengubah cara pandangnya?

Referensi

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). Open University Press.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York, NY: Random House.

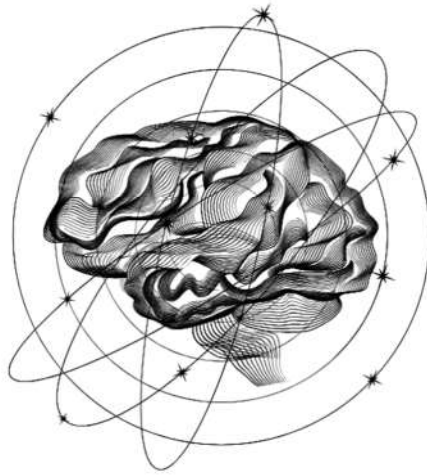
Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry. *American Psychologist*, 34(10), 906–911. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.10.906>

Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.

- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
<https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Piaget, J. (1970). *Science of education and the psychology of the child*. Orion Press.
- Piaget, J. (1970). *Psychology and pedagogy*. New York, NY: Viking
- Rattan, A., Good, C., & Dweck, C. S. (2012). “It’s ok—Not everyone can be good at math”: Instructors with an entity theory comfort (and demotivate) students. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(3), 731–737.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.12.012>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2016). Self-efficacy theory in education. *Handbook of motivation at school* (2nd ed., pp. 34–54). Routledge.
- Schunk, D. H., Meece, J. L., & Pintrich, P. R. (2014). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Boston, MA: Pearson.
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (2012). *Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications*. Routledge.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.
<https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.





Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Manajemen Sekolah Swasta (Growth Mindset)

Mohammad Sulaiman

A. Pendahuluan

Masalah pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Sederet usaha dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain: melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan mutu manajemen sekolah. Indikatornya, sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan.

Menurut Zamroni (2001:3-4) menyatakan bahwa tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata, antara lain: Pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan education production function atau input-output analysis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan output yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, maka mutu pendidikan secara otomatis akan terjadi.

Kedua, penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Ketiga, peran serta masyarakat, khususnya orang tua, siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Partisipasi masyarakat selama ini umumnya lebih bersifat dukungan input (dana), bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring, evaluasi dan akuntabilitas).

Dalam era Undang-Undang Sistem Pendidikan Tahun 1989, peningkatan mutu seyogyanya menjadi tanggung jawab sekolah yaitu kepala sekolah dan guru. Menurut Suderadjat (2005:41) mengatakan bahwa dalam Manajemen Berbasis Sekolah - School Based Management (MBS), diharapkan kepala sekolah harus menyadari akan fungsinya sebagai "Principal", sebagai "School Directorat" yang bertanggung untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya, MBS harus berorientasi mutu, yaitu berupapelaksanaan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS).

Filosofi pengembangan MBS dalam dunia pendidikan dasar dan menengah kita amat mendasar. Di Indonesia, pendekatan MBS diposisikan sebagai alternatif yang menjadi kritik penyelenggaraan pendidikan yang selama ini tersentralisasi. Pendidikan sentralistik tidak mendidik manajemen sekolah untuk belajar mandiri, baik dalam manajemen kepemimpinan maupun pengembangan institusi, pengembangan kurikulum, penyediaan sumber belajar, alokasi sumber daya terutama partisipasi masyarakat untuk itu memiliki sekolah.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pencapaian hasil dan peningkatan mutu output pendidikan. Dalam pendidikan mutu di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang cukup besar. Menurut Zamroni (2000:11) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk "membuat" orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah harus didukung kemampuan manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah hendaknya berupaya untuk mendayagunakan sumber-sumber, baik personal maupun material, secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara optimal. Menurut Mulsaya (2007:24) mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap kepemimpinannya dan mempunyai suatu wewenang untuk menjalankan kebijakan pemerintah yang diimplementasikan di sekolah. Kebijakan pengembangan MBS misalnya dapat

dikembangkan untuk membangun sekolah yang efektif. Konsep desentralisasi model MBS mengacu kepala sekolah swa-manajemen (self managing school), bukan penyelenggaraan sekolah mandiri (self governing school). Respon yang muncul atas implementasi MBS bermacam-macam. Departemen Pendidikan Nasional merumuskan pengertian MBS sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung warga sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.

Sekolah sebagai unit mikro yang menjalankan aktivitas proses belajar mengajar lebih diharapkan dapat menghasilkan Sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas. Pengembangan MBS dilakukan untuk memperkuat kepemimpinan profesional, proses manajemen lancar, guru rajin dan disiplin, siswa bermental belajar, iklim kerja kondusif dan budaya kerja kuat. Aplikasi pelaksanaan BMS guru dan sekolah dapat merancang konsep Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM). Dalam pelaksanaan MBS sebagai alternatif peningkatan kualitas pendidikan diperlukan adanya kepemimpinan yang kuat untuk mengembangkan program yang efektif. Dari latar belakang tersebut, Penulis memfokuskan pada "Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Manajemen Berbasis Sekolah (Kajian Kepustakaan)".

B. Kajian Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan dikemukakan James M. Black "Manajemem: a Guide to Executive Command" dalam Sadili Samsudin (2006:287) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja

sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

R. Soekarto Indrachrudi (2006:2) menguraikan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu". Selain itu Ukas (2004:268) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan". Sedangkan George R. Terry dalam Miftah Thoha (2003:5) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi".

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28/1990 bahwa: "Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana". Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu "Kepala" dan "Sekolah". Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga dalam hal ini di sekolah. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah diartikan pemimpin sekolah di mana tempat proses menerima dan memberi pelajaran kepada peserta didik. Menurut Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses

belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Sementara Rahman et. al. (2006:106) mengungkapkan bahwa "Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah". Kepala sekolah dalam manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan dalam sekolah. Dampak tersebut antara lain dapat memberikan efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan manajemen (open management), kemauan untuk berubah (change willness), evaluasi serta perbaikan berkelanjutan, responsif (responsive) dan antisipatif terhadap kebutuhan.

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang dianggap memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengantur sumber daya yang ada pada suatu sekolah agar dapat didayagunakan secara efektif, efisien, produktif dan akuntabilitas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah berarti suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya agar kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Seorang kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Dalam pelaksanaan MBS kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan (1) untuk menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar secara baik, (2) kepala administrasi, (3) sebagai manajer perencanaan (planning

manager) dan pemimpin pengajaran (teaching leader), dan (4) mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah sorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan mengatur segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

3. Manajemen berbasis Sekolah Swasta

Istilah manajemen sekolah acapkali disandingkan dengan istilah administrasi sekolah. Berkaitan dengan itu, terdapat tiga pandangan berbeda; Pertama, mengartikan administrasi lebih luas dari pada manajemen (manajemen merupakan inti dari administrasi); Kedua, melihat manajemen lebih luas dari pada administrasi (administrasi merupakan inti dari manajemen); dan Ketiga yang menganggap bahwa manajemen identik dengan administrasi. Departemen Pendidikan Nasional (2001:15) menggambarkan bahwa "manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS) dapat diartikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada kepala sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa dan masyarakat). Untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan nasional. Dengan otonomi yang lebih besar maka sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya, sehingga sekolah lebih mandiri. Dengan kemandirian sekolah lebih berdaya dalam mengembang-kan program yang tentu saja lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya. Demikian juga pengambilan keputusan yang partisipatif yaitu pelibatan warga sekolah secara langsung dalam pengambilan keputusan, maka rasa memiliki warga sekolah akan meningkat. Menurut Condoli dalam Abu Duhou (2002:16) mengilustrasikan

bahwa konsep MBSS sebagai suatu cara untuk memaksa sekolah itu sendiri mengambil tanggung jawab atas apa yang terjadi pada anak menurut yurisdiksinya dan mengikuti sekolahnya. Konsep ini menegaskan bahwa ketika sekolah itu sendiri dibebani dengan pengembangan total program kependidikan yang bertujuan melayani kebutuhan-kebutuhan anak dalam mengikuti sekolah khusus itu, personil sekolah akan mengembangkan program-program yang lebih meyakinkan karena mereka mengetahui para siswa dan kegutuhan-kebutuhan mereka".

Menurut Dornself (1996:78) mengemukakan bahwa manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS) sebenarnya adalah wujud dari manajemen berbasis sekolah (MBS) yang biasanya dimulai dengan desentralisasi yaitu dengan memberikan kewenangan yang pasti dari kantor pusat ke sekolah. Pengambilan keputusan dengan melibatkan semua kelompok-kelompok kecil dalam masyarakat dalam berbagai tingkatan yang berkepentingan dengan pendidikan.

Menurut Zamroni (2001:5) mengatakan bahwa Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) diartikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional. Dengan otonomi yang lebih besar, sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya sehingga sekolah lebih mandiri. Dengan kemandiriannya, sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang tentu saja lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya.

Berkaitan dengan MBSS ini istilah manajemen diartikan sama dengan administrasi atau pengelolaan untuk mendayagunakan sumber-sumber yang tersedia, baik secara personal maupun material, secara efektif dan efisien dalam

rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara optimal. Fungsi pokok manajemen dan administrasi mempunyai fungsi yang sama, yaitu: Merencanakan (planning), Mengorganisasikan (organizing), Mengarahkan (directing), Mengkoordinasikan (coordinating), Mengawasi (controlling), dan Mengevaluasi (evaluation).

Dari sejumlah pendapat tersebut, manajemen berbasis sekolah dapat disimpulkan bahwa manajemen berbasis sekolah sebagai bentuk alternatif terhadap pengelolaan sekolah yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan bersama/partisipatif dari semua warga sekolah dan masyarakat. Pengambilan keputusan bersama dengan warga sekolah dan dedikasi tanggung jawab bersama untuk kemajuan sekolah.

C. Pembahasan

1. Peran Kepala Sekolah

Berdasarkan standar pemerintah, kepala sekolah diberi wewenang untuk mengatur sekolah secara kreatif dan inovatif sesuai potensi dan kebutuhan sekolah. Pendekatan sistem input - proses - output sebagai dasar pijakan dari kepala sekolah dalam menjalankan MBS karena pengertian sekolahpun merupakan suatu sistem. Pendekatan out put sekolah merupakan prestasi sekolah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Output dapat berupa akademik antara lain nilai tes akhir, nilai ujian sekolah/nilai ujian nasional, lomba matapelajaran dan non akademik antara lain adalah kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler, peduli lingkungan, dan lain-lain.

Pendekatan proses belajar mengajar yang efektivitas tinggi. Proses ini menekankan pada 4 pilar pendidikan yaitu learning to know, learning to do, learning to live together and learning to be. Kepemimpinan sekolah yang kuat berarti Kepala Sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah. Kepala Sekolah memiliki kemampuan mengambil keputusan dan

inisiatif. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib. Kepala Sekolah berperan sebagai pencipta suasana sekolah yang kondusif untuk menunjang terlaksana proses belajar mengajar, Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif. Kepala Sekolah berperan sebagai pelatih dalam pengembangan tenaga kependidikan terus menerus serta mendorong dan memberi motivasi pada tenaga pendidik agar berkomitmen tinggi dan menjalankan tugas dengan baik. Sekolah memiliki kemauan untuk berubah. Kepala Sekolah sebagai pengelola sekolah memiliki kekuatan untuk mempengaruhi warga sekolah untuk menerima perubahan dan melihat suatu perubahan sebagai sesuatu yang menyenangkan.

Kepala Sekolah berperan sebagai leader (pemimpin) dalam pengembangan tenaga kependidikan terus menerus serta mendorong dan memberi motivasi pada tenaga pendidik agar berkomitmen tinggi dan menjalankan tugas dengan baik. Kepala Sekolah dapat mempengaruhi warga sekolah agar budaya mutu menjadi bagian dari kehidupan kerjanya. Untuk mewujudkan harapan itu maka sekolah harus memiliki teamwork yang kompak, cerdas dan dinamis. Kepala Sekolah bekerja dalam teamwork merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, karena output pendidikan merupakan hasil kerjasama warga sekolah. Kepala sekolah menyadari dan memberikan kesadaran pada warga sekolah untuk melakukan yang terbaik untuk sekolah, Sekolah memiliki keterbukaan (transparansi) manajemen dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan kegiatan dan penggunaan uang harus memberikan laporan secara terbuka dan jujur.

Kepala Sekolah sebagai pengelola sekolah memiliki kekuatan untuk mempengaruhi warga sekolah untuk menerima perubahan dan melihat suatu perubahan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Kepala Sekolah perlu mengetahui daya serap sekolah terhadap pelajaran dan evaluasinya untuk dimanfaatkan dalam perbaikan dan penyempurnaan. Kepala Sekolah selalu tanggap terhadap aspirasi-aspirasi yang muncul terutama yang

berhubungan dengan peningkatan mutu. Kepala Sekolah mempengaruhi warga sekolah dalam berkomunikasi yang positif dengan semua warga sekolah.

Kepala sekolah harus mampu membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan. Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama dengan berbagai pihak, agar berbagai macam aktivitas dapat dilaksanakan. Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa problem. Sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Peran kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer diungkapkan Wahjosumidjo (2002:90).

Peran kepala sekolah antara lain: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan.

a. Peranan Hubungan antar perseorangan

- 1) *Figuredhead* berarti lambing dengan pengertian sebagai kepala sekolah sebagai lambing sekolah.
- 2) Kepemimpinan (*Leadership*). Kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- 3) Penghubung. Kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staff, dan siswa.

- b. Peranan informasional. Melalui peran tersebut kepala sekolah harus dapat menyampaikan informasi secara baik. Peran tersebut antara lain:
- 1) Sebagai monitor. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
 - 2) Sebagai desiminator. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada guru, staff, dan orang tua murid.
 - 3) Spokesman. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.
- c. Sebagai pengambil keputusan. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya kepala sekolah sebagai *decision maker*. Itu dilakukan sebagai:
- 1) Entrepreneur. Kepala sekolah selalu berusaha berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta malakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
 - 2) Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*). Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
 - 3) Orang yang menyediakan segala sumber. Kepala sekolah bertanggung- jawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.
 - 4) *A negotiator roles*. Kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memnuhi kebutuhan sekolah.

Dari peran tersebut, kepala sekolah tidak selamanya berjalan lancar namun terkadang menghadapi tantangan. Kepala sekolah diperlukan kepemimpinan yang professional agar sekolah menghasilkan mutu output yang lebih baik. Proses pengangkatan kepala sekolah harus transparan, memiliki komitmen dan motivasi yang lebih baik. Kepala sekolah yang rendah kualitasnya, rendahnya motivasi dan kurang disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan yang sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya professional kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas mutu.

Dalam membangun budaya organisasi yang solid dan kuat tentu harus ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (2006) dan Mulyasa (2000:98) menulis bahwa tujuh peran utama kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu, sebagai: (1) Educator (pendidik) (2) Manajer; (3) Administrator; (4) Supervisor (penyelia); (5) Leader (pemimpin) (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan. Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan Depdiknas secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah dapat mewujudkan peran-peran tersebut, secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya membawa efek terhadap peningkatan kinerja guru sebagai upaya nyata mewujudkan mutu pendidikan di sekolah. Telah dikemukakan bahwa dalam organisasi bentuk lini dan staf ada dua kelompok tenaga kerja Kelompok pertama adalah mereka yang tugas utamanya bersifat menterjemahkan tugas pokok menjadi aktivitas, sedang di pihak lain terdapat mereka yang tugasnya melakukan kegiatan-kegiatan penunjang demi lancarnya roda organisasi dan mekanisme kerjasama yang harmonise baik secara kuantitatif maupun kualitatif kedua kelompok ini mempunyai peranan penting dalam merealisasi tujuan organisasi Secara efektif dan efisien. Staf tujuan dapat juga direalisasi, pandangan

ini terutama dalam organisasi modern kurang tepat, walaupun sifat aktivitas karyawan stafnya penunjang kegiatan yang dilakukan karyawan akan tetapi peranan mereka dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi sangat penting.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Pengembangan MBS

Pengembangan MBS berimplikasi pada penataan ulang (*rearrangement*) tentang fungsi, peran, tugas dan tanggung jawab dari seluruh stakeholders sekolah. Stakeholders dimaksud antara lain: siswa, guru, kepala sekolah, warga sekolah, orang tua, masyarakat termasuk bisnis, dan pemerintah. Dalam kerangka akuntabilitas, sekolah harus pula tetap bergerak dalam koridor kebijakan umum pemerintah pusat dan daerah. Karena itu, mengingat kompleksitas permasalahan tersebut, maka komitmen bersama, sikap kolaboratif, dan sinergi langkah dari semua lapisan birokrasi pendidikan, warga sekolah dan warga masyarakat mutlak diperlukan bagi keberhasilan MBS, dan tentu saja bagi suksesnya pendidikan nasional kita.

Pendekatan manusiawi, saling asah, saling asih dan saling asuh sangat diyakini kepemimpinan kepala sekolah satuan pendidikan akan efektif dan hal ini sangat menunjang pencapaian tujuan sekolah yang telah digariskan. Salah satu permasalahan pendidikan yang saat ini dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Dari berbagai pengamatan dan analisis, diantara faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan adalah Pertama, penyelenggaraan pendidikan nasional yang selama ini dilakukan secara birokratik- sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung kepada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur sangat panjang, dimana pusat sangat dominan dalam pengambilan kebijakan, sedangkan sekolah hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan. Kedua, minimnya peran

masyarakat, terutama orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan. Ketiga, kebijakan penyelenggaraan pendidikan menggunakan pendekatan "input-output analysis" tidak dilaksanakan secara konsekuen. Berdasarkan kenyataan tersebut, tentu saja perlu diadakan upaya-upaya perbaikan mutu pendidikan, salah satunya adalah reorientasi penyelenggaraan pendidikan yaitu dari manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju MBS. MBS merupakan strategi untuk memperbaiki mutu pendidikan dengan mengalihkan kewenangan pengambilan keputusan dari pusat ke masing-masing sekolah. Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan program pendidikan dan pengembangannya perlu didukung dengan efektifitas kepemimpinan pendidikan yang dilakukan oleh eksekutif pendidikan, khususnya kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan MBS di sekolah. Sebagai seorang educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM). Kepala sekolah bertanggungjawab dalam membina dan membantu guru yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan program MBS. Kemampuan dalam menggerakkan guru dalam mencapai tujuan MBS merupakan faktor penentu dalam keberhasilan pelaksanaan MBS. Sehingga penelitian ini difokuskan pada peran kepala sekolah dalam implementasi penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi pelaksanaan MBS. Dalam pengembangan MBS menuntut partisipasi banyak pihak. Bukan hanya kepala sekolah sangat dominan dalam pengambilan keputusan sekolah. Guru hampir dipastikan tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan kebijakan yang strategis. Aktivitas guru tersebut dipicu suasana dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan monoton. Guru diharapkan dapat bersikap kritis kepada kepala sekolah dalam pengembangan pendidikan termasuk pelaksanaan MBS. Kepala sekolah bahkan cenderung memonopoli akses-akses pengembangan profesionalisme guru di sekolah. Dalam perkembangannya, muncul tekanan dan kritik atas sepak terjang kepala sekolah, selanjutnya mulailah melibatkan guru-guru dalam pengambilan Keputusan di sekolah.

Guru tidak lagi menjadi objek kegiatan, tetapi mulai menerima otoritas sebagai pendidik di sekolah. Dalam tahap kontrol profesional, peran guru sangat besar guna mengembangkan sekolah. Kebijakan pengembangan sekolah bukan hanya tanggung jawab kepala sekolah dan guru, tetapi orang tua/wali murid dan masyarakat harus dilibatkan di dalamnya. Munculnya organisasi komite sekolah, pada dasarnya, merupakan perwujudan dari adanya peran serta dan partisipasi masyarakat terhadap kemajuan sekolah. Penerapan model MBS ini mengharuskan Dalam pengembangan MBS menuntut partisipasi banyak pihak. Bukan hanya seluruh komponen sekolah, yakni kepala sekolah, guru, orang tua/wali murid, dan masyarakat bekerja sama secara proporsional dan seimbang dalam memajukan dan meningkatkan kualitas manajemen sekolah. Desentralisasi informasi tentang visi, misi, strategi, sasaran, program strategis dan tujuan sekolah harus disebarluaskan kepada anggota komponen sekolah, stakeholder, dan masyarakat secara keseluruhan. Kepala sekolah enggan memberikan informasi itu kepada guru, murid, orang tua/wali murid. Kepala sekolah berkewajiban memberikan penghargaan kepada warga sekolah yang berprestasi. Selama ini, pemberian penghargaan cenderung mengikuti prosedur rutin pemerintah dalam bentuk guru berprestasi dan siswa berprestasi. Penghargaan itu diharapkan dapat menumbuhkan motivasi berprestasi dan semakin meningkatkan jiwa kompetisi di antara warga sekolah. Menurut Depdiknas (2006), dan Mulyasa (2007:98-120), kepala sekolah dengan pengembangan MBS, diharapkan mampu berperan sebagai:

- a. Kepala sekolah sebagai motivator. Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk bentukan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya. Motivasi ditimbulkan melalui lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar.

- b. Kepala sekolah sebagai leader. Kepemimpinan sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator. Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap Tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.
- d. Kepala sekolah sebagai partisipatif dalam pengelolaan dan pengembangan sekolah. Kepala sekolah harus berpartisipasi secara aktif dalam mengelola dan mengembangkan sekolah agar menghasilkan output pendidikan yang berkualitas dan profesional.

Pengembangan MBS diperlukan peran kepala sekolah yang tangguh : 1. Memiliki pendekatan sistem sebagai dasar berpikir dan menganalisis terhadap kehidupan sehari-hari; 2. Memahami, menghayati dan melaksanakan perannya; 3. Mampu menciptakan tantangan kinerja sekolah; 4. Mengupayakan teamwork yang kompak, cerdas serta menumbuhkan solidaritas serta kerjasama yang baik; 5. Menciptakan situasi yang dapat menumbuhkan kreativitas dan menciptakan kondisi belajar yang

inovatif dan menyenangkan. 6. Memiliki kemampuan dan kesanggupan melaksanakan MBS sebagai konsekuensi logis dari kebijakan MBS. 7. Mampu dan memberdayakan sekolahnya terutama SDM melalui pemberian kewenangan, keluwesan dan informasi yang akurat.

Pengebangan MBS masih cenderung terpusat tentulah akan banyak pengaruhnya. Peneraparan MBS sulit jika para pejabat pusat dan daerah masih bertahan pada kewenangan yang seharusnya didelegasikan ke sekolah. MBS menyebabkan pejabat pusat, kepala dinas dan seluruh jajarannya agar lebih berperan sebagai fasilitator pengambilan keputusan di tingkat sekolah. Pemerintah pusat menetapkan standar nasional pendidikan mencakup standar kompetensi, standar fasilitas dan peralatan sekolah, standar kepegawaian, standar kualifikasi guru, dan sebagainya. Penerapan standar tersebut disesuaikan dengan kondisi daerah.

Dalam rangka penerapan MBS di Indonesia, dinas pendidikan kemungkinan besar akan terus berwenang merekrut pegawai potensial, menyeleksi pelamar pekerjaan, dan mengakses berbagai informasi tentang potensi dan kemampuan para pelamar terhadap pegawai di sekolah. Kantor dinas pendidikan juga sedikit banyaknya masih menetapkan tujuan dan sasaran kurikulum serta hasil yang diharapkan sesuai standar nasional. Standar nasional tersebut ditetapkan pemerintah pusat, sekolah diberikan kelewasan menentukan sendiri cara mencapai tujuan itu. Sebagian daerah boleh jadi akan memberi kewenangan bagi sekolah untuk memilih sendiri bahan pelajaran (termasuk buku pelajaran), sebagian yang lain mungkin masih menetapkan sendiri buku pelajaran yang dipakai dan yang akan digunakan seragam di semua sekolah.

Hampir semua model MBS di setiap sekolah memperoleh anggaran pendidikan dalam jumlah tertentu yang digunakan sesuai kebutuhan. Pemerintah daerah menentukan jumlah anggaran total yang diperlukan terhadap pelaksanaan supervisi

pendidikan di daerahnya. Biaya yang dimaksud antara lain : biaya administrasi, transportasi dinas dan mengalokasikan selebihnya akan ditentukan setiap sekolah. Alokasi ke setiap sekolah ini ditentukan berdasarkan formula yang memperhitungkan jumlah dan kondisi murid di setiap sekolah. pengeluaran anggaran yang dialokasikan kepada mereka untuk pembayaran gaji pegawai, peralatan, pasok, dan pemeliharaan.

3. Tujuan Pengembangan MBS

Lembaga pendidikan secara bertahap, sistimatis dan berkelanjutan harus berusaha memperbaiki mutu output pendidikan. Dalam konteks perbaikan mutu output pendidikan diperlukan perbaikan manajemen pendidikan yang lebih baik, Kegagalan pendidikan terjadi akibat lemahnya manajemen pendidikan, kurangnya infra struktur, rendahnya fasilitas pendidikan, rendahnya kualifikasi kompetensi tenaga kependidikan dan kecilnya intensif guru. Kegagalan itu terletak lemahnya visi pendidikan dalam merumuskan dasar-dasar nilai, misi yang diemban dan tujuan yang akan dicapai membutuhkan tenaga kependidikan yang professional. MBS bertujuan untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan, keluwesan, dan sumber daya untuk meningkatkan mutu sekolah. Dengan kemandiriannya, maka:

- a. Sekolah sebagai lembaga pendidikan lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya dibanding dengan lembaga lainnya. Dengan demikian sekolah dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk memajukan lembaganya.
- b. Sekolah lebih mengetahui sumber daya yang dimilikinya dan input pendidikan yang akan dikembangkan serta didayagunakan dalam proses pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan peserta didik, 4. Sekolah dapat bertanggung jawab tentang mutu pendidikan masing-masing kepada pemerintah, orang tua peserta didik, dan masyarakat pada, umumnya, sehingga

sekolah akan berupaya semaksimal mungkin untuk melaksanakan dan mencapai sasaran mutu pendidikan yang telah direncanakan. 5. Sekolah dapat melakukan persaingan sehat dengan sekolah-sekolah yang lainnya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya inovatif dengan dukungan orang tua siswa, masyarakat, dan pemerintah daerah setempat.

4. Tahapan Pelaksanaan MBS

Penelitian beberapa negara yang menerapkan MBS selama beberapa tahun memperlihatkan: (i) kepala sekolah melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, fleksibilitas, kecepatan pembuatan keputusan, rendahnya kadar birokrasi, dan lebih banyak keterlibatan orangtua dan komite sekolah (Abu-Duhou, 1999); (ii) para guru merasa lebih diberdayakan, meningkatnya kepuasan kerja, kesungguhan (committment), dan rasa hubungan kerja sesama rekan (collegiality) (Marks, & Louis, 1997). Guru yang diberdayakan yakin bahwa mereka memiliki daya untuk "mengidentifikasi masalah, merumusan dan menerapkan upaya perubahan, dan bertanggung jawab terhadap hasil dari organisasi" (Short, & Rinehart, 1993). Dalam pelaksanaan MBS diperlukan adanya tahapan yang yang sistimatis dan terarah (Zamroni, 2001), antara lain:

- a. Melakukan sosialisasi. Sekolah merupakan sistem yang terdiri dari unsur- unsur dan karenanya hasil kegiatan pendidikan di sekolah merupakan hasil kolektif dari semua unsur sekolah.
- b. Mengidentifikasi tantangan nyata sekolah. Sekolah melakukan analisis output sekolah yang hasilnya berupa identifikasi tantang nyata yang dihadapi sekolah. Tantangan adalah selisih (ketidaksesuaian) antara output sekolah saat ini dan output sekolah diharapkan di masa yang akan datang (tujuan sekolah).
- c. Merumuskan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah (tujuan situasional sekolah). Visi merupakan wawasan yang

menjadi sumber arahan bagi sekolah dan digunakan untuk memandu perumusan misi sekolah. Visi ini pandangan jauh ke depan ke mana sekolah akan dibawa. Visi adalah gambaran masa depan yang diinginkan oleh sekolah, agar sekolah yang bersangkutan dapat menjamin kelangsungan hidup dan perkembangannya. Tujuan merupakan apa yang akan dicapai oleh sekolah yang bersangkutan dan kapan tujuan akan dicapai.

- d. Mengidentifikasi fungsi-fungsi yang diperlukan untuk mencapai sasaran. Fungsi-fungsi dimaksud adalah fungsi proses belajar mengajar dan fungsi pendukung lainnya yaitu fungsi pengembangan kurikulum, fungsi perencanaan dan evaluasi, fungsi ketenagaan, fungsi keuangan, fungsi pelayanan kesiswaan, fungsi pengembangan iklim akademik sekolah, fungsi hubungan sekolah masyarakat dan fungsi pengembangan fasilitas.
- e. Melakukan analisis SWOT. Analisis ini dilakukan dengan maksud untuk mengenali tingkat kesiapan setiap fungsi dari keseluruhan fungsi sekolah yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- f. Alternatif langkah pemecahan persoalan. Langkah ini dilakukan untuk mengubah fungsi yang tidak siap menjadi lebih siap. Selama masih ada persoalan yang sama artinya dengan ada ketidaksiapan fungsi maka sasaran yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.
- g. Menyusun rencana dan program peningkatan mutu. Sekolah bersama semua unsur-unsurnya membuat rencana jangka pendek, menengah dan panjang serta program-programnya untuk merealisasikan rencana tersebut.
- h. Melaksanakan rencana peningkatan mutu. Dalam rencana peningkatan mutu pendidikan yang telah disetujui bersama antara sekolah, orang tua siswa dan masyarakat,

maka sekolah perlu mengambil langkah proaktif untuk mewujudkan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

- i. Melakukan evaluasi pelaksanaan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan program, sekolah perlu mengadakan evaluasi pelaksanaan program, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Ada tiga masalah pokok yang menyebabkan mutu pendidikan kita tidak mengalami peningkatan secara signifikan. Pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan yang menganggap bahwa apabila semua komponen pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana serta prasarana pendidikan lainnya terpenuhi, maka hasil pendidikan yang dikehendaki yaitu mutu pendidikan secara otomatis akan terwujud. Kedua, penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi setempat. Lebih parah lagi jika sekolah sendiri pasif dalam arti tidak punya kreativitas.

Ketiga, peran serta masyarakat, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Partisipasi masyarakat pada umumnya lebih banyak bersifat dukungan dana, bukan pada proses pendidikan. Sekolah tidak memper-tanggungjawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orang tua siswa, sebagai salah satu unsur yang berkepentingan dengan pendidikan.

D. Kesimpulan

Dari pembahasan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan MBS tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Peran kepala sekolah sebagai motivator, leader, administrator, dan partisipatif dalam pengembangan sekolah. Kepemimpinan sekolah sebagai salah satu faktor yang mendorong

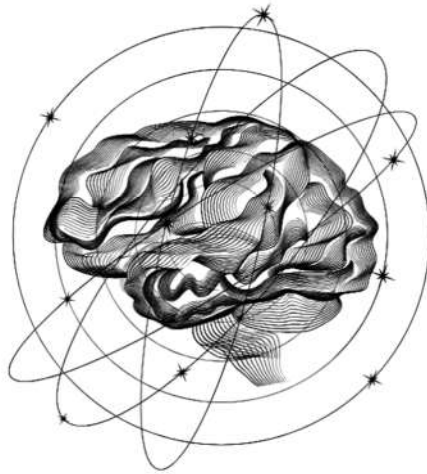


sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. 2. Pengaruh komunikasi dalam dunia pendidikan yang dibangun kepala sekolah dalam organisasi pendidikan. Kepala sekolah dapat memilih metode dan teknik komunikasi sesuai situasi pada waktu komunikasi dilaksanakan. Wewenang formal kepala sekolah menyebabkan timbulnya tiga peranan antarpersonal. 3. Perlunya pengembangan MBS untuk memaksimalkan pelaksanaannya, tujuannya: (a) Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia; (b) Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama; (c) Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orangtua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu sekolahnya; dan (d) Meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.

Referensi

- Abu Duhou, Ibtisam (2002), *School Bases Management*. Manajemen Berbasis Sekolah (Terj. Ahmad Syahid dan Abas Al-Jauhari, Jakarta: Logos
- Bintarto, H. (1992), *Pendekatan Penelitian*, Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Costada, James W. (1995), *Total Quality Management Terapan Dalam Manajemen*
- Sistem Informasi, Kerjasama Yogyakarta: Andi dan McGraw-Hill Book Co.
- Danim, Sudarwan (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2001), *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta : Direktorat Jenderal Dasar dan Menengah
- Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama
- Dornself, Allan, (1996), *Pocket Guide to School Bases Management*, Virginia: Alexandria, Association for Supervision And Curriculum Development
- Effendy, Ek. Mochtar, (1986), *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta : Bhrata Karya Aksara

- Effendy, Onong Uchjana, (2006), Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Cet. Ke 20, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fajar, A. Malik, (2002) Kata Pengantar, dalam Ibtisam Abu-Duhou, School Based Management Manajemen Berbasis Sekolah, Jakarta: Logos Mulsaya, Enco, (2007), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, Enco, (2009), Implementasi KTSP Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah, Jakarta : Bumi Aksara
- Rahman et.al, (2006), Peran Strategis Kapala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jatinangor: Alqaprint
- Sagala, Syaiful (2002). Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung : Alfabeta CV
- Sallis, Edaward, (2008), Total Quality Management In Education Manajemen Mutu Pendidikan, Cet. Ke 8, Yogyakarta I IRCISOD
- Samsudin, Sadili (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Singaribun, Irawati (1989). Pemanfaatan Perpustakaan dalam Metode Penelitian Survei Jakarta: LP3 ES
- Suderadjat, Hari, (2005), Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK, Bandung: CV Cipta Cemas Grafika
- Sufyarma, H. (2004), Kapita Selakta Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta



Kerangka Kerja “PURSUIT”: Mewujudkan Mimpi Doktor di Tengah Badai Multitugas Melalui Penerapan Growth Mindset demi Sebuah Senyum Ayahanda

Neng Ida Soniawati

A. Pendahuluan

Bagi sebagian orang, hidup adalah pilihan antara karier, keluarga, dan pendidikan. Namun bagi saya, hidup adalah seni merangkul semuanya sekaligus, bahkan saat badai menerpa. Sebelum memasuki babak baru sebagai mahasiswa S3 PJJ UNY, kehidupan sudah menjadi sebuah medan perjuangan tersendiri. Sebagai seorang pengawas sekolah, kehidupan sehari-hari diisi dengan rutinitas yang padat, tugas utama adalah melakukan pendampingan dan pembinaan kepada berbagai sekolah binaan yang tersebar di wilayah Kabupaten Bogor KCD Wilayah 1 Provinsi Jawa

Barat yang sangat luas. Ini bukanlah pekerjaan kantoran semata. Setiap hari, atau bahkan setiap minggu, dihabiskan untuk perjalanan panjang, melewati jalan berliku, hutan-hutan dan medan yang kadang tidak menentu. Waktu dalam perjalanan, seringkali menjadi satu-satunya momen untuk refleksi atau sekadar melepas lelah.

Di rumah, peran berubah total, dari seorang profesional, menjadi seorang ibu yang harus hadir untuk anak-anaknya, mendengarkan cerita mereka, membantu pekerjaan rumah, dan memastikan mereka tetap mendapat kasih sayang. Sebagai istri, ada tanggung jawab untuk membangun rumah tangga yang harmonis, menjadi mitra bagi suami dalam segala suka dan duka. Kondisi ini sudah merupakan sebuah komitmen waktu dan energi yang besar.

Situasi yang sudah padat ini semakin kompleks dengan kondisi kesehatan ayahanda yang menurun. Hampir setahun terakhir, peran sebagai anak menambah lapisan tanggung jawab. Merawat orang tua sakit bukan hanya soal waktu, tetapi juga soal ketahanan mental. Menyaksikan sosok yang dahulu kuat kini terbaring menjadi lemah, mengurus kebutuhannya, dan ketika berada bersamanya focus semua perhatian hanya untuk ayahanda, menciptakan beban emosional yang konstan. Badai multitugas kini mencapai puncaknya: tuntutan profesional, komitmen keluarga, dan pengasuhan orang tua sakit datang secara bersamaan.

Di tengah situasi ini, keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S3 muncul. Tantangan utamanya bukan hanya "bagaimana membagi waktu," tetapi "bagaimana menjaga semangat dan fokus ketika energi dan waktu terkuras secara ekstrem oleh berbagai peran yang tak bisa ditinggalkan."

Alasan Perubahan: Pemicu utama perubahan datang dari sumber yang tak terduga: ayahanda yang sedang sakit. Meskipun sudah mulai lupa, beliau secara konsisten menanyakan perkembangan kuliah S3 dengan penuh antusias. Pertanyaan sederhana, "Kuliah S3 bagaimana? Kapan lulus?" menjadi percikan api yang mengobarkan tekad. Ini adalah bukti bahwa kepercayaan orang lain, terutama dari orang tua, bisa menjadi kekuatan pendorong yang

luar biasa. Cita-cita untuk melihat ayah tersenyum bangga ketika dan memberikan contoh nyata kepada anak-anak tentang pentingnya pendidikan seumur hidup menjadi fondasi yang tak tergoyahkan.

B. Kerangka Kerja “PURSUIT”

Inti dari praktik ini adalah Kerangka Kerja 'PURSUIT', sebuah model holistik yang dikembangkan secara organik dari pengalaman nyata. Kerangka ini mengintegrasikan tujuan yang mendalam (Purpose), keteguhan pola pikir (Unwavering Mindset), kemampuan mengubah tantangan menjadi peluang (Reframing), manajemen waktu yang sistematis, pentingnya dukungan sosial, pembelajaran yang berkelanjutan, serta ketahanan dan welas asih pada diri sendiri (Tenacity & Self-Compassion). Motivasi utama—mewujudkan mimpi ayah untuk melihat putrinya menyanggah gelar Doktor dan menjadi teladan bagi anak-anaknya—berfungsi sebagai bahan bakar utama yang menggerakkan seluruh mesin ini.

Hasil dari penerapan kerangka kerja ini tidak hanya terlihat dari keberhasilan akademis menyelesaikan semester pertama, tetapi juga pada transformasi kualitatif yang mendalam: peningkatan ketahanan diri, penguatan ikatan keluarga, dan munculnya inspirasi bagi lingkungan kerja. Lingkungan kerja di kepengawasan saat ini banyak yang tertarik untuk mengikuti studi di SE PJJ UNY, bahkan sudah lebih dari 15 orang mendaftar dan beberapa hari yang lalu melakukan wawancara, ini merupakan kebahagiaan tersendiri ketika teman-teman tidak hanya mendukung tetapi juga mengikuti jejak untuk melakukan studi di S3 PJJ UNY, selain itu bersyukur juga melakukan keberhasilan untuk memperoleh Izin belajar di Aplikasi Dilan (Pendidikan Lanjutan) di Provinsi Jawa Barat, sehingga S3PJJ UNY resmi masuk dalam aplikasi tersebut. Dokumen ini bertujuan untuk menjadi sebuah panduan inspiratif dan praktis bagi siapa pun yang terjebak dalam "badai multitugas," membuktikan bahwa dengan fondasi growth mindset yang kuat, tidak ada mimpi yang terlalu besar untuk dikejar, tidak peduli seberapa berat tantangannya.

Dalam titik ini, keputusan untuk melanjutkan kuliah S3 bisa dengan mudah dianggap sebagai sebuah hal yang tidak rasional,

bahkan egois. Pertanyaan logis muncul: "Bisakah saya di usia 51 tahun ini? Di mana lagi waktu dan energinya?" Bagi banyak orang, ini adalah titik di mana mimpi harus dikuburkan demi realitas. Semua ini terjawab dengan kuliah S3 PJJ UNY, dimana memberikan waktu yang sangat banyak untuk tetap beraktifitas baik di rumah maupun di instansi tempat bekerja.

Untuk menavigasi kompleksitas kehidupan ini, sebuah pendekatan terstruktur namun fleksibel dikembangkan secara organik. Saya menamainya Kerangka Kerja 'PURSUIT', yang mencerminkan tujuh pilar utama yang menjadi fondasi kesuksesan ini.

P - Purpose (Tujuan yang Mendalam)

Ini adalah kompas dari seluruh perjalanan. Tujuan "membuat ayah bangga" dan "menjadi teladan anak-anak" bukanlah sekadar slogan. Ia diinternalisasi menjadi kekuatan pendorong (driving force). Setiap kali kelelahan melanda, setiap kali tugas kuliah terasa terlalu berat, ingatan akan wajah ayah dan senyum anak-anak mengembalikan fokus dan energi. Carol Dweck, dalam teorinya tentang growth mindset, menekankan bahwa tujuan yang berfokus pada pembelajaran (learning goal) lebih kuat daripada tujuan yang berfokus pada penampilan (performance goal). Dalam kasus ini, tujuannya adalah pembelajaran seumur hidup yang termanifestasi dalam pencapaian akademis.

U - Unwavering Mindset (Pola Pikir yang Tidak Tergoyahkan)

Ini adalah pilar kedua, yang secara eksplisit mengadopsi growth mindset. Keyakinan fundamental adalah: kemampuan dan kecerdasan bukanlah statis, melainkan dapat dikembangkan melalui usaha, strategi, dan bantuan orang lain.

Dari "Saya tidak punya waktu" menjadi "Bagaimana saya bisa memanfaatkan waktu yang ada?"

Dari "Ini terlalu sulit" menjadi "Ini sulit, dan itu tantangan yang menarik untuk diatasi."

Dari "Saya mungkin gagal" menjadi "Jika saya gagal, saya akan belajar dari kesalahan itu dan mencoba lagi."

Pola pikir ini secara aktif dipraktikkan setiap hari, mengubah dialog internal dari yang menghambat menjadi yang mendukung.

R - Reframing (Re-Kontekstualisasi Tantangan)

Ini adalah seni mengubah perspektif terhadap situasi. Setiap peran dan tugas tidak lagi dilihat sebagai kompetitor waktu, melainkan sebagai bagian integral dari ekosistem pertumbuhan.

Perjalanan Dinas ke Sekolah: Diubah menjadi "Refreshing Mobile". Selama di perjalanan (sebagai penumpang), waktu digunakan untuk menjadikan pemandangan yang indah sebagai refreshing dari kepenatan pikiran.

Waktu Merawat Ayah: Diubah menjadi "Sumber Motivasi Langsung". Setiap interaksi dengan ayah adalah pengingat akan "mengapa" semua ini dilakukan.

Tugas Kuliah yang Menumpuk: Diubah menjadi "Gym Mental". Setiap tugas yang ditulis, setiap buku yang dibaca, adalah latihan untuk mempertajam kemampuan berpikir kritis, analitis, dan menulis.

S - Systematic Management (Manajemen Waktu & Energi yang Sistematis)

Multitasking adalah mitos; yang ada adalah task-switching yang menguras energi. Oleh karena itu, manajemen yang sistematis menjadi kunci.

Blok Waktu (Time Blocking): Hari-hari dibagi menjadi blok-blok waktu dengan fokus spesifik.

Prinsip Micro-Learning: Memanfaatkan celah waktu beberapa menit untuk aktivitas kecil: melihat Besmart, membaca materi-materi yang ada di Besmart, dan meninjau Kembali tugas-tugas yang ahrus diselesaikan, sehingga menjadi realistis dan mengurangi rasa terlalu dibebani.

U - Unconditional Support (Dukungan Tanpa Syarat)

Tidak ada pahlawan yang bertarung sendirian. Membangun sistem pendukung adalah hal yang tidak bisa dinegosiasikan.

Komunikasi terbuka dengan keluarga: Bakti kepada suami dan anak-anak, menjelaskan mimpi, tantangan, dan meminta bantuan mereka. Kebetulan anak no 1 dan no 3 masih kuliah, sehingga saling mensupport dan berbagi cerita tugas dan kegiatan-kegiatan kampus. Membuat target dan mimpi bersama-sama dan menjadikan ini sebagai proyek keluarga."

Delegasi kepada Kerabat: Meminta bantuan saudara untuk bergantian merawat ayah, sebagai anak yang tertua, membuatkan jadwal untuk secara bergantian mengurus dan menemani ayahanda, memungkinkan adanya waktu untuk fokus penuh pada kuliah atau istirahat.

Kolaborasi dengan Rekan: Membangun hubungan baik dengan rekan kerja senantiasa berdiskusi dan berkolaborasi terhadap setiap permasalahan yang ada, selain itu dengan dosen, tidak ragu bertanya ketika menghadapi kesulitan akademis.

C. Hasil, Dampak, dan Pelajaran yang Dipetik

1. Hasil dan Dampak: Transformasi yang Nyata

Penerapan Kerangka Kerja 'PURSUIT' selama satu semester pertama menghasilkan dampak yang signifikan, baik yang dapat diukur maupun yang bersifat kualitatif.

a. Hasil Kuantitatif:

Pencapaian Akademis: Berhasil menyelesaikan semua mata kuliah pada semester pertama dengan nilai memuaskan (sesuai dengan IPK yang ditargetkan), menjadikan tambah bersemangat dalam melaksanakan kuliah di semester berikutnya.

Produktivitas Penelitian: Mulai mencari-cari tempat jurnal untuk melakukan submit dan berusaha menghasilkan rata-rata 2-3 halaman naskah penelitian atau makalah per minggu secara konsisten (bismillah istiqomah)

Kinerja Profesional: Semua target kinerja sebagai pengawas sekolah (jumlah kunjungan, laporan pendampingan) tercapai 100% tanpa penurunan kualitas.

Efisiensi Waktu: Waktu "off" selama perjalanan berkurang hingga 80% setelah diubah menjadi "refreshing mobile".

b. Dampak Kualitatif:

Peningkatan Ketahanan Diri (Resilience): Tingkat stres yang dapat dikelola dengan lebih baik. Kemampuan untuk bangkit kembali setelah menghadapi hari yang sulit meningkat secara drastis. Rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan baru menjadi lebih solid.

Penguatan Ikatan Keluarga: Anak-anak belajar secara langsung tentang nilai ketekunan, pentingnya pendidikan, dan bagaimana mewujudkan mimpi. Mereka menjadi lebih mandiri dan suportif. Komunikasi terbuka dengan suami menciptakan dinamika tim yang lebih kuat, di mana suami bukan lagi penonton, melainkan mitra sejati.

Efek Riak Inspirasi (Ripple Effect): Semangat ini menular ke lingkungan kerja. Rekan-rekan kerja menjadi termotivasi. Guru-guru di sekolah binaan sering bertanya, "Bagaimana Bu Nida bisa membagi waktu seperti itu?" Ini membuka peluang untuk berbagi inspirasi dan membentuk kultur belajar yang lebih kuat.

Transformasi Identitas Diri: Terjadi pergeseran dari identitas "seseorang yang sibuk dan kewalahan" menjadi "seorang pembelajar seumur hidup dan pejuang cita-cita". Ini memberikan rasa makna dan kepuasan yang jauh lebih dalam.

2. Pelajaran yang Dipetik (Lessons Learned): Refleksi dari Medan Perjuangan

Perjalanan ini bukanlah sebuah jalan mulus yang bebas dari hambatan. Pelajaran paling berharga justru datang dari tantangan yang dihadapi.

a. Yang Berhasil Sukses:

Kekuatan "Mengapa": Faktor paling penentu bukanlah seberapa hebat teknik manajemen waktunya, melainkan seberapa kuat alasan di balik usaha tersebut. "Mengapa" adalah bahan bakar yang tidak pernah habis.

Fleksibilitas adalah Kunci: Rencana yang terlalu kaku akan hancur dihadapan realitas. Kemampuan untuk beradaptasi, mengubah jadwal, dan menerima bahwa "sempurna" adalah musuh dari "selesai" adalah keterampilan krusial.

Kekuatan Narasi: Menceritakan perjalanan ini kepada diri sendiri sebagai sebuah kisah perjuangan yang mulia, bukan sebagai daftar keluhan, memberikan kekuatan psikologis yang luar biasa.

b. Tantangan dan Strategi Mengatasinya:

Kelelahan Fisik dan Mental: Ini adalah musuh nyata. Solusinya bukan kerja lebih keras, tetapi kerja lebih cerdas. Strategi: Menerapkan self-compassion. Membolehkan diri untuk beristirahat tanpa rasa bersalah. Menjadikan tidur dan nutrisi sebagai prioritas, bukan sebagai pengorbanan.

Rasa Bersalah (Guilt Trip): Sering merasa tidak maksimal di salah satu peran (misal: merasa menjadi ibu yang "buruk" karena sibuk kuliah). Strategi: Mengubah persepsi. Bukannya menjadi ibu yang "buruk", tetapi menjadi ibu yang mengajarkan anak-anak tentang pentingnya mimpi dan ketekunan. Melakukan kualitas, bukan kuantitas, dalam setiap interaksi.

Sindrom Penipu (Imposter Syndrome): Perasaan tidak layak berada di program S3 dan takut ketahuan "tidak

secerdas orang lain". Strategi: Mengingat kembali semua pencapaian dan perjuangan yang sudah dilalui. Aktif mencari umpan balik dari dosen dan berani bertanya. Ini adalah bagian dari proses belajar, bukan bukti kegagalan.

D. Kunci Keberhasilan dan Replikasi

Kunci Keberhasilan dan Replikasi: Toolkit untuk Pejuang Lainnya.

Praktik ini tidak unik hanya untuk satu individu. Prinsip-prinsipnya dapat direplikasi oleh siapa saja yang menghadapi tantangan serupa. Berikut adalah toolkit-nya:

1. Faktor Kritis Keberhasilan (Checklist):

- a. Apakah Anda sudah menemukan "Mengapa" Anda? (Alasan yang lebih besar dari sekadar tujuan biasa)
- b. Apakah Anda sadar telah mengadopsi Growth Mindset? (Keyakinan bahwa Anda bisa tumbuh)
- c. Apakah Anda mampu melihat tantangan dari sudut pandang berbeda? (*Reframing*)
- d. Apakah Anda memiliki sistem manajemen waktu, bukan sekadar jadwal?
- e. Apakah Anda sudah membangun tim pendukung dan berani meminta bantuan?
- f. Apakah Anda berlaku baik pada diri sendiri saat gagal? (*Self-compassion*)

2. Panduan Replikasi Langkah demi Langkah:

Langkah 1: Gali Makna di Balik Tujuan Anda. Luangkan waktu untuk merenung. Tuliskan mengapa tujuan ini penting bagi Anda dan bagi orang yang Anda cintai. Tempelkan di tempat yang terlihat.

Langkah 2: Bangun Benteng Mental Anda. Baca buku tentang growth mindset. Awasi dialog internal Anda. Setiap kali

pikiran negatif muncul, tantang dan ganti dengan pikiran yang konstruktif.

Langkah 3: Audit Waktu dan Energi Anda. Catat aktivitas Anda selama satu minggu. Identifikasi waktu-waktu yang bisa dioptimalkan (waktu menunggu, waktu di perjalanan).

Langkah 4: Rancang Sistem Anda. Terapkan time blocking dan micro-learning. Gunakan aplikasi atau buku agenda untuk membantu.

Langkah 5: Lakukan "Percakapan Sulit" yang Diperlukan. Bicara dari hati ke hati dengan keluarga dan atasan Anda. Jelaskan mimpi dan minta dukungan mereka.

Langkah 6: Rayakan Kemenangan Kecil. Selesaikan satu tugas? Rayakan dengan sesuatu yang kecil. Ini akan menjaga dopamin dan motivasi Anda tetap tinggi.

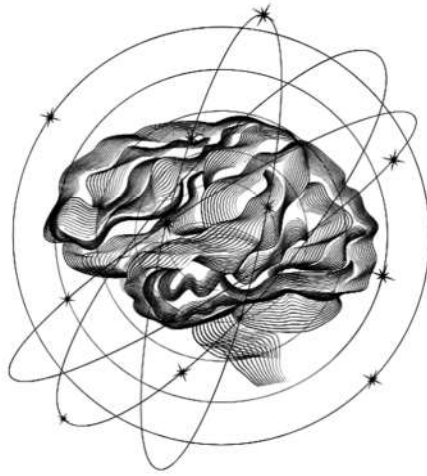
E. Penutup: Perjalanan ini Tentang Menjadi, Bukan Hanya Mendapatkan

Menempuh pendidikan doktoral di tengah lautan tanggung jawab adalah sebuah maraton, bukan lari sprint. Kerangka Kerja 'PURSUIT' bukanlah formula ajaib yang menghilangkan kesulitan, melainkan sebuah kompas dan peta yang membantu menavigasinya dengan lebih baik.

Perjalanan ini mengajarkan bahwa tujuan akhir—gelar Doktor—hanyalah simbol. Transformasi sesungguhnya terjadi di sepanjang jalan: menjadi pribadi yang lebih tangguh, lebih bijaksana dalam mengatur waktu, lebih rendah hati dalam meminta bantuan, dan lebih cinta pada keluarga. Ini adalah bukti hidup bahwa dengan growth mindset, kita tidak hanya menaklukkan tantangan di luar, tetapi juga membawa diri kita ke level yang lebih tinggi.

Akhirnya, harapan terbesar adalah ketika topi wisuda disematkan di kepala, ayahanda sehat dan bisa tersenyum dengan bangga, serta anak-anak bisa berkata, "Itu ummi kami. Dia mengajarkan kami bahwa tidak ada yang mustahil jika kita berani bermimpi dan

terus belajar." Itulah keberhasilan sesungguhnya. Itulah esensi dari growth mindset yang diwujudkan dalam kehidupan.



Menggapai Mimpi Dengan Growth Mindset: Praktik Baik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi dan Ketangguhan Belajar Siswa

Eva Farida

A. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, konsep growth mindset menjadi salah satu topik penting dalam dunia pendidikan. Istilah yang dipopulerkan oleh Carol S. Dweck ini menekankan bahwa kemampuan manusia bukan sesuatu yang statis, melainkan dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan respon positif terhadap tantangan. Di era perubahan cepat seperti sekarang, era digital, era disrupsi, dan era kecerdasan buatan, pendidikan dituntut melahirkan peserta didik yang tidak hanya memiliki pengetahuan akademik, tetapi juga ketangguhan mental untuk terus belajar, tumbuh, dan beradaptasi. Dalam konteks inilah

guru memegang peran kunci sebagai fasilitator pembelajaran sekaligus pembentuk pola pikir peserta didik.

Sebagai guru Fisika di SMAN 3 Bogor, saya sering menyaksikan betapa banyak siswa yang merasa bahwa Fisika adalah mata pelajaran yang “sulit,” “menakutkan,” atau “hanya untuk anak pintar.” Sebagian siswa menunjukkan pola pikir tetap (fixed mindset), misalnya merasa kemampuan mereka tak bisa berubah dan menyerah sebelum mencoba. Namun, saya percaya bahwa setiap siswa memiliki potensi untuk berkembang jika diberikan kesempatan, dukungan, dan pendekatan pembelajaran yang tepat. Keyakinan inilah yang menjadi landasan saya dalam merancang praktik baik (best practice) berbasis growth mindset.

Best practice ini dikembangkan dari perpaduan antara pengalaman mengajar, refleksi pedagogik, dan hasil pembacaan dari berbagai artikel populer mengenai penerapan growth mindset dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia pendidikan. Artikel-artikel populer seperti tulisan Dweck di Education Week, laporan Edutopia, serta artikel pengembangan diri dari Harvard Business Review, memberikan wawasan bahwa growth mindset bukan sekadar teori psikologi, tetapi dapat diterapkan secara nyata dalam praktik pembelajaran. Melalui integrasi gagasan ilmiah dan pemahaman populer yang dekat dengan realitas keseharian siswa, saya berusaha membangun lingkungan belajar yang menumbuhkan motivasi, ketekunan, dan keberanian mereka dalam menghadapi tantangan.

B. Konteks Masalah

Permasalahan utama yang kerap saya temui dalam pembelajaran Fisika adalah anggapan siswa bahwa kemampuan memahami konsep Fisika bergantung pada bakat bawaan. Persepsi ini diperkuat oleh pengalaman mereka selama bertahun-tahun yang mungkin penuh ketegangan, nilai ulangan rendah, atau pembelajaran yang berorientasi pada jawaban benar-salah semata. Artikel populer pendidikan dari Edutopia menyebutkan bahwa persepsi negatif terhadap mata pelajaran tertentu sering kali terbentuk bukan karena kesulitan materi itu sendiri, tetapi karena kurangnya pengalaman

belajar yang memfasilitasi rasa percaya diri siswa. Ketika siswa merasa takut salah, takut dianggap tidak mampu, atau takut dibandingkan dengan teman-temannya, mereka cenderung menghindari tantangan dan memilih strategi belajar yang dangkal.

Selain itu, dalam banyak kesempatan saya menyaksikan siswa menunda pekerjaan, menghindari latihan soal, atau berkata “Saya memang tidak berbakat Fisika.” Kalimat-kalimat semacam itu adalah indikator kuat dari fixed mindset. Padahal, keberhasilan dalam Fisika sangat ditentukan oleh latihan bertahap, eksplorasi konsep, dan keberanian mencoba. Artikel motivasi populer, seperti yang dimuat dalam *Psychology Today*, menegaskan bahwa anak-anak dan remaja yang memiliki growth mindset cenderung lebih tekun, tidak mudah putus asa, dan menikmati proses belajar karena mereka melihat kesulitan sebagai bagian normal dari proses pertumbuhan, bukan sebagai tanda bahwa mereka tidak cerdas.

Permasalahan berikutnya adalah bahwa kurikulum yang padat sering membuat pembelajaran terjebak dalam rutinitas menyelesaikan materi tanpa memberi ruang bagi eksplorasi pemahaman yang lebih mendalam. Siswa mengira bahwa nilai tinggi adalah bukti kecerdasan, padahal nilai hanyalah salah satu indikator hasil belajar. Di sinilah pentingnya membangun budaya kelas yang menghargai proses, bukan hanya hasil. Artikel populer dalam *Mindset Works* menyebutkan bahwa guru yang aktif mengenalkan growth mindset dalam kelas mampu mengubah suasana belajar secara signifikan: siswa menjadi lebih aktif, lebih berani bertanya, lebih mandiri, dan tidak mudah menyerah.

Melihat situasi ini, saya merasa perlu merancang sebuah praktik baik untuk menanamkan growth mindset kepada peserta didik, terutama pada mata pelajaran Fisika yang sering dianggap “paling sulit.”

C. Tujuan Praktik Baik

Best practice “Menggapai Mimpi dengan Growth Mindset” ini bertujuan:

1. Menumbuhkan keyakinan siswa bahwa kemampuan mereka dalam Fisika dapat berkembang melalui usaha.
2. Siswa perlu melihat bahwa kecerdasan bukan sifat tetap, melainkan hasil dari latihan dan strategi.
3. Mengubah cara siswa memandang kegagalan, kesalahan, dan tantangan.
4. Saya ingin siswa memahami bahwa kesalahan adalah kesempatan untuk belajar, bukan sesuatu yang memalukan.
5. Menciptakan lingkungan kelas yang suportif, reflektif, dan menghargai proses belajar.
6. Mengintegrasikan prinsip growth mindset ke dalam kegiatan pembelajaran Fisika, evaluasi, dan penilaian.
7. Memberikan inspirasi dan model penerapan growth mindset bagi guru-guru lain.

D. Deskripsi Praktik Baik

1. Mengawali pembelajaran dengan Cerita Inspiratif dari Artikel Populer

Mengawali pembelajaran dengan cerita inspiratif merupakan strategi yang saya pilih untuk membangun suasana kelas yang positif dan membuka ruang kesadaran baru bagi siswa mengenai makna usaha dan proses dalam belajar. Di tengah tekanan akademik dan persepsi negatif terhadap pelajaran Fisika, pendekatan ini terbukti menjadi cara yang efektif untuk membuat siswa lebih rileks, lebih terbuka, dan lebih siap untuk menghadapi materi yang sering kali mereka anggap sulit. Cerita inspiratif bukan sekadar pengantar pembelajaran, melainkan stimulus psikologis yang mampu memengaruhi cara berpikir siswa, terutama untuk membentuk pola pikir bertumbuh atau growth mindset. Ketika siswa mendengar kisah tentang orang-orang besar yang gagal berkali-kali sebelum sukses, mereka mulai mempertanyakan keyakinan lama bahwa kecerdasan adalah hal yang tetap dan tidak bisa berubah.

Untuk itu, saya menyusun dan memilih cerita-cerita populer dari berbagai artikel public khususnya yang berkaitan dengan growth mindset yang relevan dengan kehidupan siswa SMA. Salah satu cerita yang sering saya gunakan adalah kisah Thomas Alfa Edison yang konon melakukan lebih dari seribu percobaan sebelum akhirnya berhasil menciptakan bola lampu. Cerita ini saya ambil dari artikel populer dan video The Power of Yet karya Carol Dweck yang banyak disebarluaskan melalui platform pendidikan. Dalam video tersebut, Dweck menekankan bahwa kata “yet” atau “belum” memiliki kekuatan transformatif yang dapat mengubah kegagalan menjadi harapan untuk berkembang. Saya menghubungkan pesan ini dengan perjalanan Edison untuk menunjukkan bahwa keberhasilan tidak pernah lahir dari sekali coba, melainkan dari rangkaian usaha yang konsisten.

Selain Edison, saya juga memanfaatkan kisah para atlet profesional yang berhasil bukan karena mereka lahir dengan kemampuan luar biasa, tetapi karena mereka memiliki disiplin, ketekunan, dan komitmen untuk terus berlatih. Contohnya, saya sering mengutip cerita seorang pelari maraton yang awalnya tidak kuat berlari 300 meter, namun melalui latihan harian selama bertahun-tahun akhirnya mampu memenangkan kompetisi dunia. Artikel populer di Psychology Today menyebutkan bahwa atlet dengan growth mindset lebih mampu menghadapi rasa takut gagal dan lebih fokus pada proses daripada hasil akhir. Ketika saya membawakan cerita-cerita ini di kelas, siswa menjadi lebih memahami bahwa kecerdasan dan kemampuan, baik dalam olahraga maupun dalam Fisika, tidak datang secara instan, tetapi dibangun melalui proses panjang.

Dampak dari penggunaan cerita inspiratif ini terasa nyata dalam suasana pembelajaran. Saat saya memulai kelas dengan narasi yang mengangkat nilai kegigihan, tanggung jawab, dan keberanian mencoba, siswa tampak lebih tertarik dan lebih termotivasi. Suasana kelas menjadi tenang, reflektif, dan penuh rasa ingin tahu. Banyak siswa yang kemudian memberikan

respon positif, misalnya dengan bertanya lebih lanjut mengenai tokoh inspiratif yang saya ceritakan atau mengaitkan cerita tersebut dengan pengalaman pribadi mereka. Secara psikologis, cerita inspiratif menciptakan kondisi emosional yang kondusif untuk belajar karena siswa merasa dihargai sebagai individu yang sedang bertumbuh, bukan sebagai "produk jadi" yang harus langsung sempurna. Hal ini sejalan dengan teori pendidikan humanistik yang menekankan bahwa suasana emosional yang positif akan meningkatkan kemampuan siswa dalam menerima dan memahami materi pelajaran.

Lebih dari itu, cerita inspiratif membantu siswa menyadari bahwa keberhasilan bukanlah sesuatu yang diperoleh dengan mudah atau secara kebetulan. Mereka mulai memahami bahwa sukses merupakan akumulasi dari usaha kecil yang dilakukan terus menerus, bahkan ketika hasilnya belum terlihat. Pola pikir ini sangat penting terutama untuk mata pelajaran seperti Fisika yang penuh dengan konsep abstrak dan keterampilan pemecahan masalah. Setelah beberapa kali saya memulai pembelajaran dengan cara ini, perubahan perilaku siswa mulai terlihat. Mereka lebih berani mencoba, lebih sabar menghadapi kesulitan, dan tidak cepat menyerah ketika menemui soal yang menantang. Beberapa siswa bahkan secara jujur mengakui bahwa mereka kini melihat Fisika bukan sebagai momok yang menakutkan, tetapi sebagai proses yang bisa dipelajari dan dikuasai secara bertahap.

Dengan demikian, penggunaan cerita inspiratif dari artikel populer bukan hanya menjadi pengantar pembelajaran, tetapi telah berkembang menjadi fondasi penting dalam membangun growth mindset di kelas. Melalui cerita-cerita tersebut, siswa mendapat pengalaman emosional yang memperkuat keyakinan mereka bahwa kemampuan dapat berkembang, bahwa kegagalan bukan akhir, dan bahwa mimpi bisa digapai melalui langkah-langkah kecil yang dilakukan secara konsisten. Pendekatan ini bukan sekadar strategi mengajar, tetapi bagian dari upaya

mempersiapkan siswa menjadi pembelajar sepanjang hayat yang tahan banting dan percaya pada proses bertumbuh.

2. Menanamkan Konsep “The Power of Yet”

Konsep “The Power of Yet” merupakan salah satu strategi utama yang saya gunakan untuk membangun pola pikir berkembang dalam kelas. Saya menyadari bahwa banyak siswa menginternalisasi kalimat negatif seperti “Saya tidak bisa Fisika,” “Saya tidak paham hukum Newton,” atau “Saya memang tidak berbakat sains.” Kalimat-kalimat ini mencerminkan fixed mindset yang menghambat keberanian mereka untuk mencoba. Untuk mengatasi hal tersebut, saya memperkenalkan kata “belum”, sebuah kata kecil namun memiliki kekuatan besar dalam mengubah cara siswa memandang kemampuan diri. Ketika seorang siswa berkata, “Saya tidak bisa memahami materi ini,” saya minta mereka untuk mengulangnya dengan “Saya belum bisa memahami materi ini,” dan saya ajak mereka mendiskusikan apa yang dapat mereka lakukan agar “belum” tersebut berubah menjadi “sudah bisa.” Perubahan linguistik sederhana ini membuka ruang harapan dan membuat siswa melihat kemampuan sebagai sesuatu yang dapat berkembang.

Pengintegrasian konsep “yet” tidak hanya dilakukan melalui bahasa lisan, tetapi juga saya tanamkan dalam simbol-simbol visual di kelas. Saya membuat poster kecil bertuliskan “Belum Bukan Berarti Tidak Bisa” yang saya tempel di berbagai sudut kelas. Saya juga sering menuliskan kata “yet” di papan tulis ketika membahas soal-soal yang sulit. Secara bertahap, siswa mulai meniru penggunaan kata ini. Beberapa dari mereka menuliskan kata tersebut dalam buku catatan, meletakkannya sebagai pengingat di meja belajar, bahkan menyebutkannya dalam journal growth mereka setiap minggu. Perubahan ini menunjukkan bahwa konsep “yet” bukan hanya slogan, tetapi telah meresap ke dalam cara mereka mengatur pola pikir.

Secara psikologis, penggunaan “yet” menumbuhkan sense of agency, yaitu perasaan bahwa mereka memiliki kendali atas

proses belajar mereka. Ini penting untuk membangun ketangguhan akademik. Ketika siswa percaya bahwa mereka dapat berkembang, mereka menjadi lebih disiplin, lebih ulet, dan lebih berani mencoba strategi baru. Konsep ini juga memberikan dampak sosial dalam kelas: siswa mulai menyemangati temannya dengan mengatakan “kamu belum bisa, tapi kamu pasti bisa kalau terus latihan.” Budaya kelas pun berubah menjadi lebih suportif dan saling menguatkan. Dengan demikian, pengenalan “The Power of Yet” bukan hanya alat pedagogis, tetapi juga intervensi psikologi pendidikan yang membentuk karakter belajar siswa secara mendalam.

3. Mendesain Tugas Berbasis Proses, bukan Sekadar Hasil

Dalam banyak pembelajaran Fisika, nilai akhir sering menjadi fokus utama, sehingga siswa merasa tertekan untuk menghasilkan jawaban benar tanpa memahami konsep yang mendasarinya. Untuk mematahkan pola tersebut, saya merancang tugas-tugas yang menilai proses berpikir siswa, bukan hanya jawaban akhir. Saya memberikan lembar kerja yang meminta mereka menuliskan tahap-tahap penyelesaian soal, alasan memilih metode tertentu, kesalahan yang ditemukan, serta bagaimana mereka memperbaikinya. Pendekatan ini membuat siswa menyadari bahwa belajar adalah perjalanan—bukan perlombaan untuk menjadi yang tercepat atau paling benar.

Tugas berbasis proses memunculkan perilaku yang lebih reflektif. Siswa tidak lagi sekadar menyalin jawaban dari internet atau teman, karena mereka diminta menceritakan “alur pikiran” mereka. Bahkan jika jawaban mereka salah, mereka tetap mendapatkan apresiasi selama prosesnya logis dan menunjukkan upaya. Saya sering menuliskan komentar seperti, “Strategimu sudah tepat, tinggal perbaiki langkah kedua,” daripada sekadar memberi tanda silang yang dapat mengurangi motivasi. Dengan demikian, kesalahan tidak lagi menjadi momok, tetapi justru bagian penting dari diskusi kelas.

Penerapan tugas berbasis proses juga menciptakan peluang kolaborasi antarsiswa. Dalam sesi umpan balik kelompok, siswa saling membaca proses satu sama lain dan memberikan komentar positif atau saran perbaikan. Aktivitas ini tidak hanya melatih kemampuan kognitif, tetapi juga keterampilan komunikasi, empati, dan kemampuan memberikan umpan balik berkualitas. Dalam jangka panjang, pendekatan ini menumbuhkan rasa percaya diri siswa bahwa mereka mampu menyusun strategi pemecahan masalah, meskipun materi Fisika dianggap sulit.

4. Memberikan Umpan Balik Konstruktif Berorientasi Pertumbuhan

Umpan balik merupakan salah satu elemen penting dalam pembelajaran, tetapi juga salah satu aspek yang paling sensitif. Jika tidak diberikan dengan tepat, umpan balik dapat meruntuhkan motivasi siswa. Oleh karena itu, saya menggunakan pendekatan *growth-oriented feedback*, umpan balik yang menekankan usaha, strategi, ketekunan, dan proses belajar. Saya menghindari pujian berbasis kemampuan tetap seperti “Kamu pintar sekali,” dan menggantinya dengan komentar seperti “Usahamu di bagian ini terlihat meningkat,” atau “Strategi baru yang kamu coba sangat membantu pemahamanmu.” Bentuk pujian seperti ini terbukti secara psikologis lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi intrinsik.

Selain pujian, cara saya memberikan koreksi juga berbeda. Alih-alih menuliskan tanda silang yang besar, saya memberikan pertanyaan pemandu seperti, “Menurutmu, bagian mana yang dapat diperbaiki?” atau “Coba bandingkan langkah kedua dan ketiga, apakah logis?” Pertanyaan semacam ini mendorong siswa untuk berpikir ulang dan memperbaiki pekerjaannya secara mandiri. Hasilnya, mereka menjadi lebih bertanggung jawab terhadap proses belajar mereka. Selain itu, saya memberikan waktu khusus untuk revisi, sehingga siswa memahami bahwa belajar adalah proses iteratif, bukan penilaian satu kali.

Umpan balik berorientasi pertumbuhan ini menciptakan hubungan guru-siswa yang lebih positif. Mereka merasa dihargai sebagai individu yang sedang belajar, bukan dihakimi sebagai berhasil atau gagal. Dampak emosional ini sangat penting untuk menciptakan ketangguhan belajar (*academic resilience*). Siswa tidak mudah menyerah, karena mereka melihat setiap umpan balik sebagai peluang untuk berkembang.

5. Refleksi Mingguan melalui “Jurnal of Growth”

Untuk memperkuat proses internalisasi *growth mindset*, saya meminta siswa menuliskan refleksi mingguan melalui *Journal of Growth*. Jurnal ini berisi empat komponen: (1) apa tantangan yang mereka hadapi minggu ini, (2) strategi apa yang sudah digunakan, (3) apa yang belum berhasil (*yet*), dan (4) rencana perbaikan untuk minggu berikutnya. Melalui jurnal ini, siswa belajar menilai diri sendiri secara jujur dan terstruktur. Refleksi semacam ini merupakan bagian penting dari metakognisi, yaitu kemampuan memahami dan mengatur cara belajar mereka sendiri.

Saya membaca jurnal-jurnal ini setiap akhir pekan dan memberikan komentar singkat yang membangun. Banyak siswa menuliskan pengalaman emosional mereka terkait pelajaran Fisika, rasa takut, rasa bangga, rasa ingin tahu, bahkan rasa frustrasi. Semua perasaan ini saya terima sebagai bagian dari proses belajar. Dengan membaca jurnal mereka, saya dapat memahami dinamika psikologis siswa secara lebih mendalam dan menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan mereka.

Dalam jangka panjang, jurnal ini membuat siswa lebih sadar bahwa proses belajar tidak selalu mulus. Mereka belajar bahwa kegagalan bukan tanda ketidakmampuan, tetapi kesempatan untuk mencoba strategi baru. Kebiasaan reflektif seperti ini menjadi fondasi penting untuk membentuk karakter pembelajar sepanjang hayat.

6. Membangun Lingkungan Kelas yang Aman untuk Bertanya

Salah satu hambatan terbesar dalam pembelajaran Fisika adalah rasa takut siswa untuk bertanya. Mereka khawatir dianggap “bodoh” atau “tidak paham.” Untuk mengatasi hal ini, saya menciptakan lingkungan kelas yang aman secara psikologis. Saya sering mengulang kalimat, “Tidak ada pertanyaan bodoh di kelas ini,” dan saya menunjukkan melalui tindakan bahwa setiap pertanyaan bernilai. Ketika seorang siswa bertanya, saya berikan apresiasi, bahkan jika pertanyaannya sederhana. Saya menjelaskan bahwa keberanian untuk bertanya adalah ciri orang yang ingin berkembang.

Selain itu, saya menciptakan sesi “Tanya Apa Saja”, sebuah ruang aman di mana siswa bebas mengemukakan kebingungan mereka tanpa takut dihakimi. Siswa lain tidak diperbolehkan menertawakan atau mengejek temannya. Saya tekankan bahwa semua orang melalui proses belajar, dan setiap orang memiliki kecepatan perkembangan berbeda. Dalam suasana kelas seperti ini, siswa menjadi lebih berani mencoba, berdiskusi, dan mengoreksi diri.

Lingkungan kelas yang aman bukan hanya meningkatkan pemahaman materi, tetapi juga memperkuat mental siswa. Mereka belajar bahwa belajar adalah proses sosial, dan kolaborasi adalah kekuatan. Dengan demikian, pembelajaran terasa lebih hangat dan bermakna.

7. Menampilkan Poster Motivasi Growth Mindset di Kelas

Poster-poster motivasi yang saya pasang di kelas bukan hanya dekorasi, tetapi alat visual yang memperkuat nilai growth mindset setiap hari. Poster tersebut berisi kalimat seperti “Kesalahan Membuatmu Tumbuh,” “Usaha adalah Jalan Menuju Keberhasilan,” atau “Otakmu Menguat Saat Kamu Belajar Hal Sulit.” Kalimat-kalimat ini secara tidak langsung memengaruhi cara siswa menilai kemampuan mereka.

Saya mengganti poster setiap beberapa minggu agar pesan tidak menjadi monoton. Poster ini menjadi anchor visual yang mengingatkan siswa bahwa kelas ini adalah tempat untuk mencoba, gagal, belajar, dan tumbuh. Banyak siswa mengatakan bahwa poster-poster tersebut membantu mereka tetap semangat ketika menghadapi tugas sulit. Dengan demikian, poster bukan hanya hiasan ruang kelas, tetapi bagian dari strategi pedagogis yang terus-menerus menanamkan pola pikir positif.

E. Dampak Praktik Baik

Penerapan growth mindset secara konsisten memberikan dampak nyata dalam pembelajaran Fisika di kelas saya.

1. Motivasi Siswa Meningkatkan

Siswa yang awalnya takut pada tugas Fisika menunjukkan keberanian mencoba dan tidak malu bertanya.

2. Nilai Akademik Meningkatkan Secara Bertahap

Kenaikan nilai tidak terjadi secara drastis, tetapi stabil. Rata-rata nilai remedial menurun karena siswa lebih siap menghadapi asesmen.

3. Siswa Lebih Reflektif dan Terbuka

Melalui journal mereka mulai menyadari pola belajar mereka sendiri. Banyak siswa menulis bahwa mereka merasa “lebih percaya diri” dan “tidak takut salah.”

4. Budaya Kelas Lebih Positif

Siswa saling membantu dan tidak saling merendahkan. Mereka belajar menghargai proses.

Dampak ini sejalan dengan temuan dalam banyak artikel populer, bahwa growth mindset membuat siswa lebih tangguh menghadapi kesulitan dan lebih optimis mengenai masa depan mereka.

F. Refleksi Guru

Melalui proses praktik baik ini, saya semakin menyadari bahwa peran guru jauh melampaui tugas menyampaikan materi dan menilai hasil belajar. Dalam setiap pertemuan, guru sebenarnya sedang berhadapan dengan pribadi-pribadi muda yang sedang mencari arah, memantapkan identitas, dan membangun cara pandang terhadap dunia. Pembelajaran Fisika yang sering dianggap sulit dan penuh rumus menjadi ruang yang sangat strategis untuk menumbuhkan keterampilan berpikir, membangun kepercayaan diri, dan memperkuat karakter siswa. Saya menyadari bahwa keberhasilan seorang guru tidak hanya diukur dari seberapa banyak konsep yang dapat ia ajarkan, tetapi seberapa besar ia mampu menanamkan pola pikir yang membuat siswa terus tumbuh dan percaya pada dirinya sendiri. Bahwa di balik angka, grafik, dan hukum-hukum Fisika, ada nilai ketekunan, proses, dan keberanian mencoba yang sesungguhnya sangat relevan dalam kehidupan.

Pengalaman menerapkan *growth mindset* dalam pembelajaran membuka wawasan baru bagi saya mengenai kekuatan psikologis yang dapat memengaruhi motivasi siswa. Ketika saya memberikan ruang bagi siswa untuk salah, mencoba, memperbaiki, dan mencoba kembali, saya melihat perubahan nyata pada cara mereka menghadapi tugas belajar. Siswa mulai lebih tenang ketika menghadapi soal yang sulit, lebih reflektif ketika membuat kesalahan, dan lebih berani bertanya ketika mereka tidak memahami konsep. Momen-momen kecil ini memberi saya pemahaman bahwa pertumbuhan siswa bukan hanya terjadi pada aspek kognitif, tetapi juga pada aspek afektif dan sosial mereka. Di sanalah saya melihat bahwa tugas guru adalah menjadi fasilitator pertumbuhan, bukan sekadar penyampai informasi.

Artikel-artikel populer tentang *mindset*, khususnya karya Carol Dweck, semakin meneguhkan keyakinan saya bahwa pola pikir bertumbuh dapat mengubah perjalanan belajar seorang siswa. Banyak penelitian menunjukkan bahwa siswa dengan *growth mindset* memiliki mimpi yang lebih besar dan lebih realistis, karena mereka



percaya bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan strategi yang tepat. Dalam refleksi saya, saya melihat bahwa ketika guru secara konsisten menanamkan keyakinan ini, siswa mulai percaya bahwa potensi mereka bukan sesuatu yang statis. Mereka memahami bahwa kegagalan dalam satu tugas bukan berarti mereka tidak mampu, tetapi merupakan bagian dari proses menuju pemahaman yang lebih baik. Kesadaran seperti ini sangat penting untuk membentuk ketangguhan belajar (learning resilience) dan motivasi jangka panjang.

Praktik baik ini juga mengajarkan saya bahwa setiap siswa memiliki ceritanya sendiri, memiliki konteks, tantangan, dan latar belakang yang memengaruhi cara mereka belajar. Dengan menerapkan pendekatan growth mindset, saya belajar untuk melihat siswa secara lebih humanis dan holistik. Saya menjadi lebih peka terhadap emosi dan kekhawatiran mereka, lebih sabar dalam memberikan umpan balik, serta lebih kreatif dalam menciptakan ruang belajar yang aman. Saya juga menyadari bahwa apresiasi sederhana terhadap usaha siswa dapat berdampak besar pada rasa percaya diri mereka. Melalui refleksi ini, saya memahami bahwa peran guru bukan hanya untuk mencerdaskan, tetapi juga untuk menumbuhkan harapan dan keberanian pada diri siswa.

Pada akhirnya, praktik ini mengingatkan saya bahwa membantu siswa menggapai mimpi tidak selalu membutuhkan teknologi canggih atau strategi instruksional yang kompleks. Terkadang, yang mereka butuhkan hanyalah seorang guru yang percaya pada potensi mereka, yang mendorong mereka untuk mencoba lagi ketika gagal, dan yang terus mengingatkan bahwa perkembangan adalah proses yang bertahap. Dengan memberikan ruang bagi siswa untuk tumbuh, saya merasa telah ikut serta dalam perjalanan panjang mereka menuju masa depan yang lebih baik. Mimpi-mimpi yang mungkin tampak jauh atau tidak realistis menjadi lebih mungkin mereka raih ketika mereka memahami bahwa kesuksesan selalu dimulai dari langkah-langkah kecil yang dilakukan secara konsisten. Melalui refleksi ini, saya semakin yakin bahwa guru

memiliki peran strategis dalam menanamkan mindset yang benar, dan itu adalah investasi terpenting dalam pendidikan.

G. Kesimpulan

Best practice ini menunjukkan bahwa growth mindset bukan hanya konsep psikologis, tetapi pendekatan pedagogis yang sangat relevan untuk diterapkan dalam pembelajaran. Dengan merancang pembelajaran yang menghargai proses, memberi umpan balik konstruktif, dan membangun lingkungan kelas yang aman, guru dapat membantu siswa meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan kemampuan belajar mereka.

Pada akhirnya, growth mindset bukan hanya tentang “menjadi pintar,” tetapi tentang menjadi pembelajar seumur hidup. Ketika siswa menyadari bahwa kemampuan mereka dapat berkembang, mereka akan lebih berani bermimpi dan lebih gigih berusaha. Dan ketika hal itu terjadi, pendidikan telah menjalankan perannya yang paling mulia: mengantarkan siswa menggapai mimpi mereka.

Referensi

- Blackwell, LS, Trzesniewski, KH, & Dweck, CS. 2007. Implicit Theories of Intelligence Predict Achievement Across an Adolescent Transition: A Longitudinal Study and an Intervention. *Child Development*, 78(1): 246–263.
- Brookhart, SM. 2017. *How to Give Effective Feedback to Your Students*. Alexandria: ASCD.
- Cahyani, A, Listiana, ID, & Larasati, SPD. 2020. Motivasi Belajar Siswa pada Pembelajaran Daring selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan*, 8(2): 123–131.
- Dweck, CS. 2006. *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Dweck, CS. 2015. Carol Dweck Revisits the Growth Mindset. *Education Week*.



<https://www.edweek.org>

Dweck, CS. 2020. *The Power of Yet: Embracing Growth Mindset in Education*. MindsetWorks.

Farrington, CA, Roderick, M, Allensworth, E, Nagaoka, J, Keyes, TS, Johnson, DW, & Beechum, NO. 2012. *Teaching Adolescents to Become Learners: The Role of Noncognitive Factors in Shaping School Performance*. Chicago: University of Chicago Consortium on Chicago School Research.

Haris, A, & Sugandi, Y. 2021. Peran Guru dalam Menumbuhkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(3): 455–469.

Hattie, J, & Yates, G. 2014. *Visible Learning and the Science of How We Learn*. London: Routledge.

Hoy, AW, & Hoy, WK. 2013. *Instructional Leadership: A Research-Based Guide to Learning in Schools*. Boston: Pearson.

Niemiec, CP, & Ryan, RM. 2009. Autonomy, Competence, and Relatedness in the Classroom: Applying Self-Determination Theory to Educational Practice. *Theory and Research in Education*, 7(2): 133–144.

OECD. 2019. *PISA 2018 Results (Volume III): What School Life Means for Students' Lives*. Paris: OECD Publishing.

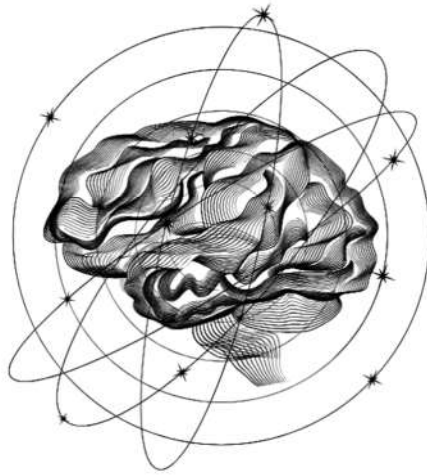
Reeve, J. 2016. *Autonomy-Supportive Teaching: What It Is, How to Do It*. Dalam *Building Autonomous Learners* (129–152). Singapore: Springer.

Seligman, MEP. 2011. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Free Press.

Tough, P. 2016. *Helping Children Succeed: What Works and Why*. New York: Houghton Mifflin Harcourt.

Wang, MT, Degol, J, & Henry, DA. 2019. An Integrative Development-in-Sociocultural Context Model for Children's Engagement in Learning. *Child Development*, 90(1): 219–235.





Dinamika Growth Mindset dan Academic Resilience: Sebuah Refleksi Best Practices dalam Menyeimbangkan Peran Sebagai Caregiver, Dosen dan Mahasiswa S3

Ely Satiyasih Rosali

A. Pendahuluan: Memetakan Medan Perjuangan S3 (Dosen, Ibu dan Anak)

1. Konteks Program Studi dan Tuntutan Multidimensi

Melanjutkan studi di jenjang doktoral, khususnya Program Jarak Jauh (PJJ) di Prodi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (PEP) UNY, adalah sebuah keputusan yang menuntut dedikasi total. Namun, tantangan akademis ini tidak berdiri sendiri. Ia terintegrasi atau bahkan berbenturan dengan lima peran vital yang harus diemban secara simultan: tugas Tridarma sebagai dosen (termasuk peran manajerial sebagai Kepala Laboratorium

yang bertanggung jawab penuh atas operasional dan aset lab, sering kali terikat pada pelatihan mendesak yang tidak bisa dihindari), peran domestik sebagai istri dan ibu, serta tanggung jawab Caregiving sebagai anak yang harus mengurus orang tua yang sudah usia lanjut. Konstelasi peran ganda ini menciptakan medan perjuangan yang unik, di mana manajemen waktu dan energi menjadi komoditas paling langka.

Tantangan waktu diperparah oleh logistik. Jarak tempuh rumah ke kampus yang mencapai 2 jam sekali jalan mengharuskan saya berangkat pukul 05.30 pagi dan baru tiba di rumah menjelang pukul 19.30 malam. Kombinasi komuter yang panjang dengan perkuliahan sinkronus pada malam hari sering kali memicu kelelahan ekstrem dan secara langsung menggerus waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas akademik. Tantangan ini diperberat dengan padatnya materi inti yang harus dikuasai dalam PEP dan membutuhkan keterampilan komputasi serta kemampuan berhitung tingkat tinggi yang mutlak, seringkali melibatkan perangkat lunak statistik dan pemodelan kompleks. Di atas semua itu, pengumpulan tugas dengan tenggat waktu satu minggu (duedate yang bertubi-tubi) dari berbagai mata kuliah menjadi pemicu stres akademik yang signifikan. Pilihan untuk menempuh studi tanpa meninggalkan kewajiban, termasuk menolak tawaran beasiswa demi tetap berada di rumah dan bersama keluarga, adalah sebuah konsekuensi sadar yang memperkuat tekanan multiperan ini.

2. Manifestasi Awal Fixed Mindset

Pada awalnya, situasi ini menjadi tekanan waktu yang mencekik, kompleksitas materi baru, dan kewajiban multiperan yang menuntut atensi penuh memicu kecenderungan Fixed Mindset (pola pikir tetap). Manifestasinya terasa nyata: timbul perasaan bahwa waktu dan kapasitas mental saya adalah batas yang statis, tidak bisa diregangkan. Respons emosionalnya adalah stres, frustrasi, dan penundaan (prokrastinasi) yang tak terhindarkan, menghasilkan tugas yang menumpuk. Secara tidak

sadar, pikiran saya beralih pada justifikasi eksternal: muncul asumsi bahwa 'Kurikulum ini terlalu berat,' atau keraguan internal, yakni anggapan bahwa 'Saya tidak punya bakat alami di bidang yang bersentuhan dengan angka.

3. Hipotesis Refleksi: Growth Mindset sebagai Beast Practice

Esai reflektif ini bertujuan untuk memetakan transformasi dari Fixed Mindset menuju Growth Mindset (pola pikir berkembang) sebagai Best practices personal yang harus diadopsi untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan studi S3 PJJ. Adopsi Growth Mindset di lingkungan pendidikan tinggi dan pembelajaran dewasa seperti ini terbukti vital, karena pola pikir ini dapat dimodifikasi dan secara signifikan memengaruhi performa akademik (Sousa, 2025; Symonds, 2025). Praktik ini berakar pada jiwa petualang yang terinternalisasi dari latar belakang keilmuan saya yaitu Geografi, di mana alam (dan dalam konteks ini, masalah akademik) dipandang sebagai 'laboratorium' yang penuh misteri yang harus dijelajahi, bukan dihindari. Growth Mindset ini berfungsi sebagai strategi bertahan hidup yang mengubah pandangan terhadap kesulitan, dari yang awalnya dilihat sebagai bukti kegagalan permanen menjadi peluang untuk mengembangkan kompetensi yang lebih tinggi (Lestari, 2022). Tiga pilar utama Best practices ini adalah: tenang, menikmati proses, dan mencari kolaborasi kolegal.

|| B. Integrasi Peran Ganda: Laboratorium Manajemen Waktu

Keterlambatan tugas yang dialami di awal adalah alarm bahwa manajemen waktu yang biasa dilakukan sebagai dosen full-time tidak lagi memadai. Perjalanan S3 PJJ memaksa saya menjadikan rumah dan kampus sebagai laboratorium untuk menguji efektivitas manajemen waktu. Oleh karena itu, tantangan ini menuntut perubahan fundamental dalam cara saya mengalokasikan dan mengoptimalkan setiap waktu luang yang ada. Saya mengadopsi sebuah pemikiran bahwa "Kesuksesan peran ganda ini sangat bergantung pada kemampuan manajemen waktu" (Zega, 2020), yang juga krusial bagi kinerja dosen (Mamahit, 2018).

1. Dosen dan Prioritas Tridarma (Fokus pada Kualitas, Bukan Kuantitas)

Sebagai dosen, Tridarma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, Pengabdian) sering kali datang dengan tuntutan administratif, rapat, dan kepanitiaan yang memakan waktu, diperumit oleh peran tambahan saya sebagai Kepala Laboratorium yang memikul tanggung jawab penuh atas operasional, inventaris, dan keamanan lab. Situasi ini diperparah ketika ada kewajiban manajerial, seperti pelatihan mendesak yang tidak dapat diwakilkan, yang bertepatan dengan tenggat waktu tugas S3. Penerapan Growth Mindset di ranah ini berarti menolak anggapan bahwa dosen yang baik adalah dosen yang selalu hadir di setiap kegiatan, sekaligus harus efisien dalam mengelola tanggung jawab manajerial laboratorium.

a. Prioritas Penelitian di Atas Operasional

Saya memilih untuk mengalokasikan waktu penelitian (yang krusial untuk disertasi S3) di atas tugas pengajaran dan pengabdian yang bersifat rutin. Konflik antara Pelatihan Laboratorium atau tugas tambahan lain dengan Tugas S3 memaksa saya untuk menerapkan strategi mitigasi risiko: Jika pelatihan berlangsung 1-2 hari, saya akan menunda tugas kuliah dan berusaha menyelesaikan tepat waktu tanpa harus meminta perpanjangan waktu kepada dosen pengampu, atau sebaliknya, segera mendelegasikan semua tugas operasional lab (misalnya, urusan aset atau inventaris) kepada staf Lab agar waktu yang tersisa dapat sepenuhnya dicurahkan untuk memikirkan tugas akademis.

b. Delegasi Tugas Pengajaran dan Praktik Blended Learning

Tekanan logistik (komuter dan kelelahan) secara paradoks menghasilkan Best practices di kelas saya sendiri. Seringkali, karena kelelahan setelah seharian di kampus dan mengikuti kuliah sinkron S3, saya bernegosiasi dengan mahasiswa untuk menerapkan perkuliahan blended

(asinkron). Praktik ini bukan hanya upaya penyelamatan diri, tetapi juga menciptakan model blended learning yang lebih mandiri bagi mahasiswa saya, membebaskan waktu saya untuk fokus pada S3 yang krusial, sekaligus mendorong mahasiswa saya sendiri untuk menerapkan self-regulated learning (SRL).

2. Membagi Waktu untuk Peran Domestik dan Caregiving

Tantangan terberat berada di ranah domestik. Peran sebagai istri dan ibu, ditambah tugas mengurus orang tua lanjut usia, membuat jadwal sangat tidak fleksibel.

a. Jadwal Blok Waktu Terstruktur

Saya menerapkan time blocking yang ketat. Pukul 03.00 - 04.00 menjadi "Jam Emas S3" (waktu di mana anak-anak dan orang tua masih tertidur), dialokasikan khusus untuk membaca dan mengerjakan analisis data. Waktu setelah pukul 21.00 dialokasikan untuk penulisan esai atau administrasi ringan.

b. Keterlibatan Keluarga

Mengadopsi Growth Mindset di sini berarti mengenali keterbatasan fisik saya dan meminta bantuan tanpa rasa bersalah. Saya secara terbuka mengomunikasikan beban studi S3 kepada suami dan anak-anak, meminta mereka mengambil alih tugas rumah tangga tertentu. Dalam perawatan orang tua, saya berkoordinasi dengan anggota keluarga lain untuk membuat jadwal piket yang jelas, memastikan saya memiliki "blok bebas" yang benar-benar bisa saya curahkan untuk studi.

|| C. Epistemologi Kegagalan: Menjelajahi Topografi Data PEP

Materi seperti Statistika Multivariat, Teori Pengukuran Modern (misalnya Item Response Theory/IRT), dan Asesmen Berbasis Komputer (misalnya Computerized Adaptive Testing/CAT) adalah inti dari Prodi PEP, tetapi juga titik rentan bagi banyak

mahasiswa. Mata kuliah ini secara inheren menantang Fixed Mindset

1. Filsafat, Evaluasi Program, Statistika Multivariat dan Rintangan IT

Tugas analisis data, misalnya Multivariate Analysis of Variance (MANOVA), Principal Component Analysis (PCA), dan Item Response Theory (IRT) sangat menuntut keterampilan komputasi tinggi. Awalnya, kegagalan dalam menjalankan sintaks software statistik atau menghadapi error pada model, terasa seperti penolakan dari mata kuliah itu sendiri. Rangkaian kegagalan ini, dilengkapi dengan nilai 4 dari 10 poin dan apresiasi 72 dari 100 untuk review artikel (berbanding jauh dengan nilai teman yang mencapai 96), pada mata kuliah Evaluasi Program memicu reaksi emosional yang intens. Situasi ini membuat saya benar-benar down, bahkan menyebabkan saya menangis dan merasa sangat tidak berharga di hadapan tantangan akademik tersebut.

Titik terendah ini dibumbui dengan perolehan nilai tugas yang konsisten mendekati nol pada mata kuliah filsafat, walaupun pada akhirnya bertransformasi menjadi epistemologi kegagalan. Saya menyadari bahwa nilai nol tersebut bukanlah refleksi dari keterbatasan intrinsik, melainkan sinyal tegas untuk mengadopsi mentalitas 'tidak tahu apa-apa' (tabula rasa) guna memicu kemauan belajar yang radikal.

a. Anecdote Spesifik

Saya ingat sebuah malam di mana komentar dari dosen menyebutkan bahwa, "Anda tidak memahami teorinya, artikel yang Anda review buruk.....". Selama dua hari, saya merasa putus asa, bahkan merenungkan apakah saya harus pindah konsentrasi. Momen pencerahan terjadi ketika saya menerapkan konsep growth mindset : Kegagalan ini bukan tentang "kecerdasan saya," tetapi tentang "strategi yang saya gunakan." Tekad untuk memperbaiki semua yang gagal

memicu usaha gigih yang akhirnya membuat nilai-nilai Evaluasi Program saya meroket di sesi berikutnya, meskipun skor kumulatif akhir mata kuliah masih berada di angka 80.

b. Aksi Nyata

Saya mengubah pendekatan, menerapkan mentalitas ‘eksplorasi lapangan’. Kegagalan dipandang sebagai ‘topografi data yang sulit’ yang harus dipetakan. Saya mencari tutorial spesifik di YouTube (belajar dari praktisi, bukan hanya dari buku teks), membandingkan sintaks yang gagal dengan yang berhasil, dan memecah model menjadi bagian-bagian kecil—seperti memetakan ulang wilayah yang rumit. Kegigihan (Grit) ini, yang didukung oleh Growth Mindset dan jiwa petualang, sangat krusial dalam karir dan studi (Andya, 2024).

2. Asesmen dan Teori Pengukuran: Mengembangkan Kemampuan yang Tidak Statis

Teori Pengukuran Modern, seperti IRT, mengubah cara pandang kita tentang validitas dan reliabilitas. Konsep ini menuntut pemahaman matematika yang abstrak. Saya menyadari bahwa kunci untuk menguasainya adalah melalui self-regulated learning (SRL).

a. Strategi Pemahaman Berorientasi Proses

Ketika bertemu konsep sulit, saya tidak melanjutkan membaca bab berikutnya. Sebaliknya, saya berhenti dan mencoba mengajarkan konsep tersebut kepada diri sendiri (metode Feynman) atau kepada boneka. Proses ini memaksa saya untuk mengidentifikasi gap pengetahuan saya sendiri.

b. Umpan Balik Berorientasi Proses Internal

Saya mengubah kritik internal saya. Gagal dalam kuis pengukuran tidak berarti "Saya tidak mampu," tetapi "Saya harus mengalokasikan dua jam lagi untuk mengulas konsep Parameter Model Logistik."

3. Analisis Data Kualitatif dan Kolaborasi Atlas.ti

Mata kuliah Teknik Analisis Data Kualitatif (TADK), meskipun berbeda jalur dari statistika, tetap menghadirkan tantangan teknologi yang signifikan, khususnya dalam penguasaan perangkat lunak Atlas.ti. Tugas-tugas yang melibatkan coding dokumen, pembuatan jaringan (network), dan penyusunan memo kualitatif tingkat lanjut membutuhkan navigasi antarmuka dan pemahaman logika perangkat lunak yang kompleks. Hal ini kembali memicu keraguan diri yang berakar pada Fixed Mindset tentang ketidakmampuan teknis (IT barrier), terutama setelah menghadapi rentetan kesulitan di mata kuliah kuantitatif.

a. Penerapan Growth Mindset Melalui Kolaborasi

Respons terhadap tantangan ini menjadi transisional yang penting, berfungsi sebagai jembatan yang kuat menuju praktik kolaborasi (KBC). Alih-alih menghabiskan waktu berjam-jam mencoba memecahkan masalah perangkat lunak sendirian, saya secara proaktif mencari teman sejawat yang memiliki skill Atlas.ti yang lebih maju. Kami membentuk kelompok kecil yang fokus mendalami fungsionalitas software tersebut. Kami berbagi tutorial, praktik coding bersama pada set data yang sama untuk menyamakan persepsi, dan saling debug ketika sintaks atau fitur perangkat lunak tidak berjalan sesuai harapan.

b. Pembelajaran Kolektif

Keberhasilan menyelesaikan tugas TADK dengan Atlas.ti ini membuktikan kembali premis growth mindset : keahlian teknis (IT) bukanlah bakat statis, melainkan keterampilan yang dapat dipelajari secara efektif melalui usaha gigih dan dukungan kolektif. Ini memperkuat keyakinan bahwa meminta bantuan dan berkolaborasi adalah strategi cerdas, bukan tanda kelemahan, yang kemudian menjadi inti dari strategi bertahan.

D. Kekuatan Kolegialitas: Kolaborasi Sebagai Strategi Bertahan

Aksi paling efektif dan paling sesuai dengan Best practices PJJ adalah menjalin komunikasi baik dengan teman-teman satu kelas, serta teman-teman di prodi tempat saya bekerja. Praktik ini merupakan perwujudan nyata dari Growth Mindset yang menolak anggapan bahwa meminta bantuan adalah tanda kelemahan; sebaliknya, itu adalah strategi cerdas untuk mengakselerasi penguasaan materi dan negosiasi waktu.

1. Kolaborasi dalam Lingkungan PJJ dan Profesional

Dalam konteks Pendidikan Jarak Jauh (PJJ), di mana interaksi tatap muka terbatas, kolaborasi menjadi vital. PJJ, yang bertujuan memperluas akses pendidikan, didukung oleh kolaborasi dengan teman sejawat, atau KBC (Kelompok Belajar Kecil), berfungsi sebagai scaffolding kolektif (Putri & Royanto, 2021). Kami saling berbagi beban, tidak hanya pengetahuan statistika tetapi juga kiat-kiat bertahan hidup dalam menghadapi beban tridarma dan keluarga. Academic Resilience ini juga sangat dipengaruhi oleh adanya dukungan sosial (Said, Rahmawati, & Supraba, 2021), yang diperkuat melalui KBC.

a. Dukungan Ganda dan Mitigasi Pelatihan Wajib

Komunikasi baik yang dijalin meluas ke lingkungan kerja. Dengan menjaga hubungan yang suportif dengan teman-teman di prodi tempat saya bekerja, saya mampu menegosiasikan beban kerja Tridarma secara lebih fleksibel, memastikan tugas-tugas inti terurus tanpa mengorbankan waktu studi yang krusial. Dukungan ini sangat penting ketika saya harus mengikuti pelatihan wajib yang bertabrakan dengan tenggat tugas; rekan kerja dapat membantu menutupi tugas operasional Lab, sementara teman KBC dapat membantu menyusun draf atau materi kuliah yang terlewat. Selain itu, keberadaan intervensi Growth Mindset secara daring, yang kian banyak dipublikasikan dalam literatur

(Lestari, 2025), turut memperkuat validitas upaya kolaborasi PJJ kami.

b. Praktik KBC yang Efektif

Kami menyusun KBC yang fokus (3-4 orang) dengan keahlian yang saling melengkapi. Misalnya, saya yang mungkin lebih kuat dalam sintesis dan penulisan teori, berkolaborasi dengan rekan yang sangat mahir dalam coding R untuk analisis multivariat. Ini adalah pertukaran sumber daya yang efisien. Kami menjadwalkan pertemuan daring singkat di hari kerja dan pertemuan lebih panjang di akhir pekan untuk memecah masalah yang sama-sama dihadapi, memastikan bahwa kami semua menerapkan self-regulated learning yang efektif (Andya, 2024).

E. Hasil, Implikasi, dan Penutup

1. Hasil Utama: Academic Resilience dan Beban Mental yang Terurai

Meskipun perjalanan ini masih menantang dan "terkadang terjadi keterlambatan" dalam penyerahan tugas (sebuah realitas yang harus diterima), hasil utama dari penerapan Growth Mindset ini adalah tugas menjadi terkelola dan beban mental terasa jauh lebih ringan. Keberhasilan diukur bukan lagi dari kesempurnaan atau ketepatan waktu absolut, tetapi dari Academic Resilience saya menghadapi kompleksitas tersebut.

Perubahan pola pikir ini menghasilkan Academic Resilience, suatu urgensi pola pikir yang terbukti dapat meningkatkan prestasi belajar (Srihastuti & Wulandari, 2021). Faktanya, penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara Self-Regulated Learning (SRL) dan Academic Resilience pada mahasiswa pascasarjana (Wulandari & Harahap, 2022). Saya telah beralih dari menyalahkan keterbatasan waktu dan kecerdasan ke fokus pada usaha yang gigih dan strategi yang adaptif. Setiap tenggat waktu yang berhasil dilewati, meskipun sedikit terlambat, adalah bukti bahwa kemampuan baik dalam

manajemen waktu tridarma, peran keluarga, perawatan orang tua, maupun penguasaan materi PEP adalah hal yang dapat dibentuk dan dikembangkan, bukan entitas yang statis.

2. Implikasi Praktis sebagai Dosen (Best practices untuk Mahasiswa Sendiri)

Pengalaman ini mengajarkan Best practices yang tidak hanya berlaku untuk diri sendiri tetapi juga untuk peran saya sebagai dosen. Best practices perkuliahan yang harus saya terapkan pada mahasiswa saya kelak adalah:

a. Normalisasi Kegagalan

Menciptakan lingkungan kelas yang menormalkan error dalam analisis data sebagai langkah pembelajaran, bukan hukuman. Penerapan pedagogi Growth Mindset di kelas, yang menekankan bahwa kecerdasan dapat dikembangkan (Sahagun, 2021), harus menjadi fondasi. Pesan-pesan dari instruktur yang berorientasi pada proses ("Anda bisa berkembang!") terbukti meningkatkan performa akademik mahasiswa secara signifikan (Canning et al., 2024).

b. Fokus Umpan Balik pada Proses

Mengubah umpan balik dari "Nilai Anda C" menjadi "Strategi Anda dalam uji asumsi perlu diperbaiki." Strategi ini sejalan dengan panduan Growth Mindset untuk pendidikan tinggi, di mana fokus pada upaya dan strategi yang dapat dimodifikasi sangat ditekankan (Ku & Stager, 2025).

c. Mendorong Kolaborasi

Secara aktif mewajibkan mahasiswa untuk membentuk KBC dan saling membantu, terutama dalam mata kuliah yang menuntut skill komputasi tinggi.

Dengan demikian, perjalanan S3 PJJ ini bukan sekadar mengejar gelar, melainkan sebuah laboratorium pribadi di mana Growth Mindset teruji secara empiris di tengah peran ganda yang kompleks. Ia adalah Best practices personal yang mengubah batasan

menjadi strategi, kegagalan menjadi data, dan tantangan menjadi bukti potensi diri yang tidak terbatas.

Referensi

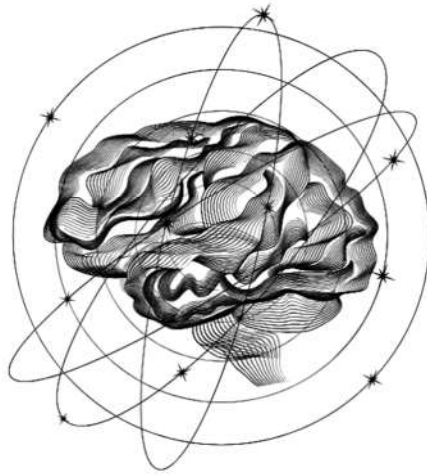
- Andya, W. R. (2024). Self-regulated learning among college students who work: Self-regulated learning, Growth Mindset and students' grit in career preparation. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 231–245. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v13i2>
- Canning, E. A., Muenks, K., Green, D. J., & Murphy, M. C. (2024). Growth Mindset Messages from Instructors Improve Academic Performance Among First-Generation College Students. *CBE-Life Sciences Education*, 23(4), Article 0131. <https://doi.org/10.1187/cbe.23-07-0131>
- Dweck, C. S. (2017). *Mindset: The New Psychology Of Success*. Robinson.
- Lestari, S. (2022). Eksplorasi Growth Mindset pada mahasiswa Indonesia. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1), 10–22. <https://doi.org/10.17509/insight.v8i1.68483>
- Lestari, S. (2025). The presence of Growth Mindset online intervention in education: A bibliometric analysis. *Journal of Integrated Education, Counseling and Research*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v6i1.2038>
- Mamahit, C. E. J. (2018). Analisis pengaruh manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja dosen. *Jurnal Manajerial*, 17(2), 140–152. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i1.11002>
- Putri, Y. B. A., & Royanto, L. R. M. (2021). Growth Mindset, instructors' scaffolding, dan self-regulated learning pada pembelajaran jarak jauh. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 8(2), 99–109.

<https://scholar.ui.ac.id/en/publications/growth-mindset-instructors-scaffolding-dan-self-regulated-learnin/>

- Sahagun, M. A. (2021). Developing a growth-mindset pedagogy for higher education. *International Journal of Educational Research* <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100168>
- Said, A. A., Rahmawati, A., & Supraba, D. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan resiliensi akademik pada mahasiswa rantau yang sedang mengerjakan skripsi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 16(1), 17–29. <https://doi.org/10.26905/jpt.v16i17710>
- Sousa, B. J. (2025). Growth Mindsets in academics and academia: A review of influence and modifiability. *Journal of Higher Education Policy and Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2024.2384003>
- Srihastuti, E., & Wulandari, F. (2021). Urgensi Growth Mindset untuk meningkatkan prestasi belajar siswa di masa pandemi Covid-19. *Widya Genitri: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Agama dan Kebudayaan Hindu*, 12(2), 157–165. <https://doi.org/10.36417/widyagenitri.v12i2.431>
- Symonds, J. E. (2025). Growth Mindset in adult learning: A systematic literature review. In *Proceedings of the Adult Education Research Conference*. New Prairie Press - Adult Education Research Conference: Growth Mindset in Adult Learning: Systematic Literature Review
- Wulandari, S., & Harahap, F. S. (2022). Resiliensi Akademik Ditinjau dari Strategi Self-Regulated Learning (SLR) pada Mahasiswa Pascasarjana Multidisiplin. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 1(2), 201–210. <https://doi.org/10.29103/jpt.v4i1.9368>
- Zega, Y. X. G. H. (2020). Pentingnya manajemen waktu bagi mahasiswa dalam meningkatkan prestasi belajar. *Metanoia: Jurnal*

Penelitian, 1(1),
<https://doi.org/10.55962/metanoia.v4i1.62>

50-60.



Pembinaan Guru Berbasis Data: Menggerakkan Perubahan dengan Growth Mindset

Dina Khairunisa

A. Pendahuluan

Dalam praktik saya sebagai pengawas SMA, pembinaan guru sering dipahami sebagai kegiatan administratif yang lebih menekankan penilaian daripada proses belajar. Banyak guru merasa cemas ketika berhadapan dengan data hasil belajar atau laporan supervisi karena menganggap data tersebut digunakan untuk mengukur kekurangan mereka. Namun, ketika sumber-sumber data seperti Rapor Pendidikan, hasil AN, dan temuan observasi kelas mulai tersedia lebih lengkap, saya melihat peluang baru untuk mengubah pendekatan pembinaan menjadi lebih reflektif dan memberdayakan.

Saya mulai mengajak guru membaca data secara bersama-sama, bukan sekadar menerima paparan. Langkah sederhana ini membuka ruang dialog yang lebih jujur. Ketika guru melihat sendiri fakta pembelajaran yang terjadi di kelas mereka, responsnya berubah. Rasa defensif perlahan digantikan oleh rasa ingin tahu, terutama ketika mereka menyadari bahwa data tersebut dapat membantu memperjelas kebutuhan siswa dan strategi pembelajaran yang perlu diperbaiki. Di sinilah konsep growth mindset menjadi relevan: guru diajak memandang data bukan sebagai ancaman, tetapi sebagai informasi yang mendorong pertumbuhan profesional.

Dalam suasana yang aman dan suportif, guru lebih berani mengakui tantangan yang mereka hadapi dan lebih terbuka untuk mencoba pendekatan baru. Proses pendampingan ini mengubah pembinaan guru dari kegiatan yang bersifat instruktif menjadi proses dialogis yang menghargai pengalaman guru. Dari pengalaman tersebut, saya menyadari bahwa ketika data digunakan secara humanis dan didukung oleh mindset bertumbuh, pembinaan dapat menjadi motor perubahan yang nyata bagi kualitas pembelajaran di sekolah.

B. Landasan Teoretis Growth Mindset dalam Dunia Pendidikan

Konsep growth mindset, sebagaimana diperkenalkan Carol S. Dweck, menekankan bahwa kemampuan dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan. Dalam pendidikan, konsep ini bukan hanya penting bagi siswa, tetapi juga bagi guru sebagai pembelajar dewasa. Guru dengan growth mindset lebih terbuka terhadap umpan balik, lebih berani mencoba strategi baru, dan memandang tantangan sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, fixed mindset membuat guru melihat kemampuan mengajar sebagai sesuatu yang statis sehingga perubahan sering menjadi hal yang ditolak atau dihindari.

Pemanfaatan data menjadi komponen penting dalam memperkuat growth mindset. Data memberikan gambaran objektif tentang proses dan hasil belajar, sehingga guru dapat menilai praktik

mereka secara lebih akurat. Ketika data digunakan sebagai alat refleksi, guru lebih mudah mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran siswa dan strategi yang perlu diperbaiki. Sebaliknya, jika data digunakan untuk menghakimi, guru cenderung bersikap defensif. Karena itu, posisi data dalam pembinaan harus bersifat mendukung, bukan menghukum.

Dalam konteks pendampingan, pendekatan feedforward selaras dengan prinsip growth mindset. Dibanding fokus pada kesalahan masa lalu, feedforward mengarahkan guru pada langkah konkret untuk perbaikan ke depan. Pendekatan ini menguatkan rasa percaya diri guru karena mereka melihat adanya harapan dan peluang untuk bertumbuh. Dengan demikian, landasan teoretis ini menegaskan bahwa perpaduan antara data dan mindset bertumbuh merupakan fondasi penting bagi pembinaan guru yang lebih efektif, humanis, dan berkelanjutan.

C. Pembinaan Guru Berbasis Data: Konsep dan Ruang Lingkup

Pembinaan guru berbasis data merupakan pendekatan pendampingan yang berfokus pada pemanfaatan berbagai informasi faktual untuk memahami kondisi pembelajaran dan menentukan langkah peningkatan yang tepat. Dalam praktik saya sebagai pengawas SMA, pendekatan ini terbukti membuat proses pembinaan lebih terarah karena guru tidak lagi mengandalkan asumsi, melainkan melihat kebutuhan secara langsung melalui bukti konkret.

Beragam sumber data digunakan, seperti Rapor Pendidikan, Asesmen Nasional, temuan supervisi akademik, hasil observasi kelas, dan refleksi guru. Selain itu, data penggunaan platform digital, kehadiran siswa, maupun hasil asesmen formatif membantu memberikan gambaran detail tentang dinamika pembelajaran. Keberagaman data ini memungkinkan pembinaan dilakukan dengan lebih menyeluruh dan kontekstual.

Namun, kekuatan utama pembinaan berbasis data bukan terletak pada angka, tetapi pada pemaknaan. Data menjadi bermanfaat ketika dijadikan bahan dialog, bukan alat kontrol. Oleh karena itu, prinsip data-informed decision making sangat penting:

keputusan diambil berdasarkan data, tetapi tetap mempertimbangkan konteks manusiawi guru dan kondisi sekolah. Dalam praktik terbaik saya, data digunakan untuk membuka percakapan reflektif sehingga guru merasa aman untuk mengevaluasi diri dan mencari strategi baru.

Kolaborasi juga merupakan bagian integral dari pendekatan ini. Diskusi tentang data melibatkan pengawas, kepala sekolah, dan guru secara bersama-sama, sehingga rencana tindak lanjut lahir dari proses yang partisipatif. Ketika guru merasa terlibat dan memiliki program perbaikan tersebut, komitmen mereka pun meningkat.

Dengan demikian, pembinaan berbasis data tidak hanya meningkatkan kualitas guru, tetapi juga memperkuat budaya sekolah sebagai organisasi pembelajar yang berorientasi pada peningkatan berkelanjutan.

D. Best Practices Saya sebagai Pengawas SMA

1. Membaca Data Bersama Guru: Dari Angka Menjadi Kesadaran

Salah satu praktik pembinaan yang paling berdampak dalam pengalaman saya sebagai pengawas SMA adalah kegiatan membaca data bersama guru. Pada awalnya, banyak guru merasa cemas ketika diminta melihat data hasil belajar atau Rapor Pendidikan karena menganggap data tersebut akan digunakan untuk menilai atau mengkritik kemampuan mereka. Situasi ini menunjukkan bahwa pendekatan penyampaian data selama ini belum sepenuhnya memberdayakan guru sebagai pembelajar profesional.

Untuk mengubah dinamika tersebut, saya memulai proses dengan memberi kesempatan kepada guru untuk membaca data secara mandiri. Mereka saya minta menandai hal-hal yang menarik perhatian, membingungkan, atau berbeda dari ekspektasi mereka. Langkah sederhana ini terbukti sangat efektif karena guru mulai berinteraksi langsung dengan data, bukan hanya menjadi penerima laporan.

Pada tahap diskusi, saya menghindari penjelasan panjang atau penilaian awal. Sebaliknya, saya mengajukan pertanyaan reflektif seperti “Apa yang Anda lihat dari data ini?” atau “Bagaimana temuan ini terkait dengan pengalaman Anda di kelas?” Pendekatan ini menciptakan psychological safety yang memungkinkan guru berbicara jujur tanpa rasa takut.

Ketika guru menjelaskan interpretasi mereka sendiri, data tidak lagi menjadi ancaman, melainkan cermin untuk memahami praktik pembelajaran.

Seiring waktu, terlihat jelas bahwa guru mulai menyadari area yang perlu ditingkatkan tanpa harus diberi tahu secara langsung. Mereka juga mulai mengaitkan data dengan strategi pembelajaran yang telah digunakan. Proses membaca data bersama ini tidak hanya menghasilkan pemahaman baru, tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan kesiapan untuk berubah. Di sinilah growth mindset mulai tumbuh secara nyata, guru merasa bahwa data membantu mereka belajar, bukan menghakimi mereka.

2. Membantu Guru Menemukan “Gap” dan Peluang Bertumbuh

Setelah guru mulai nyaman membaca data, langkah berikutnya adalah membantu mereka menemukan gap antara kondisi ideal dan kondisi nyata yang ditunjukkan oleh data. Pada tahap ini, peran saya bukan memberikan penilaian atau koreksi, tetapi memfasilitasi guru untuk menyadari sendiri area yang perlu ditingkatkan. Pengalaman saya menunjukkan bahwa ketika guru menemukan gap secara mandiri, komitmen mereka untuk berubah jauh lebih kuat.

Saya biasanya mengajak guru melakukan analisis sederhana menggunakan pertanyaan pemandu atau teknik seperti Data Walk. Guru membandingkan hasil belajar siswa dengan strategi pembelajaran yang selama ini digunakan. Proses ini sering menimbulkan kesadaran baru. Misalnya, ketika data menunjukkan kemampuan literasi siswa rendah, guru mulai

menyadari kurangnya kegiatan membaca mendalam atau diskusi berbasis teks dalam pembelajaran mereka. Di lain waktu, guru melihat variasi kemampuan siswa yang cukup lebar, tetapi pembelajaran yang diberikan masih seragam. Kesadaran inilah yang menjadi titik awal perubahan.

Selama proses refleksi, saya menghindari kalimat yang bersifat menilai. Sebaliknya, saya bertanya, “Apa yang menurut Anda menyebabkan hasil ini?” atau “Perubahan kecil apa yang bisa Anda coba?” Pertanyaan seperti ini membantu guru merasa dihargai dan berdaya dalam menemukan solusi.

Selain mengidentifikasi gap, saya juga mendorong guru melihat peluang bertumbuh. Jika guru memiliki kekuatan tertentu (misalnya kemampuan membangun hubungan positif dengan siswa) saya ajak mereka memanfaatkannya untuk mencoba strategi baru seperti pembelajaran kolaboratif.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa menemukan gap bukanlah proses menyalahkan, tetapi proses memberdayakan. Guru mulai melihat diri mereka sebagai agen perubahan yang mampu berkembang, dan dari sinilah growth mindset tumbuh secara lebih autentik.

3. Merancang Program Peningkatan Berbasis Temuan Data

Setelah guru memahami gap dan melihat peluang bertumbuh, tahap berikutnya adalah merancang program peningkatan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan mereka. Pada tahap ini, saya berperan sebagai fasilitator yang membantu guru menyusun langkah-langkah konkret berdasarkan data yang telah dianalisis. Pendekatan ini memastikan bahwa program peningkatan tidak bersifat generik, tetapi relevan dengan kondisi pembelajaran di masing-masing kelas.

Prosesnya saya mulai dengan meminta guru menentukan satu atau dua prioritas utama berdasarkan data, misalnya peningkatan literasi, penggunaan asesmen formatif, atau peningkatan partisipasi siswa. Fokus yang terbatas ini penting

agar guru tidak merasa terbebani. Saya kemudian membantu mereka merumuskan tujuan yang lebih spesifik dan terukur, seperti “meningkatkan kemampuan siswa memahami teks informasi melalui kegiatan membaca terpandu selama enam minggu.”

Beberapa program yang pernah dirancang bersama guru lahir dari proses ini, seperti Workshop Pembelajaran Literasi berbasis hasil AN atau perbaikan implementasi kokurikuler berdasarkan data kesiapan sekolah. Guru terlibat penuh dalam menyusun strategi yang akan dicoba, sehingga program tidak dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai proses belajar profesional.

Untuk memantau kemajuan, saya menggunakan pendekatan plan-do-check-adjust. Guru merencanakan intervensi, melaksanakannya, mengumpulkan bukti pembelajaran, lalu merefleksikan hasilnya. Siklus sederhana ini membantu guru melihat perubahan secara bertahap dan membuat penyesuaian yang diperlukan.

Ketika guru melihat hubungan antara tindakan mereka dan hasil pembelajaran yang lebih baik, motivasi mereka meningkat. Program peningkatan akhirnya menjadi perjalanan bertumbuh yang bermakna : lahir dari data, dijalankan dengan komitmen, dan diperkuat oleh mindset yang terus berkembang.

4. Mentoring dan Coaching Berbasis Growth Mindset

Setelah program peningkatan dirancang, peran saya sebagai pengawas beralih pada pendampingan yang lebih personal melalui mentoring dan coaching. Pada tahap inilah guru sering menghadapi tantangan nyata di kelas, strategi baru tidak selalu langsung berhasil, dan rasa ragu sering muncul. Pendekatan coaching berbasis growth mindset menjadi penting agar guru tetap percaya diri dan mau terus mencoba.

Dalam sesi coaching, saya memulai percakapan dengan pertanyaan terbuka seperti “Apa pengalaman Anda minggu ini?”

atau “Bagian mana dari strategi yang menurut Anda sudah mulai terlihat dampaknya?” Pertanyaan seperti ini membantu guru fokus pada proses, bukan hanya hasil. Ketika guru mengungkapkan kendala, saya tidak memberikan solusi langsung, tetapi mengarahkan dengan pertanyaan reflektif seperti “Pilihan apa yang bisa dicoba selanjutnya?” Pendekatan ini membuat guru merasa dihargai sebagai profesional yang mampu mengambil keputusan untuk kelasnya sendiri.

Model GROW (Goal, Reality, Options, Will) menjadi alat sederhana namun efektif untuk memandu dialog. Guru menetapkan tujuan, memahami kondisi nyata, mengeksplorasi pilihan strategi, dan berkomitmen mencoba langkah kecil berikutnya. Dengan cara ini, guru tidak merasa terbebani, tetapi didukung untuk bergerak maju.

Mentoring juga dilakukan ketika guru membutuhkan contoh konkret, seperti cara merancang asesmen formatif atau menerapkan pembelajaran aktif. Memberikan contoh praktik baik membantu memperluas wawasan guru tanpa menggantikan kreativitas mereka.

Pendekatan mentoring dan coaching berbasis growth mindset membentuk budaya baru: guru berani mengambil risiko dalam pembelajaran, tidak takut pada kegagalan, dan melihat setiap pengalaman sebagai kesempatan untuk bertumbuh. Inilah pondasi kuat bagi transformasi pembelajaran yang berkelanjutan.

5. Dampak Perubahan: Bukti Guru Bertumbuh

Transformasi yang terjadi melalui pembinaan guru berbasis data dan growth mindset tampak jelas dalam perubahan cara berpikir, sikap, dan praktik mengajar guru. Perubahan pertama yang paling menonjol adalah meningkatnya keterbukaan guru terhadap data. Jika sebelumnya data dianggap sebagai alat penilaian, kini guru melihatnya sebagai sarana refleksi. Mereka mulai bertanya, “Apa yang bisa saya pelajari dari data ini?” (sebuah tanda bahwa growth mindset mulai berkembang).

Perubahan berikutnya terlihat pada keberanian guru mencoba strategi pembelajaran baru. Guru mulai bereksperimen dengan diskusi berbasis teks, asesmen formatif, atau penggunaan teknologi sederhana untuk memantau pemahaman siswa. Pada observasi kelas, saya melihat suasana belajar yang lebih aktif, siswa lebih sering bertanya, dan guru lebih responsif menyesuaikan pendekatan mengajar.

Selain praktik pembelajaran, perangkat ajar guru pun mengalami peningkatan kualitas. RPP dan modul ajar lebih berorientasi pada kebutuhan siswa dan dirancang untuk mendukung tujuan pembelajaran yang spesifik. Guru mulai memilih metode secara lebih terencana, bukan sekadar kebiasaan.

Dampak lain yang sangat kuat adalah menguatnya kolaborasi antar guru. MGMP dan komunitas belajar menjadi ruang saling berbagi data, strategi, dan refleksi. Budaya ini membentuk sekolah sebagai organisasi pembelajar.

Perubahan yang terjadi pada akhirnya juga tampak pada sikap dan hasil belajar siswa. Mereka lebih aktif, lebih percaya diri, dan lebih terlibat dalam proses pembelajaran. Meskipun tidak semua peningkatan bersifat instan, tanda-tanda perkembangan yang konsisten menunjukkan bahwa ketika guru bertumbuh, siswa pun ikut tumbuh.

E. Diskusi dan Refleksi Kritis

Pengalaman pembinaan guru berbasis data menunjukkan bahwa perubahan tidak hanya bergantung pada ketersediaan data, tetapi pada cara data dipahami dan digunakan. Ketika data diposisikan sebagai alat refleksi, bukan penilaian, guru menjadi lebih terbuka dan berani mengevaluasi dirinya. Namun, tantangan tetap muncul, seperti rendahnya literasi data guru, keterbatasan waktu pendampingan, dan kecenderungan sebagian guru kembali pada pola lama ketika strategi baru belum menunjukkan hasil cepat. Situasi ini mengingatkan saya bahwa perubahan budaya membutuhkan kesabaran dan konsistensi.

Refleksi ini memperkuat pemahaman saya tentang pentingnya pendekatan humanis dalam supervisi. Berbagai teori dan konsep yang saya pelajari di PEP PJJ UNY menjadi relevan dalam praktik. Saya menyadari bahwa peran pengawas bukan hanya mengawasi, tetapi memfasilitasi tumbuhnya mindset bertumbuh. Ketika guru merasa didukung dan dihargai, proses transformasi berjalan lebih alami dan berkelanjutan.

F. Implikasi Praktis bagi Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru

Pembinaan guru berbasis data memberikan implikasi penting bagi seluruh pemangku kepentingan di sekolah. Bagi pengawas, pendekatan ini menegaskan perlunya pergeseran peran menjadi learning leader yang mendorong dialog reflektif dan menumbuhkan growth mindset, bukan sekadar melakukan penilaian. Bagi kepala sekolah, data perlu diintegrasikan dalam pengambilan keputusan, pertemuan guru, dan pengembangan komunitas belajar agar budaya refleksi menjadi bagian dari ekosistem sekolah. Sementara bagi guru, data menjadi sarana memahami kebutuhan siswa dan memperbaiki strategi mengajar secara mandiri.

Ketika seluruh pihak menggunakan data sebagai alat pemberdayaan, bukan kontrol, komitmen mereka terhadap perubahan meningkat. Hal ini memperkuat sekolah sebagai organisasi pembelajar yang adaptif dan kolaboratif. Dengan demikian, pembinaan berbasis data tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga mendorong perubahan pendidikan yang lebih sistematis dan berkelanjutan.

G. Penutup

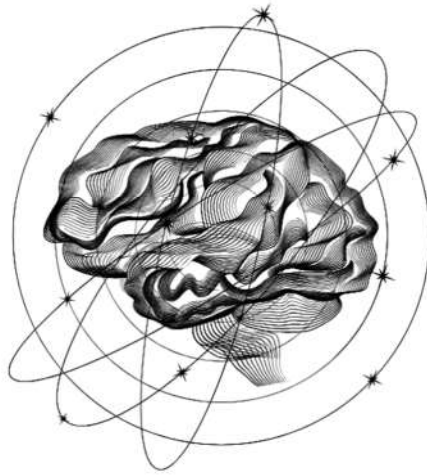
Perjalanan pembinaan guru berbasis data yang saya lakukan menunjukkan bahwa perubahan dalam pendidikan tidak harus dimulai dari langkah besar, tetapi dari keberanian untuk membaca realitas secara jujur dan menjadikannya dasar untuk bertumbuh. Data memberi arah, sementara growth mindset memberi tenaga bagi guru untuk bergerak melampaui kebiasaan lama. Ketika pengawas, kepala sekolah, dan guru mampu membangun dialog yang terbuka dan saling memberdayakan, proses pembinaan tidak lagi dirasakan sebagai

beban, melainkan sebagai kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri dan pembelajaran. Pendekatan ini bukan hanya memperkuat profesionalitas guru, tetapi juga menumbuhkan budaya sekolah yang lebih reflektif, kolaboratif, dan siap menghadapi tantangan pendidikan masa depan.

Referensi

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Brookhart, S. M. (2017). *How to Give Effective Feedback to Your Students* (2nd ed.). ASCD.
- Davies, B., & Ellison, L. (2003). *The New Strategic Direction and Development of the School: Key Frameworks for School Improvement*. RoutledgeFalmer.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *SuperVision and Instructional Leadership* (9th ed.). Pearson.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
- Hattie, J. (2012). *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*. Routledge.
- Kemendikbudristek. (2021). *Panduan Supervisi Akademik*. Direktorat Jenderal GTK.

- Kemendikbudristek. (2022). Panduan Pemanfaatan Rapor Pendidikan untuk Perencanaan Berbasis Data. Direktorat Jenderal PAUD, Dikdas, dan Dikmen.
- Knight, J. (2017). The Impact Cycle: What Instructional Coaches Should Do to Foster Powerful Improvements in Teaching. Corwin.
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). Effective Supervision: Supporting the Art and Science of Teaching. ASCD.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Sergiovanni, T. J. (2009). The Principalship: A Reflective Practice Perspective (6th ed.). Pearson.
- Stiggins, R. (2017). The Perfect Assessment System. ASCD.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tim Pusat Asesmen Pendidikan. (2021). Panduan Interpretasi Hasil Asesmen Nasional. Kemendikbudristek.
- Tim Ditjen GTK. (2022). Buku Kerja Pengawas Sekolah: Supervisi Pembelajaran Berbasis Data. Kemendikbudristek.



Dari Dosen Menjadi Mahasiswa: Praktik Growth Mindset dalam Membangun Ketangguhan dan Identitas Pembelajar Sepanjang Hayat

Ian Harum Prasasti

A. Pendahuluan

Menempuh kembali peran sebagai mahasiswa setelah bertahun-tahun menjadi dosen bukanlah hal yang sederhana. Ada perubahan posisi, pergulatan batin, dan tantangan emosional yang ikut hadir dalam proses ini. Seorang dosen terbiasa berada di depan kelas mengajar, membimbing, dan menjadi rujukan bagi mahasiswa. Namun ketika kembali duduk sebagai peserta belajar, situasinya berubah. Ia memasuki ruang yang menuntut kerendahan hati, kesiapan menerima masukan, serta kemauan untuk terus memperbaiki diri. Tidak jarang, muncul

perasaan campur aduk: semangat untuk belajar lagi, kecemasan apakah masih mampu mengikuti ritme studi, hingga keraguan apakah bisa memenuhi tuntutan akademik yang semakin kompleks.

Pada titik inilah growth mindset memegang peran penting. Growth mindset menegaskan bahwa kemampuan bukan sesuatu yang statis, melainkan dapat berkembang melalui usaha dan pengalaman. Harapan (2025) menekankan bahwa growth mindset bukan sekadar teori psikologis, tetapi juga pendekatan pendidikan yang bisa dibentuk secara sadar. Dengan pemikiran ini, dosen dapat melihat proses belajar bukan sebagai ancaman bagi reputasinya, melainkan sebagai bagian alami dari perjalanan panjang menjadi pembelajar sejati. Kesadaran bahwa belajar adalah proses tanpa akhir membantu dosen lebih terbuka, lentur, dan kuat dalam menghadapi perubahan peran tersebut.

Bab ini menguraikan bagaimana pengalaman kembali menjadi mahasiswa dapat menjadi jalan penting bagi dosen untuk membangun ketangguhan akademik sekaligus memperkuat identitas sebagai lifelong learner. Melalui sudut pandang growth mindset, perjalanan ini tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga memperkaya pemahaman tentang diri sendiri dan dinamika dunia akademik yang terus berkembang.

B. Transformasi Peran: Dari Pengajar menjadi Pembelajar

Keputusan seorang dosen untuk kembali duduk di bangku kuliah membawa ia pada sebuah perjalanan yang penuh perubahan peran dan dinamika emosional. Sosok yang biasanya memimpin kelas, mengarahkan mahasiswa, dan memegang otoritas akademik mendapati dirinya harus kembali menjadi pembelajar yang siap menerima materi baru. Pergeseran identitas ini tidak selalu mudah. Ada momen ketika ia merasa kembali menjadi orang yang baru mulai meraba dunia akademik, bahkan harus menerima kritik dari pengajar atau pembimbing yang mungkin lebih muda. Kondisi tersebut kerap memunculkan rasa tidak nyaman karena posisi profesional yang selama ini kokoh harus dilepas sementara agar proses belajar dapat berlangsung dengan jujur.

Pada titik inilah konsep growth mindset memberikan landasan penting. Koto dan rekan (2024) menjelaskan bahwa pola pikir berkembang dapat menciptakan pendekatan pendidikan yang lebih adaptif dan bermakna. Dengan meyakini bahwa kemampuan dapat diasah melalui latihan yang terus-menerus, seorang dosen dapat melihat proses kembali belajar bukan sebagai kemunduran, tetapi sebagai peluang untuk memperluas wawasan. Kritik yang diterima dapat dipahami sebagai kesempatan memperbaiki cara berpikir, bukan sebagai ancaman. Pemahaman ini mengingatkan bahwa ilmu selalu bergerak maju, sehingga dirinya pun perlu terus membuka ruang untuk tumbuh.

Dalam praktiknya, pengalaman menjadi mahasiswa kembali menghadirkan berbagai situasi yang menguji ketahanan diri. Ia kembali berhadapan dengan teori-teori yang menantang, persoalan manajemen waktu antara pekerjaan, keluarga, dan studi, hingga tekanan akademik ketika mengerjakan tugas atau menyiapkan proposal penelitian. Pengalaman ini mengajarkannya bahwa proses belajar tidak hanya berkaitan dengan kemampuan kognitif, tetapi juga menyangkut pengelolaan emosi dan penguatan karakter. Ia belajar berlapang dada ketika argumen harus diperbaiki, belajar sabar menghadapi hambatan penelitian, dan belajar konsisten saat harus menuntaskan bacaan yang menumpuk. Dari sinilah ia menyadari bahwa menjadi pembelajar sejati memerlukan ketangguhan, kerendahan hati, dan komitmen yang tidak pernah berhenti.

Pengalaman kembali duduk sebagai mahasiswa memberi ruang bagi seorang dosen untuk melihat ulang perannya sebagai pendidik. Ketika ia kembali merasakan kebingungan menghadapi materi yang rumit, ia menjadi lebih memahami kesulitan yang dialami mahasiswanya. Bukan lagi sekadar mengetahui dari teori, tetapi benar-benar mengalaminya secara langsung. Dari pengalaman inilah tumbuh empati baru yang membuatnya lebih sabar, lebih peka, dan lebih menghargai ritme belajar setiap individu. Ia mulai menyadari betapa tidak mudahnya menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan berbagai urusan kehidupan sehari-hari hal yang selama ini

mungkin luput dari perhatiannya ketika berada di posisi sebagai dosen.

Selain itu, kembali menjadi mahasiswa membuka peluang baginya untuk memperbarui cara mengajarnya. Ia melihat bahwa metode yang selama bertahun-tahun digunakan mungkin tidak lagi sepenuhnya sesuai dengan perkembangan zaman. Perkembangan teknologi, model pembelajaran yang semakin variatif, serta dinamika akademik yang bergerak cepat membuatnya memahami bahwa inovasi menjadi suatu kebutuhan. Dari perspektif barunya sebagai pembelajar, ia mendapatkan inspirasi untuk menciptakan suasana kelas yang lebih relevan dan adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa masa kini. Perjalanan akademik yang ia jalani kembali menjadi seperti sumber energi baru yang menyegarkan kreativitas serta cara pandanganya dalam mengajar.

Tentu, menjalankan dua peran sekaligus sebagai dosen dan mahasiswa tidak selalu berjalan mulus. Ada saat-saat ketika ia merasa kelelahan, kewalahan, atau bahkan meragukan kemampuan dirinya untuk bertahan. Namun, pola pikir berkembang membantu dirinya melihat tantangan sebagai bagian alami dari proses tumbuh. Ia mulai menerima bahwa perjalanan menuju kompetensi yang lebih tinggi sering kali hadir bersama ketidaknyamanan. Justru dari ketidaknyamanan itulah ia belajar lebih sabar, lebih kuat menerima kritik, dan lebih tekun memperbaiki kekurangan diri. Perspektif ini membuatnya semakin gigih untuk terus melangkah meski beban akademik terasa berat.

Pada akhirnya, keputusan seorang dosen untuk kembali belajar bukan sekadar demi memperoleh gelar tambahan atau memperluas portofolio profesional. Lebih dalam dari itu, perjalanan ini menjadi proses membentuk kembali identitasnya sebagai pendidik yang juga seorang pembelajar. Ia menyadari bahwa dunia pendidikan selalu bergerak dan tidak pernah mencapai titik selesai. Setiap tahap kehidupan membawa kesempatan untuk memperbaiki diri, memperkaya cara pandang, dan meningkatkan kedewasaan intelektual maupun emosional. Dengan mengadopsi growth mindset,

perjalanan ini berubah menjadi pengalaman yang sarat makna yang memperhalus empati, menguatkan karakter, dan menegaskan kembali tekadnya sebagai pendidik sepanjang hayat.

Perjalanan seorang dosen yang kembali menjadi mahasiswa sekaligus menunjukkan bahwa belajar tidak memiliki batas usia. Belajar adalah proses yang terbuka bagi siapa saja yang ingin bertumbuh dan meningkatkan kualitas diri. Melalui transformasi ini, ia menemukan kembali semangat belajar yang dulu pernah menuntunnya, kini hadir dalam bentuk yang lebih matang dan penuh kesadaran. Pada akhirnya, ia memahami bahwa menjadi pembelajar sepanjang hayat bukan hanya pilihan, tetapi pondasi penting bagi pendidik yang ingin terus relevan dan ikut membangun perubahan.

C. Menavigasi Tantangan Akademik dengan Ketangguhan Mental

Melanjutkan studi, terutama pada jenjang yang lebih tinggi seperti doktoral, adalah sebuah perjalanan panjang yang menuntut ketekunan, stabilitas emosi, dan kemampuan beradaptasi yang kuat. Banyak orang melihat pencapaiannya saja gelar baru, momen wisuda, atau publikasi ilmiah yang akhirnya terbit tanpa menyadari proses berat yang mengiringinya. Di balik pencapaian itu, seorang dosen yang kembali berstatus mahasiswa harus menghadapi tantangan yang tidak sedikit. Salah satu yang paling sulit adalah menjaga keseimbangan waktu. Ia harus membagi energi antara mengajar, menyelesaikan kewajiban kampus, memenuhi tuntutan penelitian, mengurus keluarga, dan tetap fokus pada penulisan disertasi. Tekanan publikasi juga menjadi sumber beban tersendiri, terutama karena standar jurnal bereputasi sangat tinggi dan proses penulisan tidak bisa diselesaikan dengan cepat. Bagi mereka yang belum terbiasa menulis artikel panjang dan analitis, tuntutan ini bisa menjadi sumber kelelahan mental.

Tantangan akademik ini sering kali menimbulkan stres, terutama ketika harus berhadapan dengan revisi yang berkali-kali, seminar proposal yang melelahkan, ujian komprehensif, dan pertemuan intens dengan promotor. Ada masa-masa ketika

kepercayaan diri menurun, terutama saat tulisan atau hasil penelitian belum memenuhi ekspektasi. Bahkan, tidak jarang muncul konflik batin terkait identitas profesional. Seorang dosen yang terbiasa menjadi rujukan dan pemberi arahan kini harus kembali menjadi mahasiswa yang siap dikritik, siap diarahkan, dan harus menyesuaikan diri dengan ritme lingkungan akademik yang baru. Semua dinamika ini menuntut ketangguhan, fleksibilitas, dan strategi pengelolaan stres yang efektif agar proses studi tetap berjalan.

Jika tekanan tersebut terus menumpuk tanpa dikelola, dampaknya dapat berubah menjadi beban psikologis yang cukup berat. Banyak mahasiswa pascasarjana termasuk yang sebelumnya seorang dosen mengalami perasaan tidak cukup mampu, takut membuat kesalahan, dan cemas ketika harus menunjukkan pekerjaan kepada pembimbing. Muncul pertanyaan dalam hati seperti, “Bisakah saya menyelesaikan studi ini?” atau bahkan, “Apa saya memang pantas ada di sini?” Pemikiran seperti ini sangat wajar, terutama ketika tuntutan akademik semakin tinggi dan irama belajar terasa jauh lebih intens dibandingkan jenjang pendidikan sebelumnya.

Namun, ketika seorang dosen-mahasiswa mencoba melihat perjalanan ini melalui lensa growth mindset, cara pandangya terhadap kesulitan mulai berubah. Ia menyadari bahwa tugas yang tampak sulit bukan menggambarkan ketidakmampuan, melainkan tanda bahwa ia sedang berproses menuju pemahaman yang lebih dalam. Revisi pun tidak lagi dipandang sebagai bentuk penolakan, tetapi sebagai proses penyempurnaan yang membantu memperkuat argumen dan memperbaiki kualitas tulisan. Setiap catatan pembimbing ia terima sebagai panduan, bukan ancaman. Faktor-faktor personal juga memengaruhi bagaimana individu beradaptasi dengan peran baru tersebut (Puspitasari dkk., 2024).

Dengan menghidupkan pola pikir berkembang, hambatan akademik berubah menjadi bagian penting dalam proses pembentukan diri. Kebingungan menghadapi teori yang kompleks menjadi isyarat bahwa otaknya sedang belajar memperluas kapasitas. Ketidaktahuan mengenai suatu konsep bukan akhir perjalanan,

melainkan undangan untuk terus menggali, membaca ulang, atau berdiskusi dengan rekan-rekan sejawat. Seiring waktu, ia mulai menerima bahwa pertumbuhan kerap hadir dari ketidaknyamanan. Penerapan growth mindset menegaskan pentingnya menekankan proses dan usaha dalam pembelajaran, bukan hanya sekadar mengejar hasil akhir (Suniah & Mulyanti, 2025).

Ketika seorang dosen kembali menempuh studi dan berada lagi pada posisi sebagai mahasiswa, ia menemukan bahwa tekanan akademik yang muncul bukan semata-mata hambatan, melainkan bagian dari proses membangun ketangguhan diri. Ia perlahan belajar menata waktu secara lebih bijaksana, menyeimbangkan tenaga untuk pekerjaan, keluarga, dan kewajiban akademik. Ada kalanya ia tetap melangkah meski merasa lelah atau ragu, namun setiap kemajuan kecil selesai mengerjakan satu subbab, memahami teori yang semula membingungkan, atau menerima persetujuan revisi menjadi dorongan yang memperkuat motivasinya untuk terus maju.

Perjalanan ini juga membentuk kualitas personal yang berpengaruh langsung pada perannya di dunia pendidikan. Pengalaman menghadapi kesulitan memahami materi membuatnya lebih empatik terhadap mahasiswa yang mengalami hal serupa. Ia mulai menghargai proses panjang yang ditempuh mahasiswa ketika menyusun penelitian, karena ia sendiri baru saja menjalaninya kembali. Sensitivitas terhadap tekanan akademik pun meningkat, sebab ia merasakan sendiri betapa beratnya beban itu dalam studi pascasarjana.

Ketangguhan internal yang terbentuk selama menjalani studi lanjutan akhirnya tidak hanya berguna untuk menyelesaikan tugas-tugas akademik, tetapi juga menjadi bekal penting dalam kehidupan profesional. Ia belajar berpikir jernih meskipun berada dalam tekanan, tetap teguh ketika menghadapi perubahan, dan terus berupaya memperbaiki diri. Saat kembali mengajar, ia membawa bukan hanya pengetahuan baru dari kampus, melainkan juga pemahaman yang lebih mendalam tentang perjalanan menjadi pembelajar sejati.

Dalam menghadapi kerasnya studi doktoral, growth mindset menjadi fondasi penting yang membantu mengatasi beragam tantangan. Langkah awal adalah menempatkan diri sebagai pembelajar yang setara dengan mahasiswa lain menyadari bahwa status sebagai dosen tidak otomatis membuatnya lebih unggul. Pemahaman ini membantu membuka diri terhadap bimbingan dan proses yang menuntut kerendahan hati.

Selanjutnya, dibutuhkan sistem belajar yang konsisten dan terukur. Membuat jadwal deep work dua jam per hari, menetapkan target mingguan yang realistis, serta menerapkan teknik manajemen waktu seperti time-blocking, Pomodoro, atau bullet journaling dapat membantu menjaga ritme belajar yang stabil, sambil tetap memenuhi tanggung jawab mengajar dan bekerja.

Membiasakan membaca intensif juga menjadi bagian penting dari penerapan growth mindset. Menyempatkan diri menelaah satu hingga dua artikel jurnal setiap hari dan mencatat poin utama dalam bibliografi memungkinkan proses penulisan maupun publikasi berjalan lebih mudah dan sistematis.

Sikap terhadap revisi pun perlu diubah. Kritik dari pembimbing atau penguji sebaiknya dilihat sebagai peluang untuk memperbaiki karya, bukan sebagai penilaian negatif terhadap kemampuan diri. Fokus pada peningkatan kualitas tulisan membuat setiap masukan berubah menjadi pijakan untuk bertumbuh.

Tidak kalah penting, keterlibatan dalam komunitas akademik seperti forum diskusi doktoral, kelompok riset, atau webinar metodologi dapat memperluas jejaring serta membuka peluang kolaborasi dan publikasi bersama. Hal ini membuat perjalanan studi lebih berwarna dan terarah.

Untuk menjaga keseimbangan mental, dosen yang kembali menjadi mahasiswa juga perlu merawat kondisi emosionalnya dengan teknik relaksasi, olahraga ringan, menulis jurnal, atau berbagi pengalaman dengan rekan satu angkatan. Memahami bahwa rasa cemas, lelah, dan ragu adalah bagian wajar dari proses akademik membantu membangun ketahanan mental yang lebih kuat.

Pada akhirnya, mengintegrasikan pengalaman sebagai mahasiswa dan dosen memberi keuntungan besar. Pengetahuan baru dari studi doktoral dapat memperkaya praktik mengajar di kelas, sementara pengalaman menghadapi tantangan akademik dapat menjadi inspirasi bagi mahasiswa. Dengan demikian, proses belajar tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di lingkungan kampus.

Keseluruhan perjalanan studi doktoral bukan semata-mata upaya mengejar gelar, melainkan sebuah proses pendewasaan diri. Ia menjadi kesempatan untuk memahami kapasitas diri, memperluas wawasan, dan memperkuat cara pandang terhadap tantangan hidup. Dengan memegang *growth mindset*, seorang dosen yang kembali menjadi mahasiswa tidak hanya mampu bertahan dalam tekanan akademik, tetapi juga berkembang menjadi individu yang lebih tangguh, rendah hati, dan meyakini bahwa kemampuan seseorang dapat terus tumbuh selama ia bersedia belajar dan berusaha.

D. Menjalani Peran Ganda: Antara Pengajar, Studi, dan Tanggungjawab Pribadi

Banyak dosen yang kembali menjalani peran sebagai mahasiswa harus menerima bahwa beban pekerjaan mereka tidak berkurang. Kewajiban mengajar, menilai tugas, membimbing mahasiswa, hingga menangani berbagai urusan administratif tetap berjalan seperti biasa. Pada saat yang sama, kehidupan keluarga dan tuntutan pribadi juga memerlukan perhatian, sementara kesehatan fisik maupun mental tidak boleh diabaikan. Perpaduan tuntutan tersebut sering menimbulkan rasa jenuh, kelelahan, bahkan perasaan kewalahan.

Dalam situasi seperti ini, *growth mindset* menjadi landasan penting. Dengan memahami bahwa kemampuan dalam mengelola waktu, fokus, serta ketekunan dapat terus dilatih, para dosen mulai melihat peran ganda mereka bukan hanya sebagai sumber tekanan, tetapi juga sebagai kesempatan untuk menguatkan karakter dan kapasitas diri. Tantangan yang muncul dari berbagai arah berubah menjadi sarana latihan ketahanan, bukan hambatan semata. Mereka

belajar menyusun prioritas, membagi energi, serta menemukan strategi agar seluruh tanggung jawab dapat dijalankan tanpa kehilangan keseimbangan hidup.

Proses ini menghasilkan pemahaman bahwa ketangguhan bukan berarti tidak pernah merasa lelah atau frustrasi. Ketangguhan justru tampak ketika seseorang tetap mampu bergerak maju meski menghadapi tekanan, menjaga motivasi, dan tidak menyerah pada situasi yang sulit. Dengan pola pikir berkembang, dosen dapat melihat bahwa rasa letih dan hambatan merupakan bagian natural dari proses menjadi pribadi yang lebih matang proses yang melatih kemampuan berpikir kritis, kesabaran, dan fleksibilitas dalam menghadapi dinamika kehidupan akademik.

Ketika peran sebagai pengajar dan pembelajar dapat dipadukan dengan growth mindset, kualitas profesional dosen pun meningkat. Mereka menjadi lebih efisien, lebih reflektif terhadap proses belajar-mengajar, serta lebih empatik dalam memahami pengalaman mahasiswa. Situasi ini membuktikan bahwa kemampuan seseorang untuk tumbuh tidak berhenti ketika tanggung jawab bertambah, dan bahwa proses belajar sejati justru berlangsung dalam keseharian yang penuh tuntutan, kesabaran, dan usaha untuk terus berkembang.

Penerapan growth mindset selama menjalani pendidikan doktoral juga memberikan dampak nyata. Salah satunya ialah meningkatnya kemampuan penelitian baik dalam penguasaan metodologi, analisis data, maupun penulisan ilmiah. Konsistensi membaca jurnal, melakukan penelitian, dan merevisi tulisan secara berulang memperkuat mutu karya akademik. Selain itu, para dosen menjadi lebih tangguh secara akademik: mereka lebih siap menerima revisi, menghadapi kritik promotor, dan menjalani proses bimbingan yang menantang dengan sikap terbuka dan tenang.

Manfaat lainnya ialah meningkatnya keterampilan manajemen waktu. Melalui jadwal belajar terencana, penerapan time-blocking, dan kemampuan memprioritaskan tugas, produktivitas dapat dijaga tanpa mengabaikan kualitas kerja atau kesehatan mental. Pengalaman

ini juga membentuk identitas sebagai pembelajar sepanjang hayat dosen tidak hanya mengajar, tetapi terus mengeksplorasi ilmu, mempelajari keterampilan baru, dan mengembangkan kompetensi diri secara berkelanjutan.

Dampak yang tidak kalah penting adalah meningkatnya kualitas pengajaran. Tantangan yang ditemui selama studi doktoral membuat dosen lebih memahami perjalanan belajar mahasiswa dan lebih mampu menunjukkan contoh ketekunan, ketangguhan, serta semangat belajar yang terus-menerus. Dengan demikian, growth mindset tidak hanya memperkuat diri dosen secara pribadi, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar mahasiswa dan mendukung terciptanya budaya akademik yang lebih positif di perguruan tinggi.

E. Memperkuat Identitas sebagai Pembelajar Sepanjang Hayat

Pada akhirnya, pengalaman seorang dosen yang kembali duduk di bangku kuliah menunjukkan satu pelajaran mendasar: proses belajar tidak memiliki garis akhir. Gelar akademik, jabatan struktural, maupun pengalaman panjang tidak membuat seseorang otomatis berhenti berkembang. Justru, semakin besar tanggung jawab yang diemban, semakin kuat pula dorongan untuk terus memperbarui kemampuan, memperkaya wawasan, dan memperluas cara pandang terhadap praktik pendidikan.

Dengan menanamkan growth mindset, dosen menyadari bahwa menjadi pembelajar bukan sekadar peran sementara, tetapi identitas yang melekat sepanjang kehidupan profesionalnya. Ia membiasakan diri untuk tetap penasaran, berani meninjau ulang asumsi yang selama ini dianggap benar, dan bersedia menerima gagasan baru baik dalam riset maupun pengajaran. Transformasi ini tidak hanya memperkuat kemampuan intelektualnya, tetapi juga membentuk karakter yang lebih adaptif, tangguh, dan reflektif. Ia tumbuh menjadi sosok yang lebih siap menghadapi perubahan, lebih kreatif dalam memecahkan masalah, serta lebih bijak dalam menjalankan peran di tengah dunia pendidikan yang terus berubah.

Pengalaman ini juga menegaskan bahwa menjadi pembelajar sejati berarti siap menyambut tantangan, menikmati proses belajar,

dan melihat setiap pengalaman sebagai bagian dari perkembangan diri yang berkelanjutan. Dengan pola pikir tersebut, langkah kecil sekalipun menjadi peluang untuk tumbuh, dan setiap hambatan berubah menjadi pijakan untuk melangkah lebih jauh. Individu dengan growth mindset memandang kesalahan dan kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan memperbaiki diri, bukan sebagai sesuatu yang negatif (Afandi, 2022).

F. Penutup

Perjalanan seorang dosen yang kembali menjadi mahasiswa merupakan proses yang kaya dinamika penuh tantangan, tetapi juga sangat membangun. Dalam proses ini, growth mindset menjadi landasan yang menguatkan individu untuk bertahan menghadapi tekanan, menjadikan kritik sebagai energi untuk berkembang, serta membantu membangun kembali identitas diri sebagai pembelajar sepanjang hayat.

Melalui praktik growth mindset, dosen tidak hanya menjalani studi dengan lebih stabil, fokus, dan produktif, tetapi juga membawa perubahan positif ke ruang kelas. Ia kembali mengajar dengan sensitivitas yang lebih tinggi, empati yang lebih dalam, dan strategi pembelajaran yang lebih inovatif. Dengan demikian, bab ini menegaskan bahwa menjadi dosen bukan berarti berhenti belajar. Justru, keberanian untuk kembali menjadi mahasiswa memperkaya kualitas diri seorang pendidik dan memperkuat komitmennya dalam perjalanan panjang mengembangkan ilmu pengetahuan.

Referensi

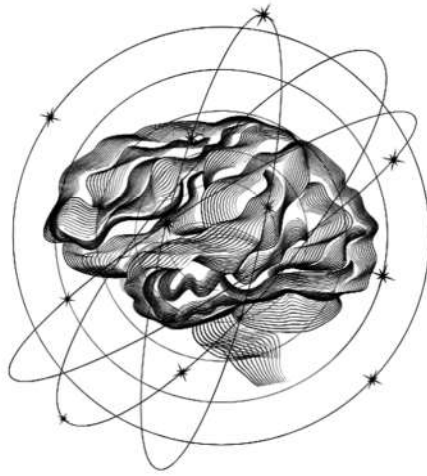
- Afandi, Y. (2022). Mindset Health: Embracing Failure as a Paradox of Learning Pedagogy in Higher Education. *Jurnal Teologi Amreta* (ISSN: 2599-3100), 5(2), 35-53.
- Harapan, A. (2025). Strategi dan Dampak Implementasi Growth Mindset dalam Pembelajaran: Sebuah Systematic Literature

Review. Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan, 10(2), 193–199.

Koto, R. D., Giatman, M., Ernawati, E., Wagino, W., & Sulastrri, A. (2024). PERAN GROWTH MINDSET DALAM PENDIDIKAN ABAD 21: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR. *Ensiklopedia of Journal*, 7(1), 87-95.

Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). Peran Growth Mindset terhadap Career Adaptability Mahasiswa di Jawa Barat. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 29-46.

Suniah & Mulyanti, D. (2025). Peran Guru dalam Menanamkan Growth Mindset untuk Meningkatkan Motivasi Belajar. *Jurnal Global Futuristik*, 3(1), 16-24.



Penguatan Literasi Digital Mahasiswa Melalui Media Jurnalistik Kreatif: Sebuah Best Practice Pembelajaran

Yuliati

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara fundamental cara manusia mengakses, mengolah, dan memproduksi informasi. Mahasiswa generasi saat ini tumbuh dalam lingkungan digital yang kaya data, cepat berubah, dan sarat tantangan. Namun, berbagai riset menunjukkan bahwa keterpaparan terhadap teknologi tidak selalu berbanding lurus dengan kemampuan literasi digital kritis. Banyak mahasiswa mampu menggunakan perangkat digital secara teknis, tetapi belum mampu mengevaluasi kredibilitas informasi, membedakan fakta dari opini, atau menghasilkan konten kreatif yang akurat dan bertanggung jawab (Hobbs, 2017; UNESCO, 2020). Kondisi ini mengindikasikan bahwa

literasi digital bukan sekadar keterampilan teknologi, melainkan kompetensi berpikir tingkat tinggi.

Persoalan semakin kompleks karena mahasiswa sering kali menghadapi tantangan psikologis dalam proses belajar digital, seperti rasa takut salah, kurang percaya diri saat menghadapi teknologi baru, atau kecenderungan menghindari tugas yang dirasa sulit. Fenomena ini sejalan dengan konsep *fixed mindset*, yaitu pola pikir bahwa kemampuan seseorang bersifat tetap dan tidak dapat berkembang secara signifikan (Dweck, 2006). Ketika mahasiswa meyakini bahwa kemampuan editing, menulis berita, atau melakukan verifikasi data adalah bakat bawaan, mereka cenderung takut mencoba, mudah menyerah, dan sulit menerima umpan balik.

Padahal, tantangan utama literasi digital justru membutuhkan kemampuan untuk mencoba hal baru, belajar dari kesalahan, merevisi karya, dan mempraktikkan strategi yang lebih baik setiap kali menghadapi kegagalan. Inilah inti dari *growth mindset* adalah pola pikir berkembang, yang meyakini bahwa kemampuan dapat ditingkatkan melalui usaha konsisten, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan belajar (Yeager et al., 2019). Dengan kata lain, penguatan literasi digital mahasiswa sangat terkait dengan kemampuan mereka membangun *growth mindset* dalam menghadapi proses pembelajaran yang kompleks dan dinamis.

Pendekatan pembelajaran berbasis media jurnalistik kreatif dipilih sebagai *best practice* karena proses produksi konten, baik berupa video berita, podcast, infografik, maupun *micro-documentary*, secara alami menuntut mahasiswa mengembangkan pola pikir berkembang. Mereka harus menghadapi tantangan teknis, menerima kritik, memperbaiki kesalahan, dan menunjukkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Proses inilah yang membuat pembelajaran jurnalistik kreatif menjadi medium yang efektif untuk mengintegrasikan literasi digital dan *growth mindset*.

Bab ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana media jurnalistik kreatif digunakan sebagai wahana untuk memperkuat literasi digital mahasiswa melalui internalisasi *growth mindset*.

Analisis disajikan melalui tiga argumen utama: (1) growth mindset merupakan fondasi penting bagi penguatan literasi digital; (2) produksi konten jurnalistik kreatif memfasilitasi perkembangan growth mindset secara alami; dan (3) best practice ini menunjukkan transformasi nyata mahasiswa dari fixed mindset menuju growth mindset selama proses pembelajaran berlangsung.

B. Growth Mindset sebagai Fondasi Penguatan Literasi Digital

Upaya meningkatkan literasi digital mahasiswa tidak akan optimal tanpa membangun fondasi psikologis berupa growth mindset. Growth mindset adalah keyakinan bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan kegigihan dalam menghadapi tantangan (Dweck, 2006). Dalam konteks belajar digital, mahasiswa yang memiliki growth mindset percaya bahwa mereka mampu mempelajari teknologi baru, memperbaiki hasil editing, atau meningkatkan kemampuan menulis naskah berita, meskipun sebelumnya belum pernah melakukannya.

Sebaliknya, fixed mindset membuat mahasiswa meyakini bahwa kemampuan digital mereka terbatas. Pernyataan seperti “Saya tidak berbakat editing,” atau “Saya tidak bisa membuat video yang bagus,” menunjukkan proses kognitif fixed mindset yang dapat menghambat kemajuan. Mahasiswa dengan fixed mindset cenderung menghindari tugas yang menantang karena takut terlihat tidak kompeten. Mereka mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan teknis atau kritik, dan kurang menyadari bahwa kesalahan adalah bagian penting dari proses belajar.

Dalam literasi digital, tantangan seperti menilai kredibilitas sumber, memverifikasi informasi, menginterpretasi data, dan menciptakan konten orisinal yang bertanggung jawab memerlukan pola pikir berkembang. Mahasiswa harus berani bereksperimen dengan teknologi, mempelajari aplikasi baru, mencoba berbagai strategi visualisasi data, dan menerima umpan balik publik. Kegiatan ini menuntut kemampuan reflektif yang kuat dan respons positif terhadap kesalahan, yang merupakan ciri khas growth mindset.

UNESCO (2020) mengidentifikasi lima ranah literasi digital: akses, analisis, evaluasi, kreasi, dan partisipasi. Dari perspektif growth mindset, kelima ranah ini membutuhkan keyakinan bahwa kemampuan digital dapat dikembangkan. Misalnya:

1. Akses informasi menuntut keyakinan bahwa mahasiswa dapat belajar mencari sumber kredibel secara mandiri.
2. Analisis dan evaluasi informasi menuntut keberanian untuk menguji asumsi awal dan mempertanyakan kualitas sumber.
3. Kreasi konten digital membutuhkan motivasi untuk mencoba dan memperbaiki hasil karya secara iteratif.
4. Partisipasi digital menuntut rasa percaya diri untuk tampil di ruang publik tanpa takut salah.

Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa dengan growth mindset memiliki ketahanan yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan belajar digital. Mereka lebih berani mencoba aplikasi baru, lebih tekun memperbaiki kesalahan editing, dan lebih reflektif dalam mengevaluasi hasil kerja mereka (Yeager et al., 2019). Dengan demikian, growth mindset menjadi elemen penting dalam membangun literasi digital yang berkelanjutan.

C. Media Jurnalistik sebagai Wahana Internalisasi Growth Mindset

Produksi konten jurnalistik kreatif merupakan bentuk pembelajaran aktif yang menantang mahasiswa untuk terlibat dalam proses yang kompleks, iteratif, dan penuh dinamika. Proses ini secara alami menumbuhkan growth mindset, karena mahasiswa dihadapkan pada situasi yang menuntut ketekunan, fleksibilitas berpikir, dan kemampuan menerima umpan balik.

1. Tahap Pra-Produksi: Mengasah Growth Mindset Melalui Riset dan Verifikasi

Pada tahap pra-produksi, mahasiswa belajar mengidentifikasi isu, melakukan riset pendahuluan, memverifikasi sumber informasi, dan menyusun news angle.

Proses ini menuntut kemampuan berpikir kritis dan keyakinan bahwa mereka mampu memahami konteks sosial yang rumit. Mahasiswa yang awalnya merasa tidak percaya diri melakukan riset mendalam mulai menunjukkan peningkatan kemampuan setelah menyadari bahwa riset adalah keterampilan yang dapat dilatih.

2. Tahap Produksi: Menghadapi Tantangan dan Keluar dari Zona Nyaman

Tahap produksi melibatkan pengambilan gambar, wawancara narasumber, perekaman audio, dan dokumentasi lapangan. Banyak mahasiswa mengalami kecemasan saat harus tampil di depan kamera atau mewawancarai narasumber. Namun, melalui latihan berulang dan dukungan teman kelompok, mahasiswa mulai menunjukkan keberanian untuk mencoba, memperbaiki kesalahan teknis, dan mengelola kegagalan dengan lebih positif. Di sinilah *growth mindset* menjadi nyata: mahasiswa belajar bahwa kegagalan bukan akhir, melainkan bagian dari proses kreatif.

3. Tahap Pasca-Produksi: Belajar dari Kesalahan dan Melakukan Revisi

Tahap editing merupakan bagian yang paling kuat dalam menumbuhkan *growth mindset*. Mahasiswa harus mengolah raw footage menjadi konten yang utuh dan menarik. Mereka sering menghadapi kesalahan teknis, seperti audio kurang jelas, gambar goyang, atau naskah yang tidak sinkron. Namun, melalui revisi berulang, mahasiswa menjadi lebih terampil dan percaya diri. Revisi bukan lagi dianggap sebagai hukuman, tetapi sebagai kesempatan memperbaiki kualitas karya.

4. Tahap Publikasi dan Peer Review: Menerima Kritik sebagai Bahan Pertumbuhan

Saat konten dipublikasikan di platform kelas, mahasiswa menerima tanggapan dari dosen dan rekan sejawat. Proses peer review ini membantu mahasiswa belajar menerima kritik

konstruktif, memperbaiki strategi, dan meningkatkan kualitas konten pada proyek berikutnya. Penerimaan terhadap kritik menunjukkan bahwa growth mindset telah tumbuh. Mahasiswa memahami bahwa evaluasi adalah bagian penting dari perjalanan belajar.

Tabel 1. Keterkaitan Aktivitas Jurnalistik dan Indikator Growth Mindset

Aktivitas Jurnalistik	Indikator Growth Mindset yang Berkembang
Riset & fact-checking	Kesediaan untuk belajar teknik analisis baru
Wawancara narasumber	Mengatasi rasa takut & keluar dari zona nyaman
Pengambilan gambar	Melatih ketekunan saat terjadi kesalahan teknis
Editing video/podcast	Kemampuan revisi & belajar dari kesalahan
Peer review	Keterbukaan terhadap kritik dan peningkatan berkelanjutan
Publikasi	Keberanian mengambil risiko tampil di ruang publik

Sumber: olahan penulis berdasarkan Dweck (2006); UNESCO (2020)

D. Transformasi Mahasiswa: Dari fixed Mindset ke Growth Mindset dalam Pembelajaran Digital

Best practice pembelajaran berbasis media jurnalistik kreatif tidak hanya menghasilkan peningkatan keterampilan teknis mahasiswa, tetapi juga menunjukkan perubahan mendasar dalam cara mereka memandang kemampuan diri. Proses produksi konten jurnalistik, yang melibatkan riset, verifikasi informasi, pengambilan gambar, wawancara, editing, hingga publikasi, secara tidak langsung menciptakan ruang belajar yang menantang. Tantangan ini memunculkan dinamika psikologis yang memperlihatkan pergeseran pola pikir mahasiswa dari fixed mindset menuju growth mindset.

Pada awal perkuliahan, sebagian besar mahasiswa memperlihatkan tanda-tanda fixed mindset. Mereka memandang kemampuan digital sebagai sesuatu yang bersifat bakat atau innate talent. Pernyataan seperti “saya memang tidak berbakat dalam editing” atau “saya orangnya tidak percaya diri untuk tampil di kamera” menggambarkan keyakinan bahwa kemampuan tidak bisa berubah secara signifikan. Namun setelah melalui rangkaian kegiatan pembelajaran berbasis proyek jurnalistik, pola pikir tersebut perlahan bergeser. Mahasiswa mulai memahami bahwa kemampuan dapat dilatih, dan kesalahan merupakan bagian normal dari proses belajar. Transformasi mindset inilah yang menjadi inti keberhasilan best practice ini.

1. Fixed Mindset yang Muncul pada Tahap Awal

Pada tahap awal pembelajaran, mahasiswa cenderung menunjukkan berbagai bentuk keraguan diri yang identik dengan fixed mindset. Bentuk fixed mindset ini tidak hanya terlihat dalam ungkapan verbal, tetapi juga dalam perilaku dan reaksi emosional mereka terhadap tugas yang menantang.

a. Ungkapan verbal yang mencerminkan fixed mindset

Beberapa ekspresi yang sering muncul antara lain:

- 1) “Saya tidak bisa membuat video bagus.”
- 2) “Saya tidak bisa bicara di depan kamera.”
- 3) “Saya takut salah menyebutkan data.”
- 4) “Saya malu kalau hasilnya jelek.”

Ungkapan tersebut menggambarkan keyakinan bahwa kemampuan editing, scripting, atau public speaking adalah bakat bawaan, bukan hasil latihan. Keyakinan ini membuat mahasiswa cenderung menghindari tugas yang mereka anggap sulit.

b. Perilaku menghindar (avoidance behavior)

Beberapa mahasiswa enggan mengambil peran penting dalam kelompok, seperti menjadi editor, reporter, atau juru kamera. Mereka memilih posisi yang dianggap “aman” karena

takut mengecewakan kelompok. Perilaku ini memperlihatkan mekanisme perlindungan diri yang umum dalam fixed mindset: lebih baik tidak mencoba daripada terlihat gagal.

c. Reaksi emosional terhadap kritik dan kesalahan

Mahasiswa dengan fixed mindset cenderung merasa terancam ketika menerima umpan balik, terutama kritik terkait kualitas konten. Mereka memaknai kritik sebagai penilaian atas kemampuan diri, bukan sebagai bagian dari proses perbaikan. Hal ini membuat beberapa mahasiswa mudah frustrasi pada tahap awal.

d. Hambatan dalam memulai proses kreatif

Tantangan awal seperti merumuskan angle berita, mencari narasumber, atau menentukan konsep visual sering membuat mahasiswa buntu. Mereka merasa belum cukup kompeten untuk membuat produk jurnalistik, sehingga butuh dorongan ekstra untuk memulai.

Seluruh gejala tersebut menunjukkan bahwa literasi digital tidak hanya persoalan keterampilan teknis, tetapi juga persoalan mindset yang memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan.

2. Perubahan Menuju Growth Mindset

Transformasi mulai terlihat setelah mahasiswa terlibat dalam beberapa siklus produksi konten. Melalui proses pembelajaran yang menekankan latihan bertahap, refleksi, dan revisi, mahasiswa mulai menginternalisasi pola pikir berkembang. Perubahan ini dapat diamati melalui beberapa indikator berikut:

a. Munculnya keyakinan bahwa kemampuan dapat ditingkatkan

Mahasiswa mulai menunjukkan rasa percaya diri yang lebih besar, terutama setelah menyadari bahwa editing, wawancara, dan penyusunan naskah bukanlah bakat melainkan

keterampilan yang bisa dipelajari. Pengalaman mencoba dan gagal berulang kali, lalu berhasil memperbaiki kesalahan, menumbuhkan pemahaman bahwa kemampuan mereka berkembang seiring latihan.

b. Keberhasilan kecil yang meningkatkan self-efficacy

Setiap keberhasilan kecil, seperti membuat shot yang stabil, berhasil melakukan wawancara, atau menyusun naskah yang lebih runtut, menjadi bukti konkret bagi mahasiswa bahwa mereka mampu. Keberhasilan kecil ini sangat penting dalam membangun self-efficacy, yaitu keyakinan bahwa seseorang mampu menyelesaikan tugas tertentu.

c. Kemampuan menerima kritik sebagai bahan perbaikan

Jika pada awalnya mahasiswa cenderung defensif saat menerima kritik, pada tahap berikutnya mereka menunjukkan keterbukaan yang lebih besar. Mereka mulai memaknai umpan balik sebagai bagian dari proses belajar, bukan sebagai penilaian terhadap diri mereka secara keseluruhan. Ini merupakan ciri penting growth mindset.

d. Resistensi terhadap kegagalan semakin kuat.

Mahasiswa yang sebelumnya mudah menyerah saat menghadapi masalah teknis mulai menunjukkan ketahanan yang lebih besar. Mereka belajar mengatasi rasa frustrasi dan mengganti strategi saat strategi sebelumnya tidak berhasil. Kemampuan untuk bangkit dari kegagalan ini merupakan salah satu indikator paling kuat dari growth mindset.

e. Meningkatnya inisiatif dan kreativitas

Mahasiswa dengan growth mindset mulai lebih berani mencoba teknik editing baru, bereksperimen dengan gaya bercerita, atau mengambil peran lebih besar dalam kelompok. Mereka tidak lagi takut mencoba hal baru karena memahami bahwa percobaan adalah bagian dari proses tumbuh.

f. Munculnya sense of ownership terhadap proses belajar

Mahasiswa merasa memiliki tanggung jawab pribadi terhadap perkembangan kemampuan mereka. Mereka tidak lagi bergantung sepenuhnya pada dosen atau teman kelompok, tetapi mulai aktif mencari tutorial, referensi visual, atau data tambahan yang dapat memperbaiki kualitas konten mereka.

Transformasi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan mindset dapat terjadi secara signifikan ketika mahasiswa diberi ruang untuk belajar melalui pengalaman langsung dan proses kreatif yang menantang.

3. Hambatan dan Strategi Mengatasinya

Proses transformasi mindset tidak terjadi secara instan. Berbagai hambatan muncul, baik dari dalam diri mahasiswa maupun dari faktor eksternal. Namun, melalui strategi mitigasi yang tepat, hambatan tersebut dapat diatasi.

a. Hambatan internal:

1) Ketakutan Terhadap Kegagalan

Mahasiswa sering merasa takut membuat kesalahan yang dapat memperlakukan diri mereka di depan teman kelompok. Ketakutan ini membuat mereka ragu untuk mengambil inisiatif.

2) Perfeksionisme Yang Menghambat Kreativitas

Beberapa mahasiswa menunda pekerjaan karena ingin hasil yang sempurna. Perfeksionisme ini justru membuat mereka stagnan dan sulit memulai.

3) Kurangnya Pengalaman Jurnalistik

Mahasiswa yang belum pernah terlibat dalam produksi media cenderung merasa inferior. Mereka berpikir bahwa jurnanisme adalah bidang yang hanya bisa dikerjakan oleh mereka yang berbakat.

4) Kecemasan tampil di depan kamera

Public speaking dan komunikasi visual sering menjadi sumber stres bagi mahasiswa, sehingga mereka menghindari dari peran reporter atau narator.

b. Hambatan eksternal:

1) Keterbatasan alat dan perangkat waktu yang ketat

Tidak semua mahasiswa memiliki perangkat dengan kualitas yang sama. Ketimpangan ini memengaruhi kecepatan dan kualitas produksi.

2) Waktu produksi yang ketat

Produksi konten memerlukan koordinasi dan waktu yang cukup. Jadwal kuliah dan kesibukan lain sering menjadi hambatan.

3) Variasi kemampuan antarmahasiswa

Setiap anggota kelompok memiliki tingkat keterampilan yang berbeda, sehingga proses kolaborasi membutuhkan penyesuaian.

4) Akses internet yang tidak merata

Beberapa mahasiswa kesulitan mengunggah video atau melakukan riset mendalam karena keterbatasan koneksi.

c. Strategi mitigasi:

1) Scaffolding Teknis Oleh Dosen

Dosen memberikan tutorial bertahap, mulai dari editing dasar hingga teknik storytelling yang lebih kompleks. Scaffolding memberi rasa aman bagi mahasiswa untuk mencoba.

2) Peer mentoring dalam kelompok

Kelompok terdiri dari anggota dengan kemampuan beragam sehingga mahasiswa yang lebih terampil dapat

membantu yang lain. Kolaborasi ini menciptakan lingkungan belajar yang suportif.

3) Feedback bertahap dan konstruktif

Dosen memberikan umpan balik dalam format yang menekankan aspek perkembangan, bukan penilaian. Ini membantu mahasiswa merevisi strategi tanpa merasa gagal.

4) Penggunaan aplikasi editing ramah pemula

Aplikasi seperti CapCut atau Canva dipilih karena antarmuka yang mudah dipahami. Teknologi yang bersahabat membantu mahasiswa fokus pada proses kreatif.

5) Lingkungan Belajar Yang Aman Dari Ejekan (Psychological Safety)

Dosen memastikan bahwa kelas bebas dari ejekan dan komentar merendahkan. Dengan merasa aman, mahasiswa lebih berani mencoba dan mengambil risiko.

6) Pembiasaan refleksi diri

Jurnal refleksi atau diskusi akhir proyek membantu mahasiswa mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta menyadari perkembangan diri secara lebih nyata.

7) Pemberian contoh karya (modelling)

Dosen menampilkan contoh konten berkualitas dan proses pembuatannya. Modelling membantu mahasiswa memahami standar yang ingin dicapai tanpa merasa tertekan.

|| E. Penutup

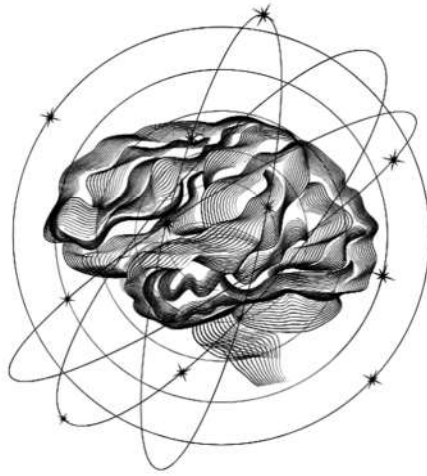
Penguatan literasi digital mahasiswa tidak hanya memerlukan penguasaan teknologi, tetapi juga memerlukan fondasi psikologis berupa growth mindset. Melalui pembelajaran berbasis produksi konten jurnalistik kreatif, mahasiswa belajar menghadapi tantangan,

menerima kritik, memperbaiki kesalahan, dan konsisten meningkatkan kemampuan. Proses ini menumbuhkan pola pikir berkembang yang sangat penting dalam era digital.

Best practice ini menunjukkan bahwa media jurnalistik kreatif adalah wahana yang efektif untuk mengintegrasikan literasi digital dan penguatan growth mindset. Mahasiswa tidak hanya belajar memproduksi konten berkualitas, tetapi juga mengembangkan ketahanan diri, keberanian belajar, dan kemampuan beradaptasi. Ke depan, pendekatan ini dapat diperluas ke mata kuliah lain dan dikembangkan sebagai model pembelajaran literasi digital di pendidikan tinggi.

Referensi

- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Hobbs, R. (2017). *Create to learn: Introduction to digital literacy*. Wiley.
- Jenkins, H. (2019). *Participatory culture in a networked era*. Polity Press.
- Mihailidis, P. (2018). Civic media literacies: Re-imagining engagement for civic intentionality. *Learning, Media and Technology*, 43(2), 152–164.
- UNESCO. (2020). *Digital literacy global framework*. UNESCO Publishing.
- Yeager, D. S., et al. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, 573(7774), 364–369.



Tumbuh Bersama Tantangan: Transformasi Growth Mindset di Tengah Peran Ganda

Deasy Liestianty

“Belajar tidak pernah ada kata terlambat, menunggu rasa mampu menghampiri dan bukan tentang seberapa cepat kita sampai,.. tetapi tentang keberanian untuk tidak berhenti berjalan, yang membuat kita tertinggal hanya keraguan untuk memulai”

Di suatu hari, jam di dinding masih menunjuk ke angka 4, ketika sebagian besar orang masih terlelap, Adzan subuh pun belum memanggil, penulis sudah duduk di depan layar laptop dengan segelas air hangat di sampingnya. Rumah masih sunyi. Tidak terdengar suara kendaraan, tidak ada pesan masuk di gawai, dan hanya lampu meja kecil yang menerangi tumpukan modul perkuliahan. Pada usia yang mungkin bagi sebagian orang sudah banyak mengasuh cucu, memulai kembali rutinitas belajar terasa seperti kembali ke masa mahasiswa—bedanya, kini menyandang lebih banyak peran: sebagai pendidik, memegang suatu amanah di institusi, istri, dan ibu.

Setiap kali membuka LMS, perasaan campur aduk sering hadir. Di satu sisi ada semangat mengejar mimpi akademik yang tertunda. Di sisi lain muncul keraguan: “Apakah saya masih sanggup belajar seintens ini?”, “Apakah saya tidak terlambat?”. Teknologi terasa asing, tuntutan tugas seolah tak ada habisnya, sementara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga tetap menunggu untuk diselesaikan.

Namun pagi itu, sebagaimana banyak pagi lainnya, satu keputusan kembali diambil: tidak berhenti belajar. Dengan menarik napas dalam, penulis membuka modul pertama hari itu, bukan dengan keyakinan bahwa semuanya akan mudah, tetapi dengan tekad bahwa proses belajar selalu layak diperjuangkan. Dari titik itulah perjalanan transformasi growth mindset dimulai—sebuah perjalanan untuk membuktikan bahwa belajar tidak pernah dibatasi oleh usia, peran, atau rasa takut, melainkan oleh keberanian untuk terus bertumbuh.

A. Pendahuluan

Perubahan besar dalam dunia pendidikan, terutama akibat perkembangan teknologi digital, telah membuka ruang belajar yang nyaris tanpa batas. Proses belajar yang dahulu identik dengan hadir secara fisik di ruang kelas, kini dapat berlangsung melalui layar gawai di ruang keluarga, kantor, bahkan di sela-sela aktivitas domestik. Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) menjadi salah satu wujud konkret transformasi ini. Bagi pembelajar dewasa yang terikat oleh kewajiban kerja, tanggung jawab keluarga, dan keterbatasan jarak, PJJ menjelma sebagai jembatan penting untuk tetap dapat melanjutkan studi tanpa harus meninggalkan peran-peran lain dalam kehidupannya. Berbagai kajian menunjukkan bahwa fleksibilitas ruang dan waktu yang ditawarkan PJJ menjadi faktor penentu akses pendidikan bagi orang dewasa, sekaligus mendorong lahirnya budaya belajar sepanjang hayat (lifelong learning) yang lebih inklusif (Garrison, 2011; Moore & Kearsley, 2012).

Dalam konteks inilah penulis mengambil keputusan untuk melanjutkan studi doctoral melalui skema PJJ pada usia yang tidak lagi muda. Pilihan tersebut bukan keputusan yang sederhana. Di satu sisi,

ada tuntutan akademik yang cukup intensif: mengikuti kelas daring sinkron, aktif dalam forum asinkron melalui Learning Management System (LMS), membaca dan mengulas literatur secara rutin, serta menghadiri sesi tatap muka yang terjadwal. Di sisi lain, penulis tetap harus menjalankan tanggung jawab profesional sebagai dosen dan pimpinan akademik yang terikat oleh pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sekaligus memelihara peran domestik sebagai ibu dan pengelola rumah tangga. Pertemuan ketiga ranah ini—belajar, bekerja, dan mengurus keluarga—menciptakan dinamika yang kompleks: kelelahan fisik, tekanan psikologis, kecemasan menghadapi teknologi baru, dan sesekali munculnya rasa tidak percaya diri karena faktor usia.

Pada titik inilah penulis menyadari bahwa kunci untuk bertahan tidak hanya terletak pada kemampuan mengatur waktu atau kecakapan akademik semata, tetapi pada perubahan cara berpikir terhadap diri sendiri dan proses belajar. Konsep *growth mindset* sebagaimana dikemukakan Dweck (2006)—yakni keyakinan bahwa kemampuan dapat terus berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan kemauan belajar dari pengalaman—menjadi fondasi penting untuk menata ulang cara memandang tantangan. Alih-alih melihat PJJ sebagai beban tambahan di tengah padatnya peran, penulis mulai memaknainya sebagai ruang bertumbuh: kesempatan untuk memperbarui kompetensi, memperdalam refleksi diri sebagai pendidik, dan menguji konsistensi komitmen sebagai pembelajar dewasa. Tulisan ini memaparkan praktik nyata transformasi *growth mindset* tersebut sebagai strategi menghadapi peran ganda dalam menjalani PJJ, sekaligus sebagai contoh praktik baik yang diharapkan dapat menginspirasi pembelajar dewasa lain yang berada dalam situasi serupa.

B. Menggeser Cara Pandang terhadap Proses Belajar

Pengalaman mengikuti Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) menyadarkan penulis bahwa proses belajar pada usia dewasa menuntut pendekatan yang sangat berbeda dibandingkan masa sekolah atau perkuliahan reguler. Tidak ada dosen yang mengawasi

secara langsung setiap hari, tidak ada suasana kelas fisik yang memotivasi lewat kebersamaan, dan tidak ada jadwal belajar yang terstruktur secara ketat oleh institusi. Seluruh ritme pembelajaran harus dikelola secara mandiri: mulai dari menentukan waktu membaca modul, menulis tugas, mengikuti diskusi daring, hingga mengatur jeda istirahat agar stamina belajar tetap terjaga. Kondisi ini sejalan dengan prinsip andragogi yang menegaskan bahwa pembelajar dewasa dituntut memiliki kemandirian dalam mengelola proses belajarnya (Knowles, 1984).

Pada tahap awal menjalani PJJ, tekanan psikologis terasa cukup berat. Setiap modul tampak seperti beban akademik yang menumpuk, sedangkan setiap tugas dipersepsikan sebagai sumber masalah tambahan di tengah padatnya tuntutan profesional dan domestik. Pola pikir yang muncul mencerminkan kecenderungan fixed mindset, yakni keyakinan bahwa keterbatasan usia dan kemampuan teknologi menjadi penghalang kemajuan belajar. Pernyataan-pernyataan internal seperti “Saya sudah terlalu tua”, “Saya lambat memahami teknologi”, atau “Mungkin studi doktoral ini terlambat untuk saya” perlahan menggerus motivasi. Menurut Dweck (2006), pola pikir semacam ini sering menyebabkan individu menghindari tantangan serta mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, karena kegagalan dipersepsikan sebagai cerminan kemampuan diri yang tidak dapat diubah.

Transformasi mulai terjadi ketika penulis mengganti pertanyaan reflektif dari “Bisakah saya melakukannya?” menjadi “Bagaimana caranya saya bisa belajar dan menyelesaikannya?” Pergeseran sederhana ini menandai adopsi growth mindset, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui proses belajar yang berkelanjutan, penggunaan strategi yang tepat, serta kesediaan menerima umpan balik. Setiap tantangan akademik kemudian dipandang bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai ruang pembelajaran. Penulis mulai mengaitkan konten modul dengan praktik profesional sehari-hari sebagai dosen dan pimpinan akademik. Tugas perkuliahan dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas mengajar, tema disertasi diselaraskan dengan kegiatan

penelitian Tri Dharma, sedangkan diskusi daring diperlakukan sebagai sarana berbagi pengalaman dan memperluas perspektif akademik lintas daerah.

Melalui proses tersebut, PJJ tidak lagi dipersepsikan sebagai jalur pembelajaran “alternatif” atau pilihan kedua, tetapi justru sebagai ruang pembelajaran dewasa yang menuntut sekaligus menumbuhkan kemandirian, keberanian mencoba hal baru, serta konsistensi dalam pengelolaan diri. Pembelajaran menjadi lebih bermakna karena terhubung langsung dengan konteks kehidupan profesional. Sejalan dengan temuan studi tentang pendidikan orang dewasa, relevansi langsung antara materi belajar dan kebutuhan praktik meningkatkan motivasi intrinsik serta keberlanjutan belajar (Merriam & Bierema, 2014). PJJ pun dipahami bukan sekadar media belajar berbasis teknologi, melainkan arena pembentukan pembelajar tangguh yang terus bertumbuh meskipun berada di tengah kompleksitas peran kehidupan.

C. Best Practice Memperkuat Growth Mindset di Tengah Peran Ganda

Tantangan terbesar muncul ketika seluruh tuntutan peran berakumulasi tanpa jeda. Dalam satu minggu, sebanyak sembilan mata kuliah menuntut partisipasi aktif dalam diskusi daring, penyelesaian bacaan artikel ilmiah, serta pengerjaan berbagai tugas terstruktur. Pada waktu yang bersamaan, penulis tetap harus mengajar, menjalankan kepemimpinan sebagai ketua jurusan, menghadiri rapat institusional, serta mengelola tanggung jawab domestik. Kondisi ini memunculkan rasa kewalahan yang tidak terelakkan dan menggambarkan fenomena *role strain*, yakni ketegangan akibat tumpang tindih berbagai tuntutan peran dalam satu individu (Goode, 1960).

Untuk merespons situasi tersebut, penulis mengembangkan *strategic mindset*, yaitu cara berpikir yang fokus pada penentuan prioritas, pemetaan sumber daya diri, serta pengaturan langkah belajar secara sadar dan terukur. Strategi awal dilakukan dengan menyederhanakan daftar tugas, memilah pekerjaan berdasarkan

tingkat urgensi dan dampak terhadap proses studi, lalu menetapkan waktu belajar pada periode paling produktif. Jam dini hari, sekitar pukul empat pagi, dipilih sebagai waktu belajar rutin karena kondisi rumah masih tenang dan daya konsentrasi berada pada titik optimal. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *self-regulated learning*, dimana pembelajar mengelola tujuan, waktu, dan strategi belajar secara mandiri (Zimmerman, 2002). Kebiasaan menunda penyelesaian tugas mulai ditinggalkan karena terbukti hanya meningkatkan kecemasan dan menurunkan kualitas hasil belajar (Steel, 2007).

Dalam praktik sehari-hari, strategi belajar penulis juga mengadopsi prinsip *Ultra Learning*, sebuah pendekatan pembelajaran intensif yang menekankan fokus tinggi, tujuan jelas, refleksi cepat, dan praktik berkelanjutan (Young, 2019). Prinsip ini diwujudkan dengan menetapkan target belajar mikro setiap sesi, menghindari distraksi digital, dan langsung mempraktikkan pemahaman melalui penulisan ringkas atau diskusi forum setelah membaca materi. Pola belajar ini mengubah waktu singkat menjadi sesi belajar bermakna meskipun berada di tengah kesibukan multitugas.

Kekhawatiran akan kegagalan, yang dipicu oleh pengalaman sakit kepala menahun serta riwayat kendala akademik sebelumnya, menjadi tantangan emosional tersendiri. Untuk menjaga stamina kognitif, penulis menerapkan teknik *Pomodoro*—belajar fokus 25 menit diselingi istirahat 5 menit. Metode ini terbukti efektif meningkatkan konsentrasi dan mencegah kelelahan mental dalam aktivitas belajar yang berkepanjangan (Cirillo, 2006). Pembelajaran pun berlangsung lebih seimbang antara performa optimal dan pemeliharaan kesehatan diri.

Penulis juga menumbuhkan keberanian untuk meminta bantuan dan belajar dari siapa pun, tanpa terhalang faktor usia atau hierarki akademik. Pelatihan daring tambahan, diskusi kecil lintas generasi, dan kolaborasi informal menjadi sumber dukungan emosional sekaligus akademik. Pendekatan ini memperkuat keyakinan bahwa pembelajaran dewasa bersifat sosial dan dialogis, bukan proses soliter semata (Vygotsky, 1978). Sejalan dengan itu,

penulis membangun personal learning network dengan aktif memulai diskusi daring, menghubungi dosen, serta saling berbagi pengalaman dengan sesama mahasiswa. Setiap interaksi dipandang sebagai ruang latihan keterampilan komunikasi digital sekaligus penguatan rasa kebersamaan di tengah keterbatasan tatap muka (Drexler, 2010).

Di atas seluruh strategi tersebut, prinsip utama yang senantiasa dipegang adalah penggunaan kata kunci “belum” (yet) sebagai penguat growth mindset. Saat muncul perasaan tidak mampu, kalimat “Saya tidak bisa” diubah menjadi “Saya belum bisa.” Pergeseran kecil ini menciptakan ruang psikologis untuk terus belajar tanpa mendefinisikan kegagalan sebagai identitas diri. Dweck (2006) menekankan bahwa orientasi pada proses dan perbaikan berkelanjutan merupakan inti dari individu dengan growth mindset, yang memungkinkan ketahanan psikologis dan kegigihan dalam menghadapi tantangan belajar jangka panjang.

Melalui perpaduan strategic mindset, prinsip Ultra Learning, dan penguatan growth mindset, proses belajar di PJJ tidak lagi dipersepsikan sebagai rangkaian beban, tetapi sebagai latihan sistematis membangun ketangguhan intelektual dan emosional. Tantangan-tantangan yang muncul justru berfungsi sebagai “nutrisi” bagi pertumbuhan diri—bukan racun yang melemahkan semangat belajar.

D. Penutup

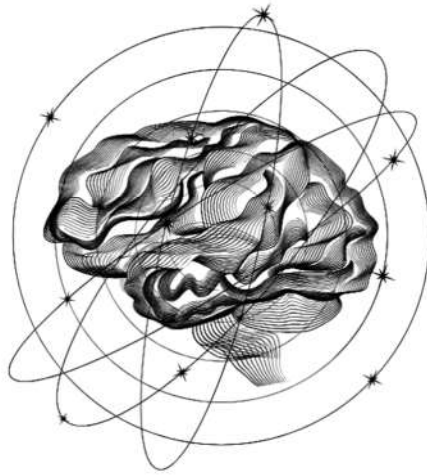
Menjalani Pendidikan Jarak Jauh dengan peran ganda bukan tentang menjadi pribadi yang serba sempurna, melainkan tentang menjadi pembelajar yang tangguh. Growth mindset membantu penulis memandang setiap kesulitan sebagai sarana pertumbuhan, bukan sebagai alasan menyerah. Melalui pengaturan waktu, keberanian belajar lintas usia, pemanfaatan jejaring, dan refleksi diri berkelanjutan, proses studi yang penuh tantangan dapat dijalani secara lebih seimbang dan bermakna.

Pengalaman ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak mengenal batas usia. Dengan cara berpikir yang tepat, keterbatasan justru dapat menjadi kekuatan. Harapannya, praktik baik ini dapat

menginspirasi pendidik, mahasiswa, dan pembelajar dewasa lain untuk menapaki perjalanan belajar seumur hidup dengan penuh keyakinan, ketekunan, dan optimisme.

Referensi

- Cirillo, F. (2006). *The Pomodoro Technique*. FC Garage.
- Drexler, W. (2010). The networked student model for construction of personal learning environments. *Australasian Journal of Educational Technology*, 26(3), 369–388.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496.
- <https://geant-kuwait.com/mahasiswa-wajib-memiliki-5-mindset-yang-perlu-kamu-rubah/> diakses tanggal 5 desember 2025
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Young, S. (2019). *Ultralearning: Master hard skills, outsmart the competition, and accelerate your career*. HarperCollins.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner. *Theory into Practice*, 41(2), 64–70.



Menggapai Amanah

Retnoning Adji Widi

Sejak tahun 2020, ketika hidup masih terasa utuh dan rumah kami masih lengkap dengan canda Bapak dan Ibu, beliau pernah berkata pelan kepada saya, “Widi, lanjut S3 ya.” Pada saat itu, saya hanya tersenyum bukan menolak, tapi hati saya penuh ketakutan. Saya menumpuk alasan: belum siap, tak punya biaya, takut tidak sanggup menyelesaikan, takut meninggalkan keluarga kecil saya di Papua. Semua ketakutan itu seperti dinding-dinding yang saya bangun sendiri.

Seiring waktu berjalan, membawa pergi satu per satu orang yang saya sayangi. Pada 2 September 2021, Ibu berpulang di Jayapura karena sakit . Tiga tahun kemudian, 29 Juni 2024, Bapak menyusul menghadap Sang Pencipta di Yogyakarta. Di rumah sakit, diantara suara mesin medis dan detak harapan yang mulai melemah, Bapak berpesan kepada om (adik dari Ibu) dan kepada adik-adik saya:

“Tolong bantu Widi lanjut sekolah S3, ya.”

Pesan itu baru saya dengar setelah pemakaman usai. Hari itu, ketika tanah merah masih basah dan kesedihan masih sesak di dada, kalimat itu terasa seperti cahaya kecil yang tiba-tiba menembus kabut. Saya tak ingin menangis di depan siapa pun, tapi perihnya menembus jauh ke dalam hati. Saya hanya diam antara sedih, bingung, sekaligus menyadari bahwa Bapak meninggalkan bukan hanya kenangan, tetapi amanah.

Setahun berlalu. Pada suatu sore di ISBI Tanah Papua, kami menerima undangan untuk mengikuti Workshop Peningkatan SDM hasil kerja sama dengan Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Saat Prof. Siswantoyo menjelaskan tentang program PJJ S3 melalui layar Zoom, saya tidak tahu kenapa hati saya tiba-tiba bergetar. Mungkin itulah cara Tuhan menepuk pundakku sambil berkata, “Sudah waktunya, Widi.”

Saya berdiskusi panjang dengan Achad suami yang selalu menjadi curahan hati. Juga dengan mas Guru Dwi yang kerap memberi arahan. Ketika akhirnya semua pintu terasa terbuka, saya memutuskan melangkah. Dengan napas panjang, saya memulai perjalanan yang dulu saya takuti.

Namun perjalanan itu tidak mulus. Pada awalnya, saya terlambat mendaftar. Gelombang 3 sudah ditutup. Empat teman saya sudah lebih dulu ikut ujian. Hati saya sempat ciut. Tapi Prof. Sis mengatakan bahwa sedang disiapkan “gelombang khusus”. Saat membaca pesan itu, saya meneteskan air mata diam-diam. Rasanya seperti diberi kesempatan kedua entah oleh siapa, tapi saya yakin ada doa bapak dan ibu yang sampai ke langit.

Pada 19 Juli 2025, saya resmi mendaftar. Saya menyiapkan semua berkas sambil berbisik, “Bu, Pak... anakmu sedang berusaha.” Rasanya setiap langkah dipermudah Allah. Hingga suatu hari, pada 26 Juli, ujian wawancara tiba. Karena gangguan teknis, Zoom tidak menangkap suara saya. Saya keluar masuk ruang virtual berkali-kali, sampai akhirnya penguji menelpon lewat video call WhatsApp. Saya menjawab sebaik mungkin, sambil menahan gemetar. Saya tahu,

Andai Bapak ada, beliau pasti tersenyum melihat saya berjuang sebegitu kerasnya.

Tanggal 1 Agustus 2025 menjadi hari yang tidak akan saya lupa. Ketika membuka tautan pengumuman dan melihat nama saya tertera sebagai peserta yang diterima, saya menutup mulut dengan tangan gemetar. Air mata keluar begitu saja. Saya langsung menulis kepada Prof. Sis:

|| **“Alhamdulillah pak Prof, saya diterima.”**

Hari itu saya merasa seperti kembali dipeluk oleh doa-doa orang tua saya yang sudah tiada. Awal kuliah pun dimulai. Saya bertemu lima belas teman baru dari berbagai daerah. Nama saya berada di urutan paling akhir, nomor 16. Ada sesuatu yang hangat dari pertemuan-pertemuan awal itu seperti menemukan keluarga kecil yang baru. Belakangan, dua teman lagi bergabung, dan nomor saya pun bergeser.

Kegiatan malam hari saya berubah menjaadi efektif karena dipakai untuk sekolah. Jika kelas dimulai pukul 19.30 WIB, saya baru mulai pukul 21.30 WIT. Sering kali kelas berakhir menjelang tengah malam. Saya ditemani kesunyian, layar laptop, dan kadang-kadang rasa lelah yang menumpuk. Namun entah bagaimana, selalu ada kekuatan yang muncul setiap kali saya ingat pesan bapak.

Di rumah, saya tetap menjalankan tugas sebagai mama: menyiapkan sarapan untuk Thasya, Rara, dan Riskie; menyiapkan bekal; mencuci pakaian; dan memastikan rumah tetap hidup. Saya juga tetap mengajar di kampus sebagai dosen ISBI Tanah Papua. Kadang saya merasa seperti memegang banyak dunia dalam satu genggam, tetapi setiap kali saya menengok wajah anak-anak, saya sadar bahwa saya tidak boleh menyerah.

Melewati sembilan mata kuliah, tidur larut malam menjadi hal biasa. Saya belajar melewati batas diri saya bukan karena saya sangat pintar, tetapi justru karena saya tidak pintar dan harus berusaha lebih keras. Pertemuan ke-10 adalah pertemuan luring, Academic Gathering di Yogyakarta. Ketika kami bertemu berpelukan satu sama lain,

seperti saudara yang lama berpisah, saya merasa perjalanan ini benar-benar berharga. Kami tertawa, berbagi cerita, berfoto sebanyak mungkin mengabadikan momen yang kelak akan kami rindukan.

Grup WhatsApp kami hidup dengan saling menguatkan. Saya bukan yang paling aktif bicara, lebih sering membaca dan memberi emot. Tapi beberapa teman sering saya repotkan jika ada tugas yang sulit, mereka dengan sabar membantu. Saya merasa tidak sendirian.

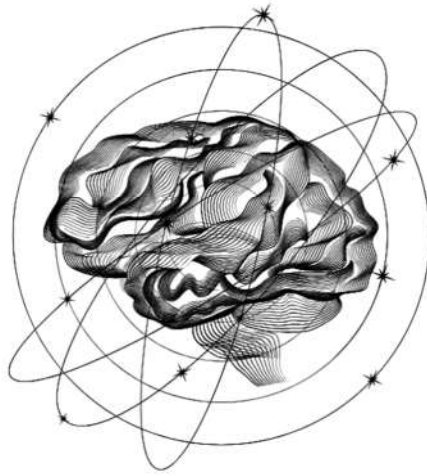
Kini, diakhir semester ganjil, setiap kali membuka siacad, saya selalu mulai dengan “Bismillah”. Belum melihat nilai pun saya sudah mengatakan “Alhamdulillah”. Saya mencoba menerima apa pun hasilnya dengan hati lapang. Suatu malam saya bercerita pada suami tentang nilai saya. Ia menatap saya sambil tersenyum dan berkata, “Mama hebat.” Kalimat sederhana itu seperti pelukan lembut setelah perjalanan panjang.

Perjalanan menuju S3 ini terasa seperti menelusuri jejak cinta yang ditinggalkan oleh orang tua saya. Saya berterima kasih kepada suami saya Achad, kepada anak-anak saya Thasya, Rara, Riskie, kepada teman-teman PEP PJJ S3 2025, mas Guru Dwi, Prof. Hanggar, serta rekan-rekan di ISBI Tanah Papua: Putri, Bayu, Marwati, Sara, Solihin, Kornelia. Mereka adalah tangan-tangan yang menopang saya ketika hampir jatuh.

Perjalanan ini mungkin masih panjang, namun bau harumnya sudah tercium. Saya bisa merasakannya. Saya bisa membayangkannya dengan jelas.

Terima kasih kepada SPs UNY yang telah memberi saya ruang untuk meraih Impian-impian yang lahir dari cinta orang tua, yang kini menjadi amanah yang ingin saya genggam sampai selesai.





Belajar Bertumbuh di Era Mesin Cerdas: Ketahanan Mental dan Kesadaran Berpikir dalam Menyelesaikan Tugas Akademik

Fransiskus Nendi

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (AI) telah membawa dampak signifikan dalam berbagai sektor kehidupan manusia, termasuk dalam dunia pendidikan. Kehadiran mesin cerdas seperti chatbot berbasis AI, sistem pembelajaran adaptif, dan platform digital yang bersifat interaktif telah mengubah cara manusia, khususnya pelajar dan mahasiswa dalam mengakses, mengolah, serta memproduksi pengetahuan. Di satu sisi, kemajuan ini menghadirkan peluang luar biasa dalam hal efisiensi, personalisasi pembelajaran, dan ketersediaan informasi yang tidak terbatas. Namun di sisi lain, perubahan ini juga menuntut

kesiapan mental dan kognitif dari peserta didik untuk beradaptasi secara aktif dan sehat di tengah tekanan dan disrupsi yang muncul.

Mahasiswa saat ini hidup dalam ekosistem pembelajaran yang jauh lebih kompleks dibandingkan generasi sebelumnya. Tugas-tugas akademik tidak hanya menuntut pemahaman konseptual, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, literasi digital, dan adaptasi cepat terhadap teknologi baru. Tantangan seperti overload informasi, distraksi digital, tekanan sosial, hingga tuntutan produktivitas tinggi menjadi bagian dari keseharian mahasiswa modern. Dalam konteks inilah, peran aspek-aspek psikologis seperti *growth mindset* (pola pikir bertumbuh), *mental toughness* (ketahanan mental), dan *metacognitive awareness* (kesadaran berpikir) menjadi semakin penting dalam mendukung keberhasilan akademik secara berkelanjutan.

Konsep *growth mindset*, yang diperkenalkan oleh Carol Dweck (2020), merujuk pada keyakinan bahwa kemampuan individu dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan. Dalam konteks akademik, pola pikir ini memungkinkan mahasiswa untuk melihat kesulitan bukan sebagai hambatan, tetapi sebagai peluang belajar. Mereka yang memiliki *growth mindset* cenderung lebih terbuka terhadap kritik, tidak mudah menyerah, dan lebih resilien dalam menghadapi kegagalan. Dalam era mesin cerdas, di mana kecepatan dan ketepatan informasi bisa menimbulkan tekanan mental, pola pikir bertumbuh menjadi pondasi penting untuk menjaga keseimbangan psikologis dan keberlanjutan motivasi belajar.

Namun, memiliki *growth mindset* saja tidak cukup. Mahasiswa juga perlu membangun *mental toughness*, yaitu kapasitas untuk tetap bertahan, fokus, dan optimis dalam menghadapi tekanan dan tantangan. Studi oleh Gucciardi et al. (2021) menunjukkan bahwa ketahanan mental merupakan prediktor penting dari keberhasilan akademik dan kesehatan mental mahasiswa, terutama dalam situasi stres tinggi atau beban akademik yang berat. Ketahanan mental membantu mahasiswa untuk tidak mudah terpengaruh oleh tekanan

eksternal, serta mampu mempertahankan kinerja optimal dalam kondisi tidak ideal.

Selain itu, dalam lingkungan belajar yang serba cepat dan seringkali tidak terstruktur dengan baik, kesadaran berpikir atau metacognitive awareness menjadi keterampilan yang sangat krusial. Kesadaran berpikir merujuk pada kemampuan individu untuk memantau, mengevaluasi, dan mengatur proses berpikirnya sendiri saat belajar atau menyelesaikan tugas. Menurut Veenman (2020), mahasiswa yang memiliki keterampilan metakognitif yang baik cenderung mampu merencanakan strategi belajar yang lebih efektif, menyesuaikan pendekatan mereka terhadap tugas-tugas yang berbeda, serta melakukan refleksi diri yang mendalam atas hasil belajar mereka. Ketiga aspek tersebut, growth mindset, ketahanan mental, dan kesadaran berpikir merupakan fondasi penting dalam menghadapi tantangan akademik di era mesin cerdas. Integrasi antara ketiganya memungkinkan mahasiswa untuk tidak hanya bertahan dalam sistem yang semakin kompleks, tetapi juga tumbuh dan berkembang secara adaptif. Dalam konteks ini, belajar tidak lagi dimaknai sekadar sebagai aktivitas menerima dan menghafal informasi, melainkan sebagai proses aktif membentuk karakter, strategi berpikir, dan ketangguhan pribadi.

Lebih lanjut, era mesin cerdas juga memunculkan pertanyaan-pertanyaan baru seputar otonomi belajar, kejujuran akademik, serta bagaimana mahasiswa menggunakan alat berbasis AI untuk mendukung proses belajarnya. Di satu sisi, teknologi seperti ChatGPT, Grammarly, atau platform AI-based tutor dapat membantu mahasiswa menyusun tulisan, mengecek tata bahasa, bahkan memberi umpan balik terhadap argumen. Namun di sisi lain, ketergantungan yang tidak disertai kesadaran berpikir kritis justru dapat menggerus kemampuan reflektif dan orisinalitas intelektual mahasiswa. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk tidak hanya fokus pada penyediaan teknologi, tetapi juga mengembangkan strategi pedagogis yang mendorong penguatan aspek non-kognitif mahasiswa. Kurikulum yang adaptif, tugas-tugas yang berbasis refleksi dan pemecahan masalah nyata, serta

pembinaan dosen yang memahami pentingnya mental resilience dan metakognisi, menjadi langkah-langkah strategis yang perlu diambil. Penelitian oleh Salmela-Aro dan Upadyaya (2021) juga menegaskan bahwa keberhasilan pembelajaran digital sangat bergantung pada bagaimana mahasiswa mampu mengelola emosinya, membangun makna personal terhadap pembelajaran, dan menerapkan strategi belajar mandiri secara sadar.

Dengan demikian, fokus pembahasan dalam bab ini adalah bagaimana mahasiswa dapat membangun dan mengintegrasikan growth mindset, ketahanan mental, serta kesadaran berpikir dalam konteks pembelajaran akademik yang dipengaruhi oleh kehadiran mesin cerdas. Tiga aspek tersebut bukan hanya penting untuk mendukung kinerja akademik, tetapi juga untuk membangun karakter mahasiswa yang siap beradaptasi dan tetap manusiawi di tengah derasnya arus digitalisasi. Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi belajar yang lebih utuh, reflektif, dan tangguh dalam menghadapi disrupsi pendidikan yang terus berkembang.

B. Pembahasan

1. Era Mesin Cerdas dan Perubahan Paradigma Pembelajaran

Kemajuan teknologi kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI) telah menjadi pemicu utama dalam transformasi berbagai sektor kehidupan, termasuk sistem pendidikan. Dalam beberapa tahun terakhir, penerapan teknologi mesin cerdas, seperti algoritma pembelajaran mesin, chatbot, sistem rekomendasi pembelajaran, dan platform adaptive learning—telah mengubah cara siswa dan mahasiswa belajar, berinteraksi, serta menyelesaikan tugas akademik. Pergeseran ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga epistemologis: dari pembelajaran yang sebelumnya berpusat pada dosen dan materi (teacher-centered), menjadi pembelajaran yang lebih berpusat pada proses dan pengalaman peserta didik (learner-centered), dengan bantuan teknologi yang bersifat responsif dan adaptif.

Mesin cerdas dalam konteks pendidikan merujuk pada sistem digital yang mampu memproses data dalam jumlah besar, mengenali pola, dan membuat keputusan otomatis berdasarkan data tersebut. Teknologi seperti ChatGPT, Google Bard, atau Bing Copilot telah mampu meniru percakapan manusia, menjawab pertanyaan akademik dengan cepat, bahkan menghasilkan tulisan esai dalam hitungan detik. Di satu sisi, kemampuan ini membuka akses luas terhadap informasi dan memungkinkan personalisasi pembelajaran. Di sisi lain, mahasiswa dihadapkan pada tantangan baru dalam memilah informasi yang valid, menghindari plagiarisme, serta menjaga integritas dalam proses akademik mereka.

Paradigma pembelajaran pun mengalami pergeseran mendasar. Proses belajar tidak lagi terbatas pada ruang kelas atau jadwal kuliah tetap, melainkan menjadi kegiatan yang berlangsung sepanjang waktu dengan bantuan teknologi digital. Menurut Holmes, Bialik, dan Fadel (2021), integrasi AI dalam pendidikan mendorong hadirnya *continuous learning*, di mana mahasiswa dituntut untuk belajar secara mandiri, fleksibel, dan berbasis pada kebutuhan serta gaya belajar masing-masing. Mesin cerdas mampu mengenali kelemahan dan kekuatan mahasiswa, lalu menyesuaikan konten atau tugas secara otomatis. Namun, kemampuan ini baru akan optimal jika peserta didik memiliki kesadaran tinggi terhadap proses belajarnya sendiri.

Perubahan besar ini membawa serta tantangan psikologis dan kognitif yang tidak sederhana. Mahasiswa saat ini tidak hanya harus memahami materi akademik, tetapi juga mampu mengelola tekanan dari tuntutan produktivitas, banjir informasi, serta kemampuan untuk menyaring data yang relevan dari yang menyesatkan. Penggunaan teknologi yang intensif juga memunculkan fenomena *cognitive offloading*, yaitu kecenderungan seseorang untuk terlalu bergantung pada mesin untuk menyimpan atau mengolah informasi, sehingga menurunkan kapasitas berpikir kritis dan reflektif (Risko &

Gilbert, 2020). Dalam situasi ini, ketahanan mental dan kesadaran berpikir menjadi modal penting agar mahasiswa tidak sekadar menjadi pengguna pasif teknologi, tetapi tetap aktif sebagai subjek pembelajaran yang otonom dan bertanggung jawab.

Lebih jauh lagi, penggunaan AI dalam pendidikan sering kali membuat batas antara "membantu belajar" dan "menggantikan proses belajar" menjadi kabur. Misalnya, seorang mahasiswa dapat menggunakan ChatGPT untuk mengklarifikasi konsep statistik yang sulit, tetapi juga dapat menggunakannya untuk menghasilkan jawaban tugas tanpa pemahaman mendalam. Jika tidak diimbangi dengan kontrol diri dan kesadaran belajar yang baik, kemudahan ini dapat mengikis kemampuan analitis dan menurunkan kualitas pemahaman. Dalam hal ini, penting untuk menanamkan kesadaran bahwa mesin cerdas adalah alat bantu, bukan pengganti proses berpikir manusia. Selain itu, lingkungan belajar digital yang semakin canggih juga menuntut mahasiswa untuk memiliki literasi teknologi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kritis. Literasi ini mencakup pemahaman tentang bagaimana mesin cerdas bekerja, apa saja keterbatasannya, serta bagaimana menggunakannya secara etis dan bertanggung jawab. Menurut Lim et al. (2023), keberhasilan pemanfaatan AI dalam pendidikan sangat ditentukan oleh sikap pengguna terhadap teknologi tersebut. Mahasiswa yang memiliki digital mindset positif dan sadar akan peran aktifnya dalam proses belajar akan mampu memaksimalkan manfaat teknologi tanpa kehilangan daya pikir kritis dan integritas akademiknya. Sebagai konsekuensi dari perubahan ini, institusi pendidikan dan tenaga pengajar perlu mendesain ulang strategi pembelajaran yang tidak hanya mengandalkan teknologi sebagai sarana, tetapi juga memperkuat kemampuan non-kognitif mahasiswa. Dalam hal ini, pendekatan *whole learner development* menjadi semakin relevan, yaitu pendekatan yang tidak hanya menekankan pada capaian akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter, emosi, dan pola pikir peserta didik. AI bisa membantu mempersonalisasi

proses belajar, namun hanya manusia yang bisa menanamkan nilai, motivasi, dan refleksi diri.

Transformasi pembelajaran yang dipicu oleh mesin cerdas juga menuntut perubahan pada pendekatan tugas akademik. Tugas yang bersifat repetitif atau hanya menguji hafalan kini mudah diselesaikan oleh mesin. Oleh karena itu, dosen dan pengembang kurikulum perlu merancang tugas yang bersifat analitis, reflektif, dan kontekstual, yang menuntut mahasiswa untuk mengekspresikan pemahaman pribadi, membangun argumen, serta mengaitkan materi dengan kehidupan nyata. Tugas seperti ini tidak hanya mengurangi ketergantungan pada AI, tetapi juga melatih keterampilan metakognitif dan memperkuat karakter akademik mahasiswa. Dengan demikian, era mesin cerdas tidak hanya membawa perubahan dalam cara belajar, tetapi juga mengubah makna dari belajar itu sendiri. Mahasiswa bukan lagi sekadar penerima informasi, melainkan menjadi pengelola informasi yang aktif, kritis, dan tangguh secara mental. Tantangan era ini bukan hanya soal adaptasi terhadap teknologi, tetapi juga bagaimana membangun pola pikir bertumbuh, menjaga ketahanan dalam tekanan, serta mengembangkan kesadaran berpikir dalam situasi yang serba cepat dan penuh distraksi.

2. Growth Mindset sebagai Pondasi dalam Belajar Mandiri

Dalam menghadapi tantangan belajar di era mesin cerdas, mahasiswa tidak hanya membutuhkan akses terhadap teknologi, tetapi juga landasan psikologis yang kokoh untuk menjalani proses belajar secara mandiri. Salah satu landasan yang krusial adalah growth mindset, atau pola pikir bertumbuh. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh Carol Dweck (2020), yang menunjukkan bahwa individu dengan keyakinan bahwa kemampuan mereka dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan umpan balik yang membangun, cenderung memiliki performa akademik yang lebih baik dan lebih tahan terhadap kegagalan. Growth mindset bertolak belakang dengan

fixed mindset, yaitu keyakinan bahwa kecerdasan atau kemampuan bersifat tetap dan tidak bisa diubah. Mahasiswa dengan fixed mindset cenderung menghindari tantangan, mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, serta merasa terancam oleh keberhasilan orang lain. Sebaliknya, mahasiswa dengan growth mindset melihat kesalahan sebagai bagian dari proses belajar, terbuka terhadap kritik, dan termotivasi oleh kemajuan diri daripada sekadar nilai akhir. Dalam lingkungan belajar yang sangat dinamis, kompetitif, dan penuh tekanan seperti saat ini, growth mindset menjadi fondasi penting untuk mendukung kemandirian dan keberlanjutan belajar.

Penelitian terbaru oleh Yeager et al. (2022) yang dilakukan terhadap lebih dari 10.000 siswa SMA menunjukkan bahwa intervensi singkat yang menanamkan growth mindset berdampak positif terhadap peningkatan capaian akademik, terutama bagi siswa dari latar belakang kurang beruntung. Temuan ini relevan dalam konteks pendidikan tinggi, di mana mahasiswa dari berbagai latar belakang menghadapi tekanan akademik yang berbeda-beda. Ketika mahasiswa percaya bahwa kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, tetapi justru titik awal untuk bertumbuh, maka mereka akan lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, lebih terbuka dalam mengevaluasi strategi belajar, dan lebih reflektif dalam menghadapi hambatan.

Dalam konteks belajar mandiri, growth mindset menjadi pendorong utama bagi mahasiswa untuk mengambil tanggung jawab penuh atas proses belajarnya. Mahasiswa yang memiliki pola pikir bertumbuh akan lebih proaktif dalam mencari sumber belajar alternatif, mengevaluasi hasil belajar mereka, dan mengembangkan strategi belajar yang sesuai dengan kebutuhan pribadi. Mereka tidak menunggu arahan dari dosen semata, melainkan berinisiatif mengatur waktu belajar, mengatasi kebingungan melalui eksplorasi mandiri, dan mengelola kegagalan sebagai bagian dari proses menuju pemahaman yang lebih dalam. Lebih dari itu, growth mindset juga berkaitan erat dengan motivasi intrinsik, yaitu dorongan belajar yang berasal

dari dalam diri, bukan semata karena imbalan eksternal seperti nilai atau pujian. Dalam era mesin cerdas, di mana mahasiswa dapat dengan mudah “menyelesaikan” tugas dengan bantuan teknologi, motivasi intrinsik menjadi pembeda antara belajar yang bermakna dan sekadar menyelesaikan kewajiban. Mahasiswa dengan growth mindset lebih cenderung memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu untuk memahami materi lebih baik, bukan sebagai jalan pintas untuk menyelesaikan tugas tanpa belajar.

Kunci pengembangan growth mindset terletak pada tiga hal utama: pemahaman bahwa kecerdasan dapat dikembangkan, pengakuan bahwa usaha dan strategi penting dalam mencapai keberhasilan, serta cara seseorang menyikapi umpan balik dan kegagalan. Ketiga hal ini dapat ditumbuhkan melalui praktik pendidikan yang tepat. Misalnya, dosen dapat memberi umpan balik yang berfokus pada proses dan strategi yang digunakan mahasiswa, bukan hanya hasil akhir. Kalimat seperti “Strategi yang kamu gunakan sangat baik untuk memahami topik ini” jauh lebih efektif dalam membangun growth mindset daripada sekadar “Kamu pintar”. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya kelas yang tidak menghukum kesalahan, tetapi justru memanfaatkannya sebagai sarana refleksi bersama. Mahasiswa akan lebih nyaman untuk mencoba pendekatan baru, bertanya saat tidak paham, atau mengungkapkan keraguan akademik mereka jika mereka merasa aman secara psikologis. Dalam konteks ini, dukungan sosial dari dosen, teman sebaya, serta struktur tugas yang mendorong eksplorasi menjadi sangat penting.

Penerapan growth mindset juga tidak lepas dari konteks sosial dan budaya. Di banyak masyarakat, termasuk Indonesia, masih terdapat kecenderungan untuk menganggap nilai sebagai indikator utama keberhasilan belajar. Hal ini dapat menghambat pengembangan pola pikir bertumbuh jika tidak dibarengi dengan pemahaman bahwa proses belajar jauh lebih penting daripada hasil akhir semata. Oleh karena itu, perlu upaya sistemik dari

institusi pendidikan untuk menyeimbangkan penekanan antara capaian akademik dan proses belajar itu sendiri. Dalam praktiknya, membangun growth mindset memerlukan waktu dan latihan yang berkelanjutan. Mahasiswa perlu dilatih untuk mengenali pola pikir mereka sendiri, mengevaluasi reaksi terhadap kegagalan, serta mengembangkan kebiasaan belajar yang sehat. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah penggunaan jurnal reflektif, di mana mahasiswa mencatat proses berpikir, strategi yang digunakan, dan perasaan mereka selama menyelesaikan tugas akademik. Praktik ini tidak hanya memperkuat kesadaran berpikir (metakognisi), tetapi juga memperkuat kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan yang lebih besar.

Dalam lingkungan belajar yang makin terdigitalisasi dan penuh distraksi, growth mindset juga menjadi pelindung penting terhadap tekanan psikologis. Ketika mahasiswa menyadari bahwa kesulitan belajar adalah hal yang normal, dan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berkembang, maka mereka akan lebih mampu menjaga kesehatan mentalnya. Dengan kata lain, growth mindset bukan hanya tentang cara berpikir, tetapi juga tentang membangun ketangguhan psikologis dan keberlanjutan motivasi di tengah perubahan yang cepat.

Secara keseluruhan, growth mindset adalah fondasi utama dalam belajar mandiri di era mesin cerdas. Dengan membangun keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan strategi yang tepat, mahasiswa akan lebih termotivasi, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih reflektif dalam proses belajarnya. Dalam bab selanjutnya, pembahasan akan difokuskan pada bagaimana mental toughness atau ketahanan mental melengkapi pola pikir bertumbuh ini, terutama dalam menghadapi tekanan akademik yang meningkat di era digital.

3. Ketahanan Mental dalam Menghadapi Tantangan Akademik

Dalam era mesin cerdas yang menghadirkan percepatan informasi, tuntutan akademik yang kompleks, serta lingkungan

belajar yang kompetitif, ketahanan mental (mental toughness) menjadi salah satu kompetensi psikologis paling penting yang perlu dimiliki mahasiswa. Ketahanan mental merujuk pada kapasitas individu untuk tetap stabil, fokus, dan mampu mengendalikan emosi serta tindakannya ketika menghadapi tekanan, hambatan, atau kegagalan. Konsep ini awalnya banyak dibahas dalam konteks olahraga dan militer, namun dalam dekade terakhir mulai diadopsi dalam bidang pendidikan karena relevansinya dalam mendukung performa akademik dan kesejahteraan psikologis mahasiswa (Gucciardi et al., 2021).

Ketahanan mental tidak hanya mencerminkan kemampuan seseorang untuk “kuat” menghadapi tantangan, tetapi juga mencakup aspek kemampuan untuk bangkit setelah kegagalan (resilience), kemampuan mengelola stres, serta kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas menantang. Pada mahasiswa, ketahanan mental berperan sebagai penyangga terhadap tekanan akademik seperti tenggat waktu yang ketat, tuntutan menyelesaikan tugas kompleks, kompetisi dengan teman sebaya, serta tekanan internal untuk memperoleh prestasi tinggi. Salah satu dimensi penting dari ketahanan mental adalah self-efficacy, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Zimmerman (2020), mahasiswa dengan self-efficacy tinggi lebih mampu mempertahankan motivasi mereka, mencari strategi alternatif ketika mengalami kesulitan, dan lebih tekun dalam belajar. Sebaliknya, mahasiswa dengan self-efficacy rendah cenderung cepat menyerah, menghindari tugas sulit, serta mengalami kecemasan akademik yang tinggi. Di era digital yang penuh distraksi, self-efficacy berperan penting karena membantu mahasiswa tetap fokus pada tujuan belajar meskipun dihadapkan pada banyak pilihan yang dapat mengalihkan perhatian mereka.

Selain keyakinan diri, regulasi emosi juga menjadi aspek penting dari ketahanan mental. Setiap mahasiswa pasti mengalami stres, frustrasi, atau kegagalan dalam proses belajar. Namun, yang membedakan mahasiswa dengan ketahanan mental

tinggi adalah kemampuan mereka untuk merespons tekanan secara adaptif. Mereka mampu menenangkan diri ketika panik, mencari solusi saat menghadapi kebuntuan, dan tetap berpikir jernih meskipun berada dalam tekanan. Regulasi emosi yang baik juga membantu mahasiswa menghindari burnout, yaitu kondisi kelelahan mental yang sering dialami dalam dunia akademik setelah melalui periode tuntutan belajar yang tinggi tanpa istirahat yang cukup. Dalam menghadapi disrupsi teknologi dan perubahan sistem pembelajaran, ketahanan mental memiliki peran krusial. Misalnya, dalam pembelajaran daring yang intensif selama pandemi, banyak penelitian menemukan adanya peningkatan tingkat stres, kecemasan, dan penurunan motivasi belajar pada mahasiswa. Studi Salmela-Aro dan Upadyaya (2021) menunjukkan bahwa mahasiswa dengan ketahanan mental tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan pembelajaran digital, mempertahankan motivasi internal, dan tetap produktif meskipun menghadapi ketidakpastian. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketahanan mental bukan hanya kemampuan pribadi, tetapi juga faktor penentu adaptasi dalam lingkungan belajar berbasis teknologi.

Dalam konteks menyelesaikan tugas akademik, ketahanan mental membantu mahasiswa untuk melihat tantangan sebagai bagian natural dari proses belajar. Ketika mereka menghadapi materi yang sulit, misalnya, mahasiswa yang tangguh secara mental tidak langsung menganggap dirinya “tidak mampu” tetapi justru mencoba memecah masalah menjadi bagian-bagian kecil, mencari bantuan ketika dibutuhkan, dan melakukan refleksi terhadap strategi belajar yang digunakan. Ketahanan mental juga membuat mereka mampu menahan dorongan untuk menggunakan jalan pintas berbasis teknologi, misalnya mengandalkan AI sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas tanpa memahami prosesnya. Dengan ketahanan mental yang kuat, mahasiswa dapat membedakan mana bantuan teknologi yang memperkaya pembelajaran dan mana yang justru mengurangi kualitas pemahaman mereka.

Ketahanan mental juga berkaitan erat dengan kemampuan mempertahankan fokus dalam lingkungan yang sarat gangguan digital. Telepon pintar, media sosial, dan notifikasi yang terus-menerus dapat mengurangi produktivitas belajar dan meningkatkan beban kognitif. Mahasiswa yang memiliki mental toughness cenderung lebih mampu mengelola waktu, menetapkan prioritas, dan mengatur ritme belajar mereka secara mandiri. Mereka lebih sadar akan kebiasaan belajar yang tidak efektif dan mampu membuat penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan konsentrasi. Penting pula untuk memahami bahwa ketahanan mental bukan kemampuan bawaan, melainkan dapat dikembangkan melalui latihan dan pengalaman. Beberapa strategi pengembangan ketahanan mental dalam konteks pendidikan meliputi:

a. Eksposur terhadap tantangan secara bertahap

Mahasiswa perlu diberi pengalaman menghadapi tugas yang menantang namun tetap terukur, agar mereka belajar mengelola tekanan secara bertahap.

b. Pembelajaran reflektif

Dengan melakukan refleksi setelah menyelesaikan tugas atau mengalami kegagalan, mahasiswa dapat memahami pola berpikir mereka dan mengidentifikasi strategi yang lebih efektif.

c. Latihan regulasi emosi

Teknik seperti mindfulness, pernapasan sadar, atau pencatatan emosi dapat membantu mahasiswa mengelola stres dan kecemasan.

d. Membangun komunitas pendukung

Interaksi dengan teman sebaya, diskusi akademik, dan bimbingan dosen dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memperkuat ketahanan mental mahasiswa.

e. Mengembangkan rutinitas belajar yang stabil

Rutinitas yang konsisten membantu mahasiswa menjaga disiplin dan mengurangi stres akibat penundaan atau manajemen waktu yang buruk.

Dalam kaitannya dengan growth mindset, ketahanan mental menjadi pendamping yang saling melengkapi. Pola pikir bertumbuh memberikan landasan keyakinan bahwa kemampuan bisa berkembang, sementara ketahanan mental menyediakan kekuatan emosional dan psikologis untuk bertahan dalam proses perkembangan tersebut. Mahasiswa yang memiliki keduanya cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat, lebih reflektif dalam mengambil keputusan akademik, dan lebih kuat menghadapi tekanan belajar.

Secara keseluruhan, ketahanan mental merupakan kemampuan penting yang harus dikembangkan oleh mahasiswa untuk menghadapi tantangan akademik di era mesin cerdas. Dengan ketahanan mental yang baik, mahasiswa dapat mengendalikan stres, mempertahankan motivasi, dan tetap fokus pada tujuan belajar mereka meskipun berada di tengah berbagai tekanan dan distraksi. Bagian selanjutnya akan membahas bagaimana kesadaran berpikir atau metacognitive awareness menjadi komponen tambahan yang memperkuat efektivitas belajar dalam lingkungan digital yang kompleks.

4. Kesadaran Berpikir dan Keterampilan Metakognitif

Dalam konteks pembelajaran abad ke-21 yang penuh dinamika dan tantangan kognitif, kemampuan berpikir tidak lagi cukup jika hanya bersifat mekanis atau reaktif. Mahasiswa tidak hanya dituntut untuk mengetahui apa yang mereka pelajari, tetapi juga bagaimana mereka belajar, mengapa mereka menggunakan strategi tertentu, dan kapan mereka perlu menyesuaikannya. Inilah yang disebut sebagai kesadaran berpikir, atau dalam literatur psikologi pendidikan dikenal sebagai metakognisi.

Metakognisi merupakan kemampuan individu untuk memahami dan mengatur proses berpikirnya sendiri. Veenman (2020) mendefinisikan metakognisi sebagai proses aktif dalam merencanakan, memantau, mengevaluasi, dan merevisi strategi belajar untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks mahasiswa, keterampilan metakognitif memungkinkan mereka untuk menjadi pelajar yang lebih mandiri, reflektif, dan strategis, sebuah kualitas yang sangat penting di tengah banjir informasi dan fleksibilitas pembelajaran yang ditawarkan oleh mesin cerdas. Metakognisi mencakup dua komponen utama: pengetahuan metakognitif dan regulasi metakognitif. Pengetahuan metakognitif mencakup pemahaman seseorang tentang gaya belajar pribadinya, kekuatan dan kelemahan dalam memahami materi, serta strategi belajar yang paling efektif dalam situasi tertentu. Sementara itu, regulasi metakognitif merujuk pada kemampuan untuk menggunakan pengetahuan tersebut secara aktif, misalnya dengan memilih strategi belajar yang sesuai, memantau pemahaman selama membaca, dan merevisi pendekatan jika hasil belajar tidak sesuai harapan (Hadwin & Järvelä, 2021). Dalam praktiknya, mahasiswa dengan kesadaran metakognitif tinggi akan menunjukkan beberapa ciri khas. Mereka cenderung bertanya pada diri sendiri sebelum mulai belajar: “Apa tujuan saya belajar ini?”; “Bagaimana strategi terbaik untuk memahami materi ini?”; “Apa yang belum saya pahami?”. Selama proses belajar, mereka terus memantau pemahaman mereka dan tidak ragu untuk menghentikan sementara untuk mencari penjelasan tambahan atau mengubah metode belajar. Setelah selesai belajar, mereka mengevaluasi kembali: “Apa yang sudah saya kuasai?”; “Apa yang perlu saya pelajari ulang?”. Proses reflektif inilah yang membedakan pembelajar aktif dari pembelajar pasif.

Dalam ekosistem belajar digital yang dipenuhi oleh alat bantu berbasis AI, keterampilan metakognitif semakin penting. Teknologi seperti mesin pencari cerdas, platform pembelajaran otomatis, hingga aplikasi penulisan berbasis AI dapat sangat

membantu jika digunakan secara sadar dan strategis. Namun, tanpa kesadaran berpikir yang memadai, mahasiswa dapat terjebak dalam penggunaan teknologi secara pasif dan superficial mengambil jawaban instan tanpa memahami prosesnya, menyalin teks tanpa mengevaluasi isinya, atau menerima informasi tanpa mempertanyakan keabsahannya. Studi oleh Hwang et al. (2023) menegaskan bahwa keberhasilan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh tingkat kesadaran metakognitif pengguna. Mahasiswa yang memiliki kesadaran berpikir yang tinggi akan menggunakan AI sebagai alat bantu eksplorasi, bukan pengganti berpikir. Mereka akan mengajukan pertanyaan kritis, membandingkan jawaban yang dihasilkan dengan sumber akademik lain, serta memverifikasi kebenaran informasi secara aktif. Sebaliknya, mahasiswa dengan kesadaran rendah cenderung bersikap reaktif dan tidak reflektif, yang pada akhirnya dapat menurunkan kedalaman pemahaman dan kualitas pembelajaran.

Selain meningkatkan efektivitas belajar, keterampilan metakognitif juga memiliki implikasi langsung terhadap kesehatan mental dan manajemen stres akademik. Mahasiswa yang terbiasa merencanakan belajar dengan baik, memahami kapan mereka berada dalam kondisi optimal untuk belajar, dan dapat mengenali tanda-tanda kelelahan atau kebuntuan kognitif, akan lebih mampu menjaga keseimbangan emosional. Mereka tidak panik saat menghadapi kegagalan, karena memahami bahwa proses belajar melibatkan banyak percobaan dan revisi strategi. Kesadaran ini membantu mereka tetap tenang, fokus, dan percaya diri meskipun berada dalam tekanan. Pengembangan keterampilan metakognitif dapat dilakukan melalui berbagai strategi sederhana namun efektif. Salah satunya adalah praktik refleksi belajar, yaitu kebiasaan menuliskan proses dan pengalaman belajar secara rutin, baik dalam bentuk jurnal maupun catatan harian. Refleksi ini membantu mahasiswa menyadari pola pikir, strategi belajar, serta emosi yang mereka alami selama proses akademik. Selain itu, dosen juga dapat

mendorong kesadaran berpikir dengan memberikan pertanyaan pemicu refleksi setelah tugas: “Apa yang paling menantang dari tugas ini?”, “Strategi apa yang kamu gunakan untuk mengatasi kesulitan?”, “Apa yang akan kamu lakukan berbeda di tugas berikutnya?”

Teknik lain yang terbukti efektif adalah penggunaan metacognitive prompts atau isyarat berpikir, yaitu instruksi eksplisit untuk memicu proses berpikir selama pembelajaran. Misalnya, dalam sebuah tugas membaca, mahasiswa dapat diarahkan untuk menandai bagian yang mereka anggap membingungkan, menulis pertanyaan terhadap teks, atau merangkum dengan kata-kata sendiri. Dengan cara ini, mereka dilatih untuk tidak hanya menyerap informasi secara pasif, tetapi juga mengelolanya secara aktif dan sadar. Dalam kaitannya dengan growth mindset dan ketahanan mental, kesadaran berpikir berfungsi sebagai jembatan antara motivasi dan strategi. Growth mindset memberi keyakinan bahwa usaha akan membuahkan hasil, ketahanan mental menjaga semangat saat menghadapi tekanan, dan kesadaran berpikir menyediakan alat untuk mengevaluasi serta mengoptimalkan proses belajar. Ketiganya membentuk sinergi yang saling menguatkan dalam mendukung pembelajaran yang bermakna, adaptif, dan mandiri.

Namun demikian, perlu diakui bahwa tidak semua mahasiswa terbiasa berpikir secara metakognitif. Banyak yang masih menggunakan pendekatan belajar yang bersifat hafalan atau menunggu arahan langsung dari dosen. Oleh karena itu, peran institusi dan pengajar sangat penting dalam menumbuhkan budaya berpikir sadar di lingkungan akademik. Kurikulum yang mendukung pembelajaran reflektif, assessment yang mendorong eksplorasi strategi belajar, serta pelatihan khusus tentang kesadaran belajar dapat menjadi langkah awal yang kuat. Kesimpulannya, kesadaran berpikir atau metakognisi adalah elemen krusial dalam menghadapi kompleksitas belajar di era mesin cerdas. Mahasiswa yang sadar akan proses belajarnya sendiri akan lebih siap untuk menggunakan teknologi secara

cerdas, mengatur strategi belajar secara efektif, dan menjaga kesehatan mentalnya dalam menghadapi tuntutan akademik. Pada bagian selanjutnya, akan dibahas bagaimana integrasi antara growth mindset, ketahanan mental, dan kesadaran berpikir dapat menciptakan sinergi yang mendalam untuk memperkuat daya tahan akademik mahasiswa secara menyeluruh.

5. Integrasi Growth Mindset, Ketahanan Mental, dan Kesadaran Berpikir

Setelah memahami pentingnya growth mindset, ketahanan mental, dan kesadaran berpikir secara terpisah, bagian ini mengulas bagaimana ketiganya dapat diintegrasikan menjadi satu kerangka berpikir dan bertindak yang utuh untuk memperkuat keberhasilan belajar mahasiswa di era mesin cerdas. Ketiganya bukanlah elemen yang berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dan saling menguatkan. Integrasi ketiga aspek ini memungkinkan mahasiswa menjadi pembelajar yang adaptif, reflektif, serta tangguh dalam menghadapi kompleksitas dan tekanan dunia akademik modern. Secara konseptual, growth mindset dapat diposisikan sebagai fondasi keyakinan, ketahanan mental sebagai kekuatan emosional, dan kesadaran berpikir sebagai strategi kognitif. Ketika mahasiswa meyakini bahwa kemampuan mereka dapat berkembang (growth mindset), mereka akan lebih terbuka terhadap tantangan dan tidak takut gagal. Namun, keyakinan ini perlu didukung oleh kemampuan untuk mengelola stres dan bertahan dalam kondisi sulit (ketahanan mental), serta dilengkapi dengan keterampilan untuk secara sadar mengatur proses belajar mereka (metakognisi).

Dalam praktiknya, mahasiswa yang mampu mengintegrasikan ketiga aspek ini akan menunjukkan ciri khas tertentu. Misalnya, saat menghadapi tugas akademik yang menantang, mahasiswa tersebut tidak serta-merta merasa terintimidasi atau menyerah. Sebaliknya, mereka memandang

tugas tersebut sebagai peluang untuk belajar (ciri growth mindset), mengelola kecemasan atau frustrasi yang muncul (aspek ketahanan mental), dan menyusun strategi belajar yang disesuaikan dengan karakteristik tugas dan kemampuan mereka (aspek kesadaran berpikir). Sebuah ilustrasi konkret dapat diambil dari situasi umum: seorang mahasiswa menghadapi tugas menulis esai ilmiah sepanjang 2000 kata yang harus diselesaikan dalam satu minggu. Mahasiswa dengan pola pikir tetap (fixed mindset) dan ketahanan rendah cenderung merasa kewalahan sejak awal, meragukan kemampuannya, menunda pekerjaan, dan pada akhirnya mungkin menyerahkan hasil yang seadanya atau bahkan gagal menyelesaikannya. Sebaliknya, mahasiswa dengan integrasi growth mindset, ketahanan mental, dan kesadaran berpikir akan bereaksi berbeda. Ia mulai dengan mengatur jadwal pengerjaan, membagi tugas menjadi beberapa bagian kecil, mengidentifikasi sumber yang dapat membantu, dan mengevaluasi kemajuan setiap hari. Ketika menemui kebuntuan, ia tidak langsung menyerah, melainkan mencari cara alternatif untuk menyelesaikan masalah, misalnya berdiskusi dengan dosen, membaca sumber tambahan, atau menggunakan AI secara bijak untuk mengklarifikasi konsep tertentu.

Studi oleh Hwang et al. (2023) menunjukkan bahwa keberhasilan akademik di lingkungan pembelajaran berbasis digital sangat ditentukan oleh kemampuan mahasiswa dalam mengelola motivasi, emosi, dan strategi belajar mereka secara terpadu. Ketika ketiga elemen keyakinan, emosi, dan strategi, berfungsi secara sinergis, mahasiswa dapat bertahan dalam tekanan akademik sekaligus tetap menjaga kualitas pembelajaran. Temuan ini menegaskan bahwa membangun salah satu aspek saja, tanpa memperhatikan yang lain, tidak cukup untuk mendukung pembelajaran yang bermakna dan berkelanjutan. Lebih lanjut, integrasi ini juga dapat menjadi penangkal terhadap efek negatif dari penggunaan teknologi yang tidak sadar. Saat ini, banyak mahasiswa yang cenderung menggunakan mesin cerdas seperti chatbot atau generator esai

sebagai jalan pintas dalam menyelesaikan tugas. Tanpa growth mindset, mahasiswa akan melihat teknologi sebagai “penolong permanen” karena mereka merasa tidak cukup mampu untuk berpikir sendiri. Tanpa ketahanan mental, mereka mudah menyerah ketika teknologi tidak memberikan hasil yang diharapkan. Dan tanpa kesadaran berpikir, mereka tidak mengevaluasi apakah informasi yang dihasilkan teknologi benar, relevan, atau sesuai dengan konteks tugas. Integrasi ketiganya membantu mahasiswa untuk tetap menjadi subjek pembelajaran, bukan sekadar pengguna pasif teknologi.

Dalam konteks kelembagaan, integrasi ketiga aspek ini seharusnya tidak hanya menjadi tanggung jawab individu mahasiswa. Institusi pendidikan, melalui dosen, kurikulum, dan sistem pendukungnya, perlu secara aktif menanamkan nilai-nilai growth mindset, melatih regulasi emosi untuk memperkuat ketahanan mental, serta mengembangkan program penguatan metakognisi. Misalnya, melalui pendekatan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning), dosen dapat mendorong mahasiswa untuk merencanakan, melaksanakan, dan merefleksikan strategi belajar mereka secara mandiri. Melalui asesmen formatif dan umpan balik yang konstruktif, dosen juga dapat membantu mahasiswa mengenali perkembangan mereka dan membangun keyakinan bahwa peningkatan kemampuan adalah proses yang realistis dan dapat dicapai. Institusi juga dapat menyediakan pelatihan soft skills yang berfokus pada pengelolaan stres akademik, penguatan motivasi intrinsik, dan penggunaan teknologi secara etis dan sadar. Program seperti lokakarya literasi digital kritis, bimbingan belajar reflektif, atau klinik penulisan akademik berbasis metakognisi adalah contoh konkret dari intervensi yang dapat memperkuat integrasi ketiga aspek ini. Selain itu, lingkungan sosial kampus juga berperan besar. Dukungan dari teman sebaya, komunitas belajar, serta budaya akademik yang menghargai proses dan usaha, dapat mendorong mahasiswa untuk lebih percaya diri dan termotivasi. Ketika mahasiswa melihat bahwa kesalahan bukan sesuatu yang

memalukan, tetapi bagian dari pertumbuhan, dan bahwa keberhasilan orang lain bukan ancaman melainkan inspirasi, maka budaya growth mindset dapat tumbuh lebih subur. Dalam lingkungan seperti itu, mahasiswa juga lebih mungkin berbagi strategi belajar yang efektif, saling menguatkan saat mengalami stres, dan berdiskusi secara reflektif tentang proses belajar mereka.

Sebagai penutup bagian ini, integrasi growth mindset, ketahanan mental, dan kesadaran berpikir bukanlah tujuan akhir, melainkan proses pembentukan karakter belajar yang berkelanjutan. Di era mesin cerdas, di mana teknologi semakin canggih dan kompleksitas pembelajaran semakin tinggi, ketiganya menjadi modal utama bagi mahasiswa untuk tetap relevan, bertanggung jawab, dan otonom dalam proses belajarnya. Melalui sinergi ketiga aspek ini, mahasiswa tidak hanya akan mampu menyelesaikan tugas akademik, tetapi juga tumbuh sebagai pembelajar seumur hidup yang resilien, reflektif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

C. Penutup

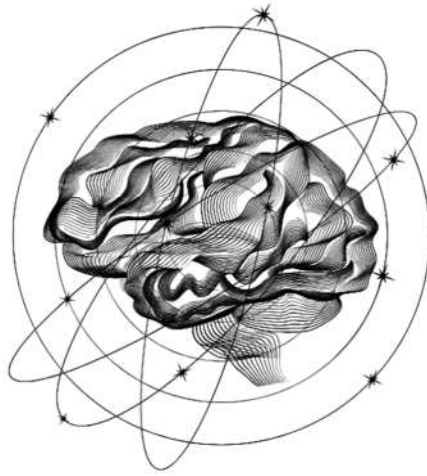
Di tengah disrupsi teknologi dan kemudahan yang ditawarkan mesin cerdas, mahasiswa perlu memiliki lebih dari sekadar akses informasi. Kemampuan untuk tumbuh secara psikologis, bertahan dalam tekanan, dan belajar secara reflektif menjadi semakin penting. Tiga aspek kunci yang saling melengkapi, growth mindset, ketahanan mental, dan kesadaran berpikir, merupakan fondasi untuk menghadapi tantangan akademik masa kini. Growth mindset mendorong semangat belajar jangka panjang, ketahanan mental menjaga kestabilan saat menghadapi tekanan, dan kesadaran berpikir mengarahkan proses belajar yang strategis dan reflektif. Integrasi ketiganya membentuk karakter pembelajar yang adaptif dan mandiri, sekaligus menjaga agar teknologi tetap menjadi alat bantu, bukan pengganti proses berpikir. Tanpa ketiganya, mahasiswa berisiko kehilangan arah dalam proses akademik yang makin kompleks dan serba cepat. Mendorong pengembangan tiga aspek ini, melalui

kurikulum, dukungan psikologis, dan pembiasaan reflektif, akan memperkuat kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan akademik hari ini dan masa depan, serta menumbuhkan kebiasaan belajar yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Referensi

- Dweck, C. S. (2020). *Mindset: The new psychology of success*. Ballantine Books.
- Fredrick, S., & Hung, W. (2021). Developing metacognition through self-regulated learning. *Educational Psychology Review*, 33, 671–694. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09539-w>
- Gucciardi, D. F., Hanton, S., Gordon, S., Mallett, C. J., & Temby, P. (2021). Mental toughness in education: A conceptual and empirical review. *Educational Psychology*, 41(3), 1–15. <https://doi.org/10.1080/01443410.2021.1878450>
- Hadwin, A. F., & Järvelä, S. (2021). Self-regulated learning and metacognition in education. In P. A. Alexander, D. H. Schunk, & C. A. Sinatra (Eds.), *Routledge Handbook of Educational Psychology* (pp. 311–324). Routledge.
- Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2021). Artificial intelligence in education: Promises and implications for teaching and learning. Center for Curriculum Redesign. https://curriculumredesign.org/wp-content/uploads/AI-in-Education-Promises-and-Implications_CCR.pdf
- Hwang, G. J., Sung, H. Y., & Chang, H. Y. (2023). Fostering self-regulated learning through digital tools. *Computers in Human Behavior*, 139, 107509. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107509>
- Lee, M., & Jang, H. (2023). Artificial intelligence in education: Challenges and opportunities for student resilience. *Computers & Education*, 191, 104641. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104641>

- Lim, C. P., Chai, C. S., & Churchill, D. (2023). AI, learning analytics, and future-ready education. *Educational Technology Research and Development*, 71, 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11423-023-10185-0>
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2021). The role of psychological resilience during online learning. *Journal of Adolescence*, 89, 34–45. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2020.12.006>
- Veenman, M. V. J. (2020). Learning to self-monitor and self-regulate. *Educational Psychology Review*, 32(3), 579–605. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09516-3>
- Yeager, D. S., Romero, C., Paunesku, D., Hulleman, C., Schneider, B., Hinojosa, C., ... & Dweck, C. S. (2022). Teaching a growth mindset improves achievement in high school. *Nature*, 603(7902), 222–228. <https://doi.org/10.1038/s41586-021-04349-4>
- Zimmerman, B. J. (2020). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2



GROWTH MINDSET: Kompas Menggapai Mimpi dalam Perjalanan Sebagai Pendidik dan Pembelajar

Alfonsus Sam

A. Pendahuluan

Dalam lanskap pendidikan yang terus berubah, growth mindset menjadi salah satu lensa penting untuk memahami proses belajar. Diperkenalkan oleh Carol S. Dweck, konsep ini menegaskan bahwa kemampuan intelektual dan keterampilan tidak bersifat statis, melainkan dapat dikembangkan melalui usaha yang berkelanjutan, ketekunan, latihan yang terarah, serta lingkungan belajar yang suportif (Dweck, 2006). Dalam konteks tuntutan pendidikan abad ke-21 yang kompleks dan dinamis, growth mindset relevan tidak hanya bagi peserta didik, tetapi juga bagi pendidik sebagai prinsip pengembangan diri sepanjang hayat. Dengan cara pandang ini, belajar tidak lagi dipahami sekadar sebagai aktivitas

formal di ruang kelas, melainkan sebagai proses transformasi diri yang berlangsung sepanjang kehidupan, termasuk dalam dinamika pekerjaan dan studi lanjutan yang menuntut adaptasi terus-menerus. Dalam horizon seperti itu, berbagai mimpi akademik dan profesional—mulai dari melanjutkan studi hingga berkontribusi pada pembaruan praktik pendidikan—tidak dipandang sebagai sesuatu yang instan, melainkan sebagai hasil proses pertumbuhan yang panjang dan bertahap.

Bagi saya, growth mindset tidak berhenti pada tataran konsep teoretis, tetapi telah bertransformasi menjadi prinsip hidup yang membingkai perjalanan akademik dan profesional saya sebagai dosen di Program Studi PGSD Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng sekaligus sebagai mahasiswa doktoral Prodi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta melalui sistem Perkuliahan Jarak Jauh (PJJ) sejak Agustus 2025. Kedua peran ini saling berinteraksi dan memperkaya, sehingga membentuk komitmen yang lebih kuat terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui refleksi kritis dan praktik pedagogis yang konkret. Dalam keseharian, saya merasakan bahwa konsistensi memegang prinsip ini menuntut kejujuran untuk terus mengakui keterbatasan diri, sekaligus keberanian untuk melampauinya secara bertahap di tengah tuntutan pekerjaan dan studi yang sering berjalan paralel. Dengan demikian, setiap langkah kecil dalam mengelola peran sebagai pendidik dan pembelajar dipahami sebagai bagian dari perjalanan menggapai mimpi, bukan sekadar upaya memenuhi tuntutan administratif.

Refleksi atas konsep growth mindset juga menolong saya memahami urgensi orientasi belajar jangka panjang. Dalam setiap tahapan pendidikan yang saya lalui, motivasi intrinsik untuk terus berkembang terbukti lebih bertahan lama dibandingkan tekanan eksternal yang hanya berpusat pada target nilai atau pengakuan formal (Andayani, 2022). Pengalaman mengikuti kuliah, mengerjakan tugas, dan menyiapkan publikasi ilmiah sambil mengajar memperlihatkan bahwa motivasi yang bertumpu pada makna serta tujuan personal jauh lebih tangguh dibanding sekadar dorongan

mendapatkan nilai baik atau gelar akademik. Oleh karena itu, mengelola dan memelihara motivasi intrinsik menjadi bagian penting dari disiplin akademik saya, terutama ketika ritme hidup terasa padat dan melelahkan.

Selain itu, growth mindset memberikan kerangka baru dalam memaknai identitas akademik saya. Berangkat dari latar belakang S1 non-pendidikan di bidang teologi, saya kerap memandang perjalanan lintas disiplin ini sebagai bukti bahwa manusia dapat berkembang melampaui batasan awalnya, termasuk melintasi batas-batas keilmuan yang semula terasa jauh (Ramadhan, 2020). Namun, refleksi kritis juga menyadarkan saya bahwa perubahan tersebut tidak semata-mata hasil usaha pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan sosial, kebijakan institusional, dosen pembimbing yang sabar, serta akses terhadap sumber daya belajar yang memadai. Dengan menyadari dimensi struktural ini, saya terdorong untuk tidak memitoskan keberhasilan sebagai cerita “usaha individu semata”, melainkan melihatnya sebagai hasil interaksi kompleks antara agensi personal dan konteks sosial yang memberi ruang tumbuh.

B. Growth Mindset sebagai Fondasi Perkembangan Akademik

Latar belakang akademik saya dimulai dari S1 Pendidikan Teologi Agama Katolik, yang mengembangkan kepekaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan, refleksi kontemplatif, dan pertanyaan-pertanyaan fundamental tentang martabat manusia. Teologi membiasakan saya bergulat dengan makna, nilai, dan relasi, tetapi tidak banyak bersentuhan dengan pendekatan kuantitatif dan analitis yang ketat. Ketika saya melanjutkan ke S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, saya memasuki wilayah keilmuan yang sangat berbeda secara epistemik: analisis statistik, regresi, validitas dan reliabilitas instrumen, hingga metodologi penelitian kuantitatif lanjutan. Perpindahan ini memicu academic shock yang nyata, seolah saya dipindahkan dari dunia refleksi filosofis ke “laboratorium angka” yang menuntut ketelitian teknis sekaligus kedisiplinan berpikir yang baru bagi saya. Posisi ganda sebagai dosen PGSD dan mahasiswa S3 membuat proses belajar tidak hanya berlangsung di ruang kuliah

formal, tetapi juga dalam praktik mengajar sehari-hari, sehingga batas antara peran sebagai pendidik dan pembelajar menjadi semakin cair.

Dalam situasi tersebut, growth mindset memberikan kerangka berpikir baru yang sangat membantu. Daripada menilai diri “tidak mampu”, saya mulai belajar memasukkan frasa “belum mampu” (not yet) ke dalam pola pikir saya, selaras dengan gagasan bahwa kemampuan dapat dikembangkan dari waktu ke waktu (Dweck, 2006). Prinsip “not yet” ini mengubah narasi batin saya dari “saya tidak bisa statistik” menjadi “saya belum menguasai statistik”. Pergeseran narasi ini diperkuat oleh pemahaman tentang plastisitas otak, yakni kemampuan otak untuk membentuk koneksi baru melalui latihan dan pengalaman yang berulang (Schwartz et al., 2016). Di tingkat praktik, pemahaman ini memotivasi saya untuk menghabiskan waktu ekstra mempelajari kembali modul, menonton video tutorial, berdiskusi dengan teman, dan mengerjakan ulang latihan, sambil mengakui bahwa kemajuan kecil pun merupakan indikator pertumbuhan.

Memasuki studi S3 melalui sistem PJJ pada tahun 2025 menambah lapisan tantangan baru. PJJ menuntut kemandirian belajar yang tinggi, manajemen waktu yang matang, kemampuan literasi digital, kedisiplinan pribadi, dan ketekunan tanpa pengawasan langsung dari dosen di ruang fisik. Tidak adanya kehadiran tatap muka menuntut saya menciptakan disiplin belajar yang bertumpu pada kesadaran diri. Proses ini berkelindan dengan konsep self-regulated learning, yaitu kemampuan untuk merancang tujuan belajar, memonitor perkembangan diri, mengevaluasi strategi, serta menyesuaikan pendekatan belajar ketika hasilnya belum optimal (Zimmerman, 2002). Dalam konteks ini, growth mindset menjadi fondasi emosional dan kognitif yang mendorong saya bertahan, terutama ketika tugas-tugas kuliah bertumpuk dengan kewajiban mengajar dan keterbatasan teknis seperti gangguan jaringan atau kendala unggah berkas.

Komunitas belajar memainkan peran penting dalam proses adaptasi ini. Keterlibatan saya dalam kelompok diskusi, forum daring

PJJ, dan jejaring dengan sesama mahasiswa S3 menyediakan ruang bagi pertukaran gagasan, klarifikasi konsep, dan refleksi bersama. Kolaborasi semacam ini tidak hanya memperluas pemahaman teoretis, tetapi juga membangun kepercayaan diri saya dalam menyampaikan argumen dan menerima kritik (Lestari & Hidayat, 2021). Secara tidak langsung, dinamika ini membentuk iklim emosional yang lebih sehat dalam belajar, karena saya tidak lagi merasa berjalan sendirian ketika menghadapi kesulitan akademik, baik yang bersifat substansial maupun teknis.

Sejalan dengan itu, saya secara sadar mengembangkan strategi belajar berbasis metakognisi, menyadari dan memonitor proses berpikir saya sendiri. Saya mengevaluasi bagaimana saya membaca artikel ilmiah, menyusun argumen, maupun mengelola waktu pengerjaan tugas dan penulisan artikel. Pendekatan ini membantu saya menyesuaikan strategi belajar yang lebih efektif dan realistis, khususnya dalam menghadapi tugas-tugas kompleks pada studi doktoral (Muenks et al., 2020). Dengan kata lain, saya tidak hanya belajar “apa” yang harus dipelajari, tetapi juga “bagaimana” saya belajar, termasuk kapan harus beristirahat dan kapan perlu meminta bantuan agar tidak terjebak dalam perfeksionisme yang melumpuhkan.

Temuan empiris menunjukkan bahwa intervensi growth mindset di pendidikan tinggi berpotensi meningkatkan kinerja akademik, terutama pada mahasiswa dari kelompok yang kurang terlayani (Muenks et al., 2020). Sejumlah kajian juga menyoroti bahwa growth mindset berhubungan dengan ketahanan akademik dan kemampuan bangkit setelah mengalami kegagalan, terutama ketika intervensi tersebut dikaitkan dengan dukungan sosial dan konteks pembelajaran yang adil (Yeager & Dweck, 2012). Namun, saya juga menyadari bahwa tidak semua konteks institusional menyediakan dukungan yang sama, sehingga dampak growth mindset sangat dipengaruhi oleh kondisi struktural seperti beban studi, dukungan dosen, kebijakan kurikulum, dan budaya akademik di masing-masing perguruan tinggi.

Beberapa penulis di Indonesia mengingatkan bahwa growth mindset perlu dibaca dalam bingkai keadilan sosial dan kebijakan pendidikan yang lebih luas, bukan semata-mata sebagai solusi psikologis individual (misalnya Sutrisno, 2023). Perspektif ini membantu saya memandang growth mindset bukan sebagai “obat mujarab”, melainkan sebagai salah satu komponen dalam ekosistem pendidikan yang saling terkait. Dengan cara demikian, saya terdorong untuk terus mengupayakan perubahan diri tanpa menutup mata terhadap tantangan struktural yang dihadapi mahasiswa maupun dosen di institusi tempat saya berkarya.

Studi Zeng dan rekan (2021) menegaskan bahwa growth mindset berkontribusi pada pengembangan kemandirian belajar, terutama dalam konteks pembelajaran daring. Poin ini sangat relevan dengan pengalaman saya selama studi S3 yang banyak bergeser ke format daring dan hibrid, di mana kendali atas proses belajar lebih banyak berada di tangan mahasiswa. Dalam kondisi pembelajaran jarak jauh, kemampuan mengelola distraksi, menjaga ritme belajar, dan memaknai ulang kegagalan menjadi keterampilan kunci. Di sinilah saya merasakan bahwa growth mindset bukan sekadar konsep psikologis, tetapi motor penggerak yang menjaga saya tetap bergerak, meski langkahnya kadang pelan dan tertatih.

Target saya untuk menyelesaikan studi S3 pada tahun 2028 bukan sekadar garis akhir administratif, tetapi juga kompas yang membantu saya menetapkan ritme belajar dan prioritas hidup. Dalam proses itu, saya menyadari bahwa kesabaran dan ketekunan lebih berharga daripada sekadar kecepatan, karena kualitas transformasi diri tidak selalu diukur dari seberapa cepat gelar diraih, melainkan dari siapa saya menjadi selama proses tersebut berlangsung.

C. Mentransmisikan Growth Mindset ke Ruang Kelas PGSD

Peran saya sebagai dosen PGSD membuka jalan untuk mentransmisikan nilai growth mindset kepada mahasiswa, calon guru yang kelak akan membentuk karakter belajar anak-anak di sekolah dasar. Saya memandang peran ini sebagai tanggung jawab besar yang bukan sekadar tugas mengajar, tetapi juga proses membentuk pola

pikir, sikap belajar, serta keyakinan fundamental tentang kemampuan diri. Dalam menjalankan peran ini, pengalaman sebagai pembelajar di jenjang doktoral menjadi sumber rujukan penting ketika menafsirkan dan mempraktikkan growth mindset di ruang kelas, sehingga teori yang dipelajari tidak terlepas dari realitas pedagogis yang dihadapi sehari-hari. Apa yang saya sampaikan kepada mahasiswa bukan hanya materi, tetapi juga cara melihat proses belajar dan memaknai tantangan sebagai bagian dari perjalanan menjadi pendidik yang manusiawi.

Salah satu strategi yang saya gunakan adalah pemanfaatan narasi pribadi mengenai pengalaman menghadapi kesulitan akademik. Saya tidak segan menceritakan pengalaman merasa kewalahan oleh statistik, penolakan artikel jurnal, atau frustrasi ketika tugas kuliah dan beban mengajar bertumpuk. Melalui cerita-cerita tersebut, saya berusaha mendekonstruksi mitos bahwa dosen atau akademisi selalu “sukses tanpa gagal”, sejalan dengan temuan bahwa narasi kegagalan dapat membantu menormalkan proses belajar (Boaler, 2013). Dengan membuka kerentanan ini, saya berharap relasi dosen-mahasiswa menjadi lebih manusiawi, sehingga mereka merasa diperbolehkan untuk “tidak sempurna” selama masih berproses dan belajar untuk bangkit.

Dalam interaksi sehari-hari di kelas, saya berupaya menggunakan bahasa yang selaras dengan growth mindset. Bukan dengan mengatakan “kamu salah” atau “kamu tidak bisa”, melainkan dengan menggunakan ungkapan seperti “jawabanmu belum tepat” atau “strateginya masih perlu disempurnakan”. Pilihan bahasa ini bukan sekadar kosmetik linguistik, tetapi bertujuan membangun keyakinan bahwa kesalahan adalah bagian sah dari proses belajar dan dapat menjadi sumber umpan balik yang berharga (Hattie & Timperley, 2007). Praktik ini juga membantu menggeser fokus dari penilaian terhadap “siapa” yang benar atau salah, menuju diskusi tentang “bagaimana” cara berpikir yang lebih tepat dapat dikembangkan secara bertahap.

Dalam desain pembelajaran, saya menerapkan pendekatan yang memberi ruang pada proses eksplorasi, revisi, dan perbaikan berulang. Saya merancang asesmen formatif yang memungkinkan mahasiswa mengajukan rancangan awal, menerima umpan balik, lalu memperbaiki pekerjaannya sebelum penilaian akhir, selaras dengan prinsip asesmen yang mendukung belajar (Andrade & Brookhart, 2020). Pendekatan berbasis proses ini membuat mahasiswa tidak takut salah, tetapi justru melihat kesalahan sebagai bagian dari *cycle of growth*: mencoba, gagal, memperbaiki, dan mencoba lagi. Pengalaman konkret semacam ini diharapkan menanamkan keyakinan bahwa kualitas karya yang baik lahir dari proses panjang yang sarat revisi, bukan dari kejernihan pikiran sesaat.

Pembelajaran berbasis proyek, kerja kelompok, dan diskusi terbuka saya gunakan untuk menormalisasi perbedaan pemikiran dan percobaan ide-ide baru. Ketika mahasiswa merasa aman secara psikologis, mereka cenderung lebih berani mengambil risiko intelektual—mengajukan pertanyaan kritis, mengusulkan pendekatan alternatif, atau mengakui ketika mereka belum memahami suatu konsep (Mangelsdorf et al., 2022). Dalam konteks ini, kelas bukan lagi hanya ruang “transfer pengetahuan”, tetapi juga laboratorium sosial tempat mahasiswa bereksperimen dengan identitas mereka sebagai calon guru, sambil belajar menerima bahwa perubahan diri membutuhkan waktu dan proses.

Dalam mengajar, saya juga membawa nilai-nilai dari latar belakang teologi saya. Teologi mengajarkan bahwa manusia adalah makhluk yang selalu berada dalam proses menjadi, selalu dipanggil untuk menyempurnakan diri. Prinsip *semper discerns*, bahwa manusia selalu dalam proses belajar menjadi landasan filosofis bagi saya dalam memandang mahasiswa. Saya melihat mereka bukan sebagai individu yang harus segera memenuhi standar tertentu, tetapi sebagai pribadi yang memiliki potensi dan sedang membangunnya secara bertahap. Perspektif ini membuat saya lebih sabar dan empatik ketika mendampingi mereka, karena saya sendiri sedang menjalani proses yang serupa sebagai mahasiswa S3 yang masih belajar dan terus berproses.

Penelitian Mangelsdorf dan kolega (2022) memperlihatkan bahwa strategi pengajaran yang berorientasi growth mindset dapat meningkatkan motivasi dan ketahanan akademik mahasiswa pendidikan guru. Demikian pula, Andrade dan Brookhart (2020) menunjukkan bahwa asesmen formatif yang menekankan proses—bukan sekadar produk akhir—berkontribusi signifikan terhadap penguatan growth mindset. Pengalaman saya di kelas PGSD mengonfirmasi temuan tersebut: ketika penilaian difokuskan pada proses berpikir dan upaya perbaikan, mahasiswa cenderung lebih reflektif, kurang cemas terhadap nilai, dan lebih terbuka untuk mengulang serta memperbaiki karya mereka. Dari sini saya melihat bahwa praktik kecil yang konsisten di ruang kelas dapat menghasilkan dampak jangka panjang pada cara mereka kelak memperlakukan murid-murid di sekolah dasar.

Melalui pendekatan pedagogis berbasis growth mindset, saya berharap mahasiswa PGSD tidak hanya menjadi lulusan dengan pengetahuan akademik, tetapi juga pendidik yang mampu menghadirkan ruang belajar yang aman, inklusif, dan mendukung perkembangan anak secara utuh. Dengan pola pikir bertumbuh, mereka akan lebih siap menuntun anak menghadapi tantangan belajar, mengembangkan kepercayaan diri, serta membentuk kecintaan terhadap proses pembelajaran seumur hidup. Pada gilirannya, kualitas pola pikir guru akan ikut mewarnai wajah pendidikan di sekolah dasar di mana mereka berkarya.

D. Kesimpulan: Sinergi Peran sebagai Pendidik dan Pembelajar

Bagi saya, growth mindset telah menjadi benang merah yang menyatukan peran sebagai mahasiswa doktoral dan dosen PGSD. Prinsip ini memperkuat ketahanan saya menghadapi tuntutan akademik, sekaligus memperkaya pendekatan pedagogis yang saya terapkan di ruang kelas. Kedua peran ini tidak berdiri sendiri; keduanya berinteraksi dalam sebuah siklus saling menguatkan, di mana pengalaman belajar saya sebagai mahasiswa S3 memberi kedalaman reflektif bagi praktik mengajar, sementara dinamika

mengajar memunculkan pertanyaan dan kasus nyata yang kembali saya bawa ke ruang akademik untuk dianalisis.

Saya juga menyadari bahwa mengadopsi growth mindset berarti berkomitmen pada proses jangka panjang yang tidak selalu nyaman. Ada momen ketika keterbatasan waktu, beban kerja, dan konteks institusional menantang konsistensi saya dalam mempraktikkan nilai yang saya yakini. Namun, justru di titik-titik ketegangan itulah growth mindset diuji: apakah ia sekadar jargon, atau sungguh menjadi kerangka berpikir yang memandu keputusan dan tindakan sehari-hari. Dengan landasan ini, saya melangkah menuju target penyelesaian studi S3 pada 2028 dengan sikap yang lebih realistis sekaligus penuh harapan, bukan sebagai perjalanan yang mulus, tetapi sebagai proses yang sarat peluang belajar dan pemurnian diri sebagai pendidik.

Sinergi antara peran sebagai pembelajar dan pendidik pada akhirnya menciptakan lingkaran pengaruh yang produktif. Ketika saya mempelajari kajian terbaru tentang growth mindset dan regulasi diri, saya mengadaptasinya ke dalam desain pembelajaran di kelas PGSD. Sebaliknya, ketika saya menyaksikan dinamika belajar mahasiswa, saya memperoleh data empirik dan wawasan baru tentang bagaimana teori-teori tersebut bekerja (atau justru tidak bekerja) dalam praktik. Dengan cara ini, saya berusaha menjaga agar posisi saya tidak hanya sebagai konsumen teori, tetapi juga sebagai praktisi reflektif yang terus menguji dan memaknai teori dalam konteks lokal tempat saya mengajar. Dalam kerangka tersebut, menggapai mimpi tidak lagi dipahami semata-mata sebagai pencapaian individual, melainkan sebagai proses kolektif di mana pendidik dan pembelajar saling meneguhkan untuk terus bertumbuh.

Pada akhirnya, saya meyakini bahwa peran pendidik melampaui fungsi sebagai penyampai pengetahuan. Pendidik adalah fasilitator perkembangan individu yang membantu peserta didik membangun cara pandang terhadap diri, belajar, dan masa depan mereka. Dengan menginternalisasi growth mindset sebagai orientasi dasar, saya berharap dapat menularkan semangat belajar sepanjang

hayat kepada mahasiswa, yang kelak menularkannya lagi kepada murid-murid mereka di sekolah dasar. Harapan saya, lingkaran pengaruh ini dapat menjadikan dosen, mahasiswa, dan peserta didik sebagai komunitas pembelajar yang terus bertumbuh dan berkontribusi pada transformasi pendidikan di konteks masing-masing.

Referensi

- Andrade, H., & Brookhart, S. M. (2020). Classroom assessment and feedback to enhance student learning. Routledge.
- Andayani, T. R. (2022). Peran growth mindset dalam penguatan karakter peserta didik pada Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12(1), 45–58.
- Boaler, J. (2013). Ability and mathematics: The mindset revolution that is reshaping education. *Forum*, 55(1), 143–152.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
- Lestari, I. P., & Hidayat, R. (2021). Implementasi growth mindset dalam pembelajaran daring: Studi pada mahasiswa FKIP. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 6(2), 119–130.
- Mangelsdorf, M., Paulus, M., & Fichtner, A. (2022). Promoting growth mindset in teacher education: Effects on student motivation and resilience. *Teaching and Teacher Education*, 113, 103662.
- Muenks, K., Miele, D. B., & Wigfield, A. (2020). Developing a growth mindset in college students: An experimental intervention. *Journal of Experimental Education*, 88(3), 394–408.

- Ramadhan, A. R. (2020). Strategi guru dalam menumbuhkan pola pikir bertumbuh (growth mindset) pada siswa sekolah dasar. *Cakrawala Pendidikan*, 39(3), 561–573.
- Schwartz, D. L., Tsang, J. M., & Blair, K. P. (2016). *The ABCs of how we learn: 26 scientifically proven approaches, how they work, and when to use them*. W. W. Norton & Company.
- Sutrisno, H. (2023). Tantangan dan peluang penerapan growth mindset di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 5(1), 21–35.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.
- Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2021). Effect of growth mindset on learning engagement and self-directed learning among university students in online learning environments. *Journal of Educational Computing Research*, 59(5), 932–954.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70.

MENGGAJAI MIMPI DENGAN Growth Mindset



Menggajai Mimpi dengan Growth Mindset menghadirkan kumpulan refleksi, pengalaman, dan praktik terbaik dari para pendidik, kepala sekolah, dosen, mahasiswa doctoral, serta praktisi pendidikan yang meyakini bahwa kesuksesan bukanlah hasil bakat semata, melainkan buah dari kemauan untuk terus belajar, beradaptasi, dan bertumbuh. Melalui berbagai kisah inspiratif dan kajian aplikatif, buku ini mengupas bagaimana *growth mindset* dapat menjadi fondasi dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan, transformasi digital, hingga perjalanan akademik yang penuh dinamika.

Lebih dari sekadar membahas teori, buku ini menawarkan beragam pengalaman nyata tentang keberanian menghadapi kegagalan, membangun ketangguhan, mengembangkan inovasi, serta mewujudkan mimpi melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan bahasa yang reflektif dan inspiratif, karya bunga rampai ini menjadi sumber motivasi bagi siapa saja—pendidik, mahasiswa, pemimpin organisasi, maupun pembelajar sepanjang hayat—yang ingin mengubah tantangan menjadi peluang dan menjadikan pertumbuhan diri sebagai kunci menuju masa depan yang lebih baik



QRCBN : 62-7196-3414-823

UNY Press

Jl. Gejayan, Gg. Alamanda, Komplek Fakultas Teknik UNY
Kampus UNY Karangmalang, Yogyakarta 55281

Telp: 0274-589346

email: unypenerbitan@uny.ac.id

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

Anggota Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia (APPTI)